



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

Orlando Alfonso Clavijo Clavijo
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

Christian Rafael Herazo Miranda
Secretario General

Luz Emilse Mambuscay López
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisión y Aprobación
Coordinación de Mejoramiento Institucional

Elaboración
Karen Andrea Parrado Calvo
Contratista-Oficina Asesora de Planeación



CONTENIDO



I. CONTENIDO GENERAL

Estrategia y análisis
Perfil de la Organización
Perfil de la Memoria
Aspectos materiales y de Cobertura
Participación de los grupos de interés
Gobierno
Ética e integridad



II. CATEGORÍA ECONOMÍA

Desempeño económico
Prácticas de Adquisición



III. CATEGORÍA ENTORNO AMBIENTAL

Materiales y residuos
Energía
Emisiones



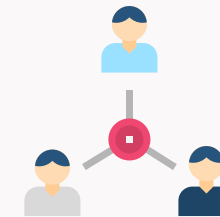
IV. CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

Empleo
Relaciones entre los funcionarios y la dirección
Seguridad y Salud en el trabajo
Capacitación y educación
Diversidad e igualdad de oportunidades



SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS

Política de Derechos Humanos
Nuestra gestión en Derechos Humanos



SUBCATEGORÍA: SOCIEDAD

Lucha contra la corrupción



SUBCATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS

Atención al ciudadano

A hand holding a glowing lightbulb in front of a blurred business meeting background. The lightbulb is illuminated, casting a warm glow. The background shows several people in business attire, including a man in a suit and tie on the right and a woman in a dark blazer on the left, all out of focus.

I. CONTENIDO GENERAL

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

La Supervigilancia en los últimos cuatro años ha experimentado un cambio positivo, debido al arduo esfuerzo y dedicación de todos los funcionarios en pro de una Entidad más reconocida y transparente, más cercana al sector que controla, inspecciona y vigila; más segura de sus retos y del futuro, con grandes cambios tecnológicos, económicos, y orientada al servicio al ciudadano.

En su misión institucional, tiene el inmenso compromiso de velar por el fortalecimiento de la seguridad ciudadana, a partir del efectivo ejercicio de sus atribuciones legales generar no sólo un clima de confianza en el sector, sino de contribuir a la generación de altos estándares de transparencia, eficacia y optimización en la prestación del servicio por parte de las personas naturales y jurídicas que han obtenido la licencia y se dedican a las distintas labores que integran el concepto de vigilancia y seguridad privada.

En el aspecto económico del país, se resalta la gestión del sector como una importante fuente de empleo debido a la tendencia de crecimiento. Durante el cuatrienio anterior, se logró el posicionamiento de la Entidad como referente técnico en el ámbito nacional e internacional, gracias a este posicionamiento y por la experiencia en materia de regulación del sector, durante la vigencia 2021, y atendiendo a la contingencia del Covid 19, se desarrollaron y también se generó la participación en eventos de carácter virtual con Presidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Defensa, entre otros.

Este es el resultado de un proceso de evaluación sistemático de los objetivos y necesidades prioritarias para el cumplimiento de las actividades misionales y los objetivos generales que le asigna la Ley.

PERFIL ORGANIZACIONAL



¿QUIÉNES SOMOS?

Somos un organismo del orden nacional, de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con autonomía administrativa y financiera. Le corresponde ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada.



¿QUÉ HACEMOS?

Ejercemos la regulación, control, inspección y la vigilancia de los servicios de vigilancia y seguridad privada considerados como servicio público primario y que, de conformidad con la Ley, son prestados por los particulares con permiso previo del Estado.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Ejercer el control la inspección y la vigilancia de los servicios de vigilancia y seguridad privada, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el servicio público de la seguridad privada, promoviendo las buenas prácticas empresariales con el fin de garantizar la confianza pública, desarrollando mecanismos que promuevan la calidad, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia para el fortalecimiento del sector.

VISIÓN ESTRATÉGICA

En el 2022 la Supervigilancia será reconocida a nivel nacional como una entidad líder en la inspección, control y vigilancia, apoyados en la coordinación interinstitucional con un equipo humano técnico capacitado, aplicando y promoviendo buenas prácticas de operación, soportados en innovación y tecnología, contribuyendo a la protección de los derechos humanos y el crecimiento y fortalecimiento del sector de la vigilancia y la seguridad privada.



PERFIL DE LA MEMORIA



G4-28 PERIODO OBJETO DE LA MEMORIA

El presente Informe de sostenibilidad corresponde al periodo comprendido entre enero y diciembre de 2021.



G4-30 CICLO DE PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA

La periodicidad para la presentación del Informe es anual y es divulgado al público a través de los diferentes medios de comunicación de la entidad.

G4-31 PUNTO DE CONTACTO PARA LA MEMORIA



Para recibir sus comentarios acerca de este Informe, puede comunicarse a través del siguiente correo electrónico kaparrado@supervigilancia.gov.co

G4-5-G4-6 NUESTRAS SEDES

SEDE PRINCIPAL



Nuestra sede principal está ubicada en la ciudad de Bogotá en la Calle 24A No. 59-42 Torre 4 Piso 3 en el Centro Empresarial Sarmiento Angulo. También contamos con una sede alterna ubicada en la Avenida Calle 26 #57-41 Torre 8 Piso 11.

SEDE ALTERNA



G4-9 NÚMERO DE FUNCIONARIOS Y COLABORADORES DE LA SUPERVIGILANCIA



94 Funcionarios y 198
Contratistas



94 Funcionarios y 546
Contratistas



94 Funcionarios y 506
Contratistas

HITOS VIGENCIA 2021



La supervigilancia de Seguridad Privada hace presencia en la Rueda de Negocios organizada por GSED con el fin de contribuir a la reactivación económica del sector defensa y del país.



HITOS VIGENCIA 2021



La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada realiza el evento conmemorativo para el día de la vigilancia y seguridad privada en este se firman los tres decretos que protegen el trabajo riesgoso que cumplen los guardas de seguridad del país en temas relacionados a derecho al Seguro de vida colectivo, Inclusión laboral para emplear a mayores de 40 años, Expedición de certificado médico de actitud psicofísica.



HITOS VIGENCIA 2021



La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada hace presencia en Expodefensa.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada participa en el Congreso Nacional de Seguridad Privada versión 18 en un dialogo contributivo a la construcción de nuevos rumbos para la seguridad privada



HITOS VIGENCIA 2021

DECRETOS REGLAMENTARIOS - LEY DEL VIGILANTE

DECRETO 1279
DEL 13 DE OCT. 2021

1.

Incentivos en materia
de contratación

► Mujeres



► Personas + de **45** años

► Personal en condición
de Discapacidad



DECRETO 1588
DEL 26 DE NOV. 2021

2.

Seguro de Vida
Colectivo

► Seguro 24 horas



► Protección y estabilidad al
personal y sus familias



DECRETO 1589
DEL 26 DE NOV. 2021

3.

Prácticas de examen
Psicofísico para IPS

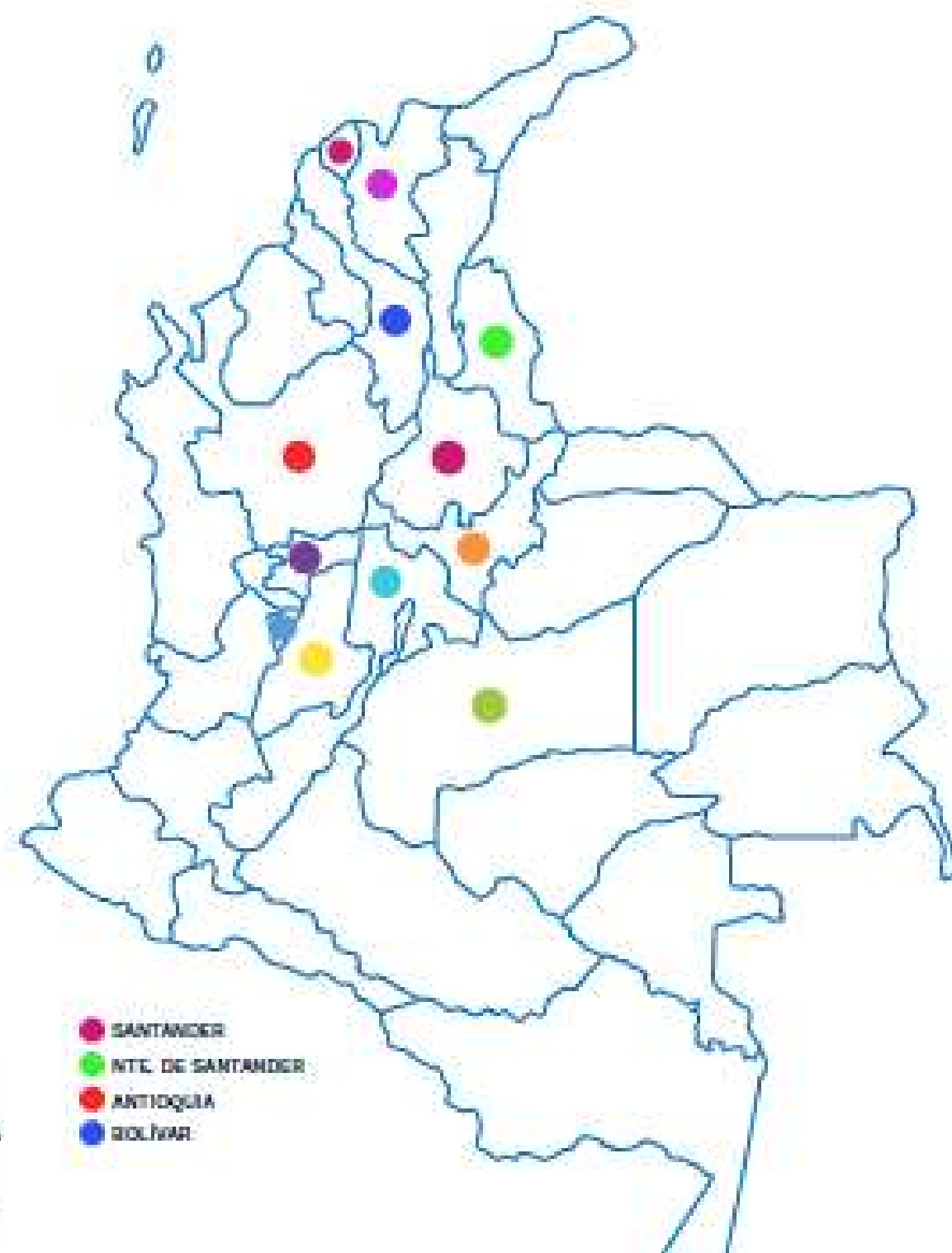
► Cobertura a nivel nacional

► Medio armado



HITOS VIGENCIA 2021

ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL



► **12** Departamentos visitados presencialmente

► Presencia nacional de forma virtual

- Encuentros regionales.
- Congresos
- Conversatorios
- Convenios
- Alianzas



HITOS VIGENCIA 2021

INICIATIVAS HACIA EL SECTOR



ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



- Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.
- Asegurarse de no convertirse en cómplice de abusos de los Derechos Humanos.



- Permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación.



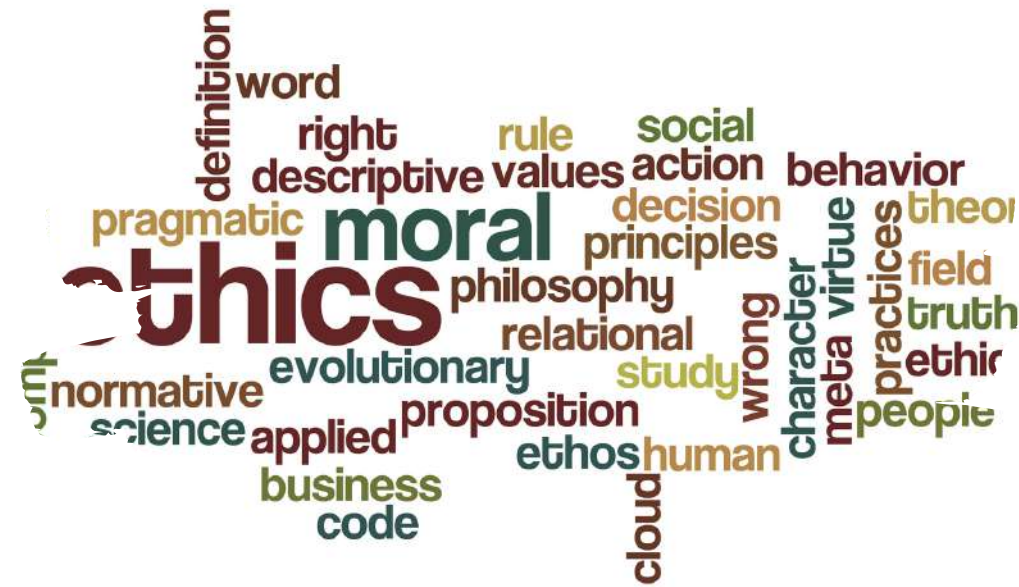
- Apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



- Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

G4-19 DETERMINACIÓN DE ASUNTOS MATERIALES

PRIORIZACIÓN DE TEMAS RELEVANES



TRANSPARENCIA Y COMPORTAMIENTO ÉTICO

Priorizamos la gestión con los grupos de interés, la lucha contra la corrupción y la rendición de cuentas como líneas de trabajo fundamentales.

PRÁCTICAS LABORALES

Definimos actividades que buscaban fortalecer los canales de atención al usuario y protección al consumidor a través de la ejecución del Convenio suscrito con la Red Nacional de Protección al Consumidor con la Superintendencia de Industria y Comercio.



MEDIO AMBIENTE

Adoptamos un enfoque preventivo y asumimos nuestra responsabilidad ambiental a través del desarrollo de actividades que promuevan el cuidado y la racionalización de los recursos naturales, la reducción de emisiones y el manejo de los residuos como asuntos relevantes para contribuir al desarrollo sostenible.



DERECHOS HUMANOS

Formalizamos nuestro compromiso con los Derechos Humanos a través de la adopción de la Política Institucional de Derechos Humanos. Fomentamos el trabajo digno, la inclusión, la equidad de género, y la no discriminación en el sector de vigilancia y seguridad privada.



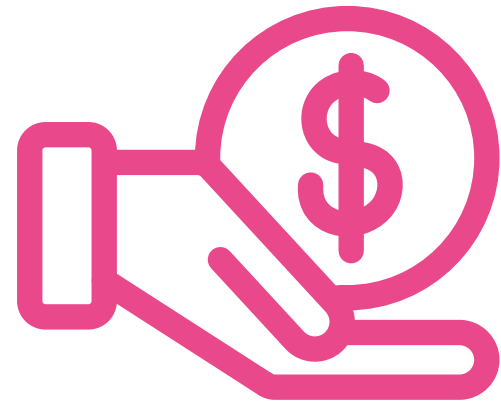
PACTO GLOBAL



Apoyamos los 12 principios del Pacto Global y realizamos anualmente el reporte de avance del cumplimiento de los principios universalmente adoptados.

G4-18 ASUNTOS RELEVANTES PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

ASPECTO ECONÓMICO



Prácticas de adquisición: Realizar la identificación, el registro, programación y divulgación de necesidades de bienes, obras y servicios; y diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda que permita incrementar la eficiencia del proceso de contratación.

ASPECTO MEDIO AMBIENTE



Uso racional de los recursos: Fomentar iniciativas que promuevan el cuidado del recurso hídrico, de recurso energético, del uso del papel y el uso general de los recursos.

Gestión de residuos: Reducir la generación de residuos.

Estrategia frente al cambio climático: Generar acciones para adaptarse a los riesgos o impactos del cambio climático y compensar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por las actividades de la entidad.

ASPECTO SOCIAL



Entorno de trabajo seguro y saludable: Desarrollar iniciativas de prevención y control de riesgos de salud y seguridad y la cultura del autocuidado en los colaboradores.

Formación y desarrollo profesional: Promover el desarrollo del conocimiento y las competencias que impacten positivamente la productividad de los colaboradores y les permita proyectarse profesionalmente.

Clima laboral: Desarrollar el plan estratégico del talento humano, plan de bienestar y el plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional y cultura organizacional que contribuyan a satisfacer las necesidades de los servidores promoviendo un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación.

Canales de atención efectivos: Atender y resolver las necesidades de los clientes de manera oportuna y correcta, asegurando calidad en el servicio.

Rendición de cuentas y transparencia: Promover y garantizar la rendición de cuentas, la Transparencia y la Ética pública como principal instrumento para aportar al crecimiento y sostenibilidad de la entidad.

Cultura de la legalidad (competencia justa): Proteger la competencia justa en el sector mediante la prohibición de actos que se considera impiden la competencia y mediante la promoción y abogacía por un entorno competitivo.

Diálogo y relacionamiento con los grupos de interés: Establecer mecanismos de diálogo y relacionamiento con los Grupos de interés, con objeto de dar respuesta a sus necesidades y expectativas. Promover espacios de participación ciudadana, los cuales permitirán la interacción, la incidencia y la concertación de los grupos de interés en las decisiones de la administración, para la satisfacción del usuario.

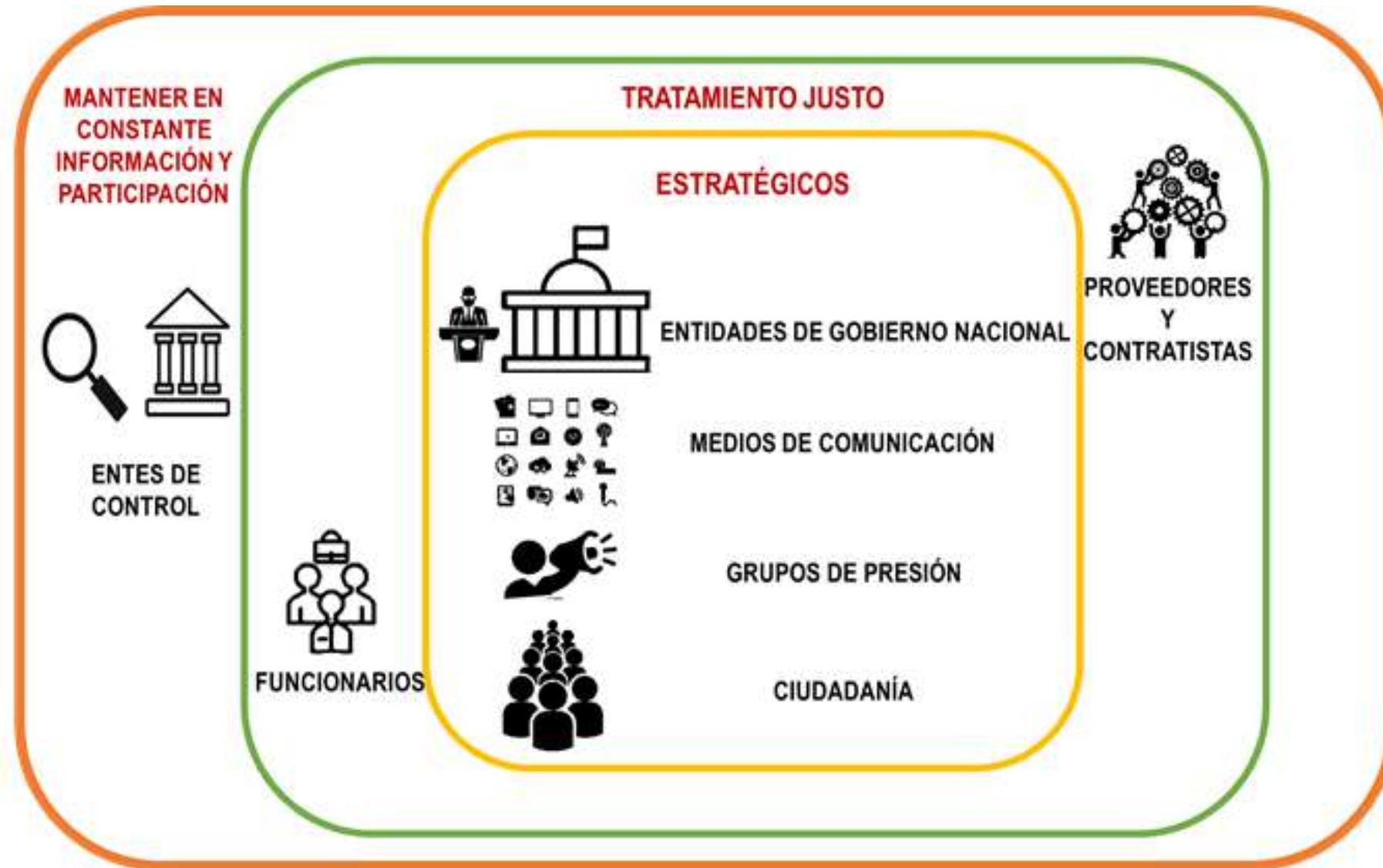
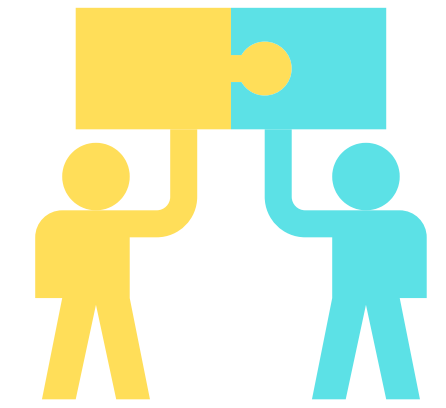
Ética Institucional y lucha contra la corrupción: Reforzar pautas de conducta y comportamiento en los servidores y colaboradores y trabajar por mantener los mejores estándares de honestidad e integridad en el ejercicio de la función pública.

Relacionamiento institucional-sinergias: Construir alianzas con instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil para fortalecer nuestra estrategia de Responsabilidad Social y ampliar su impacto generando valor compartido.

Mayor celeridad a los trámites-descongestión: Diseñar e implementar acciones que permitan la descongestión, eficiencia y efectividad de los procesos en la entidad.

Promoción de prácticas responsables a proveedores: Promover en los proveedores buenas prácticas relacionadas con la sostenibilidad desde lo social, lo laboral, lo económico y lo ambiental.

G4-24 GRUPOS DE INTERÉS



Con el objetivo de promover espacios de participación ciudadana que permitan la interacción, la incidencia y la concertación de los grupos de interés en las decisiones de la administración, para la satisfacción del usuario, la Supervigilancia diseñó en el 2018 el Plan de Participación ciudadana el cual abarca diferentes mecanismos, herramientas e instancias contempladas en la normatividad vigente y se centra en la Ley Estatutaria 1757, que dicta las disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.

G4-25 GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS, Y G4-26 ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN



A TRAVÉS DE ENCUESTAS SOBRE TEMAS RELEVANTES Y PERCEPCIÓN DE REPUTACIÓN DE LA ENTIDAD

ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA – PROFUNDIZACIÓN DE TEMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL VIGENCIA 2021



QUEREMOS TU PARTICIPACIÓN EN PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2021



Y para nosotros es muy importante conocer tu opinión. Por eso, queremos que nos ayudes respondiendo esta encuesta.

Te invitamos a ingresar al siguiente link para conocer qué opinas sobre la Responsabilidad Social en la SuperVigilancia.

<https://forms.office.com/r/JsL9XXhMfg>

¡MUCHAS GRACIAS !



RESPONSABILIDAD SOCIAL - SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

142
Respuestas

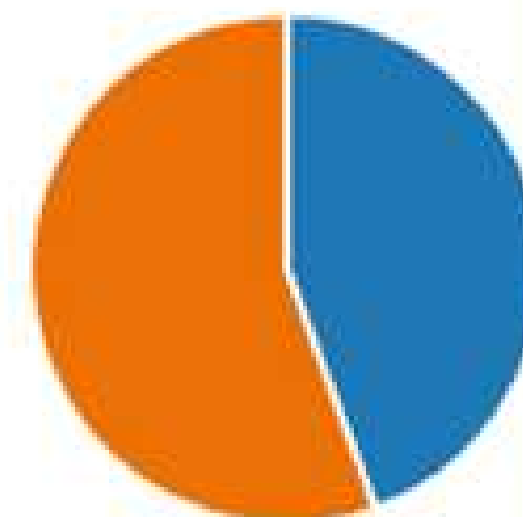
10:45
Tiempo medio para finalizar

Activo
Estado

1. ¿Conoce usted la política de Responsabilidad Social de la SuperVigilancia?

[Más detalles](#)

[Insights](#)



2. ¿Cree usted pertinente que la Política de Responsabilidad Social que tiene la SuperVigilancia sea divulgada en el sector?

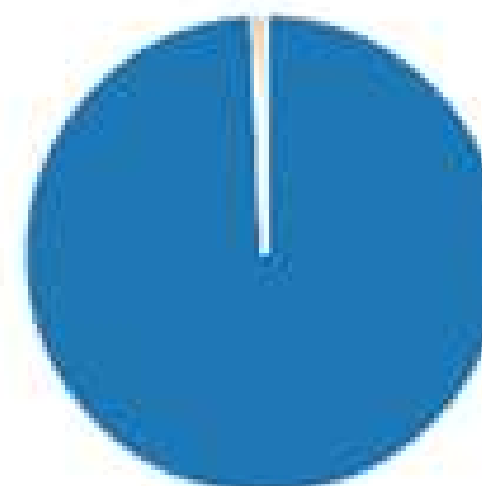
[Más detalles](#)

Insights



3. ¿Cree usted que es de utilidad implementar la política de Responsabilidad Social en la SuperVigilancia?

[Más detalles](#)



4. ¿Cuáles de los siguientes temas cree usted debe ser fortalecido dentro de Responsabilidad Social de la SuperVigilancia?

[Más detalles](#)

Derechos Humanos	74
Medio Ambiente	56
Buenas prácticas laborales en ...	69
Buenas prácticas empresariales...	83
Lucha contra la corrupción	95



5. Si cree pertinente profundizar en Derechos Humanos, indique en cuál o cuáles de los siguientes temas le gustaría que hubiese mayor fuerza en el Plan de Responsabilidad Social:

[Más detalles](#)

[Insights](#)

Derechos laborales	66
Inclusión de personas con disc...	31
Equidad de género en el sector	38
Inclusión laboral de indígenas...	7

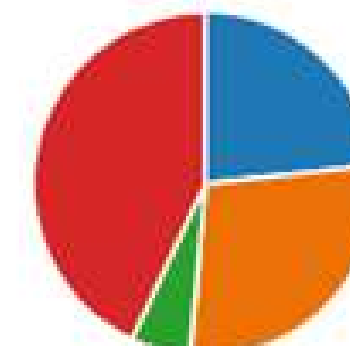


6.Cuál o cuáles de las siguientes actividades le parece más adecuada para la divulgación de temas de Responsabilidad Social en el sector:

[Más detalles](#)

[Insights](#)

Talleres	33
Conversatorios	40
Encuestas	8
Campañas	61



7. Según su criterio, ¿considera que la SuperVigilancia es socialmente responsable?

[Más detalles](#) Insights

ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA – BANCO DE PREGUNTAS

Banco de Preguntas - Audiencia Pública de Rendición de Cuentas

Cco: distrinutibara@gmail.com, carloscabrera3c@yahoo.com, supervigilancia4-2012@hotmail.com, ggm1515@hotmail.com y 386 más



¿Qué temas relacionados con la Gestión de la Entidad quisieras que se traten a profundidad en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2021?

**¡Participa en la encuesta
a través de este link!**



<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=ulh5EHwUly4ordMS8eU8bZvGwSfeRiP-SU7erGtuOPORFBvU8QMFO2OTIGSUIUVEE-TUwyQ4u>



FBI | BANCO DE PREGUNTAS LA AUDIENCIA PÚBLICA
DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2020 - 2021

La siguiente encuesta se realiza con el fin de determinar, cuáles son las dudas más frecuentes de los grupos de interés sobre la gestión de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en el periodo de análisis (2009 - 2011). INSTITUCIÓN DE ENCUUESTA: En el mes de mayo del 2012 se le



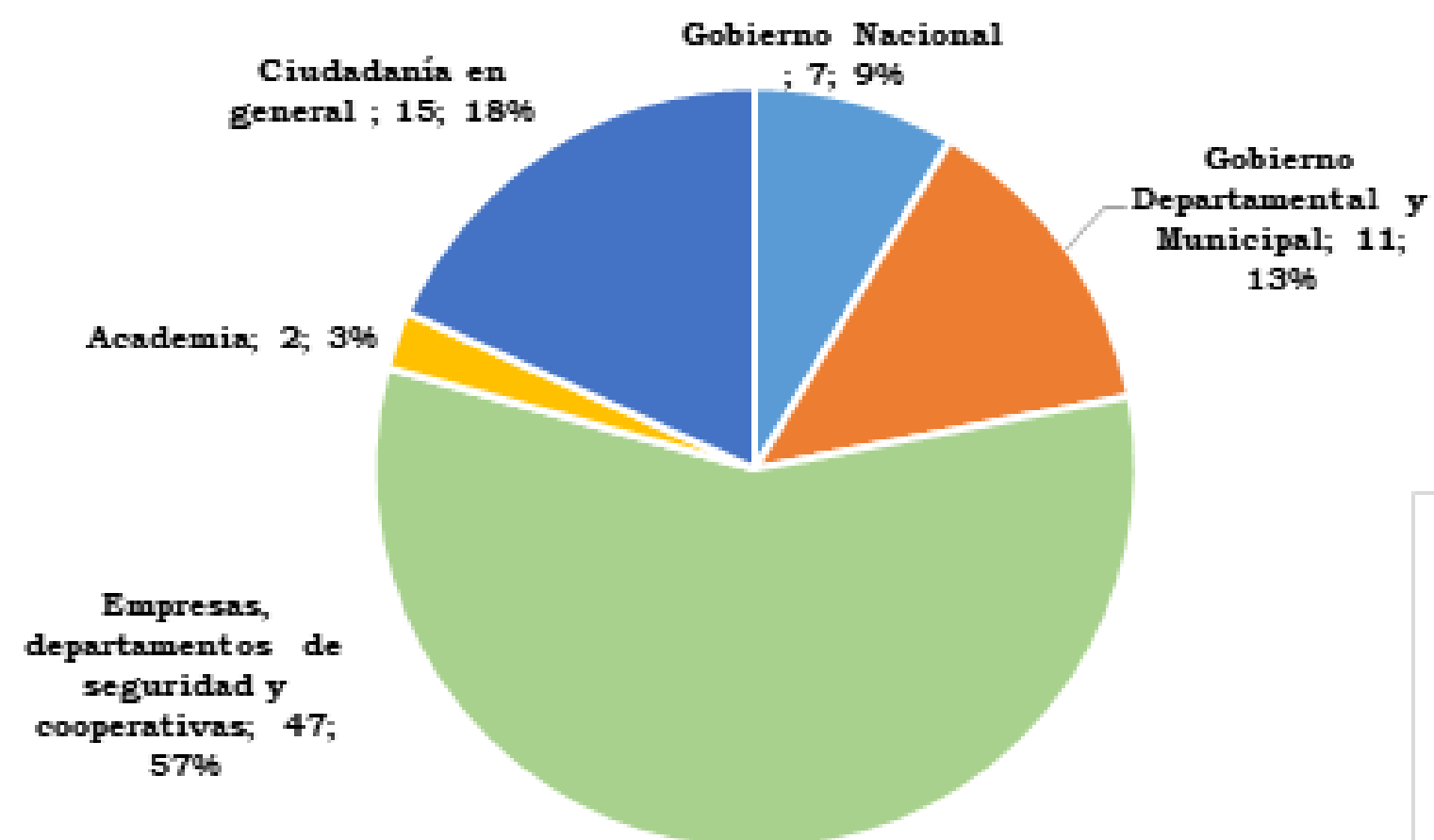
SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada



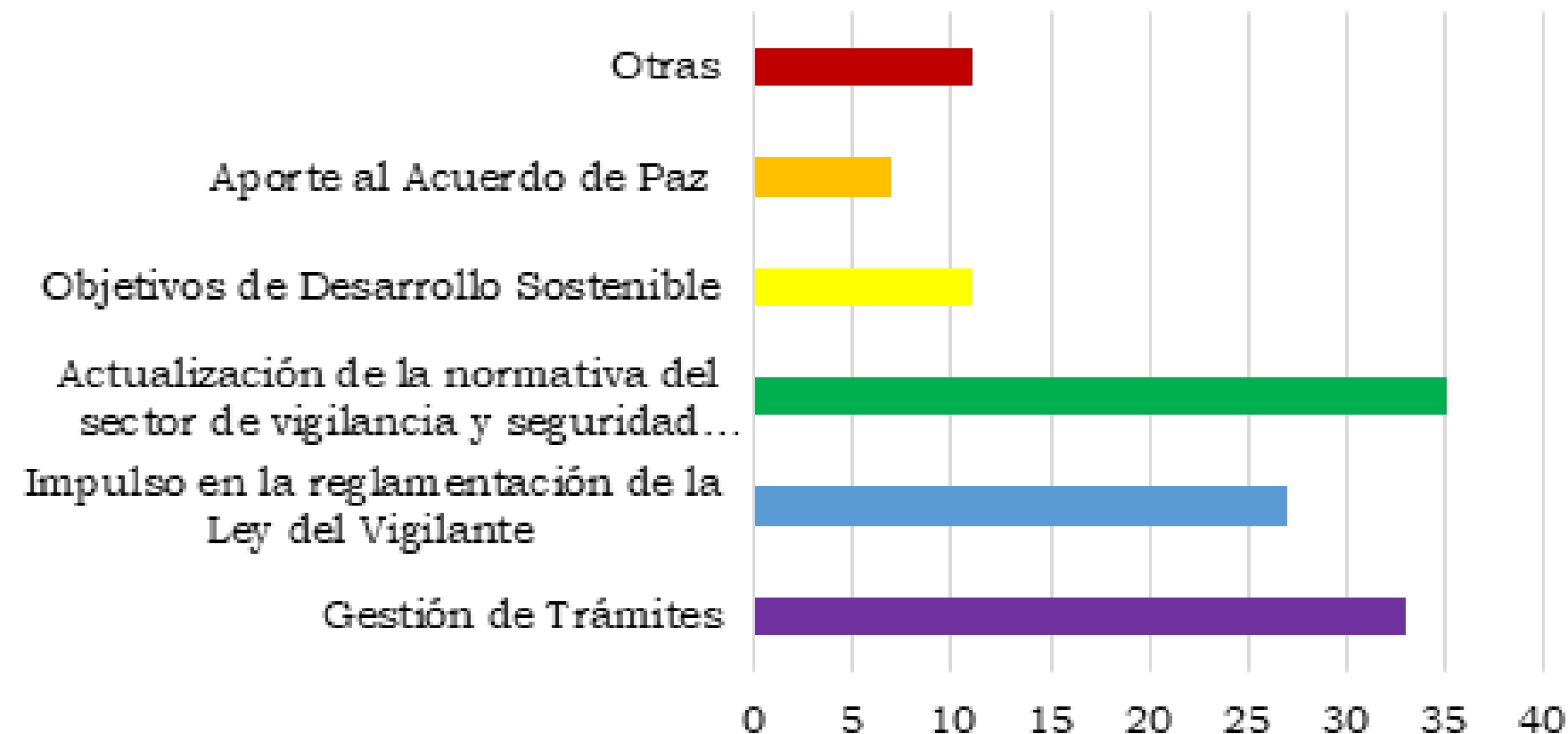
La seguridad es de todos

Mindefensa

REGISTRO DE PARTICIPANTES O GRUPOS DE INTERES



TEMAS A PROFUNDIZAR EN LA RENDICIÓN DE CUENTAS



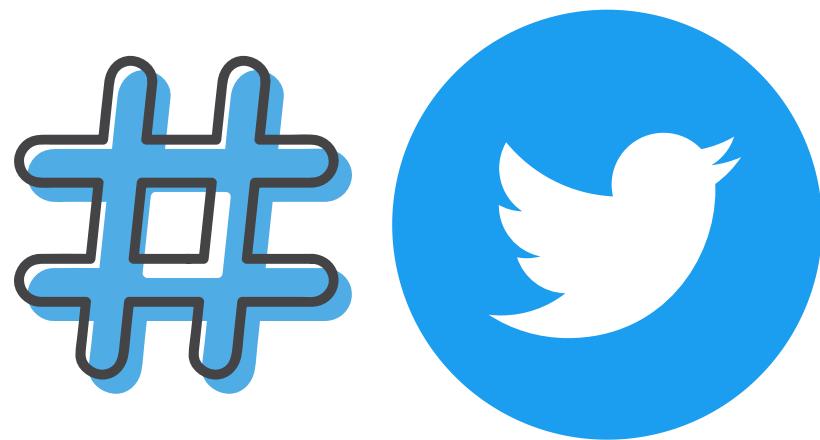
FORTALECIMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN



Es importante resaltar que durante la vigencia 2020 ha crecido el número en aproximadamente 3.632 para un total de seguidores de 11.076. Con respecto al año anterior se puede evidenciar que el crecimiento de seguidores fue del 48% con relación al año anterior, lo que significa que los contenidos dirigidos y las campañas emocionales permitieron un interés a los nuevos seguidores; se debe resaltar que facebook se convirtió en un medio de socialización importante para promocionar e interactuar con la ciudadanía.



Se evidenció que durante la vigencia 2019, el promedio de visitas diario a la página web supera los 14 mil usuarios. Así mismo, se identificó que las secciones más visitadas son: home page SuperVigilancia, Acreditación de Personal Operativo, Decreto 2535 de 1993 sobre alarmas, municiones y explosivos; Renova; Buscador; Preguntas frecuentes SuperVigilancia; Decreto 364 de 1994 - Estatuto de vigilancia y seguridad privada; Servicio autorizados; Circulares.



En el marco del Plan Estratégico de Comunicaciones, el objetivo planteado fue aumentar de manera gradual la interacción con los usuarios a lo largo del año 2020 y conseguir mayor número de seguidores en el entendido que el público.

Para contar con temas de interés general, el grupo de comunicaciones elaboró una parrilla para redes sociales, informando e invitando a participar en los espacios de participación ciudadana, eventos institucionales, actividades en cumplimiento de la misión y eventos que se desarrollan en el sector de la seguridad privada; dicha parrilla permitió generar un crecimiento total en la red social de 410 seguidores nuevos en el 2020 en comparación al 2019 con un total de seguidores 7267 seguidores.

LOGROS RELEVANTES SOBRE EL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2021



Promoción de los Derechos Humanos y la no discriminación en el sector.



Promoción de Buenas prácticas laborales y lucha contra la corrupción.



Actualización del Código de ética alineado a los requisitos del nuevo Modelo de Planeación y Gestión-MIPG.

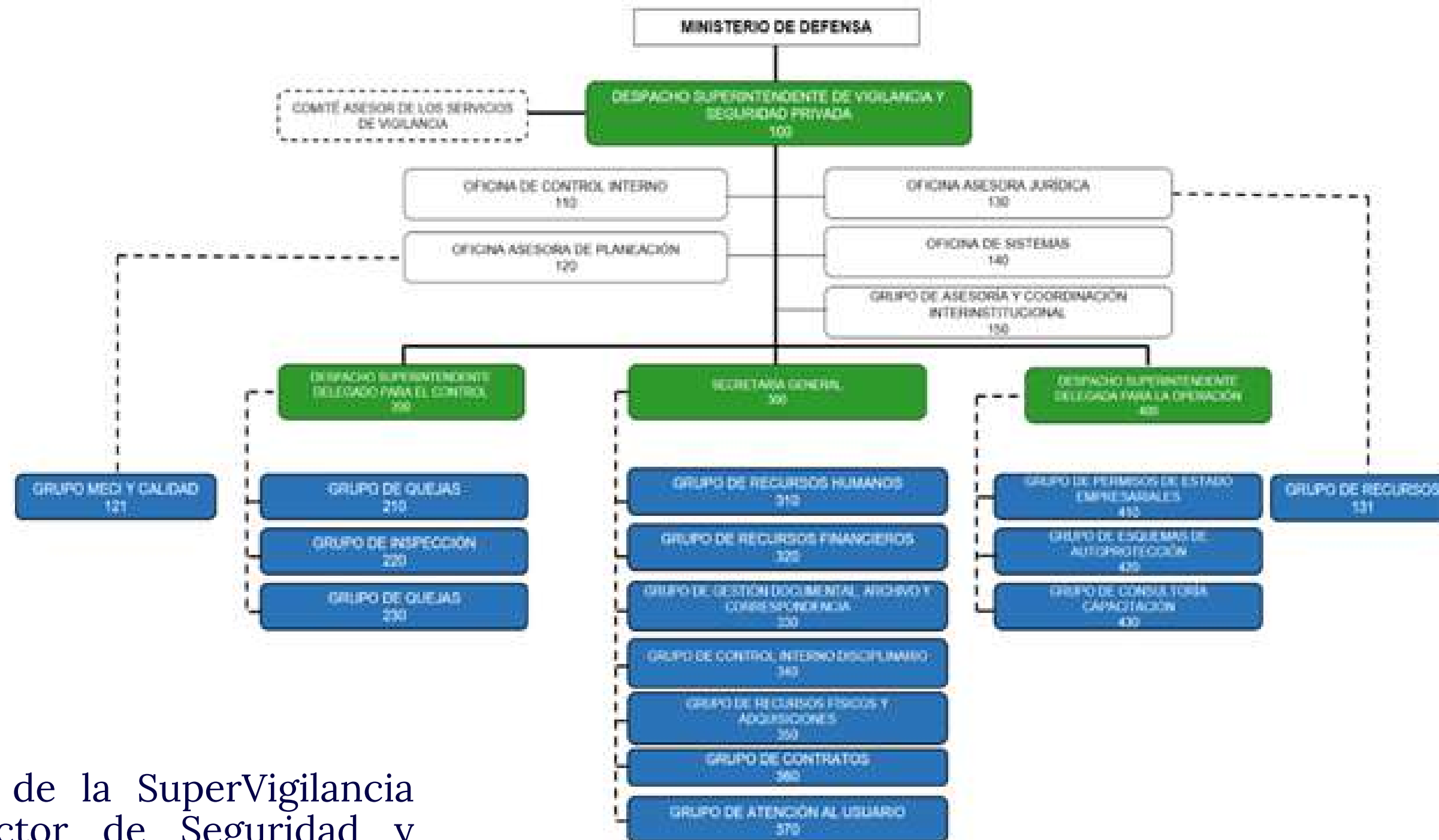
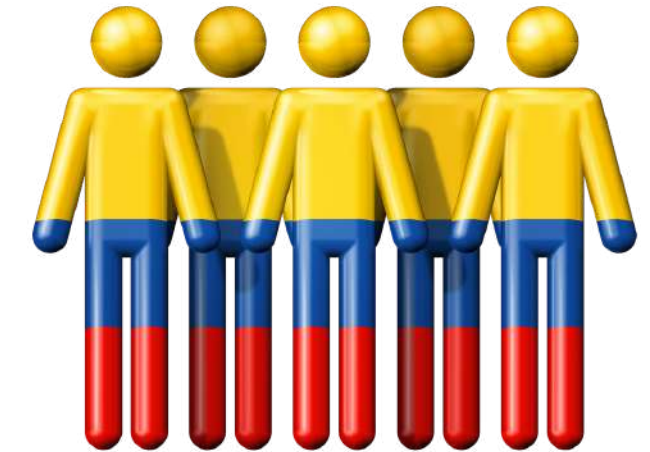


Presentación del cuarto informe de sostenibilidad y promoción de optimización de recursos. Presentación informe huella de carbono.



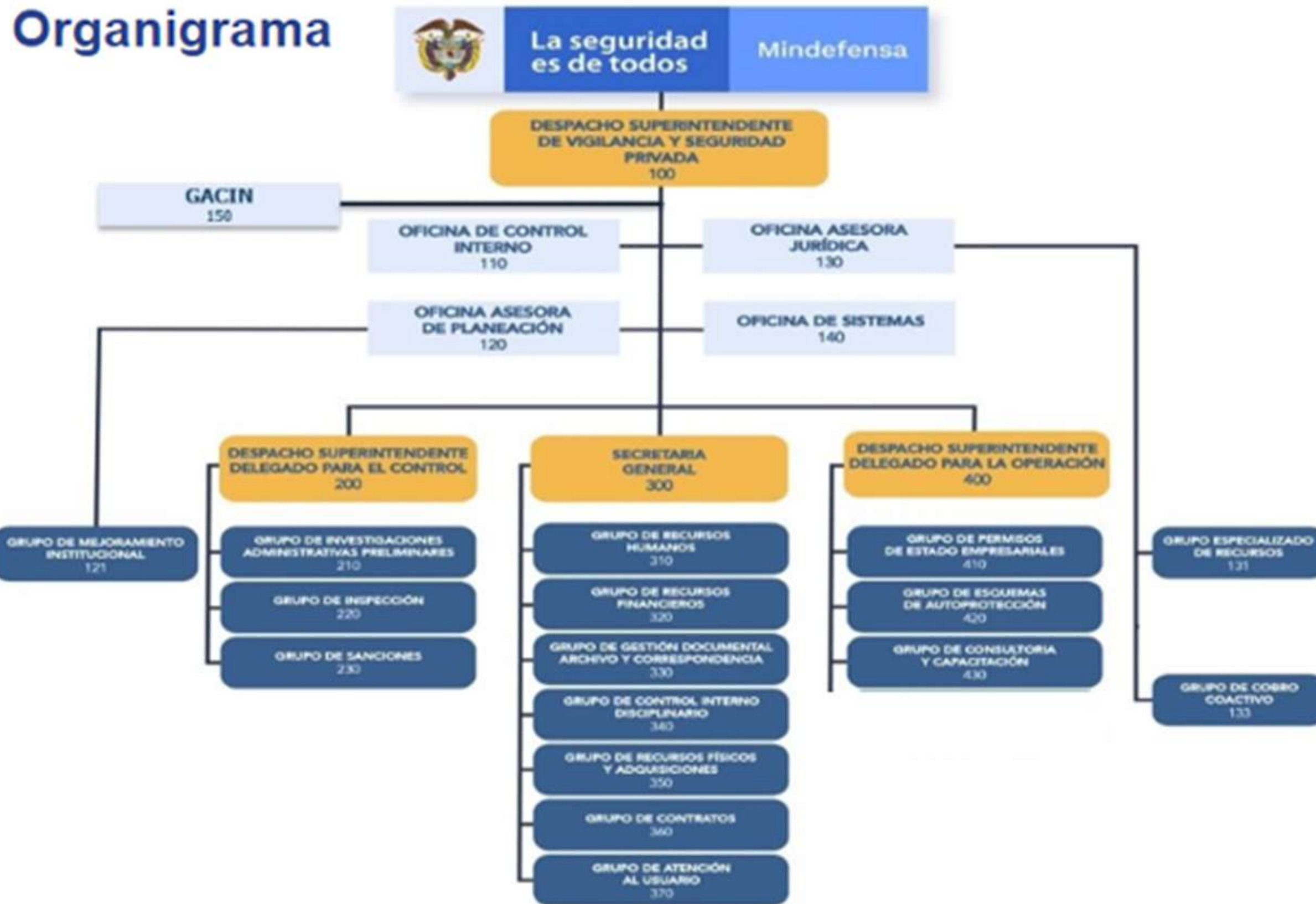
Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el Plan de Responsabilidad Social.

G4-34 ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU ORGANIZACIÓN



Ubicación de la SuperVigilancia en el Sector de Seguridad y Defensa de Colombia.

ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD



CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ENTIDAD



RESPETO



HONESTIDAD



JUSTICIA



COMPROMISO



DILIGENCIA

RENDICIÓN DE CUENTAS 2020 - 2021

En la vigencia 2021, en el mes de noviembre, se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas con enfoque en Derechos humanos y Paz, correspondiente al la vigencia 2020 - 2021 En este espacio, se presentaron los resultados de la gestión realizada:



II. CATEGORÍA ECONÓMICA

The image features a large, 3D red arrow pointing diagonally upwards from the bottom left towards the top right. In the background, a man in a blue suit and white shirt is running towards the right, looking up at the arrow with a determined expression. The background also includes a faint, grey city skyline with various skyscrapers. The floor is a light grey grid with faint, repeating numbers in a sans-serif font, such as 1,569, 0,350, 7,30,72, 8,810, 8,800, 65, 56, 100, 815,000, and 8. The overall scene conveys a sense of economic growth and progress.

G4-EC1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

FUNCIONAMIENTO
\$22.241.000.000

PRESUPUESTO ASIGNADO
\$32.905.360.000

INVERSIÓN
\$10.664.360.000



Se puede verificar el presupuesto asignado en:
<https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/8348/presupuesto-general-asignado-2020/>



III. CATEGORÍA ENTORNO AMBIENTAL

G4-N15, G4-N16, G4-N17 EMISIONES

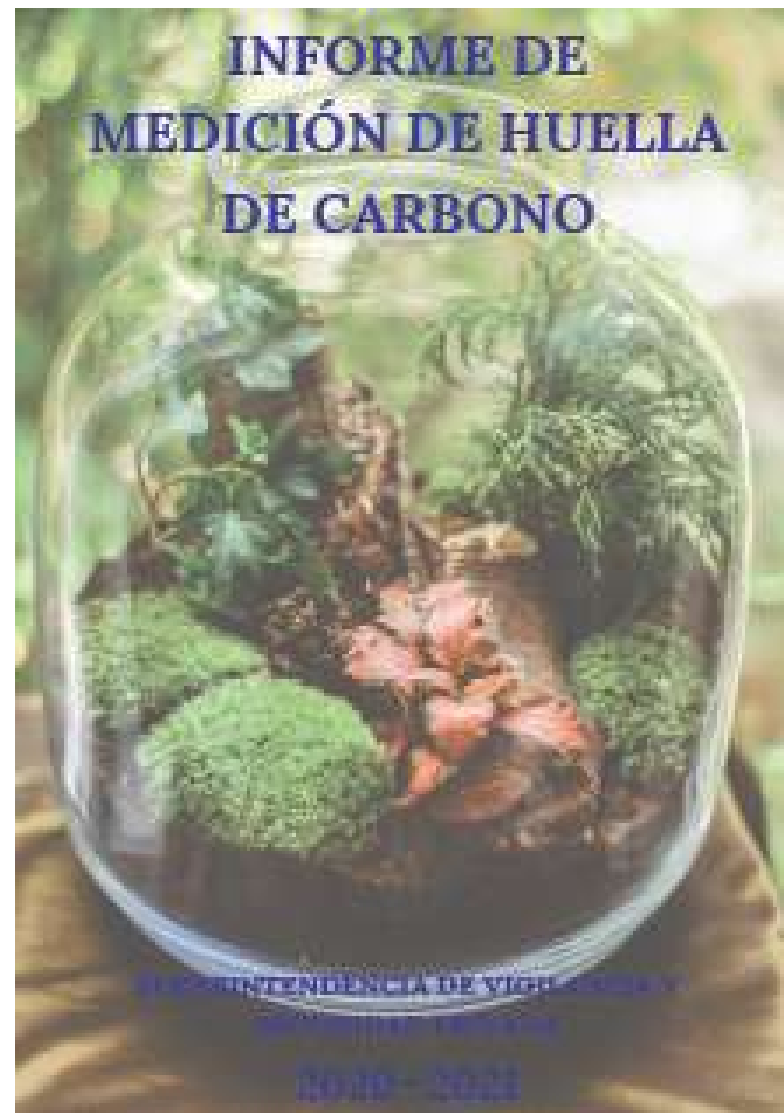
ALCANCE 1			
CATEGORÍA	CARGA AMBIENTAL	FUENTE	CANTIDAD
	Gasolina Genérico	7 vehículos	164,53
	Diesel Genérico		1792,64
ALCANCE 2			
	Energía eléctrica adquirida	Consumo total de energía de las dos sedes de la entidad conforme a las actividades diarias	126,597
ALCANCE 3			
	Otras fuentes de emisión	Consumo de papel	5881,24

El cambio climático es especialmente importante en la gestión de la sostenibilidad en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. La Entidad está totalmente comprometida con la acción por el clima, a través de una estrategia estructurada para impulsar las mejoras constantes en desempeño a través de medidas de reducción y compensación.

El seguimiento del progreso de la Entidad para la vigencia 2020-2021 se realiza por medio de su inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), llevado a cabo anualmente con base en el Protocolo de Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol). El cálculo usa datos internacionales de referencia y se basa en información entregada por el Grupo de Recursos Físicos.

G4-N19 MEDIDAS DE COMPENSACIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Debido a las dificultades generadas por la pandemia del Covid-19, no fue posible para esta vigencia realizar las actividades grupales establecidas como caminatas ecológicas y siembra de árboles. Sin embargo, y teniendo en cuenta que en la vigencia anterior desde Responsabilidad Social se hizo la donación de 10 paquetes los cuales contenían 50 semillas cada uno, para iniciar el proceso de siembra, varios integrantes del grupo de la Oficina Asesora de Planeación, decidieron por iniciativa propia, sembrar las semillas y esquejes dentro de predios propios con el propósito de manifestar la buena voluntad en nombre de la entidad para compensar el carbono generado por la entidad.





IV. CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

**SUBCATEGORÍAS:
PRÁCTICAS LABORALES
TRABAJO DIGNO**

EMPLEO - CLIMA ORGANIZACIONAL



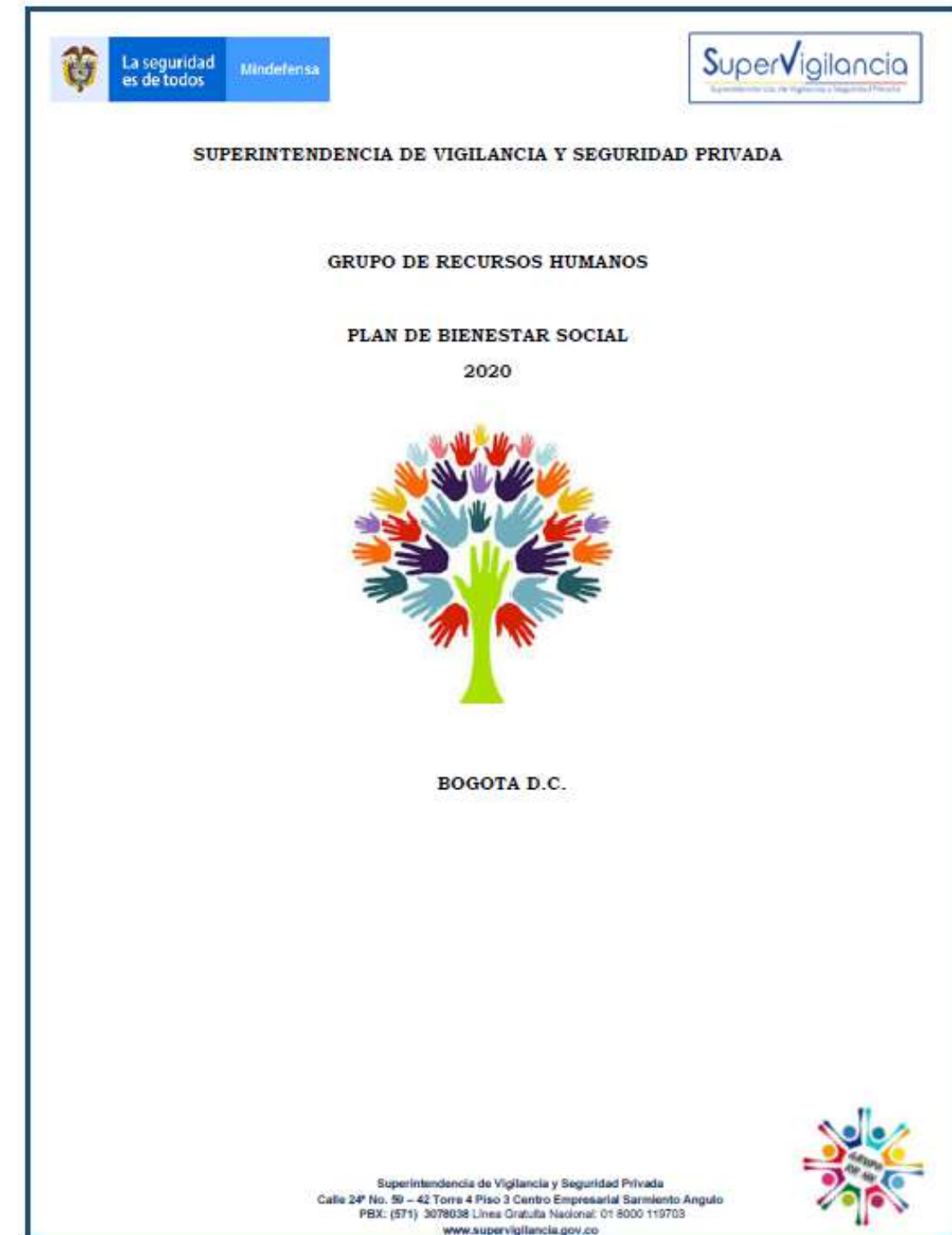
Con el fin de fortalecer la cultura organizacional de la SuperVigilancia, Recursos Humanos en la vigencia 2021 fundamentó la estrategia del Plan de Intervención del Clima Organizacional, con lo que se propendió por afianzar la identidad y sentido de pertenencia de los colaboradores (funcionarios y contratistas) hacia la entidad.

Con esta medición se pudo percibir la percepción de los colaboradores hacia la gobernanza de la entidad y permitir crear acciones de mejora que permitan incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores, su percepción hacia las actuaciones de la entidad entre otros aspectos. También dicho plan tuvo ciertas adaptaciones teniendo en cuenta la contingencia por la pandemia del Covid 19.

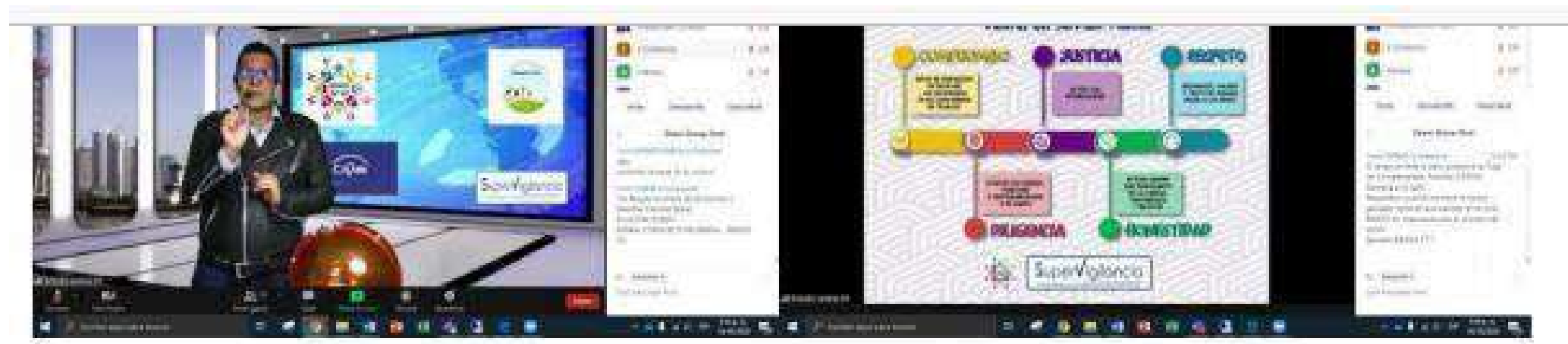
EMPLEO - BIENESTAR ORGANIZACIONAL

El Plan de Bienestar Social para los servidores con vinculación en Provisionalidad y libre nombramiento de la SUPERVIGILANCIA va orientado a promover un ambiente de integración y mejoramiento de la calidad laboral de cada servidor, esto con el fin de lograr una percepción favorable del clima laboral a través de mecanismos de motivación, participación del recurso humano y establecimiento de valores de la entidad.

Durante esta vigencia se realizaron actividades que procuraron manifestar a los colaboradores y colaboradoras que la entidad piensa en ellos. En este sentido se exponen algunas de las actividades realizadas durante el periodo 2021.



TALLERES CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN



INGRESA A ESTE LINK

CAFAM.LIVE/SUPERVIGILANCIA/PAPA
JAIME301120201030AM.HTML

30 DE NOVIEMBRE
10:30 A.M.

CONOCIDO
INTERNACIONALMENTE
POR SU LABOR SOCIAL Y
SU CONTRIBUCIÓN A LA
PAZ MUNDIAL, HA
VIAJADO POR MUCHOS
PAÍSES DIFUNDIENDO SU
MENSAJE INSPIRADOR
DE PAZ Y AMOR, ASÍ
COMO SU FILOSOFÍA DE
VIDA, QUE SIRVE DE
ORIENTACIÓN A LOS
SERES HUMANOS.

CONFERENCIA
VIRTUAL

Papá Jaime





CAFAM

SuperVigilancia

VEN Y DISFRUTA DE ESTE TALLER

PONTE TU MEJOR DISFRAZ

CATEGORÍAS DE EDAD

- 0 a 6 años de edad
- 7 a 9 años de edad
- 10 a 13 años de edad

**VÍVELO ESTE 30 DE OCTUBRE -
3:00 P.M.**

“ Recuerda usar toda tu creatividad ”
e ingenio para tu disfraz

INGRESA A LA ACTIVIDAD

**A tu lado,
siempre**

En cualquier momento sin importar lo que pase



CAFAM

SuperVigilancia

**A tu lado,
siempre**

En cualquier momento sin importar lo que pase

Participante (19)

- MONICA GARCIA (Host)
- Calam (Host)
- Calam Studios 1 (Co-Host)
- KAMBUSCAI CÓPEZ
- Andrea claudio
- Carol Infante
- Calam y Artu
- Esperanza Alcon (Doble S)
- Eventos Calam

Chat

From Me to Everyone:
Buenas tardes para todos, Bienvenidos a este taller de disfraces de Halloween no olviden traer sus disfraces de Halloween y sus disfraces de Halloween.

From Me to Everyone:
¡Bienvenidos a este taller de disfraces de Halloween!

From Calam y Artu to Everyone:
La verdad estoy disfrutando de Ana y Angelita.

En cualquier momento sin importar lo que pase

CAMPAÑA DE SALUD Y CUIDADO



El Grupo de Recursos Humanos y SGSST realizaron diferentes campañas virtuales de salud y Jornada antiestrés para obtener bienestar físico y mental de todos los servidores de la entidad. La jornadas, contaron con las siguientes actividades sin costo: Higiene facial relajante Masaje de manos, Masaje corporal anti estrés, clases de relajación y rumba.

G4-LA5 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Supervigilancia formuló un Plan anual de seguridad y salud en el trabajo, el cual fue elaborado con base en la Evaluación de Estándares Mínimos realizada por la Universidad Militar realizada en 2017 y con el seguimietno de Evalua Salud I.P.S Salud Ocupacional.

Se contrata profesional para asesorar y apoyar la implementación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 capitulo 6, Resolución No. 312 de 2020 y demás normas corcondantes en la SuperVigilancia.

CLAUDIA AIDA VARGAS NOSSA C.C. 52.017.486	SEGUIMIENTO
	Sintomatología: La servidora refiere en la encuesta de sintomatología musculoesquelética del 27 de abril de 2020, molestia o dolor siempre o casi siempre en la región cervical, dorsal, lumbar y glútea y frecuentemente en cabeza, cuello, hombros bilaterales, codos bilaterales, antebrazos bilateral muñecas bilaterales, piernas bilaterales, rodillas bilaterales y pies bilaterales. Dentro de las observaciones realizadas en el puesto de trabajo en su casa se verifican las siguientes condiciones generales: Plano de trabajo: No permite apoyo de miembros superiores sobre la superficie de trabajo. Monitor: Cuenta con monitor, el cual es bajo para la funcionaria. Silla: La silla no cumple con características ergonómicas para el confort postural.

MEMORANDO No. 20203100067453	
	con columna, posturas forzadas, inclinaciones frecuentes y trabajos sobre superficies vibrátiles globales, cambios de postura frecuentes, no bipedestación ni postura sedente prolongada, evitar caminatas largas o terrenos irregulares, evitar digitación prolongada o descansos cada 2 horas 10-20 min de digitación, no uso de herramientas vibrátiles, evitar movimientos repetitivos con muñecas, levantamientos o manipulación de cargas por encima de 6 kg, posturas forzadas o mantenidas con muñecas, valoración y manejo por EPS *Comprar reposapiés para evitar exacerbación de la sintomatología por DME. *Realizar el mantenimiento de la silla o cambiar por otra que permita ajustes

G4-LA9 CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

La Supervigilancia como ente público adscrito al Ministerio de Defensa, se reglamenta con las normas del DAFP Y LO ESTABLECIDO EN EL Decreto 1083 de 2015. Teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades de las áreas se forma el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019, encaminado a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Para el segundo trimestre se realizaron 6 capacitaciones en temas misionales y técnicos con apoyo de diversas entidades entre las cuales está la Escuela Superior de Administración Pública, COLSUBSIDIO, Departamento Administrativo de la Función Pública, Archivo General de la Nación, entre otras. Estas capacitaciones van orientadas al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores en su puesto de trabajo.

De la misma forma dentro del Plan de Capacitación del SG-SST se dictaron 4 capacitaciones enfocadas al mejoramiento del sistema y ala promoción y prevención de los diversos factores de Riesgos que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores.

Finalmente a finales del mes de Junio, se firmó el convenio interadministrativo con la UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA N° 234 para dar apoyo al Plan de Capacitación con temas técnicos y misionales, estas capacitaciones serán evaluadas en conocimiento por parte de esta entidad.





SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE LA SUPERVIGILANCIA

La Supervigilancia formalizó a través de la Política Institucional de Derechos Humanos el compromiso de respeto y garantía de los Derechos Humanos, con el objetivo de evitar que en el ejercicio de sus propias actividades contribuya a impactar negativamente sobre sus grupos de interés.

Así mismo, la Entidad ha asumido el reto de posicionar el respeto a los Derechos Humanos a través de la adopción de mecanismos internos que permitan avanzar en su cumplimiento y garantía

PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL ASOCIADA A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE ODS Y DERECHOS HUMANOS





SUBCATEGORÍA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN LEGAL Y BUENAS PRÁCTICAS

¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

LIBRE COMPETENCIA ECONÓMICA

La competencia es el conjunto de esfuerzos que desarrollan los agentes económicos que, actuando independientemente, rivalizan buscando la participación efectiva de sus bienes y servicios en un mercado determinado.

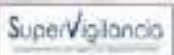
La Constitución Nacional establece el principio de libre competencia como un derecho radicado en cabeza de todos los ciudadanos que supone responsabilidades y está sometido a los límites que establezca la ley.



¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

¿QUÉ ES EL DERECHO DE COMPETENCIA?

El Derecho de Competencia se ocupa de la protección de los intereses de los consumidores y de la protección de la libre competencia en los mercados. Estos se protegen mediante la prohibición de actos que se considera impiden la competencia y mediante la promoción y abogacía por un entorno competitivo.



CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN LEGAL Y BUENAS PRÁCTICAS

¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

LOS SUPERVISORES:



El supervisor de los contratos siempre debe ser un funcionario de la Entidad Estatal. Para su selección debe tenerse en cuenta que el mismo no requiere un perfil predeterminado, pero que si es necesario que pueda actuar al menos como par del contratista y que tenga asignadas funciones relacionadas con el objeto contractual.



La designación de un supervisor debe ser efectuada a más tardar en la misma fecha en la que se adjudique el contrato cuando el mismo sea el resultado de un proceso de contratación competitivo o se asigne en los casos de contrataciones directas.



La designación del supervisor del contrato no requiere que el manual de funciones de la Entidad Estatal establezca expresamente la función de supervisor contratos, pues la misma es inherente al desempeño de las funciones ordinarias de los servidores públicos.



La comunicación de la designación de un funcionario como supervisor siempre debe ser escrita, entendiéndose también como tal la que se hace a través de correo electrónico y debe reposar en el expediente del contrato por lo que siempre debe enviarse copia de la misma a la dependencia encargada de conservar los expedientes.

SuperVigilancia



¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

LOS INTERVENTORES:



La interventoría es una especie del contrato de consultoría por lo que la selección del interventor siempre debe hacerse a través de la modalidad de selección de concurso de méritos salvo que el presupuesto corresponda a la mínima cuantía, caso en el cual esta debe ser la modalidad utilizada.



Es recomendable que el proceso de contratación para seleccionar al interventor se inicie al mismo tiempo con el proceso de contratación que tiene por objeto el contrato que va a ser vigilado, con el fin de que los dos contratos empiecen al mismo tiempo y el seguimiento se realice desde el momento en que empieza el plazo del contrato vigilado, especialmente para contratos como el de obra en el que es necesario contar con la interventoría para poder comenzar.



Los contratos de interventoría podrán prorrogarse por el mismo plazo que se haya prorrogado el contrato objeto de vigilancia y en ellos no pueden incluirse cláusulas excepcionales al derecho común so pena de que las mismas sean nulas absolutamente.

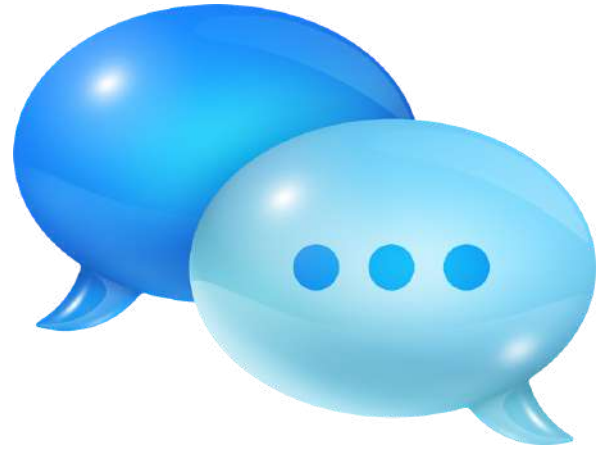
SuperVigilancia



A blurred background image of a call center. In the foreground, a woman with dark curly hair is wearing a headset and smiling. Other employees are visible in the background, some working at computers.

**SUBCATEGORÍA:
RESPONSABILIDAD
SOBRE LOS
PRODUCTOS**

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO



El canal de atención **CHAT** es una de las herramientas de contacto del ciudadano para con la Entidad, la cual poco a poco ha venido tomando fuerza en cuanto a su participación.



El canal de atención telefónica es el canal de preferencia para la ciudadanía en general, donde trimestralmente superamos las diez mil interacciones.



Durante el 2021 incrementó el uso de este canal atendiendo a que las condiciones en materia de la emergencia sanitaria menguaron.



@SuperVigilancia



Supervigilancia



www.supervigilancia.gov.co