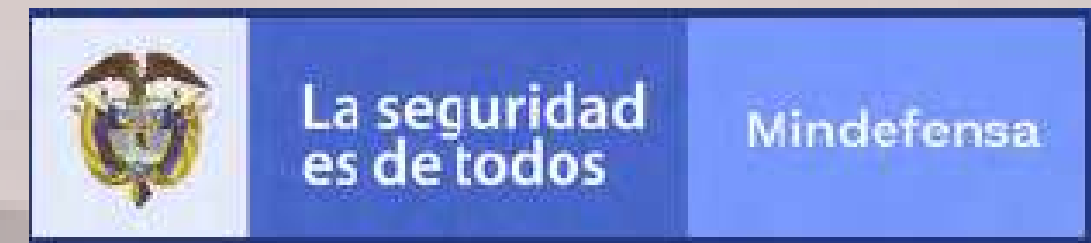


INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2019



Orlando Alfonso Clavijo Clavijo

Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

Christian Rafael Herazo Miranda

Secretario General

Diana Patricia Grueso Zúñiga

Jefe (E) Oficina Asesora de Planeación

Revisión y Aprobación

Comité Institucional de Desarrollo Administrativo

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



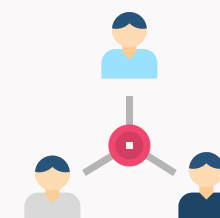
IV. CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

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



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 2019, participamos en eventos tales como: Congreso Nacional de Seguridad, Encuentro Sectorial de Servicio al Ciudadano de la Dirección General de la Policía Nacional, Apertura de la Feria Internacional de Seguridad, Expo horizontal 2019, 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.

PERFIL DE LA MEMORIA

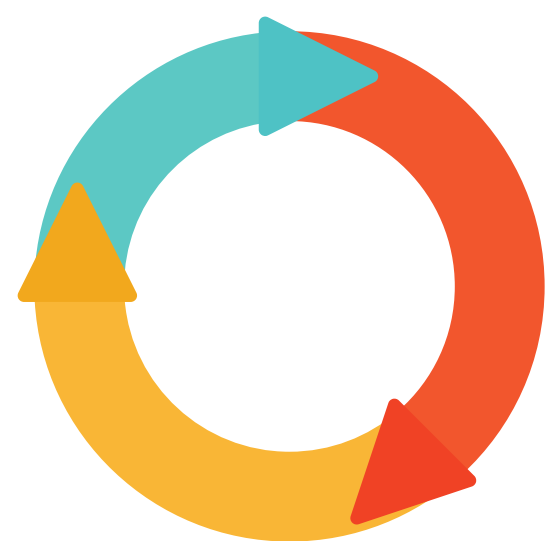


G4-28 PERIODO OBJETO DE LA MEMORIA

El presente Informe de sostenibilidad corresponde al periodo comprendido entre enero y diciembre de 2019.

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

ASPECTOS MATERIALES Y DE COBERTURA

DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN COLOMBIA DICIEMBRE 31 DE 2019

SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA REMUNERADA - Personas Jurídicas	Nº	% Servicios de Vigilancia Privada	% Total Servicios
EMPRESAS DE VIGILANCIA CON ARMAS	632	70,46%	8%
EMPRESAS DE VIGILANCIA SIN ARMAS	45	5,02%	0,57%
COOPERATIVAS DE VIGILANCIA	48	5,35%	0,60%
TRANSPORTADORAS DE VALORES	9	1,00%	0,11%
ESCUELAS DE CAPACITACION	88	9,81%	1,11%
EMPRESAS ASESORAS	17	1,90%	0,21%
EMPRESAS BLINDADORAS	32	3,57%	0,40%
EMPRESAS ARRENDADORAS	26	2,90%	0,33%
TOTAL VIGILANCIA PRIVADA REMUNERADA	897	100%	11%

ESQUEMAS DE AUTOPROTECCIÓN	Nº	% Esquemas de Autoprotección	% Total Servicios
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PERSONAS JURIDICAS	462	99,14%	5,81%
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PERSONAS NATURALES	3	0,64%	0,04%
SERVICIOS COMUNITARIOS	1	0,21%	0,01%
TOTAL ESQUEMAS DE AUTOPROTECCIÓN	466	100%	6%

OTROS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA	Nº	% Otros Servicios de Seguridad Privada	% Total Servicios
DEPARTAMENTOS DE CAPACITACION	14	0,21%	0,18%
CONSULTORES, ASESORES, INVESTIGADORES	5382	82%	67,74%
IMPORTADORES Y COMERCIALIZADORES DE EQUIPOS TECNOLÓGICOS	1186	18,02%	14,93%
TOTAL OTROS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA	6582	100%	83%
TOTAL	7.945	100%	

Fuente: Delegada para la Operación con corte diciembre 31 de 2019

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 283
Contratistas



90 Funcionarios y 310
Contratistas



94 Funcionarios y 198
Contratistas

HITOS VIGENCIA 2019



La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada participó en Expohorizontal 2019, espacio en el que se habló acerca de la convivencia horizontal. Así mismo, se expusieron temas como la legalidad, la transparencia en la propiedad horizontal.



Durante este evento, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en conjunto con empresarios y guardas de seguridad, establecieron el compromiso del trabajo articulado para crear medidas preventivas de delito eficientes y generar estrategias de reacción eficaces con la integración de recursos tecnológicos y humanos para tal fin.



Durante el lanzamiento del Plan de complementariedad de vigilancia público-privada para la seguridad ciudadana en Bogotá, se firmó el compromiso de Refrendación que exige el cumplimiento de los objetivos propuestos para la prevención del delito por parte de los servicios de la seguridad privada, de la Alcaldía de Bogotá y de la Red de Apoyo y Solidaridad Ciudadana.



Teniendo en cuenta el Lanzamiento del Plan de Complementariedad de Vigilancia público-privada, este ejercicio se replicó en Cali y Valledupar. En este espacio, se recalcó la necesidad de aunar esfuerzos por trabajar articuladamente con el gobierno regional y las empresas de seguridad locales para fortalecer la seguridad en las ciudades.



En la participación de Congreso Nacional de Seguridad “Innovación, Competencia y Mercado”, organizado por los gremios ACES y ASOSEC en la ciudad de Cartagena, se abordaron temáticas referentes a los retos actuales de la seguridad teniendo en cuenta la normatividad legal y dinámica operacional, las normas técnicas y nuevas tecnologías.

El superintendente presentó los temas que serán prioridad en su administración, destacando la lucha contra la ilegalidad de los servicios, la modificación del Decreto Ley 356 de 1994, la transformación de la Entidad para los usuarios del sector, desde el fortalecimiento tecnológico para mejorar las actividades de monitoreo, supervisión y control.



Teniendo en cuenta el Lanzamiento del Plan de Complementariedad de Vigilancia público-privada, este ejercicio se replicó en Cali y Valledupar. En este espacio, se recalcó la necesidad de aunar esfuerzos por trabajar articuladamente con el gobierno regional y las empresas de seguridad locales para fortalecer la seguridad en las ciudades.



Este foro, evidencia el papel de la mujer en el gremio de la seguridad. En ese sentido, se hace un reconocimiento a la integración de políticas de equidad de género que permitan la participación activa de las mujeres como un factor de confianza que promueve la seguridad.

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.



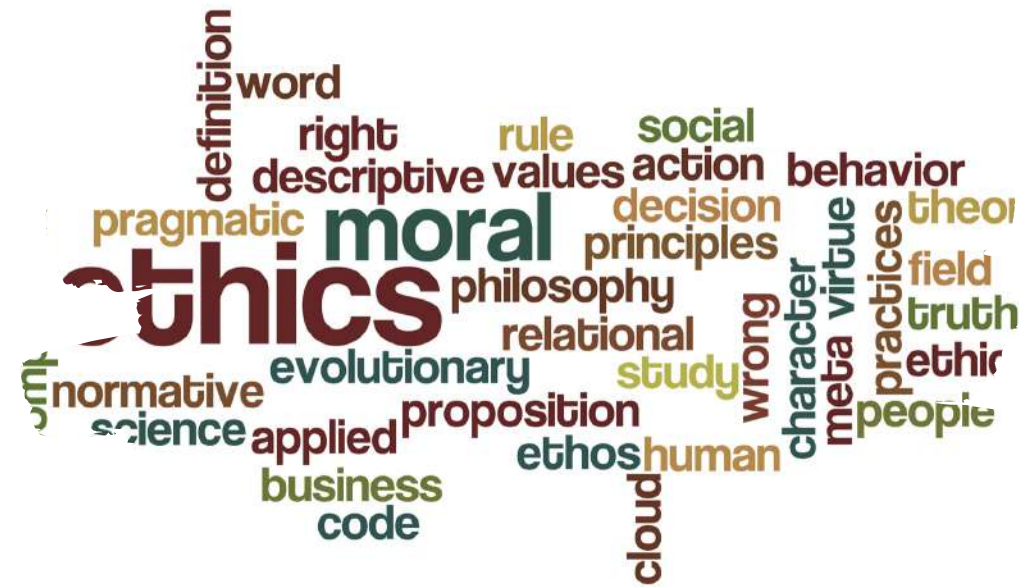
- Apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



- 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.

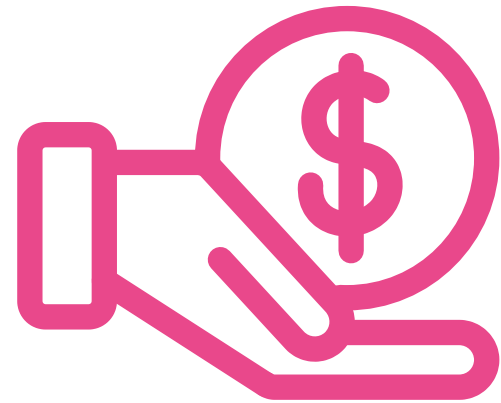
PACTO GLOBAL



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.

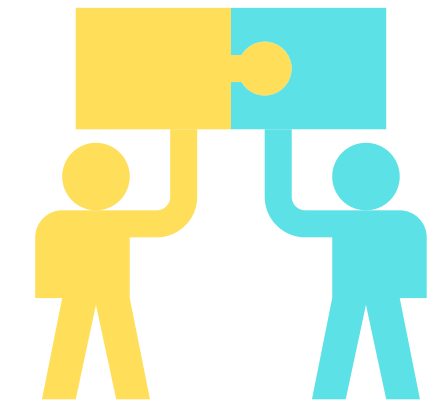
Ética Institucional y lucha contra la corrupción: Reforzar pautas de conducta y comportamiento en los servidores y colaboradores y trabajar por mantener los mejores estándares de honestidad e integridad en el ejercicio de la función pública.

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



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

MANTENER LA PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN

TRATAMIENTO JUSTO

ESTRATÉGICOS

Entidades Públicas (Ministerio de Defensa, Policía Nacional, Presidencia, Ministerio de Hacienda, DAFP, ONP, Congreso, Fiscalía)

Medios de Comunicación

Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada

Grupos de presión (Gremios, Asociaciones, Sociedad Civil)

Ciudadanía en general (usuarios, empleados de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada, grandes superficies, sector residencial)

Proveedores y contratistas

Funcionarios

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.

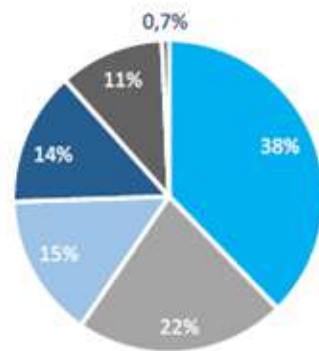
G4-25 GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS, Y G4-26 ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN



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

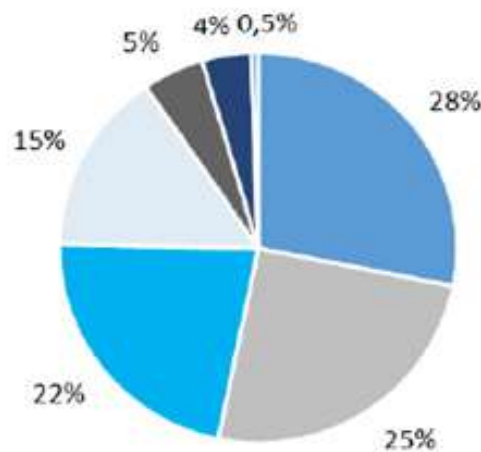
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE TEMAS RELEVANTES

Categoría Derechos Humanos Total, de respuestas 161



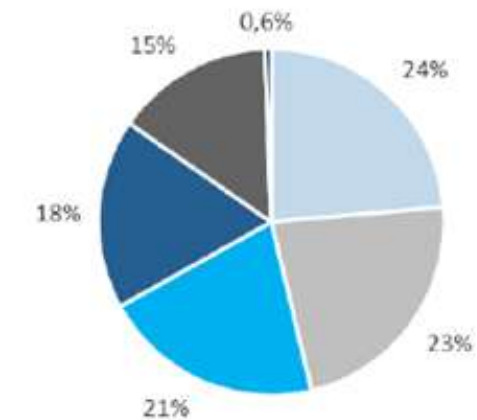
- PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
- SITUACIONES DE RIESGO PARA LOS DERECHOS HUMANOS
- EVITAR COMPLICIDAD
- DISCRIMINACIÓN Y GRUPOS VULNERABLES
- GESTIÓN DE RECLAMACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS
- OTRO: MEJORES SALARIOS

Categoría Prácticas Laborales Total, respuestas 183



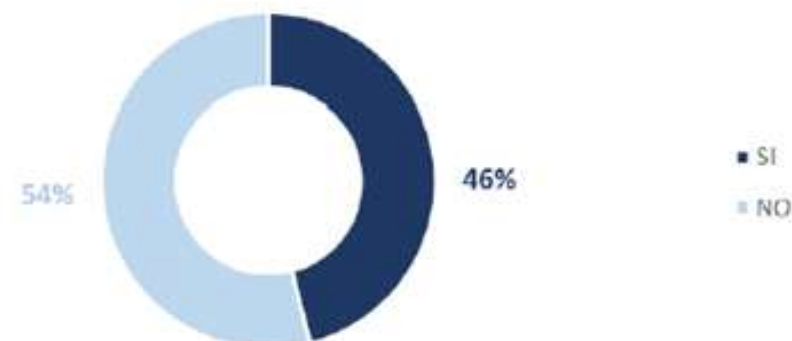
- SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
- DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES
- CLIMA LABORAL
- BALANCE ENTRE VIDA FAMILIAR Y TRABAJO
- DIVERSIDAD DE GÉNERO
- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Categoría Medio Ambiente Total, respuestas 164



- USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS
- RECICLAJE Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS
- CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD AMBIENTAL
- PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN
- MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y ADAPTACIÓN AL MISMO
- OTRO: APORTES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR FRENTE AL TEMA

¿Creen que existen suficientes canales de diálogo entre la Supervigilancia y sus Grupos de valor?



- SI
- NO

ENCUESTA *Imagen* REPUTACIONAL

Introducción:

Es el Conjunto de percepciones que tienen los grupos de interés sobre nosotros. La imagen reputacional, hoy en día es considerada como uno de los activos intangibles más importantes para una Entidad. Esta puede ser impactada tanto positiva como negativamente por el desarrollo de las operaciones y gestión.

¿Para qué sirve?

La imagen reputacional es un indicador que describe la capacidad de la Entidad para cumplir a cabalidad con las expectativas de sus grupos de interés y así crear valor para estos, ya sean internos o externos

Medición

Para esta medición, se usará el Coeficiente Reputacional de Harris, el cual esta compuesto por seis dimensiones y veinte atributos. La calificación máxima que se puede obtener es de 100 y es el resultado de una formula matemática en donde cada atributo es igual de importante. Se debe asignar un valor entre 0 y 100 según la percepción de cada persona.

Escala de calificación

+80: Excelente 75-79: Muy buena 70-74: Buena 65-69: Aceptable
55-64: Deficiente 50-54: Muy Deficiente -50: Crítico

ENCUESTA *Imagen* REPUTACIONAL

Atracción Emocional

- ¿Tengo una buena impresión de la Supervigilancia?
- ¿Respeto y admiro la Supervigilancia?
- ¿Confío plenamente en la Supervigilancia?



Productos y Servicios.....

- ¿La Entidad responde de manera eficiente por los servicios ofrecidos?
- ¿La Entidad desarrolla productos y servicios innovadores?
- ¿Ofrece servicios de alta calidad?
- ¿La relación precio calidad por los servicios prestados es buena?



Visión y liderazgo.....

- ¿Ejerce un gran liderazgo con sus empleados y con el sector?
- ¿Tiene una visión clara?
- ¿Reconoce y aprovecha las oportunidades que se presentan en el sector?



MEDICIÓN *Imagen* REPUTACIONAL

Entorno de trabajo

- ¿Está bien dirigida?
- ¿Es una buena Entidad para trabajar?
- ¿Es una Entidad que puede atraer buenos trabajadores?



Responsabilidad social y ambiental.....

- ¿Apoya causas con sentido social?
- ¿Es una Entidad responsable con el medio ambiente?
- ¿Mantiene un alto nivel en el trato con las personas?



Desempeño Financiero.....

- ¿Tiene la capacidad para recaudar eficientemente los recursos para su funcionamiento?
- ¿Es una Entidad con un gran potencial de crecimiento?



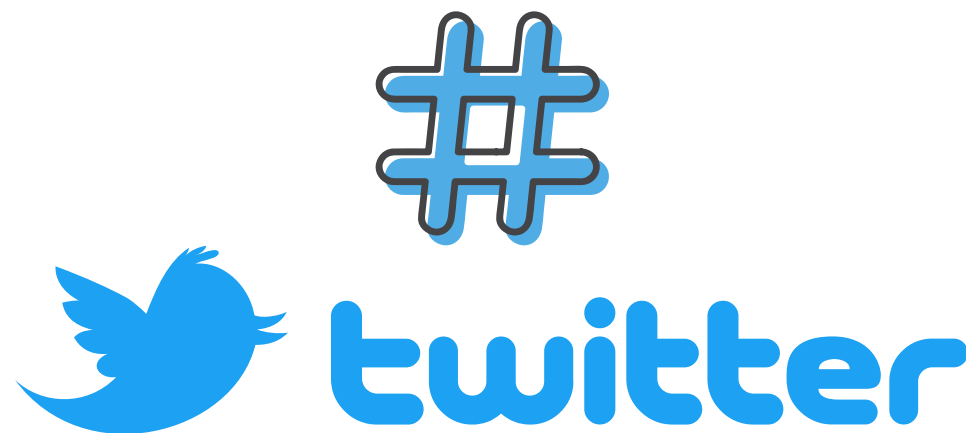
FORTALECIMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN



Partiendo de que los contenidos de Twitter y Facebook son esencialmente los mismos, es decir se elaboran con el fin de ser publicados en las dos redes sociales, durante el primer trimestre, según las estadísticas provistas por Facebook, las publicaciones de la Entidad, en promedio dos diarias, y la continua interacción de los ciudadanos se logró incrementar los "Me gusta" a la página de la Entidad a un total de 6950. La cifra del tercer trimestre de 2019 fue: 6035.



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.



Las impresiones en Twitter son el número de vistas que tienen las publicaciones en nuestras redes sociales, entonces una impresión corresponde a una persona que desde su dispositivo móvil o su escritorio ve la publicación. En el cuarto trimestre de 2019 se realizó la socialización de las Campañas #AccionesQueSuman y #RedesDeParticipaciónCívica, además se participó en el Congreso Nacional de Seguridad, se realizó el cubrimiento a la firma del Plan Ágora con el Ministerio del Interior, la firma del #PactodeSupervisores, la celebración del Día de la Vigilancia y la Seguridad Privada, y espacios de participación ciudadana con las empresas de seguridad sobre los riesgos SALAFT en el sector.

LOGROS RELEVANTES SOBRE EL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2019



Capacitación sobre Derechos Humanos a internos y externos.



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



Promoción de la equidad de género y la no discriminación en el sector.



Presentación del tercer informe de sostenibilidad y promoción de optimización de recursos.

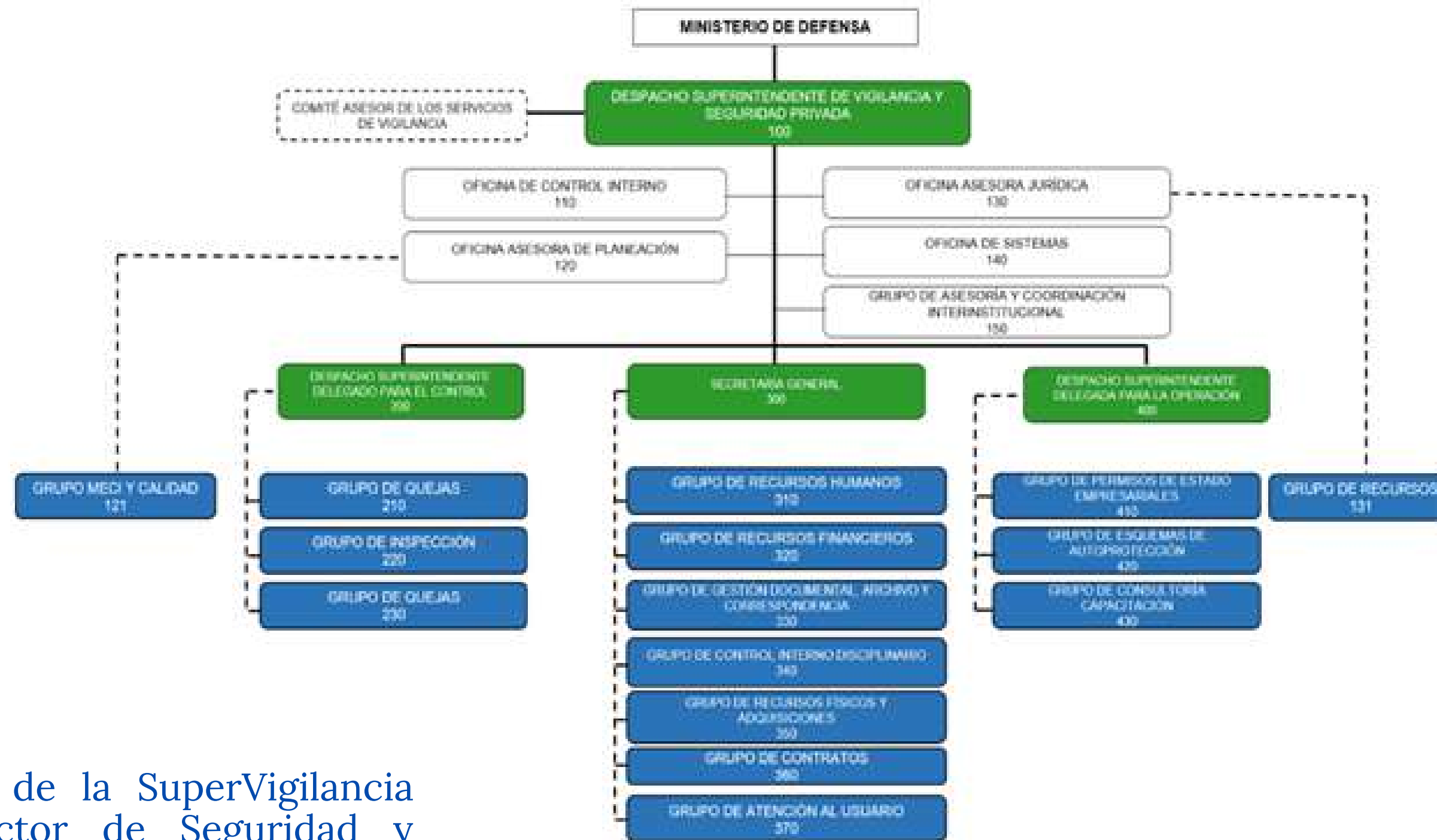
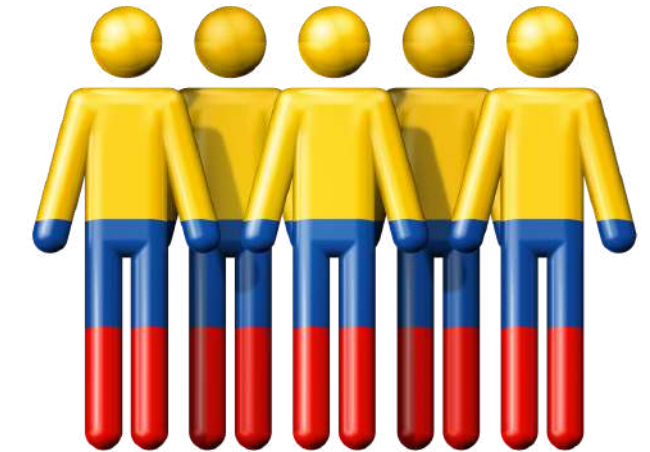


Promoción de la equidad de género y la no discriminación en el sector.



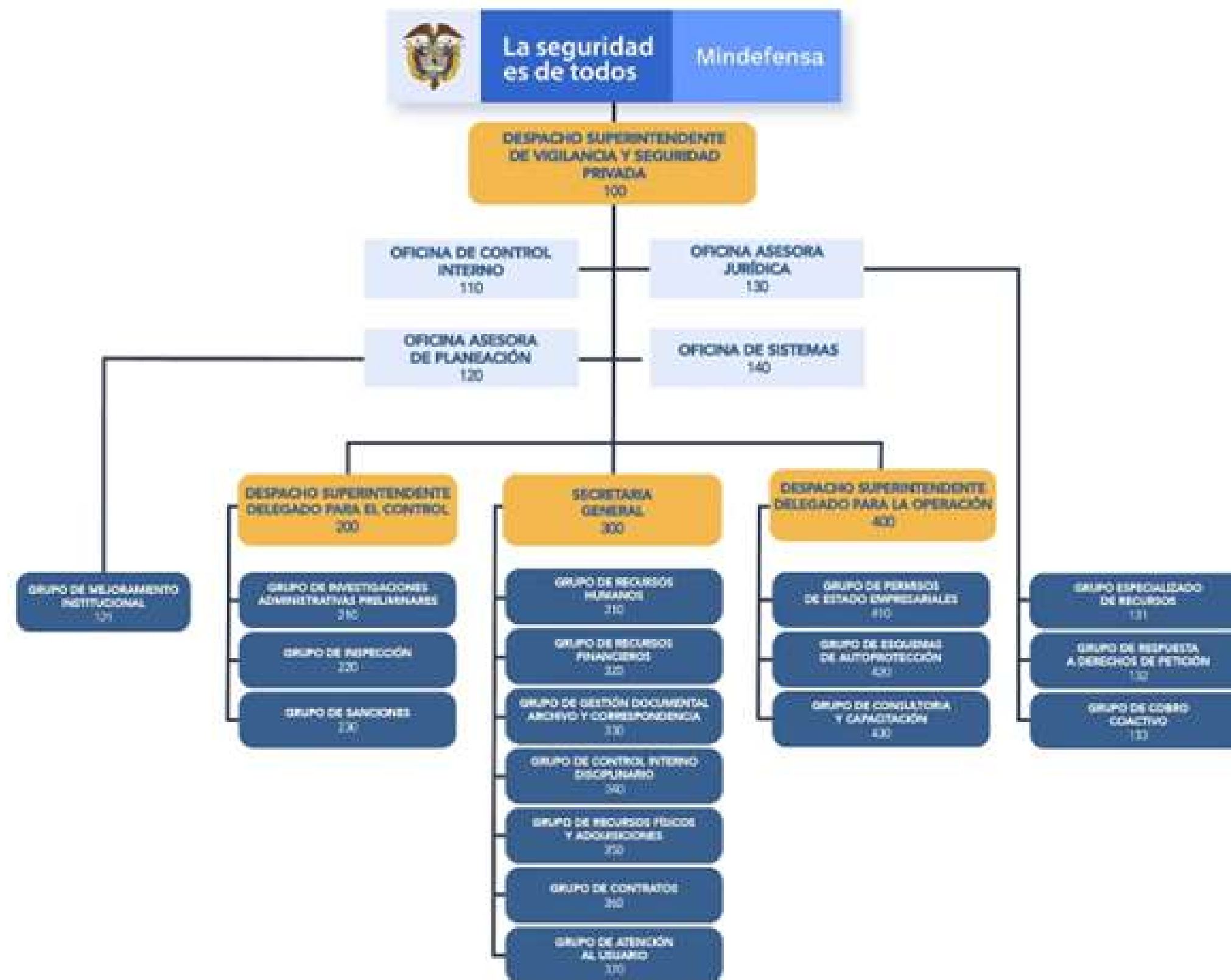
Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el Plan de Responsabilidad Social.

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 2015 - 2019

En la vigencia 2019, en el mes de julio, se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas con enfoque en Derechos humanos y Paz, correspondiente al cuatrienio 2015-2019. En este espacio, se presentaron los resultados de la gestión realizada:



II. CATEGORÍA ECONÓMICA



G4-EC1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

FUNCIONAMIENTO
\$19.695.000.000

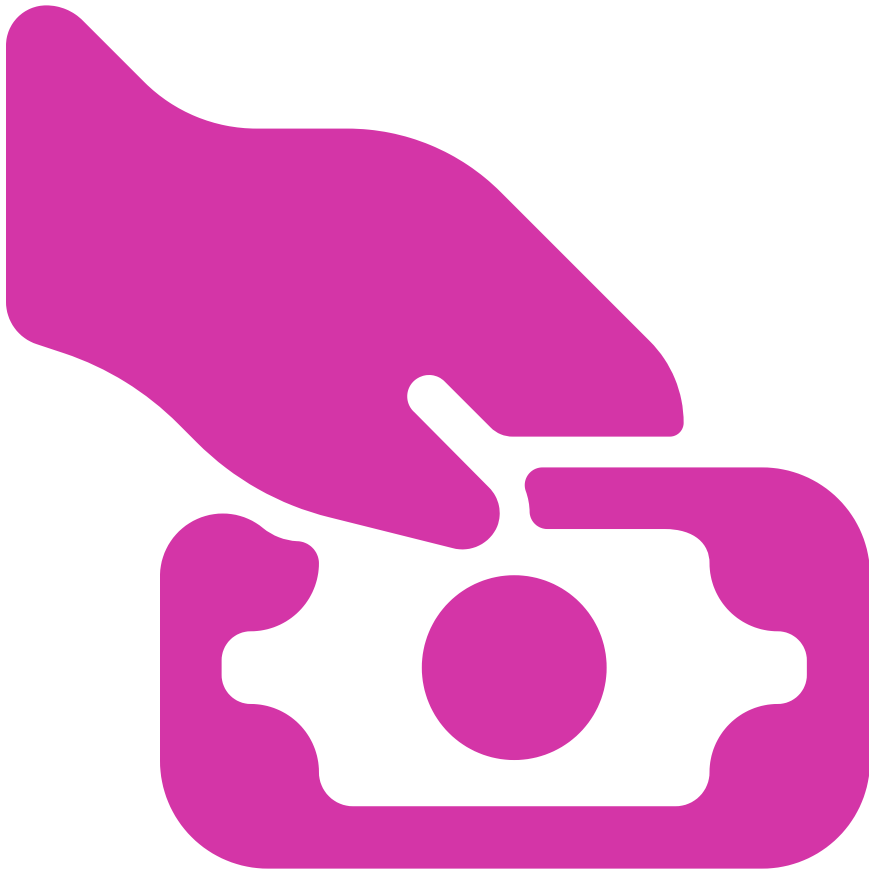
PRESUPUESTO ASIGNADO
\$31.195.000.000

INVERSIÓN
\$11.500.000.000



Se puede verificar el presupuesto asignado en:
<https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/7479/presupuesto-general-asignado-2019/>.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN



El Plan Anual de Adquisiciones: es un documento de naturaleza informativa y las adquisiciones incluidas en el mismo pueden ser canceladas, revisadas o modificadas. Esta información no representa compromiso u obligación alguna por parte de la entidad estatal ni la compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él señalados. El principal objetivo del Plan Anual de Adquisiciones es permitir que la entidad estatal aumente la probabilidad de lograr mejores condiciones de competencia a través de la participación de un mayor número de operadores económicos interesados en los procesos de selección que se van a adelantar durante el año fiscal, y que el Estado cuente con información suficiente para realizar compras coordinadas.



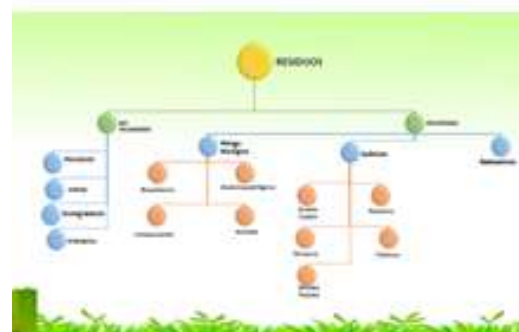
Valor total Plan Anual de Adquisiciones:	\$24.579.000.000	\$22.492.000.000	\$25.091.990.470
Límite de contratación menor cuantía:	\$206.560.760	\$218.747.760	\$231.872.480
Límite de contratación mínima cuantía:	\$20.656.070	\$21.874.777	\$23.187.248

A glass bottle with a silver-colored screw cap is placed on a patch of green grass. Inside the bottle, a small green plant with pointed leaves is growing out of a layer of light-colored pebbles. The background is a soft-focus green field with some yellow flowers.

III. CATEGORÍA ENTORNO AMBIENTAL

G4-N1-G4-N2 MATERIALES Y RESIDUOS

Durante la vigencia, además de fomentar la reutilización, el reciclaje y la disposición adecuada de los residuos generados a través de la implementación de diferentes campañas de sensibilización, también se realizó una capacitación sobre los residuos sólidos peligrosos





REGISTRO FOTOGRAFICO



OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

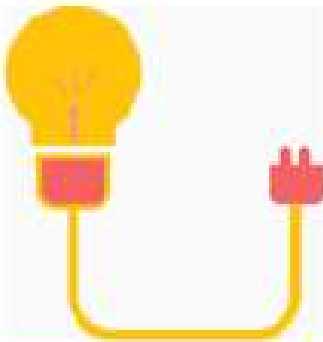
También se implementó la sensibilización de la campaña eco tips, donde se evidenciaron los siguientes baners informativos:



Semestralmente, con el área de recursos físicos se hace un informe comunicando a los funcionarios y contratistas cuánto ha sido el gasto de los recursos de la entidad



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

ALCANCE 1			
CATEGORÍA	CARGA AMBIENTAL	FUENTE	CANTIDAD
	Gasolina genérica	7 vehículos	4.040,11 galones
	Diesel genérico	7 vehículos	3.246,85 galones
ALCANCE 2			
CATEGORÍA	CARGA AMBIENTAL	FUENTE	CANTIDAD
	Energía eléctrica adquirida	consumo total de energía de las dos sedes de la entidad producto de las actividades diarias	185.2560,00KWh
ALCANCE 3			
CATEGORÍA	CARGA AMBIENTAL	FUENTE	CANTIDAD
	Otras fuentes de emisión	Consumo de papel	2.321,24KG

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 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 LAS EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO

Se han realizado adecuaciones a las instalaciones eléctricas de la Entidad en la sede principal, con el fin de realizar la conversión de las luminarias a tecnología LED. Esta acción nos permitirá disminuir las emisiones generadas por este concepto, de manera considerable.

Adicionalmente, se realizó la campaña de sensibilización sobre medios medios de transporte alternativos para adoptar la movilidad sostenible

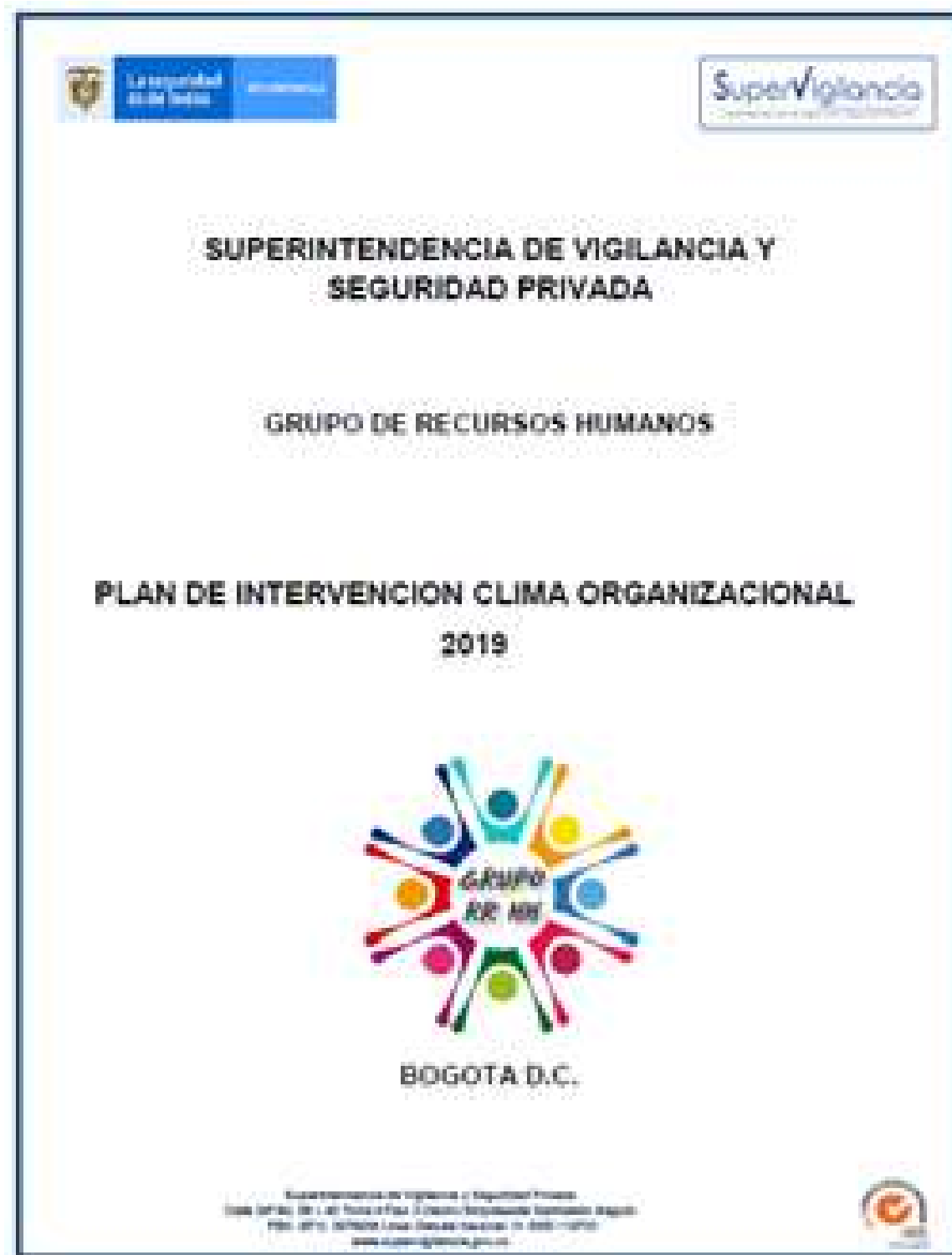




IV. CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

**SUBCATEGORÍAS:
PRÁCTICAS LABORALES
TRABAJO DIGNO**

EMPLEO - CLIMA ORGANIZACIONAL



Con el fin de fortalecer la cultura organizacional de la SuperVigilancia, Recursos Humanos en la vigencia 2019 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.

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 2019.



CAMPAÑAS CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN



SÚPERNoticias **SuperVigilancia**

CAMPAÑA DE COMPRA DE CARTERA - COLSUBSIDIO

El Grupo de Derechos Humanos socializa la información correspondiente a la campaña de compra de cartera que la Caja de Compensación Colsubsidio ofrece para los afiliados de todas las categorías.

La información completa la pueden encontrar en el archivo adjunto,

**Colsubsidio**
Con todo lo que te mereces

COMPROMISO RESPETO JUSTICIA DILIGENCIA HONESTIDAD

SÚPERNoticias **SuperVigilancia**

REVISE LA OFERTA ACADÉMICA DE COLSUBSIDIO

La Caja de Compensación Familiar Colsubsidio ofrece diferentes cursos y diplomados para afiliados y particulares que estén interesados en capacitaciones continuadas, para mayor información se adjunta cuadro con los costos, horarios y modalidades.



COMPROMISO RESPETO JUSTICIA DILIGENCIA HONESTIDAD

Colsubsidio

FESTIVAL DE BENEFICIOS

¡Descontos hasta del 40%!

¡Llegó el momento de disfrutar los beneficios de Colsubsidio!

¡Llegó el momento de disfrutar los beneficios de Colsubsidio!

¡Llegó el momento de disfrutar los beneficios de Colsubsidio!

PROMOCIÓN DE EMPRENDIMIENTOS

La Supervigilancia en búsqueda de incentivar en los servidores nuevos proyectos de vida con el fin de generar ingresos extras para el crecimiento y bienestar de sus familias, Crea la primera feria de emprendimiento. Una semana en la cual los servidores tienen la posibilidad de ofrecer productos de excelente calidad, se ofrecen productos de toda clase: vestido, comida, manualidades, etc. Esta actividad se realizó del 25 al 30 de abril de 2019 en las instalaciones de la sede alterna de la entidad Piso 11 torre 8.

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 2019.

SÚPERNoticias

SuperVigilancia

EMPRENDER Y VENDER

El Grupo de Recursos Humanos recuerda a funcionarios y contratistas que durante los días 25, 26, 29 y 30 de abril se desarrollará la feria de emprendimiento en las instalaciones de la Entidad, piso 11 torre 8.

Para poder participar como emprendedor, debe formalizar la inscripción, plazo que termina el 12 de abril, descargue el formulario adjunto y envíelo al Correo lgordillo@entidad.gov.co.



LA SUPERVIGILANCIA LE INVITA A APROVECHAR LOS ESPACIOS DE LA FERIA PARA DAR A CONOCER SUS PRODUCTOS

COMPROMISO RESPECTO JUSTICIA DILIGENCIA HONESTIDAD

AGENDA DEL EVENTO (por días) -

SERVIDOR	PRODUCTO	DÍA
MARÍA CONSUELO VELAZQUEZ	LEONORA	Jueves 25 de Abril
EDDY JOHANNA SALGADO	POSTRES Y TORTAS ARTESANALES	Jueves 25 y Viernes 26 de Abril
ESPERANZA RINCÓN	GALLINA	Viernes 26 de Abril
SANDRA HELENA MORA	CHICHARRONES DE CUAJADA	Viernes 26 de Abril
KAREN LUDYS GARCÍA	MUS (postres) DECORATIVOS	Lunes 29 de Abril
ANDREA FAJARDO Y MONICA SIERRA	SALUDABLES JUGOS DESINTOXICANTES	Lunes 29 de Abril
ALEXANDRA GOMEZ	LAZARNA	Lunes 29 de Abril
CLAUDIA CASTILLOBLANCO	MANDALAS	Martes 30 de Abril
SULIAN GALINDO	ACCESORIOS	Lunes 29 y Martes 30 de Abril



SOLD OUT



CAMPAÑA DE SALUD Y CUIDADO



El Grupo de Recursos Humanos y SST realizaron una campaña de salud y Jornada antiestrés para obtener bienestar físico y mental de todos los servidores de la entidad. La jornada, contó con las siguientes actividades sin costo: Higiene facial relajante Masaje de manos, Masaje corporal anti estrés.

SALARIO EMOCIONAL



Se otorgaron los reconocimientos en salario emocional como permisos por cumpleaños, horarios flexibles etc. Así mismo, se celebró los 25 años de creación de la SUPERVIGILANCIA. Se realizó una conmemoración el día 10 de octubre de 2019 en el auditorio de la sede alterna, torre 8 Piso 11 en donde se reconoció la labor de tres servidores que cumplieron el mismo tiempo de servicio en la institución.

ACTIVIDADES RECREODEPORTIVAS



Se otorgaron los reconocimientos en salario emocional como permisos por cumpleaños, horarios flexibles etc. Así mismo, se celebró los 25 años de creación de la SUPERVIGILANCIA. Se realizó una conmemoración el día 10 de octubre de 2019 en el auditorio de la sede alterna, torre 8 Piso 11 en donde se reconoció la labor de tres servidores que cumplieron el mismo tiempo de servicio en la institución.

VACACIONES RECREATIVAS



También, el Plan de Bienestar, incluyó una parte sobre vacaciones recreativas para los hijos de los colaboradores.

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 2019 y demás normas corcondantes en la SuperVigilancia.

1. EDITH TORRES VERA	OBSERVACIÓN
	Horario de Trabajo: 07:00 a.m. a 04:00 p.m. de lunes a viernes. Antigüedad en la empresa: 22 años Sintomatología: La trabajadora refiere algunas molestias a nivel de columna. Dentro de las observaciones iniciales del puesto de trabajo asignado a la trabajadora cabe anotarse las siguientes condiciones generales: En el momento de la Inspección la trabajadora se encontraba laborando en posición sedente. Plano de trabajo: Alto para la trabajadora. 72 cms., de altura. La ubicación de miembros superiores está en la superficie de trabajo, sin embargo, hace que la trabajadora adopte una postura de hombro en flexión con ligera abducción.

 	Monitor: Cuenta con monitor sobre base, adecuados para la antropometría de la usuaria. Distancia a los ojos de la trabajadora: 64 cms. Silla: En buen estado. Sin embargo no permite ajustes para los apoyabrazos. Teclado-Mouse: Ubicados sobre la superficie de trabajo. Cuenta con pad mouse en gel, se observa deforme. Reposapiés: No dispone de apoyapiés. Iluminación: Posee iluminación natural y artificial. Se percibe excesiva. Modificaciones: No se realizan modificaciones. Se percibe ruido propio de la oficina por las actividades realizadas por los demás colaboradores del piso. Recomendaciones: - Se informa sobre la importancia de realizar pausas activas durante jornada laboral, estas deben incluir estiramientos musculares para disminuir tensión. - Ajustar altura de la silla al suelo con respecto a la superficie de trabajo. - Revisar la iluminación en el área de trabajo. - Mantener despejada la ruta de evacuación. - Dotar de apoyapiés. - Canalizar cableado eléctrico disperso
---	--

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.



CAPACITACIÓN OBLIGATORIA ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN

La Secretaría General informa que el Archivo General de la Nación dictará una capacitación el lunes 10 de junio en el auditorio del piso 11, a las 9:00 a.m. la asistencia es de carácter obligatorio, para los que se inscribieron en la lista adjunta.

REQUERIMIENTO DE LA GEP Y LA VISITA DE INSPECCIÓN DEL ACN

COMPROMISO
RESPETO
JUSTICIA
DILIGENCIA
HONESTIDAD



El servicio público es de todos
Función Pública

Capacitación en el Código de Integridad

14 de Mayo

Dirigido a: Jefes de Talento Humano

HORA: 7:45 A.M a 12:00 M
LUGAR: Función Pública
Auditorio 2° piso
Carrera 6 No. 12 -62

ANEXO 3 – ARCHIVO FOTOGRÁFICO – SEMINARIO SERVICIO AL CIUDADANO



A hand is shown holding a globe of the Earth. At the top of the image, there is a row of stylized human figures in a light orange color, appearing to stand on the globe. The globe itself is a light blue color with visible landmasses and ocean names. The text 'SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS' is overlaid in a large, bold, blue font across the center of the image.

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



¿HAS ESCUCHADO HABLAR
DEL DESARROLLO SOSTENIBLE?



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Los objetivos de Desarrollo Sostenible son 17 objetivos prioritarios que cubren los principales problemas a los que se enfrenta el mundo hoy en día. Incluyendo: eliminar la pobreza extrema, asegurar que todos los niños reciban una buena educación, lograr igualdad de oportunidades para todos y promover mejores prácticas de consumo y producción que ayudarán a crear un planeta más sano y limpio.



SuperVigilancia



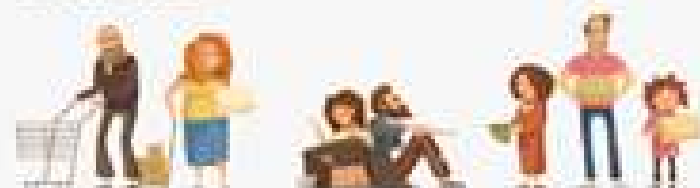
¿HAS ESCUCHADO HABLAR
DEL DESARROLLO SOSTENIBLE?



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

OBJETIVO 1: Fin de la Pobreza

La pobreza es un problema de derechos humanos. Entre las distintas manifestaciones de la pobreza figuran el hambre, la malnutrición, la falta de una vivienda digna y el acceso limitado a otros servicios básicos como la educación o la salud. También se encuentran la discriminación y la exclusión social, que incluye la ausencia de la participación de los pobres en la adopción de decisiones, especialmente de aquellos que les afectan.



Para lograr este objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben aplicarse para mitigar los riesgos de los países propensos a sufrir desastres y brindar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas.



SuperVigilancia



¿HAS ESCUCHADO HABLAR
DEL DESARROLLO SOSTENIBLE?



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

OBJETIVO 3: Salud y Bienestar

Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal. Sin embargo, en muchas regiones se enfrentan a graves riesgos para la salud, como altas tasas de mortalidad materna y neonatal, la propagación de enfermedades infecciosas y no transmisibles y una mala salud reproductiva.



Se necesitan muchas más iniciativas para erradicar por completo una amplia gama de enfermedades y para hacer frente a numerosas y variadas cuestiones persistentes y emergentes relativas a la salud. Si nos centramos en proporcionar una financiación más eficiente de los sistemas de salud, mejorar el saneamiento y la higiene, aumentar el acceso a los servicios médicos y proveer más consejos sobre cómo reducir la contaminación ambiental, lograremos progresos significativos en ayudar a salvar las vidas de millones de personas.



SuperVigilancia



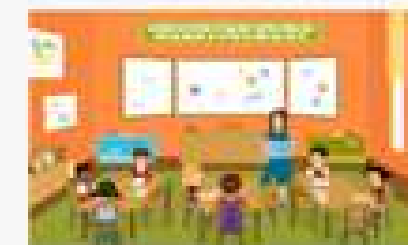
¿HAS ESCUCHADO HABLAR
DEL DESARROLLO SOSTENIBLE?



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

OBJETIVO 4: Educación y Calidad

La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar a abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo.



Los razones de la falta de una educación de calidad son la escasez de profesores capacitados y las malas condiciones de las escuelas de muchas zonas del mundo y las cuestiones de equidad relacionadas con las oportunidades que tienen niños y niñas de zonas rurales. Para que se brinde educación de calidad a los niños de familias empobrecidas, se necesita invertir en becas educativas, talleres de formación para docentes, construcción de escuelas y una mejora del acceso al agua y electricidad en las escuelas.



SuperVigilancia



1



LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

"Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, es decir, de evitar vulnerar los derechos de los demás en cualesquiera lugares donde realicen sus actividades e independientemente del tamaño que tengan o el sector al que pertenezcan, y de hacer frente a las consecuencias que se manifiesten"

 **SuperVigilancia**
Supervigilancia y Seguridad Privada

2



LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas que han incurrido decididamente en el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, consideran que ésta no es una tarea adicional a su negocio, sino un factor determinante para asegurar la competitividad y sostenibilidad del mismo. La gestión en derechos humanos es actualmente una responsabilidad ineludible para cualquier empresa que desee seguir creciendo y posicionándose en la economía local, nacional y global.

 **SuperVigilancia**
Supervigilancia y Seguridad Privada

4



LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Un canal que ha facilitado la apropiación de los derechos humanos en el sector empresarial son las iniciativas multiactor. Las iniciativas multiactor son: "Colaboraciones entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas que buscan abordar temas de interés mutuo, incluidos los derechos humanos y la sostenibilidad. Para hacerlo, las iniciativas pueden trabajar para facilitar el diálogo entre distintas partes interesadas, fomentar el compromiso intersectorial o desarrollar y aplicar estándares para la conducta corporativa o gubernamental"

 **SuperVigilancia**
Supervigilancia y Seguridad Privada

5



LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Recomendaciones para asegurar la Devida Diligencia en Derechos Humanos:

Diseñar y divulgar entre sus grupos de interés, internos y externos, la política y procesos en materia de derechos humanos, que reconozca el contexto y las diferencias culturales presentes en sus entornos de operación, como muestra de su compromiso con la responsabilidad de respetarlos.

Identificar y gestionar sus impactos potenciales (no ocurridos) y reales (ocurridos) en derechos humanos en sus entornos de operación o grupos de interés. Esto significa realizar de manera periódica análisis de riesgos e impactos en derechos humanos, que integren elementos propios del contexto y otros relevantes según el tipo de operación.

Actuar amparadas en el cumplimiento de los marcos normativos nacionales e internacionales -especialmente, los relacionados con derechos humanos- y adoptarlos en sus políticas o procesos internos.

Implementar y aplicar herramientas prácticas, nacionales o internacionales, que les permitan medir su gestión en derechos humanos, por un lado; y diseñar estrategias, prácticas, lineamientos, entre otros instrumentos de acción, por el otro, que contribuyan a mejorar dicha gestión.

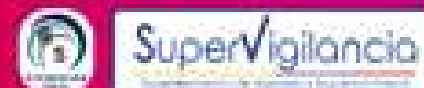
 **SuperVigilancia**
Supervigilancia y Seguridad Privada

CAMPAÑA PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, MUJERES, PERSONAS MAYORES



INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

La inclusión laboral de personas con discapacidad representa uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las organizaciones privadas y públicas en materia de prácticas laborales y en el cumplimiento de los derechos humanos de grupos vulnerables. Desde la perspectiva de la Responsabilidad social, la inclusión laboral no es solo una obligación legal, también forma parte de una estrategia que agrega valor, tanto a la empresa como a la sociedad. En este sentido, las empresas como actores clave para el Desarrollo Sostenible, tienen la oportunidad y el reto de asumir este compromiso para ofrecer vacantes y condiciones laborales favorables hacia este sector de la población, contribuyendo así a su crecimiento personal y profesional.



¿Qué beneficios resultan de la contratación de personas con discapacidad?

 CUMPLIR CON LA LEY	 ATRAE EL TALENTO HUMANO
 MEJORA EL CLIMA LABORAL	 ABRE PUERTAS A NUEVOS MERCADOS
 ATRAE INVERSIONISTAS POTENCIALES	 INCENTIVA LA INNOVACIÓN
 FIDELIZA A CLIENTES Y CONSUMIDORES	 MEJORA LA REPUTACIÓN CORPORATIVA



INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un claro objetivo, el empleo integrado en empresas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En la actualidad, una empresa es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.



¡ EL TRABAJO DIGNIFICA LA CONDICIÓN DE SERES HUMANOS, PROPORCIONÁNDOLES UN SENTIDO DE IDENTIDAD Y LES DEMUESTRA QUE SON SERES VALIOSOS Y QUE PUEDEN REALIZAR UN GRAN APORTE A LA SOCIEDAD !

Las empresas que han asumido un compromiso institucional y social en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al resto del equipo humano los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a las personas con algún tipo de discapacidad.

Es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no solo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que además FORTALECE el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso en el que intervienen todos, y que parte de la base del respeto por el otro. El éxito de la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno laboral no depende de un factor único sino que se han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto.



SOCIALIZACIÓN DE CAMPAÑAS EN REDES SOCIALES DE LA SUPERVIGILANCIA



REALIZAR CAPACITACIÓN CON EL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE LA POLICÍA NACIONAL PARA PROMOVER EL CUIDADO DE LOS CANINOS QUE PRESTAN SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DIRIGIDA A LA CIUDADANÍA

JORNADA DE
CAPACITACIÓN



El cuidado y la protección
de los caninos en la prestación del servicio de
vigilancia y seguridad privada.

 Viernes 21
de Junio

 9:00 a.m. a
12:00 m.

 Calle 26 # 59 - 42
Torre B - Piso 1
AUDITORIO

FOR FAVOR CONFIRMAR SU ASISTENCIA
AL CORREO: xriano@supervigilancia.gov.co

 **SuperVigilancia**
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada



SUBCATEGORÍA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CAMPAÑAS ANTICORRUPCIÓN

Se implementó campaña interna de lucha contra la corrupción "**CÓMO DECIR NO A LA CORRUPCIÓN**", la cual tenía como objetivo fomentar la cultura de la integridad, transparencia y el sentido de lo público. Se diseñaron afiches resaltando la importancia de no caer en el eslabón de la cadena de corrupción, de no recibir ni pedir dádivas.

CÓMO DECIR "NO" A LA CORRUPCIÓN:

LAS AUTORIDADES SUBGERENCIALES, LOS ENCARGADOS DE ADOPTAR POLÍTICAS Y LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS PUEDEN COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y...

PORTALECER LA DEMOCRACIA: Negociando remuneraciones decentes para los funcionarios públicos. Asegurar que los funcionarios públicos reciban una remuneración decente, que tengan dinero en el bolsillo, contribuye ampliamente a combatir la tentación de que se llenen los bolsillos con sobornos.

PROMOVER LA JUSTICIA: Denunciando los casos de corrupción. Se establece un entorno en que inspira el estado de derecho. Cuando los ciudadanos y las empresas tienen confianza en la equidad de las instituciones públicas para resolver controversias de manera justa y honesta, pueden limitar eficientemente los efectos de la delincuencia organizada, los delitos duros, la trata de personas y el terrorismo.

CREAR PROSPERIDAD: Refusando participar en cualquier actividad que no sea legal y transparente. Se produce un aumento de las inversiones nacionales y extranjeras. Todos están más dispuestos a invertir en un país cuando ven que los fondos no terminan en los bolsillos de funcionarios corruptos.

SALVAGUARDAR EL DESARROLLO: Conociendo lo que se esconde en la Corriente de los Recursos Unidos contra la Corrupción con respecto a los gobiernos y sus funcionarios. La erradicación de la corrupción permite el desarrollo social y económico. A las empresas, le resulta más fácil hacer negocios cuando se ha eliminado el impuesto artificial de la corrupción.



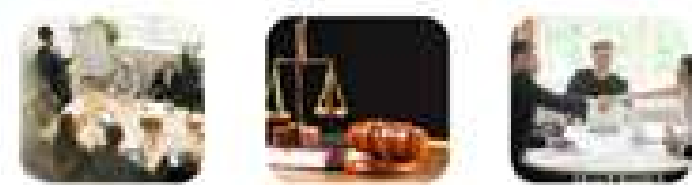
CÓMO DECIR "NO" A LA CORRUPCIÓN:

LOS SINDICATOS PUEDEN COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y...

PORTALECER LA DEMOCRACIA: Negociando remuneraciones decentes para los funcionarios públicos. Asegurar que los funcionarios públicos reciban una remuneración decente, que tengan dinero en el bolsillo, contribuye ampliamente a combatir la tentación de que se llenen los bolsillos con sobornos.

PROMOVER LA JUSTICIA: Defendiendo a los denunciantes de irregularidades. Proteja a quienes arrojan su vida y sus medios de subsistencia para denunciar a las personas corruptas y llevarlos ante los tribunales. El número de denunciantes de irregularidades aumentará cuando sea evidente que no se corre riesgo al exponer la corrupción.

SALVAGUARDAR EL DESARROLLO: Movilizando contra la corrupción la voz colectiva y el poder de negociación de los sindicatos. Proteger y fomentar sociedades justas y transparentes, mediante acciones colectivas, contribuye enormemente al desarrollo y reduce la pobreza.



CÓMO DECIR "NO" A LA CORRUPCIÓN:

TODO NOS PODEMOS COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y...

PORTALECER LA DEMOCRACIA: Informándonos acerca del estado de derecho y de lo que el gobierno se ha comprometido a hacer para luchar contra la corrupción. Formar parte de una red de ciudadanos informados no solo resulta decisivo para toda democracia próspera; también lleva a considerar a las autoridades elegidas responsables de sus actos.

PROMOVER LA JUSTICIA: Denunciando los casos de corrupción a las autoridades. Al presentar una denuncia, no solo se enfrenta a los corruptos, sino que también se defiende a la comunidad.

CREAR PROSPERIDAD: Refusando el pago o la aceptación de sobornos, honorarios de facilitación o regalos. El rechazo o de recompensas dadas por una labor realizada o por realizar, constituye una respuesta contundente no solo a los que intentarían solicitar favores, sino también a quienes colaborarían con ellos.

SALVAGUARDAR EL DESARROLLO: Exigiendo a las autoridades elegidas que la lucha contra la corrupción debiera formar parte integrante de todas las políticas de desarrollo. Usted tiene no solo el derecho, sino también la responsabilidad, de recordar a quienes los elegió para ocupar un cargo que lo representan a usted, a la comunidad y sus ideales.



CÓMO DECIR "NO" A LA CORRUPCIÓN:

EL SECTOR PRIVADO PUEDE COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y...

PORTALECER LA DEMOCRACIA: Fomentando la estabilidad económica mediante prácticas de tolerancia cero respecto de la corrupción. Una comunidad empresarial transparente y abierta en la punta angular de toda democracia sólida.

PROMOVER LA JUSTICIA: Promulgando políticas relativas a los regalos, los códigos de conducta, los denunciantes de irregularidades y otras cuestiones importantes relacionadas con la corrupción, y simulando a todos los empleados al respecto. El desempeño de los empleados mejorará si tienen confianza en la justicia y equidad del entorno en que se desempeñan.

CREAR PROSPERIDAD: Apoyando en forma activa medidas de lucha contra la corrupción y recurriendo a auditores independientes para auditar su cumplimiento. Aunque 'estrategias de lucha contra la corrupción' en el diálogo social. En el sector privado, la corrupción aumenta los gastos de las empresas por el "impuesto" complementario que representan los sobornos, el gasto administrativo adicional de las negociaciones con funcionarios corruptos y las sanciones públicas y financieras por el cumplimiento de acuerdos o el cumplimiento de la comisión de un delito.

SALVAGUARDAR EL DESARROLLO: Respetando las normas de competencia leal. La corrupción puede poner a empresas de buena reputación a salvo de la competencia leal y, por lo tanto, permite que las empresas inefficientes sobrevivan en el mercado y la distorsionen.



**MI COMPROMISO
CONTRA LA CORRUPCIÓN...**



**...ES DECIR NO
A CUALQUIER ACTO
DE CORRUPCIÓN.
NO PATROCINAR O
ACEPTAR SOBORNOS.**



**MI COMPROMISO
CONTRA LA CORRUPCIÓN...**



**...ES RECHAZAR
COMO FUNCIONARIO
PÚBLICO CUALQUIER
PROCESO DE
CORRUPCIÓN Y
DENUNCIAR CUANDO
CONOZCO ALGÚN
ACTO DE CORRUPCIÓN
EN LA ENTIDAD
DONDE TRABAJO.**



**MI COMPROMISO
CONTRA LA CORRUPCIÓN...**



**...ES DIVULGAR
Y PROMOVER
LAS BUENAS
PRÁCTICAS PARA
ERRADICAR
LA CORRUPCIÓN.**



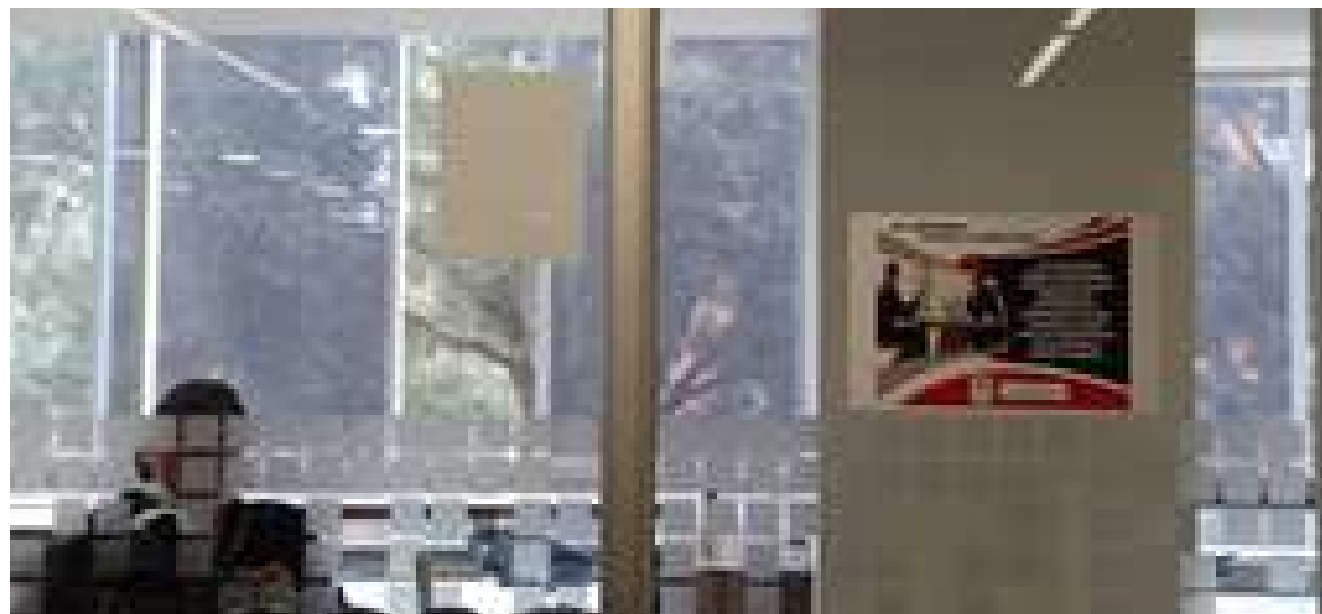
**MI COMPROMISO
CONTRA LA CORRUPCIÓN...**



**...“SI CALLAS ANTE
LA CORRUPCIÓN
ERES CORRUPTO.
TÚ DECIDES”.**



PUBLICACIÓN DE AFICHES ANTICORRUPCIÓN EN LAS SEDES DE LA ENTIDAD



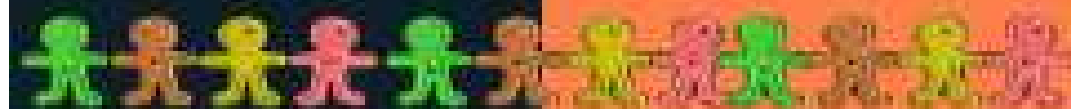
CAMPAÑA DE INTEGRIDAD

Se desarrolló la campaña de integridad “**Acabemos con la Corrupción**” la cual se realizó con el objetivo fundamental de ponernos a prueba para saber qué tan honestos somos cuando no tenemos a alguien que nos supervise. El ejercicio consistía en poner a disposición de todos los servidores una tienda “autoservicio” durante 3 días y después analizar los resultados obtenidos midiendo el comportamiento de los participantes. El resultado del ejercicio evidenció que la gente tuvo un comportamiento ejemplar, ya que no solo pagaron por los productos que consumieron, sino que en algunos casos pagaron de más seguramente porque la caja del dinero no contaba con el cambio exacto y prefirieron dejar dinero de más que a tomar de más.



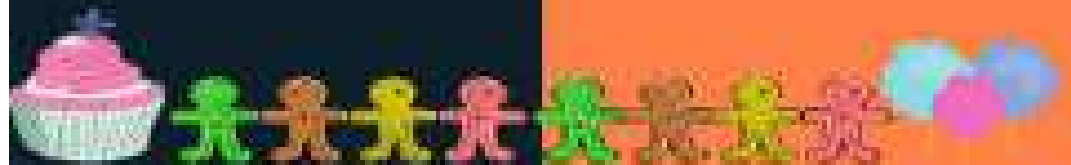
SUGAR LOVERS STATION

Sabemos que durante la corrida de la semana pasada, muchos de ustedes se preguntaron cuál era el propósito de la estación que fue ubicada en el piso 11.



PROPÓSITO

La idea de esta iniciativa era ponernos a prueba para saber qué tan honestos somos cuando no tenemos a alguien que nos supervise y existe la posibilidad de pagar menos o coger productos por los que no hemos pagado.



RESULTADOS

En la estación se ubicaron **113** productos que tenían un valor diferente y estaba relacionado en la tabla de instrucciones. De estos se vendieron **102** para un total de **\$80.000**.

No Pagados

Pagados

Total

0 20 40 60 80 100



El resultado del ejercicio evidencia que la gente tuvo un comportamiento ejemplar, ya que no solo pagaron por los productos que consumieron sino que en algunos casos pagaron de más.

Este tipo de actividades demuestran que los funcionarios de la Supervigilancia tienen valores que de ser potencializados pueden llegar a ser de GRAN ayuda en nuestra batalla contra la corrupción.



ROMPE LA CADENA DE LA CORRUPCIÓN



De acuerdo a los resultados del Barómetro Global de Corrupción, el 44% de los colombianos denunciaría actos de corrupción.

El ejercicio realizado, demuestra que la ética es un valor muy fuerte en la Supervigilancia. En la medida que nosotros como funcionarios evitamos que la corrupción permee nuestra Entidad y/o actividades, eliminamos las desigualdades que existen en nuestra sociedad.

UN EJERCICIO EXITOSO QUE MIDió LA HONESTIDAD

Responsabilidad Social de la SuperVigilancia felicita a los colaboradores de la sede administrativa por los resultados que arrojó el ejercicio de la **"Tienda de la Confianza"**.

Los invita a conocer el propósito y los resultados de ésta actividad en las imágenes siguientes:



COMPROMISO RESPETO JUSTICIA DILIGENCIA HONESTIDAD



BIENVENIDO

A SUGAR LOVERS STATION

INSTRUCCIONES

Esta es una estación de autoservicio, por lo que tu mismo eres el que se atiende. Por favor escoge el producto que sea de tu agrado.

¿CÓMO PAGO?

Revisa el valor del producto en la tabla de precios y deposita la totalidad del dinero en la caja del dinero. En caso que no tengas el valor exacto, puedes tomar el cambio de la caja.

DISFRUTA EL PRODUCTO Y GRACIAS POR HONRAR ESTA TIENDA TAN ESPECIAL!



FORO INTERNACIONAL “PERSECUCIÓN DE LOS BIENES DE LA CORRUPCIÓN Y MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS”

El 4 de abril de 2019 al Foro Internacional “Persecución de los bienes de la corrupción y manejo de conflicto de interés” organizado por la Procuraduría General de la Nación. En desarrollo del encuentro, el Procurador General envió un mensaje de que es posible identificar, vigilar y sancionar los incrementos patrimoniales injustificados y los conflictos de interés, y resaltó el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en la modernización de los órganos de control para poner la tecnología al servicio de la ética pública. eslabón de la cadena de corrupción, de no recibir ni pedir dádivas.

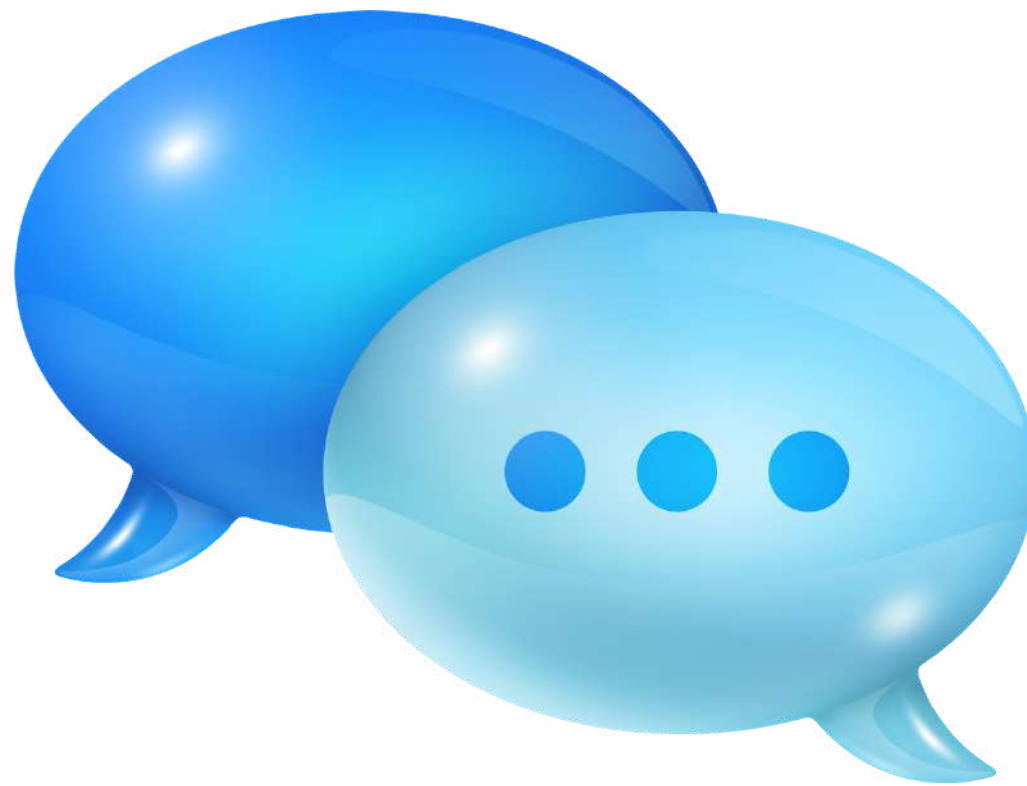


A blurred background image of a call center. In the foreground, a woman with curly hair is wearing a headset and smiling. Other employees are visible in the background, some working on laptops.

**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, a continuación, relacionamos la información de todos los 4 trimestres del año, sin embargo, se adjunta la información hasta el día 7 de noviembre de 2019, ya que la plataforma que emite dicha información presenta inconvenientes para generar reportaría:



INTERACCIONES CHAT				
2019	TRIMESTRE	MES	ATENCIONES	PARTICIPACIÓN
	Primer Trimestre	Enero	550	31,39%
		Febrero	575	32,82%
		Marzo	627	35,79%
	Totales		1752	100,00%
	Segundo Trimestre	Abril	707	41,64%
		Mayo	573	33,75%
		Junio	418	24,62%
	Totales		1698	100,00%
	Tercer Trimestre	Julio	598	36,20%
		Agosto	556	33,66%
		Septiembre	498	30,15%
	Totales		1652	100,00%
	Cuarto trimestre	Octubre	565	97,92%
		Noviembre	12	2,08%
		Diciembre	0	0,00%
	Totales		577	100,00%
	Gran Total		5679	100,00%

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO



El canal de atención telefónica es el canal de preferencia para la ciudadanía en general, donde trimestralmente superamos las diez mil interacciones. A continuación, presentamos los datos consolidados para los 4 trimestres del año 2019:

INTERACCIONES TELEFONICAS					
2019	TRIMESTRE		MES	ATENCIONES	PARTICIPACIÓN
	Primer Trimestre		Enero	2980	32,03%
			Febrero	3138	33,72%
			Marzo	3187	34,25%
	Totales			9305	100,00%
	Segundo Trimestre		Abril	4461	40,61%
			Mayo	3709	33,76%
			Junio	2816	25,63%
	Totales			10986	100,00%
	Tercer Trimestre		Julio	3492	33,18%
			Agosto	3717	35,32%
			Septiembre	3315	31,50%
	Totales			10524	100,00%
	Cuarto Trimestre		Octubre	3694	43,10%
			Noviembre	4877	56,90%
		Diciembre	0	0,00%	
Totales			8571	100,00%	
Gran Total			39386	100,00%	

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO



Se presentan los datos consolidados del año 2019 en interacciones, donde no se adjuntan los datos del mes de diciembre:

PRESENCIAL			
2019	TRIMESTRE	MES	ATENCIONES PARTICIPACIÓN
	Primer Trimestre	Enero	1785 30,83%
		Febrero	1926 33,27%
		Marzo	2078 35,90%
	Totales		5789 100,00%
	Segundo Trimestre	Abril	1743 31,20%
		Mayo	1852 33,15%
		Junio	1992 35,65%
	Totales		5587 100,00%
	Tercer Trimestre	Julio	2350 39,21%
		Agosto	2112 35,24%
		Septiembre	1531 25,55%
	Totales		5993 100,00%
	Cuarto Trimestre	Octubre	1839 30,69%
		Noviembre	1451 24,21%
		Diciembre	0 0,00%
	Totales		3290 54,90%
	Gran Total		20659 100,00%



@SuperVigilancia



Supervigilancia



www.supervigilancia.gov.co