

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2017

SV

SuperVigilancia

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Informe de Sostenibilidad 2017

Fernando Martínez Bravo

Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

Carlos Manuel Peña Irragorri

Secretario General

Daniel Enrique Pedroza Vanegas

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Elaboración

Ximena Estefanía Riaño Agudelo

Contratista - Oficina Asesora de Planeación

Edición, diseño y diagramación

IQE Services ltd. - Colombia - iqecomco

ISSN: en trámite

Primera Edición

Bogotá, D.C., Colombia, junio de 2018



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL



Tabla de Contenido

1. CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	4
Estrategia y Análisis	5
Perfil de la Organización	6
Dimensión de la Organización	13
Aspectos Materiales y de Cobertura	17
Participación de los Grupos de Interés	24
Gobierno	34
Ética e Integridad	38
2. CATEGORÍA ECONÓMICA	45
Desempeño Económico	46
Prácticas de Adquisición	49
3. CATEGORÍA ENTORNO AMBIENTAL	51
Materiales y Residuos	53
Energía	57
Agua	60
Emisiones	62
Mecanismos de Reclamación Ambiental	66
4. CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	68
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL	69
SUBCATEGORÍAS PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO	69
Empleo	70
Relaciones entre los Funcionarios y la Dirección	72
Seguridad y Salud en el Trabajo	77
Capacitación y Educación	87
SUBCATEGORÍA DERECHOS HUMANOS	90
Aspecto No Discriminación	93
Capacitaciones y Mesas de Trabajo	95
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	96
SUBCATEGORÍA SOCIEDAD	97
Aspecto Lucha Contra la Corrupción	98
SUBCATEGORÍA RESPONSABILIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS	101



1 CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Estrategia y Análisis



Acerca de Este Informe

Este Informe de Gestión y Sostenibilidad presenta las actividades realizadas, entre el 1 de Enero de 2017 y el 31 de Diciembre de 2017. Ha sido elaborado con el objetivo de comunicar a nuestros grupos de interés, la gestión y los resultados económicos, sociales y ambientales más relevantes de nuestra actividad, así como los logros alcanzados.

Los resultados de nuestro desempeño en el 2017 son presentados de acuerdo con las directrices del **Global Reporting Initiative-GRI**, en su versión **G-4**, cumpliendo la opción esencial "de conformidad" con la Guía **G-4**. Por medio de este reporte ratificamos nuestro compromiso con el **Pacto Global de las Naciones Unidas** y damos cumplimiento al **Comunicado de Progreso-COP**.

Para resolver cualquier inquietud o manifestar comentarios con respecto a esta memoria por favor contáctenos por medio del correo electrónico xriano@supervigilancia.gov.co. Igualmente, el Informe se encuentra disponible para el público en general en la página web, www.supervigilancia.gov.co dentro del link de Responsabilidad Social.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

A group of approximately 15 people are seated around a large, light-colored conference table in a modern meeting room. The room features large windows in the background showing a city skyline at night. The text "PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN" is overlaid in large, blue, outlined letters across the center of the image. In the foreground, a laptop is open on the table, displaying a video of an oil rig with the word "FRONTIERA" on the screen. Another person's tablet is visible in the bottom left corner.

¿Quiénes Somos?

SuperVigilancia

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Somos un organismo del orden nacional, de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con autonomía administrativa y financiera.

Direccionamiento Estratégico

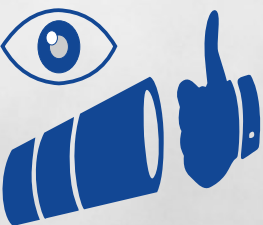


Misión

Ejercer desde el punto de vista técnico y administrativo el control, inspección y vigilancia sobre el servicio público de vigilancia y seguridad privada en Colombia, contribuyendo a garantizar la confianza pública, la seguridad ciudadana, la armonía social y la convivencia, desarrollando mecanismos que promuevan la calidad, transparencia, responsabilidad, respeto y compromiso para el cumplimiento de los fines del Estado.

Visión

En el 2018 seremos reconocidos por nuestro liderazgo en el control, inspección, vigilancia del sector, apoyados en la coordinación Institucional, con un equipo humano profesional y capacitado, aplicando buenas prácticas de operación y apoyándonos en sistemas de información confiables y oportunos, evidenciando resultados en la protección de los derechos humanos, protección a los usuarios de los servicios de vigilancia y seguridad privada y con un mejoramiento continuo en los niveles de seguridad y en la confianza pública.



Principios



Valores



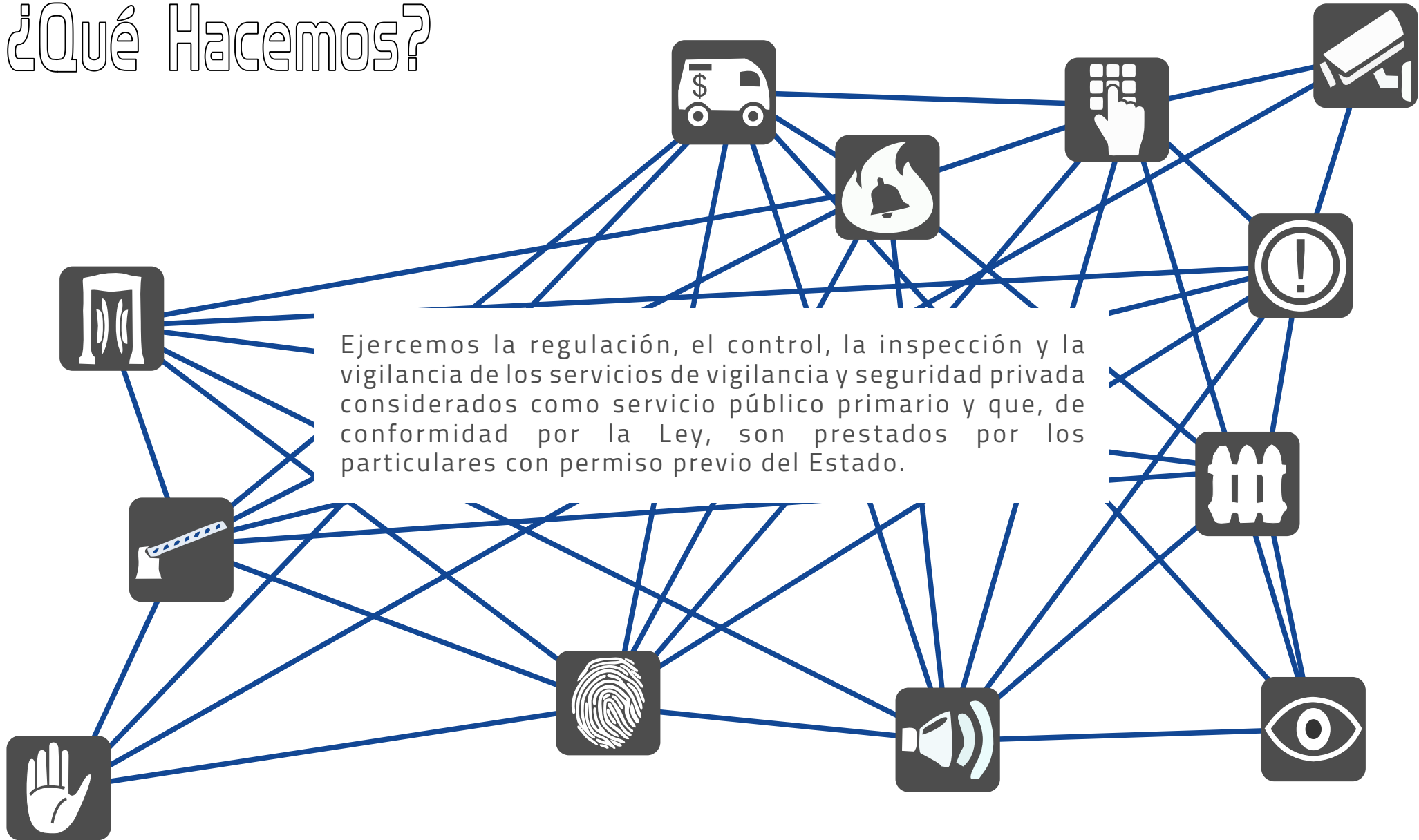
Responsabilidad: Proceso de escoger una conducta y asumir o responder por las consecuencias de dichas decisiones.

Respeto: El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los compañeros de trabajo y sus derechos.

Compromiso: Busca que los funcionarios vayan más allá de cumplir con una norma, una ley, reglamento u obligación, poniendo a disposición de la institución todas sus capacidades, actitudes, conocimientos y habilidades, de acuerdo a su propia convicción y voluntad.

Transparencia: Entendida como la voluntad individual y colectiva de rendir cuentas sobre cada uno de los actos generados por la Entidad y en particular por cada uno de los servidores, estableciendo el impacto y las consecuencias de las mismas.

¿Qué Hacemos?



Nuestras Sedes

Nuestra sede principal está ubicada en la Calle 24 A 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 No. 57-41 Torre 8 Piso 11, ambas en la ciudad de Bogotá.

Sede Principal

Calle 24 A No. 59-42 Torre 4 Piso 3



Sede Alterna

Calle 26 No. 57-41 Torre 8 Piso 11





DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

64-9 Número de Funcionarios y Colaboradores en la Supervigilancia



Ingresos



CONCEPTO	2016	2017
Cartera (capital)	\$ 394.337.762	\$ 66.266.517
Recuperaciones Otros Servicios	\$ 647.655.983	\$ 937.098.103
Intereses Otros Servicios	\$ 224.466.258	\$ 554.352.851
Sin Identificar	\$ 12.506.525	-
Recuperaciones Comercializadores	\$ 1.050.531.965	\$ 185.841.526
Intereses Comercializadores	\$ 1.319.573.601	\$ 71.671.041
Pagos en Exceso	-	\$ 122.667.481
Total Recuperación de Cartera	\$ 3.649.072.094	\$ 1.937.897.519
Recaudo Contribución	\$ 16.177.935.271	\$ 18.921.189.925
Valor de Recaudo Total	\$ 19.827.007.365	\$ 20.859.087.443

G4-13 Cambios Significativos 2017

Nuevo Superintendente



Nueva Sede



Nueva Página Web



ASPECTOS MATERIALES Y DE COBERTURA

Determinación de los Asuntos Materiales

En el año 2017 se retomó el ejercicio de identificación y priorización de grupos de interés que se venía adelantando en el 2016, con el objetivo de revisar y ajustar la prioridad del relacionamiento con cada uno de ellos, alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Realizamos un análisis de materialidad, basado en un formulario de consulta en línea de opiniones y expectativas de los grupos de interés, donde hemos identificado y priorizado, aquellos asuntos económicos, sociales y ambientales considerados de alto impacto y relevancia para los funcionarios, servicios de vigilancia y seguridad privada, ciudadanía en general, contratistas y proveedores, entidades públicas, gremios, órganos de control y medios de comunicación.

Asuntos Identificados por los Grupos de Interés Consultados

RESULTADOS DE LA CONSULTA DE INTERESES, EXPECTATIVAS Y DEMANDAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Ítem	Grupo	Temáticas destacadas por cada grupo de interés
1	Funcionarios	• Otorgar salarios justos. • Brindar mecanismos para la mejora del clima laboral. • Facilitar el desarrollo profesional. • Oportunidades de participación en los diferentes cargos vacantes. • Fortalecer las relaciones entre funcionarios y directivos. • Gestionar de manera eficiente los residuos que genera la entidad. • Implementar acciones destinadas a promover y sensibilizar sobre la responsabilidad medioambiental.
2	Proveedores y Contratistas	• Establecer reglas claras en procesos de contratación. • Entablar relaciones transparentes y de mutuo beneficio.
3	Grupos de Presión	• Proporcionar un cronograma de actividades y fechas para los diferentes reportes que los vigilados deben realizar a la Supervigilancia (reportes de información financiera, de modificaciones en las empresas, reporte del personal operativo, armamento, vehículos, etc.). • Ampliar los espacios de discusión y comunicación que ha brindado la Supervigilancia. • Luchar contra la corrupción y el soborno. • Promover la responsabilidad social corporativa y realizar acciones que tengan impacto positivo en los ámbitos económico, social y medioambiental.
4	Entidades Públicas	• Trabajar mancomunadamente con el sector defensa para ejercer un mayor control sobre la calidad del servicio y legalidad en el sector. • Mejorar el intercambio de información con la Policía Nacional para fortalecer la seguridad ciudadana. • Fortalecer y renovar el convenio que existe entre la Policía Nacional y la Supervigilancia.

RESULTADOS DE LA CONSULTA DE INTERESES, EXPECTATIVAS Y DEMANDAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Ítem	Grupo	Temáticas destacadas por cada grupo de interés
5	Ciudadanía en general	• Disponer de canales de comunicación eficientes. • Cumplir con los plazos estipulados para los trámites. • Combatir la corrupción que hay dentro de la Entidad. • Mayor control a empresas que no cumplen con el pago de parafiscales, salarios, y horarios a los empleados. • Brindar información oportuna y confiable sobre el estado de los trámites. • Mejorar la plataforma electrónica. • Establecer canales de atención a nivel nacional. • Promover la participación laboral de la mujer en los servicios de vigilancia. • Establecer políticas que promuevan la inclusión de personas en condición de discapacidad para brindar mayores oportunidades laborales. • Velar por el respeto y garantía de los derechos humanos.
6	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	• Dar mayor celeridad y simplicidad a los trámites. • Tomar acciones encaminadas a combatir la cartelización y la corrupción. • Ampliar la cobertura de atención a nivel nacional. • Aumentar la visibilidad de los programas de Responsabilidad Social y establecer canales de comunicación con los líderes de RS de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada. • Mantener actualizada y en correcto funcionamiento la página web de la Entidad. • Mejorar la comunicación con los vigilados. • Mayor control a los servicios que presta el sector. • Actuar con un mayor nivel de comportamiento ético. • Realizar mesas de trabajo con los representantes legales de las distintas empresas prestadoras de los servicios para abordar temas de cumplimiento de normatividad y procedimientos de respuesta. • Contar con un canal virtual o chat en línea para responder inquietudes.

De acuerdo a las temáticas identificadas, se determinaron aquellos asuntos que son los más significativos y tienen mayor importancia en relación a la gestión económica, social y medioambiental de la entidad y del impacto que tienen estos asuntos en los grupos de interés.

Como resultado de lo anterior, se consolidó una lista de dieciséis asuntos relevantes en las categorías económica, social y ambiental las cuales fueron priorizadas utilizando las variables de importancia para la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada e importancia para los grupos de interés.

Para la priorización, se utilizó el listado de Aspectos Materiales definidos por Global Reportig Initiative (GRI-4) y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

TEMAS MATERIALES Y COBERTURA PRIORIZADOS			
Grupo para el que el Aspecto es Material	Categoría	Temática priorizada	Cobertura de los Asuntos Materiales
Organismos de Control Entidades Públicas Ciudadanía en General	Económica	1. Prácticas de adquisición	I / E
Funcionarios Órganos de Control	Ambiental	2. Uso racional de los recursos	I
		3. Gestión de residuos	I
		4. Estrategia frente al cambio climático	I / E
Funcionarios Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada Medios de Comunicación Grupos de Presión (Asociaciones, Gremios y Sociedad Civil) Ciudadanía en General Proveedores y Contratistas Entidades Públicas Órganos de Control	Social	5. Entorno de trabajo seguro y saludable	I / E
		6. Respeto y garantía de los derechos humanos	I / E
		7. Rendición de cuentas y transparencia	I / E
		8. Formación y desarrollo profesional	I
		9. Clima laboral	I
		10. Canales de atención efectivos	I / E
		11. Cultura de la legalidad (Competencia justa)	I / E
		12. Diálogo y relacionamiento con los grupos de interés	I / E
		13. Ética institucional y lucha contra la corrupción	I / E
		14. Relacionamiento Institucional/sinergias	E
		15. Mayor celeridad a los trámites/Descongestión	I / E
		16. Promoción de prácticas responsables a proveedores	E

Importancia para los Grupos de Interés

La valoración que se hizo para cada asunto fue la siguiente:

Importancia para la Supervigilancia:

Calificación de 1: No hace parte de la estrategia de la Supervigilancia ni la agenda de responsabilidad social institucional.

Calificación de 10: Hace parte de la estrategia de la Supervigilancia y de la agenda de responsabilidad social institucional.

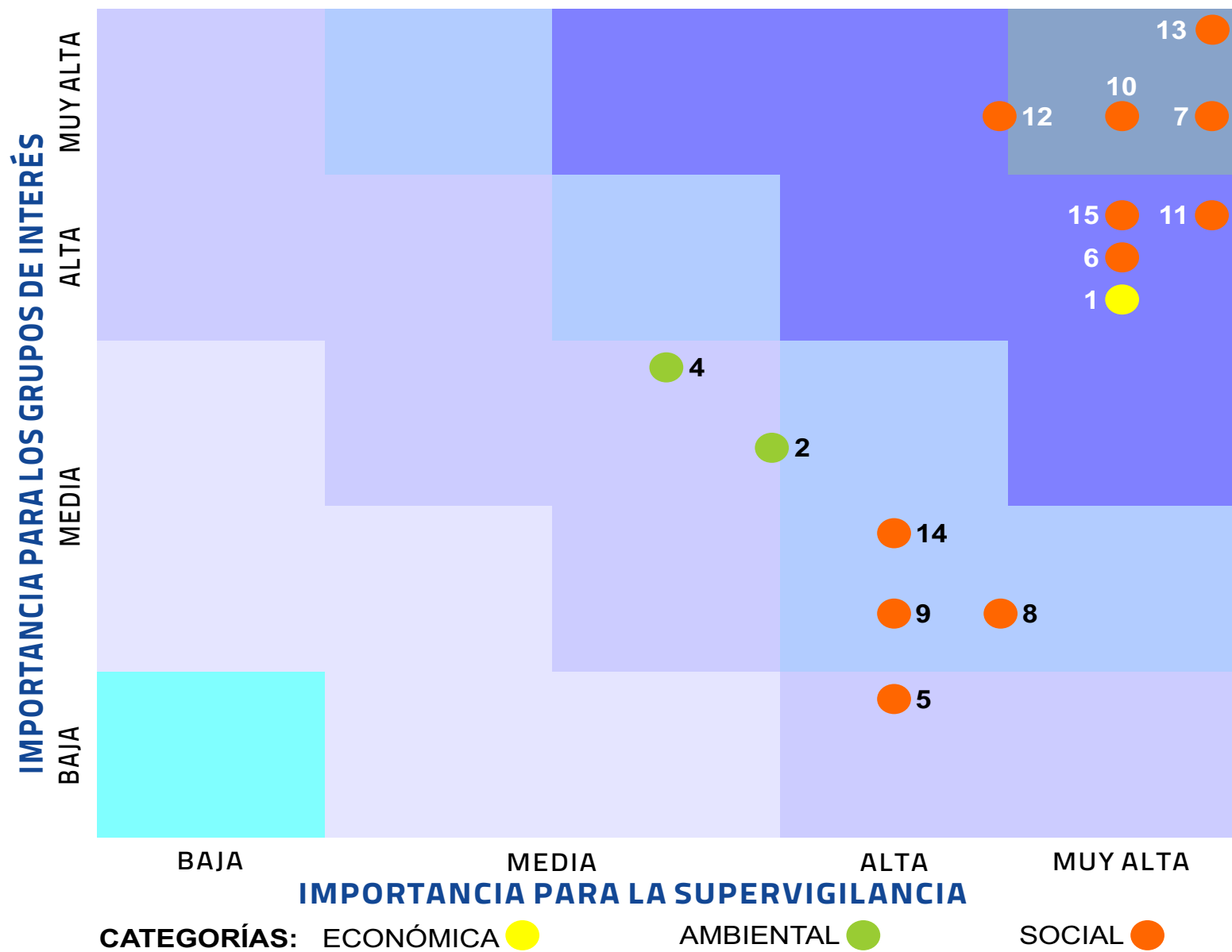
Importancia para los grupos de interés:

Calificación de 1: No se identifica como expectativa de los grupos de interés Baja.

Calificación de 5: Se identifica como expectativa de algunos grupos de interés.

Calificación de 10: Se identifica como expectativa transversal para todos los grupos de interés.

El resultado obtenido del estudio de materialidad, se representa en la siguiente matriz, la cual plasma de una forma gráfica el resultado del análisis.



The background of the slide features a light gray grid pattern. Overlaid on this grid are several dark gray silhouettes of people walking. Some individuals are carrying briefcases, and their shadows are cast onto the grid below them, suggesting a bright light source from above. The overall composition is clean and modern.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestros Grupos de Interés



Para la identificación y clasificación de los grupos de interés, se realizó un cuestionario con líderes de área y funcionarios que contaran con amplios conocimientos sobre la Entidad con el objetivo de incluir todos nuestros posibles grupos de interés. Así mismo se generó un listado de categorías de grupos que contemplan cuatro dimensiones: responsabilidad, influencia, cercanía y dependencia, agrupando grupos de interés en distintas categorías y subgrupos los cuales compartían perspectivas similares.

Para la priorización de los grupos de interés fue necesario evaluar cada uno de los grupos teniendo en cuenta la dependencia o impacto que la entidad genera contra la influencia o importancia de cada uno para la Supervigilancia. Esto con el objetivo de focalizar la atención y acciones en los grupos de interés que potencialmente tendrán el mayor impacto en el logro de los objetivos estratégicos y aquellos grupos que se verán más afectados positiva o negativamente por las actividades de la entidad.

De acuerdo al proceso de priorización y el análisis realizado, el mapa de grupos de interés de la Supervigilancia quedó definido de la siguiente manera:

MANTENER LA PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN

Órganos de Control (Procuraduría,
Contraloría, Defensoría del Pueblo)

TRATAMIENTO JUSTO

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

Grupos de Presión
(Gremios, Asociaciones,
Sociedad Civil)

Servicios de Vigilancia y
Seguridad Privada

Medios de
Comunicación

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

Proveedores y
Contratistas

Funcionarios

ESTRATÉGICOS

Características Generales ¿Quiénes Son?

GRUPOS DE INTERÉS SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Ítem	Grupo Nivel 1	Subgrupos Nivel 2	¿Quiénes Son? Características Generales
1	Funcionarios	Funcionarios en provisionalidad Sindicato Pensionados Familias de los funcionarios	Personas que tienen un vínculo laboral con la Supervigilancia y son remuneradas a través del pago de un salario. Son los encargados de llevar a cabo todas las actividades administrativas y operativas para el buen funcionamiento de la entidad. Treinta y seis del total de los Funcionarios pertenecen a la ASESCO, Asociación Sindical de Empleados de las Superintendencias del Estado Colombiano. En este grupo también se incluyen las personas pensionadas de la entidad y las familias de los funcionarios.
2	Proveedores y Contratistas	Locales, Nacionales	Personas naturales o jurídicas que tienen un contrato de suministro de bienes o servicios con la Supervigilancia.
3	Grupos de Presión	Gremios y Asociaciones (Fenalco, Andevip, Fecolsep, Ascoovip, Acasep, SAS, Conasegur, Asosec, Fedeseguridad, CCS, Ecos) Sociedad Civil	Son asociaciones de empresarios del sector de Vigilancia y Seguridad Privada, que defienden los intereses económicos de sus asociados a través de la interlocución de las preocupaciones, necesidades y desafíos que enfrenta el sector con el objetivo de poder cumplir la misión económica de sus usuarios. Ejercen presión en la Supervigilancia sobre proyectos de ley para regular el sector sobre temas de competencia desleal, informalidad, demora en trámites, etc. La sociedad civil son grupos de ciudadanos que actúan de forma colectiva por una finalidad u objetivo que los beneficie.
4	Medios de Comunicación	Televisión, Radio, Periódicos Locales, nacionales	Los medios de comunicación conformados por canales nacionales, emisoras, periódicos, comunicados de prensa, son una herramienta fundamental en la generación de confianza pública de la Entidad, ya que estos medios permiten crear un contacto permanente con los diferentes grupos de interés. A través de la información suministrada por los medios de comunicación se puede afectar negativa o positivamente la reputación de la entidad, se puede comunicar los avances en la gestión y transmitir noticias de interés para los stakeholders. Tienen la capacidad de generar opinión y crítica en los ciudadanos.
5	Ciudadanía en General	Usuarios de los servicios de vigilancia y seguridad privada empleados del sector (guardas, personal administrativo, grandes superficies, sector residencial)	La ciudadanía son usuarios directos e indirectos de los servicios de vigilancia y seguridad privada a nivel nacional. Por lo cual, la Supervigilancia tiene el compromiso de velar por el fortalecimiento de la seguridad ciudadana a partir del efectivo ejercicio de sus atribuciones legales. Este grupo de interés es importante, ya que ejerce un control social a la gestión de la entidad lo que permite aplicar mejoras en la administración y una adecuada supervisión del sector de Vigilancia y Seguridad Privada. Los empleados del sector, son todas aquellas personas dedicadas al desarrollo de las actividades de Vigilancia y de Seguridad Privada, vinculados con los prestadores del servicio de Vigilancia y Seguridad Privada. Generalmente demandan a la Supervigilancia la protección efectiva y eficaz de los derechos laborales y los derechos humanos. Grandes Superficies son todos los supermercados e hipermercados que tienen una gran extensión y se caracterizan por ser un segmento de empresas modernas con estructuras de comercio minorista. El sector residencial es la comunidad de propietarios de conjuntos y edificios residenciales que demandan servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. Sector privado son personas jurídicas con ánimo y sin ánimo de lucro, generadores de bienes, servicios y productos, tienen cubrimiento nacional o territorial de acuerdo a su negocio.

GRUPOS DE INTERÉS SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Ítem	Grupo Nivel 1	Subgrupos Nivel 2	¿Quiénes Son? Características Generales
6	Entidades Públicas	Ministerio de Defensa Policía Nacional GSED DAFP Presidencia Ministerio de Hacienda DNP Congreso Fiscalía	Las entidades del Estado están orientadas a prestar un servicio público, y su legitimidad se sustenta en la eficiencia y calidad con las que brindan sus servicios y satisfacen las demandas de la comunidad, dentro de un marco de valores compartidos que promuevan los derechos humanos, el bien común y la dignidad de las personas. Se rigen por marcos normativos y ejercen funciones públicas en cada región. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es un organismo del orden nacional, de carácter técnico, adscrito al Ministerio de defensa. Adicionalmente, el servicio de vigilancia y seguridad privada es un servicio público primario, por lo que la cooperación, el intercambio de información, infraestructura y personal, es clave para poder ejercer un control adecuado sobre los servicios y que de esta forma se traduzca en mayores niveles de seguridad ciudadana. El Ministerio de Defensa, es un gran apoyo para que la Supervigilancia pueda cumplir con su misión, en especial mediante la ayuda prestada por el Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED), que actuando como grupo empresarial busca generar sinergias y apoyos en su interior que permita optimizar recursos y obtener mejores resultados. La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas. La Supervigilancia tiene como función principal garantizar la confianza pública en el sector vigilado y trabajar articuladamente y corresponsablemente con la Policía Nacional en el mantenimiento de la convivencia y seguridad ciudadana y la prevención del delito. El apoyo que brinda la Policía Nacional a la gestión de la Supervigilancia está enfocada en el control de la ilegalidad, estudios de nivel de riesgos, antecedentes judiciales, incautación de armas de fuego, visitas de inspección entre otras.
7	Órganos de Control	Contraloría Procuraduría Defensoría del Pueblo	La misión de los entes de control como la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la Nación, es velar por el cumplimiento de la Constitución y la Ley por parte de los servidores públicos y advertir cualquier hecho que pueda ir en contra de las normas vigentes. La Defensoría del pueblo vela por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos de los habitantes del territorio nacional. Dado que estos órganos son los que representan los intereses de los ciudadanos en el ámbito administrativo y fiscal, es de suma importancia mantener un canal de dialogo adecuado, a través del cual se pueda enviar la información requerida de forma transparente y oportuna. La Supervigilancia es una entidad pública por lo que está sujeta al control y supervisión fiscal y administrativa por parte de los entes competentes.
8	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Arrendadoras Blindadoras Cooperativas de Vigilancia Departamentos de Seguridad Empresas Asesoras Empresas de Vigilancia Escuelas de Capacitación Servicios Comunitarios Transportadora de valores	Los servicios de Vigilancia y Seguridad Privada son las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para Vigilancia y Seguridad Privada, blindajes y transporte con este mismo fin. Estos servicios solamente podrán prestarse, mediante la obtención de licencia o credencial expedida por la Supervigilancia, con base en potestad discrecional orientada a proteger la seguridad ciudadana.

GESTIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Grupo de Interés

Mecanismos de Relacionamiento

Funcionarios

Encuestas de clima organizacional
Reuniones con la alta dirección
Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo
Comité de ética
Comité Directivo
Comité Institucional
Negociaciones colectivas (sindicato)
Consulta de expectativas

Proveedores y Contratistas

Foros de participación
Encuestas
Consulta de expectativas

Grupos de Presión (Asociaciones, Gremios y Sociedad Civil)

Reuniones
Mesas de trabajo
Foros de participación
Conversatorios
Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano
Audiencias públicas
Encuestas
Consulta de expectativas

Policía Nacional

Reuniones
Encuentros de redes de aliados para la seguridad ciudadana
Convenio interadministrativo de cooperación
Comité Institucional
Encuentros gubernamentales
Audiencias públicas
Encuestas
Consulta de expectativas

Medios de Comunicación

Comité editorial
Audiencias públicas
Encuentros gubernamentales
Consulta de expectativas

Gestión con Grupos de Interés

Para el fortalecimiento de nuestras relaciones con los grupos de interés, contamos con los siguientes ejes de comunicación:

Comunicación para público externo: Se realiza para rendir cuentas sobre la gestión de la entidad, se brinda acceso a la información en materia de gestión institucional, plan estratégico, plan de acción, ejecución presupuestal, plan anticorrupción, plan de responsabilidad social, actos administrativos, noticias, trámites y servicios entre otros, con el objetivo de dar cumplimiento a la ley de transparencia.

Comunicación para público interno: Esta comunicación va dirigida a funcionarios y colaboradores y tiene como finalidad brindar orientación institucional, informar objetivos y políticas, estrategias de cultura organizacional, valores y potenciar la identidad y el sentimiento de pertenencia.

Comunicación virtual: Esta comunicación consiste en el intercambio de información a través de medios virtuales como redes sociales, página web, chats, foros entre otros, los cuales nos permiten interactuar con los diferentes grupos de interés independientemente del lugar donde se encuentren.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada con el objetivo de establecer, mantener y mejorar la relación con los diferentes grupos de interés y atender oportuna y adecuadamente sus requerimientos ha establecido los siguientes canales de diálogo y comunicación.

GESTIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Grupo de Interés

Mecanismos de Relacionamiento

Ciudadanía en General

Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano
Foros de participación ciudadana
Casas del consumidor
Encuestas
Audiencias públicas
Consulta de expectativas

Entidades Públicas

Diálogo permanente con entidades del Estado
Reuniones periódicas
Audiencias públicas
Encuentros gubernamentales
Intervenciones en el Congreso
Consulta de expectativas

Órganos de Control

Reuniones informativas
Encuentros gubernamentales Audiencias públicas
Consulta de expectativas

Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada

Reuniones informativas y de sensibilización
Mesas de trabajo
Foros de participación
Conversatorios
Ferias nacionales del servicio al ciudadano
Casas del consumidor
Encuestas
Audiencias públicas
Consulta de expectativas

Espacios de Participación y Diálogo

En el 2017 se generaron espacios importantes para el acercamiento e interacción con diferentes grupos de interés de la Entidad, escenarios que permitieron definir mejores estrategias de construcción de relaciones de confianza de cara al cumplimiento de nuestra promesa de valor. El programa de Responsabilidad Social de la Entidad se encuentra conformado por un grupo de actividades dirigidas a mantener una estrecha relación con sus grupos de interés. Es por esto que establece anualmente un plan de comunicación e involucramiento como garante de transparencia y facilitador de dialogo, consenso y respuesta a grupos de interés.

MATRIZ DE COMUNICACIÓN E INVOLUCRAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS					
	¿Qué Comunica?	¿A Quién lo Comunica?	¿Por Qué Medio?	¿Con Qué Frecuencia?	¿Cuándo?
PRIMER TRIMESTRE	Primer Informe de Sostenibilidad	Todos los Grupos de Interés	Página web, correos electrónicos y redes sociales	Anual	Enero A Marzo
	Foro de Participación Ciudadana	Todos los Grupos de Interés	Página web	Cuatro Foros	
	Encuesta	Todos los Grupos de Interés	Correo electrónico	Una Encuesta	
	Noticias de Interés	Todos los Grupos de Interés	Página web	Tres Noticias Publicadas	
	Sensibilizaciones sobre Buenas Prácticas en la Contratación de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Ciudadanía en General	Página web	Una Campaña Publicada	
	Instrucción sobre Procedimientos de Vigilancia y Seguridad Privada en la Estación de Policía de Suba y Personal de la Oficina de Prevención y Educación ciudadana MEBOG	Personal de la Policía Nacional	Presencial	Tres Capacitaciones	
SEGUNDO TRIMESTRE	Piezas Informativas con Contenidos del Código de Ética	Funcionarios y Colaboradores	Correo electrónico	Dos Piezas Informativas	Abril A Junio
	Socializar Decálogos de Contratación de Servicios Legales de Vigilancia	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Correo electrónico	Un Decálogo	
	Reuniones con Diferentes Instituciones para Promover la Responsabilidad Social	Entidades Públicas, Gremios, Ciudadanía en General	Presenciales	Cuatro Reuniones	
	Audiencia de Rendición de Cuentas	Todos los Grupos de Interés	Presencial y virtual	Una Audiencia	
	Capacitaciones y Socializaciones con Personal de las Escuelas de Policías, Estaciones, CAI y del Sector	Personal de la Policía Nacional	Presenciales	Cuatro Capacitaciones	
	de Vigilancia y Seguridad Privada				

MATRIZ DE COMUNICACIÓN E INVOLUCRAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

	¿Qué Comunica?	¿A Quién lo Comunica?	¿Por Qué Medio?	¿Con Qué Frecuencia?	¿Cuándo?
TERCER TRIMESTRE	Socializar cartilas, Documentos entre otros para Aumentar la visibilidad de Gestión en Aspectos de responsabilidad Social	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Correo electrónico	Dos Documentos	Julio A Septiembre
	Campaña en Materia de Competencia Justa	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Correo electrónico, Página Web	Una Campaña	
	Mesa de trabajo de Derechos Humanos	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Presenciales	Dos Mesas de trabajo	
	Reuniones con diferentes Instituciones para Promover la Responsabilidad Social en el Sector	Defensoría del Pueblo, Corporación Matamoros	Presenciales	Tres Reuniones	
	Capacitaciones a Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada en Derechos Humanos	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Presenciales	Cuatro Módulos de Capacitación	
RESPONSABILIDAD SOCIAL CUARTO TRIMESTRE	Capacitaciones y socializaciones con Personal de las Escuelas de Policía, Estaciones, CAI y del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada	Personal de la Policía Nacional	Presenciales	Cuatro Capacitaciones	Octubre A Diciembre
	Capacitar al Grupo de Vigilantes de la Entidad en el Protocolo de Atención al Usuario	Proveedor de Servicios	Presenciales	Una Capacitación	
	Mesas de Trabajo de Derechos Humanos	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Presenciales	Dos Mesas de Trabajo	
	Manual con Lineamientos Basados en la ADI y Escuelas de Formación de Guías y Adiestramiento Canino de la Policía Nacional	Ciudadanía en General	Página Web	Un Manual	
	Foro de Participación Ciudadana	Todos los Grupos de Interés	Página Web	Un Foro	
	Mesa de trabajo Medios Tecnológicos	Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada	Presencial	Una Mesa de Trabajo	
	Capacitaciones y Socializaciones con Personal de las escuelas de Policía, estaciones, CAI y del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada	Personal de la Policía Nacional	Presenciales	Dos Capacitaciones	



GOBIERNO

Estructura de Gobierno y su Composición

En el siguiente organigrama se presenta:



Mapa de Procesos



Comités de Apoyo a la Gestión

Comité Directivo

Asesora al Superintendente en la adopción de Políticas y toma de decisiones institucionales en el ejercicio de la gerencia y direccionamiento de la Entidad.

Comité Coordinador del Sistema de Control Interno

Toma participación activa en la formulación de estrategias, políticas, proyectos, programas y planes de la Entidad.

Comité Técnico de Sostenibilidad del Sistema Contable

Recomienda la adopción de políticas, montos, objetos de depuración y procedimientos que sobre saneamiento contable se deben cumplir para garantizar la sostenibilidad del sistema contable.

Comité Asesor de Compras y Adquisiciones

Analiza y aprueba la evaluación de las ofertas de los procesos de selección por licitación, selección abreviada o concurso de méritos, en sus aspectos técnicos, económicos, financieros y jurídicos de conformidad con los criterios de evaluación.

Comité Institucional de Desarrollo Administrativo

Desarrolla e implementa las políticas de desarrollo administrativo de conformidad con la normatividad que rige la materia.

Comité de Ética y Agentes de Cambio

Promueve y lidera el proceso de implementación de la gestión ética en la entidad, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficiencia, transparencia, probidad y servicio a la ciudadanía.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Realiza las investigaciones de los incidentes de trabajo, realizan inspecciones de seguridad, promueven actividades de formación y divulgan las políticas y directrices de salud ocupacional.

Comité de Convivencia Laboral

Recibe y da trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Comité de Personal

Vela por la transparencia del proceso de provisión de empleos de carrera y encargos de las entidades públicas. Entre sus funciones esta resolver las reclamaciones que, en materia de procesos de selección, evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

ÉTICA E INTEGRIDAD





Nuestro Código de Ética y Buen Gobierno constituye el referente formal e institucional de la conducta personal y profesional de todos los funcionarios y colaboradores. Este Código establece los valores, políticas, mecanismos y lineamientos que buscan enmarcar la actuación ética y responsable de nuestros servidores en el cumplimiento de la función pública que les corresponde.

Comprometidos con la premisa de trabajar con transparencia e integridad contamos con diez políticas y compromisos de conducta de obligatorio cumplimiento:

1. Política para la gestión ética
 2. Compromiso para prevenir y combatir la corrupción
 3. Política sobre conflictos de interés
 4. Política de Responsabilidad Social Institucional
 5. Política de gestión de riesgos
 6. Política Ambiental
 7. Política frente al sistema de control interno y calidad
 8. Compromiso con la rendición de cuentas
 9. Compromiso al respeto de derechos de autor
 10. Compromiso con el buen servicio al ciudadano
- 

Talleres Desarrollados

1. Identificando al Ciudadano

Objetivo: Permitir que los Funcionarios identifiquen sus valores personales y profesionales.



En el 2017 llevamos a cabo una serie talleres y campañas de difusión de los contenidos del Código de Ética y Buen Gobierno con el fin de dar a conocer los lineamientos orientados a fortalecer la integridad de la Entidad atendiendo así a las observaciones dadas por el Ministerio de Defensa sobre la Auditoria realizada en la vigencia 2016.

2. Valores Institucionales de la Supervigilancia

Objetivo: Permitir que el funcionario realice un proceso de reaprendizaje de los valores institucionales enmarcados en el Código de Ética y Buen Gobierno.



Actualizamos el Código de Ética de acuerdo al análisis y mapeo de nuestros grupos de interés con el ánimo de fortalecer y consolidar la relación y los vínculos que se sostiene con ellos.

Se dió apertura al Comité de Ética y Agentes de Cambio para iniciar el proceso de implementación de la Gestión Ética en la Supervigilancia. De igual manera se

3. Taller de Retroalimentación del Código de Ética

Objetivo: Verificar con los funcionarios el aprendizaje del código de ética y la introyección del mismo.



conformó el equipo Agentes de Cambio integrado por servidores públicos representativos de toda la Entidad quienes deberán conocer y apropiarse del proceso de Gestión Ética y prestar el apoyo necesario para su implementación.

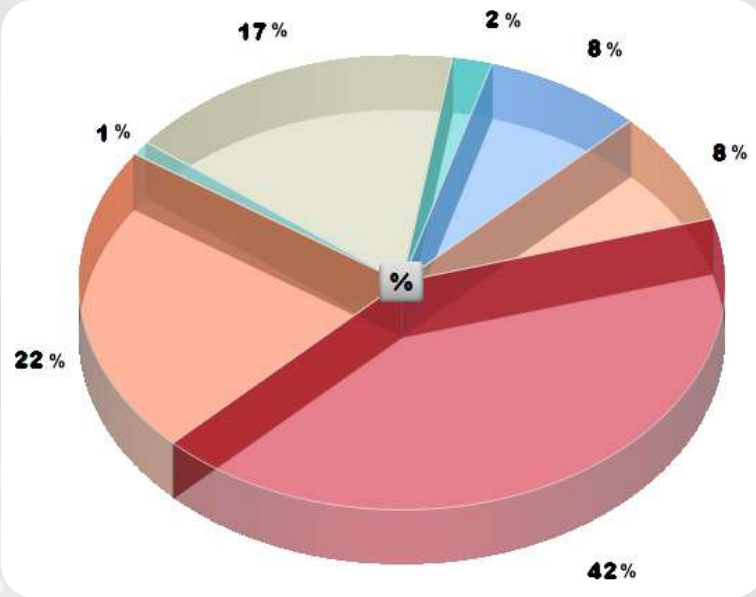
La Supervigilancia a través de la Política de Administración del Riesgo, adoptada bajo resolución número 20171100066447 del 11 de septiembre de 2017, se comprometió en la construcción y fortalecimiento de una cultura de rechazo a la corrupción y de corresponsabilidad en la gestión y defensa de lo público, en pro del cumplimiento de los fines estatales.

La administración de riesgos en la Supervigilancia, tiene un carácter prioritario y estratégico que opera bajo un enfoque de carácter preventivo y participativo, permite gestionar de forma anticipada las vulnerabilidades o eventos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios y grupos de interés. Así mismo el monitoreo y seguimiento periódico de los riesgos se constituye en la base fundamental para mejorar la gestión institucional.

Durante los meses de septiembre y octubre de 2017, con la asesoría y acompañamiento de las oficinas de Control Interno y de Planeación, los líderes de los procesos junto con sus equipos de trabajo, actualizaron los mapas de riesgos de gestión y de corrupción de los procesos de la Entidad siguiendo las metodologías para la identificación, análisis y valoración del Riesgo, diseñadas por el DAFP y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia. Los Mapas de riesgos fueron aprobados por

RIESGOS DE LA SUPERVIGILANCIA

Clase de Riesgo	Cant.	%
de Corrupción	14	22
Imagen	1	1
Cumplimiento	11	17
Tecnología	1	2
Estratégico	5	8
Financiero	5	8
Operativo	27	42
Total	64	100



el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo en la sesión del 30 de octubre de 2017 y contienen 64 riesgos de los cuales 50 son de gestión y 14 de corrupción.

De los 64 riesgos institucionales identificados y valorados, antes de controles, el 50% se ubica en una zona de riesgo extrema, el 31% en zona alta, el 17% en zona moderada y el 2% en zona baja, por lo cual se resaltó por parte de la Oficina de Control Interno, la importancia de monitorear, gestionar y controlar de manera adecuada dichos riesgos mediante la aplicación de los controles y la ejecución oportuna de las acciones definidas para su mitigación.

La base fundamental para la identificación y análisis del riesgo fue la actualización del Análisis de Contexto, mediante el cual se identificaron y analizaron tanto los factores positivos como los negativos, internos y externos, que afectan los objetivos de los procesos de la Entidad.

Mecanismos Éticos



Comité de Ética y Agentes de Cambio

Instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implementación de la Gestión Ética en la Entidad, encausado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos sus servidores.

Canales de Denuncia

La Supervigilancia dispone de canales de denuncias, para que cualquier sospecha o conocimiento de una irregularidad en materia laboral sea presentada de forma segura.

1. Atención Personal: Se da en las instalaciones de la entidad y está liderada por el área de Atención al Usuario, quien es la encargada de la recepción, registro, documentación de la denuncia, direccionamiento al Comité de Ética con copia a Control Interno, seguimiento al trámite de la denuncia y consolidación de las estadísticas al trámite de las denuncias.

2. Atención Telefónica: El Ministerio de Defensa cuenta con la "Línea del Honor - 163", a través de la cual los ciudadanos pueden denunciar ante el Ministerio de Defensa actos de corrupción o comportamientos indebidos.

3. Atención Virtual: Correo electrónico denunciecorrupcion@supervigilancia.gov.co que se encuentra vinculado al link Transparencia de la página web de la Entidad www.supervigilancia.gov.co

Mecanismos de Reclamación para Servidores

Dentro de los mecanismos de reclamaciones laborales, la Supervigilancia cuenta, por un lado con el **Comité de Convivencia Laboral** constituido como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. En el 2017 este Comité dirigió trece reuniones de convivencia y conciliación de los que dieron cierre definitivo a dos, no se logró conciliar uno y fue enviado a la Procuraduría y uno más se encuentra en trámite.

Además, dispone del **Comité de Personal** encargado de velar por la transparencia del proceso de provisión de empleos de carrera y encargos de las entidades públicas. Entre sus funciones esta resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección, evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

Por otra parte, el **Comité Paritario S.S.T.** tiene entre sus funciones tramitar reclamos de los funcionarios relacionados con la salud ocupacional.



2 CATEGORÍA ECONÓMICA





ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO

Los ingresos obtenidos por concepto del recaudo de la cuota de contribución que pagan las empresas vigiladas, constituyen el presupuesto de la Entidad. Dicha cuota se calcula sobre el capital declarado o por los aportes sociales reportados por los sujetos pasivos de la contribución con corte a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. La Ley, determina la base gravable de acuerdo al tipo de servicio prestado así:

Cuota de Contribución (%)		
Servicio	Base Gravable	Tarifa
Arrendadoras	Ingresos	1,00 %
Blindadoras	Capital Social o Capital Suscrito	1,50 %
Cooperativas de Vigilancia	Aportes Sociales	1,50 %
Departamentos de Seguridad	Gastos de Personal del Centro de Costos	2,00 %
Empresas Asesoras	Capital Social o Capital Suscrito	1,50 %
Empresas de Vigilancia	Capital Social o Capital Suscrito	1,50 %
Escuelas de Capacitación	Ingresos	0,40 %
Servicios Comunitarios	Gastos de Personal del Centro de Costos	2,00 %
Transportadora de Valores	Capital Social o Capital Suscrito	1,50 %



Para el año 2017 mediante la Ley 1815 del 7 de diciembre de 2016 y el Decreto 2170 del 27 de diciembre de 2016, se apropió un presupuesto total para la vigencia 2017 por \$ 24.579.000.000.

G4-EC1 Valor Económico Directo Generado y Distribuido

Concepto	Apropiado 2016	Ejecutado 2016	Apropiado 2017	Ejecutado 2017
Funcionamiento	\$ 15.123.170.000	\$ 12.201.253.930	\$ 18.096.341.000	\$ 16.902.240.046
Gastos de Personal	\$ 11.132.590.000	\$ 9.694.372.275	\$ 12.968.000.000	\$ 12.331.787.157
Servicios Personales Asociados a la Nómina	\$ 4.222.640.000	\$ 3.898.297.258	\$ 5.007.000.000	\$ 4.501.863.012
Sueldos de Personal de Nómina	\$ 2.862.640.000	\$ 2.745.402.245	\$ 3.266.000.000	\$ 3.159.478.070
Prima Técnica	\$ 451.000.000	\$ 341.053.880	\$ 536.000.000	\$ 362.170.653
Otros	\$ 829.000.000	\$ 735.040.980	\$ 1.025.000.000	\$ 858.845.605
Horas Extras, Días Festivos e Indemnización por Vacaciones	\$ 80.000.000	\$ 76.800.153	\$ 180.000.000	\$ 121.368.684
Servicios Personales Indirectos	\$ 5.524.950.000	\$ 4.565.149.158	\$ 6.456.000.000	\$ 6.428.899.272
Contribuciones Inherentes a la Nómina Sector Privado y Público	\$ 1.385.000.000	\$ 1.230.925.859	\$ 1.505.000.000	\$ 1.401.024.873
Gastos Generales	\$ 3.348.084.179	\$ 2.464.385.834	\$ 4.789.842.943	\$ 4.534.954.832
Impuestos	\$ 79.100.858	\$ 79.023.858	\$ 112.000.000	\$ 111.249.000
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 3.268.983.321	\$ 2.385.361.976	\$ 4.677.842.943	\$ 4.423.705.832
Transferencias	\$ 642.495.821	\$ 42.495.821	\$ 35.498.057	\$ 35.498.057
Inversión	\$ 11.646.000.000	\$ 8.496.939.529	\$ 4.710.000.000	\$ 4.659.379.471



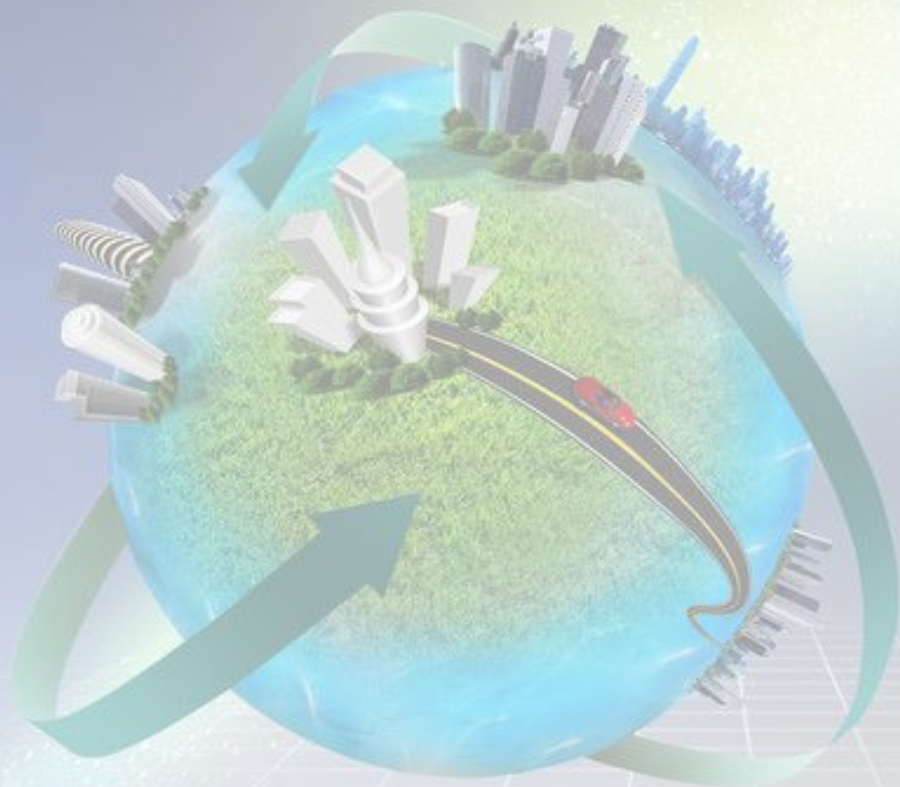
ASPECTO: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

Las necesidades de bienes y servicios, por parte de las áreas son consolidadas e incluídas en el Plan Anual de Adquisiciones, el cual es el instrumento por medio del cual se elabora una proyección de las necesidades para la vigencia siguiente. Posteriormente, el Plan Anual de Adquisiciones es socializado y presentado ante el Comité Institucional. Es importante mencionar que los aumentos en los valores solicitados por parte de las áreas, deben estar plenamente justificados, en especial cuando este incremento supere la inflación estimada por el Ministerio de Hacienda. De igual forma se tienen en cuenta los lineamientos impartidos por este Ministerio, en especial lo referente al Plan de Austeridad de Gasto. Por último, el Plan consolidado es enviado al grupo de contratos para ser publicado en la página web de compra eficiente (SECOP II) así como en nuestra página web.

	Año 2016	Año 2017
Valor total Plan Anual de Adquisiciones	\$ 26.769.170.000	\$ 24.579.000.000
Límite de Contratación Menor Cuantía	\$ 193.047.400	\$ 206.560.760
Límite de Contratación Mínima Cuantía	\$ 19.304.730	\$ 20.656.070

The background of the slide is a photograph of a calm lake. In the distance, a concrete dam is visible, with a small structure on top. The lake is surrounded by lush green trees and vegetation. The water reflects the surrounding greenery. The overall scene is peaceful and natural.

3 CATEGORÍA ENTORNO AMBIENTAL



El 9 de marzo del 2017 bajo Resolución número 2017100001287 se adoptó la **Política de Gestión Ambiental**, con el objetivo de formalizar el compromiso de la Supervigilancia de contribuir al desarrollo sostenible. A través de esta Política se establecen los principios de actuación que direccionan el desarrollo de nuestras actividades hacia el mejoramiento continuo, buscando la prevención, mitigación y compensación de los impactos generados al entorno, bajo criterios de sostenibilidad.



ASPECTO: MATERIALES Y RESIDUOS

Para garantizar una correcta gestión integral de los residuos peligrosos que generamos, contamos con un **Plan Integral de Residuos** y con certificados de tratamiento y disposición final de residuos tales como tóner, llantas, aceite de origen automotriz y RAEE. Nos aseguramos que los servicios de aprovechamiento, tratamiento o disposición final se realicen con instalaciones que cuenten con las licencias, permisos, autorizaciones o demás instrumentos de manejo y control ambiental a que haya lugar de conformidad con la normatividad ambiental vigente.

Adicionalmente, se estableció una alianza con la Fundación María José Pequeños y Grandes Héroes, la cual cuenta con un programa ambiental que apoya a niños con cáncer gracias a la entrega de material reciclable como papel, latas, cartón, botellas, etc.

En noviembre de 2017 comenzamos la medición de residuos aprovechables, en total se registraron 15.2 kilos de plásticos y 164 kilos de papel. Este material reciclable fue donado a la Fundación María José Pequeños y Grandes Héroes. Una vez se realiza la entrega del material reciclable, la Fundación nos expide un certificado de disposición final el cual socializamos con nuestros funcionarios.



Campaña de reciclaje "Desafío Super eco-vigilancia"



Adicionalmente, dispusimos puntos de reciclaje en las dos sedes de la Entidad, capacitamos a todos los funcionarios y contratistas en la correcta separación de residuos y en la importancia de contribuir al medio ambiente a través del reciclaje de pilas, plástico, papel y tapas, entre otros, junto con campaña de reciclaje **"Desafío Super eco-vigilancia"**.



**Funcionarios de Gestión Documental
recibiendo capacitación en la
disposición de residuos aprovechables**



**Punto de reciclaje sede
principal de la Supervigilancia**

Contratista del área financiera participando de la campaña Desafío Super eco-vigilancia



Una vez finalizada la campaña ambiental **"Desafío Super eco-vigilancia"** se premió a la sede ganadora por el trabajo realizado en la recolección de material reciclable, esto con el objetivo de reconocer y agradecer el esfuerzo de aquellos funcionarios que han adoptado un compromiso con el entorno a través de la correcta disposición de residuos aprovechables.



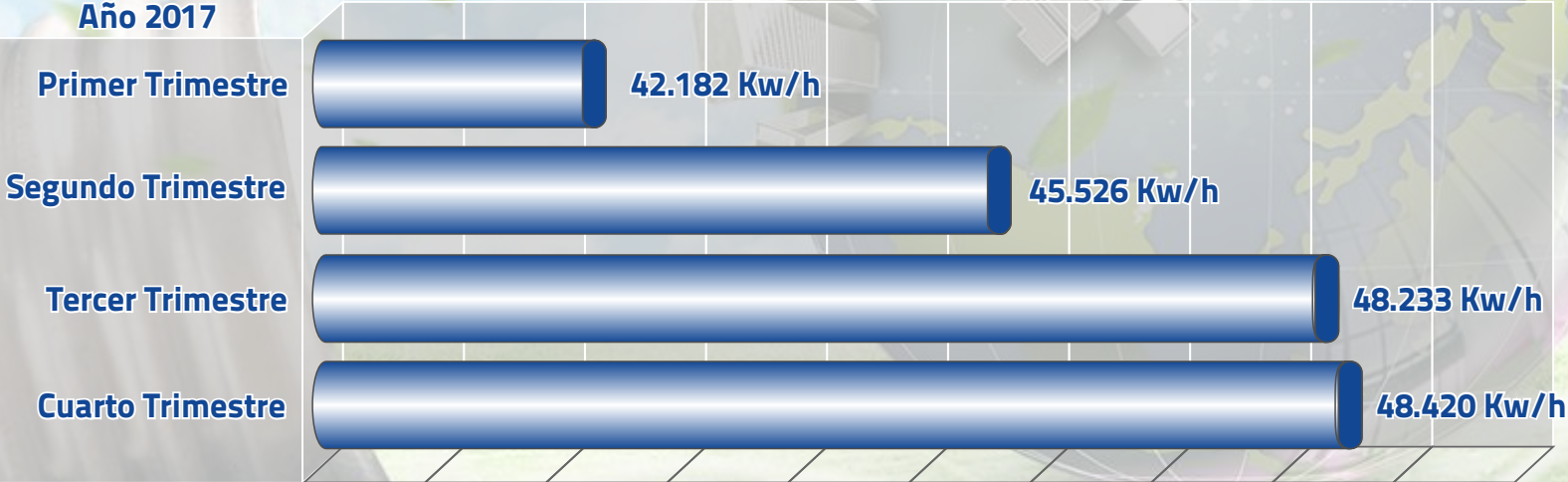
A conceptual image showing a hand holding a glowing lightbulb. The lightbulb is emitting bright yellow and orange sparks and energy, symbolizing energy and innovation. The background is a soft, out-of-focus grey.

ASPECTO:
ENERGÍA

Para efectos de evaluar el consumo de energía de la entidad, es importante mencionar que en julio del 2017, se adquirió una nueva sede, por lo que la información que se brindará a continuación refleja el consumo de las tres sedes.

Consumo Total de Energía Kw/h

Año 2017



Campaña de concientización sobre ahorro de energía



¿Y SI APRENDEMOS A CUIDAR LA ENERGÍA?

TODOS PODEMOS CUIDAR LA ENERGÍA DESDE NUESTRO LUGAR DE TRABAJO.

TIPS PARA AHORRAR ENERGÍA

- Usa bombillos de bajo consumo.
- Aprovecha la luz natural durante el día.
- Antes de salir apaga la luz.
- Apaga la pantalla del computador si sales por mas de 10 minutos.
- Usa termos para conservar las bebidas calientes.
- Apaga los equipos electrónicos al final de la jornada.

SuperVigilancia
Comunicación de Aguas y Saneamiento

www.supervigilancia.gov.co
f @supervigilancia t @SuperVigilancia

Buscando minimizar el consumo de energía en las sedes de la Entidad y de crear estrategias que garanticen el cambio de hábitos y comportamientos en los funcionarios y colaboradores hacia el uso eficiente y ahorro de energía, se diseñó un Programa de Gestión para el **Uso Eficiente del Recurso Energético**. En este Programa se establecen estrategias de educación y concientización, un plan de inspección y unos indicadores para el respectivo seguimiento y control.



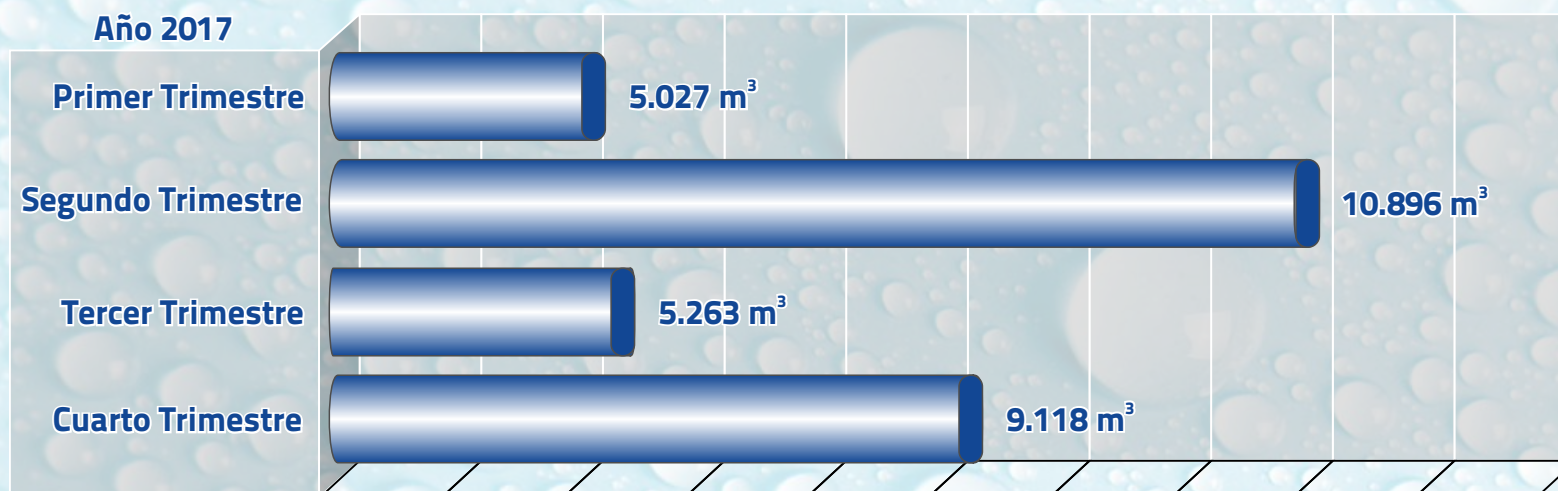
A glass sphere is shown falling into a body of water, creating a large splash and concentric ripples. The scene is captured in a high-speed, artistic style with a soft, blue-tinted background. The text 'ASPECTO: AGUA' is overlaid in the center in a stylized, outlined font.

ASPECTO:
AGUA

Para el reporte del consumo del recurso hídrico, se tuvo en cuenta el traslado de una de las sedes realizado en julio de 2017.

El consumo de agua fue el siguiente:

Consumo Total de Agua m³



An aerial photograph of a sprawling, dense urban landscape, likely Tokyo, viewed from a high vantage point. The city is filled with a variety of buildings, from low-rise residential structures to taller commercial skyscrapers. A prominent multi-lane highway runs vertically through the center of the frame. The sky is a pale, hazy yellow, with a bright sun visible in the upper right corner, creating a soft, diffused light across the scene. The overall atmosphere is one of a busy, modern metropolis under a clear but slightly hazy sky.

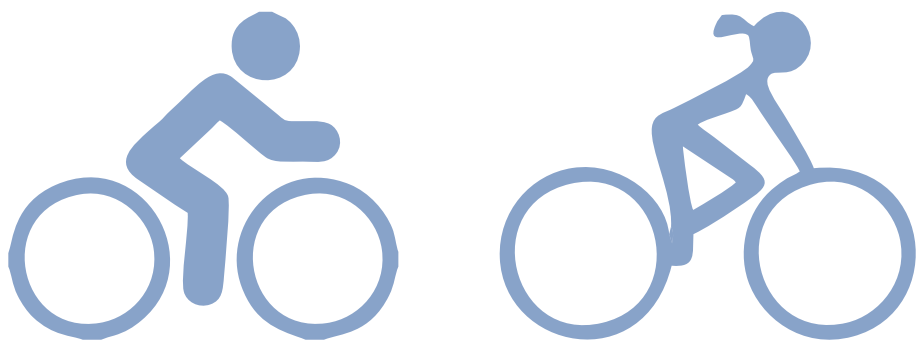
ASPECTO: EMISIONES



Con el objetivo de neutralizar las emisiones de gases efecto invernadero generadas por nuestras actividades y dadas a conocer a través del Informe de Medición de Huella de Carbono 2016, se invitó a todos los funcionarios y contratistas a participar de la primera actividad de compensación de la huella de carbono. Inicialmente se realizó una caminata por senderos del parque natural Chicaque para sensibilizar y concientizar a los funcionarios sobre la importancia de la preservación del medio ambiente. Seguidamente se realizó la siembra de ochenta árboles como símbolo de respeto, preservación y cuidado del medio ambiente.



Adicionalmente, implementamos la ley 1811 de 2016 "por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional, incrementar el número de viajes en bicicletas, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana". El incentivo de ley consiste en otorgar medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que funcionarios certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, para el caso del personal de la Supervigilancia se determinó otorgar un día libre remunerado por cada treinta veces que certifiquen haber llegado en bicicleta. Por lo anterior, fueron designados parqueaderos para bicicletas tanto para funcionarios como contratistas y se implementaron campañas informativas sobre la presente ley y los incentivos establecidos.



YA PUEDES
VENIR EN
BICI A LA
SUPERVIGILANCIA

SEDE: CENTRO EMPRESARIAL
SARMIENTO ANGULO

Funcionarios y
colaboradores que
quieran utilizar la bici
como medio de
transporte lo podrán
hacer, siguiendo los
siguientes pasos:

1. Enviar correo electrónico de
solicitud a la Oficina de
Recursos Físicos.
(por única vez)
almacen@supervigilancia.gov.co

2. Asegurarse de traer
cadena y candado de bici.

3. Utilizar adecuadamente el
parqueadero de Bicicleta
asignado.

Y Luego a Disfrutar . . .

www.supervigilancia.gov.co

[f @supervigilancia](#) [@Supervigilancia](#)



— DETENTE —
• ES MOMENTO DE ACTUAR •
POR UNA MOVILIDAD SOSTENIBLE

Supervigilancia



www.supervigilancia.gov.co
f @supervigilancia t @supervigilancia



Supervigilancia



— DETENTE —
• ES MOMENTO DE ACTUAR •
POR UNA MOVILIDAD SOSTENIBLE

www.supervigilancia.gov.co
f @supervigilancia t @supervigilancia

Se debe contar con información confiable y completa, no obstante, debido al cambio de una de las sedes no contamos con la totalidad de la información requerida para llevar a cabo el cálculo de carbono, razón por la cual el reporte de la medición de carbono se publicará en el próximo Informe de Sostenibilidad.

La medición de la huella de carbono 2017, se llevará a cabo en el mes de marzo de 2018 debido a que la Supervigilancia sufrió un cambio estructural significativo (cambio de sede) lo cual puede alterar la base del desempeño de las emisiones de la entidad lo que dificultaría las comparaciones a lo largo del tiempo.



Supervigilancia



— DETENTE —
• ES MOMENTO DE ACTUAR •
POR UNA MOVILIDAD SOSTENIBLE

www.supervigilancia.gov.co
f @supervigilancia t @supervigilancia



ASPECTO: MECANISMOS DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL

Con el objetivo de identificar actos y condiciones inseguras asociadas a las actividades en el lugar de trabajo y poder establecer medidas de control efectivas, fueron dispuestas **Tarjetas de Reporte de Actos y Condiciones Inseguras** para que funcionarios y colaboradores identifiquen a través de esta herramienta los peligros asociados a su actividad laboral que no estén controlados y/o por algún motivo expongan la salud y la integridad de los funcionarios de la Entidad.

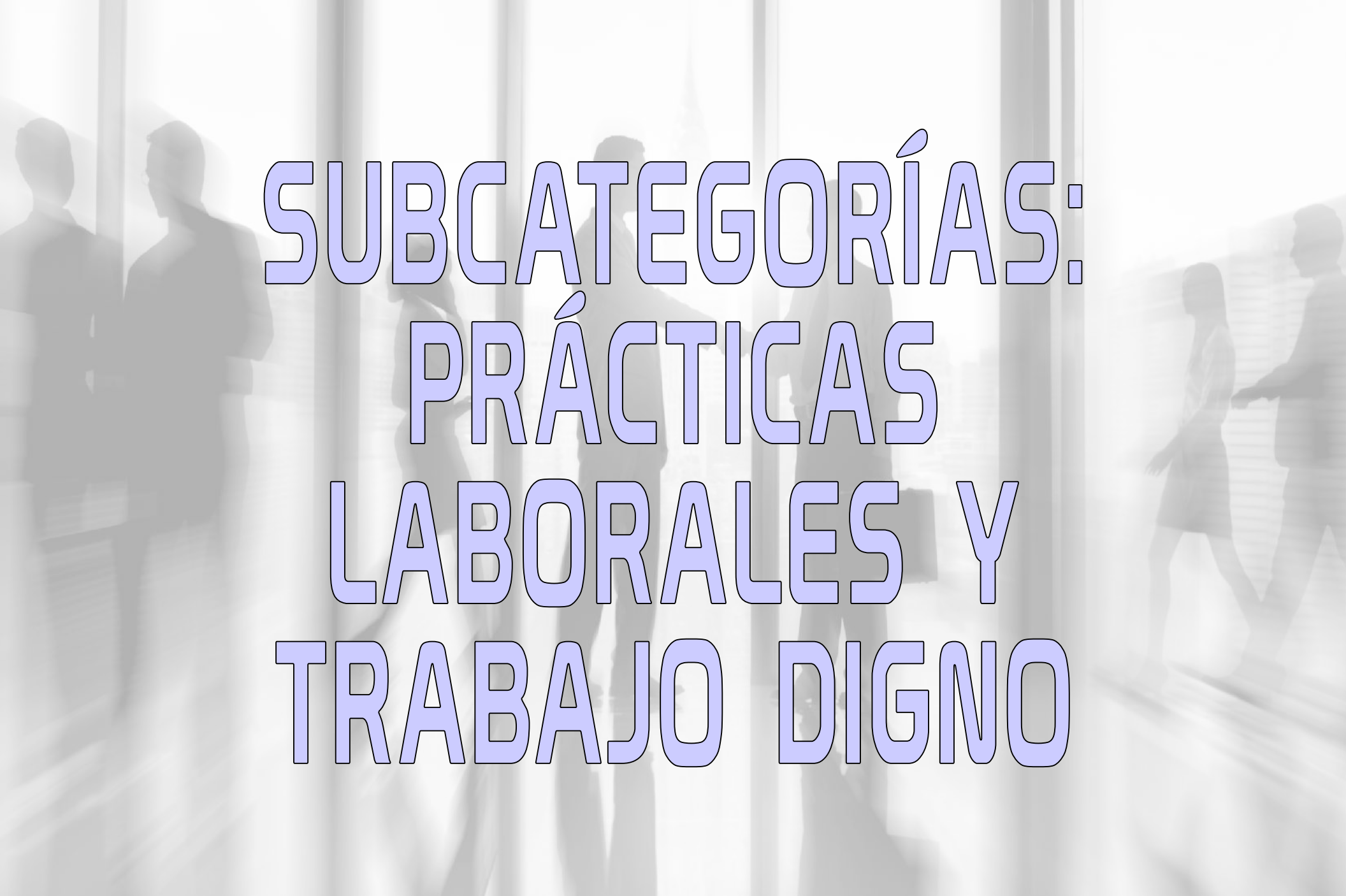


Buzón de reporte de actos y condiciones inseguras sede torre 8 piso 11

The background features a light gray illustration of several business professionals in suits. They are positioned on a path made of interlocking puzzle pieces. Some individuals are standing, while others are in motion, suggesting a collaborative and dynamic work environment. The overall tone is professional and forward-looking.

4

CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

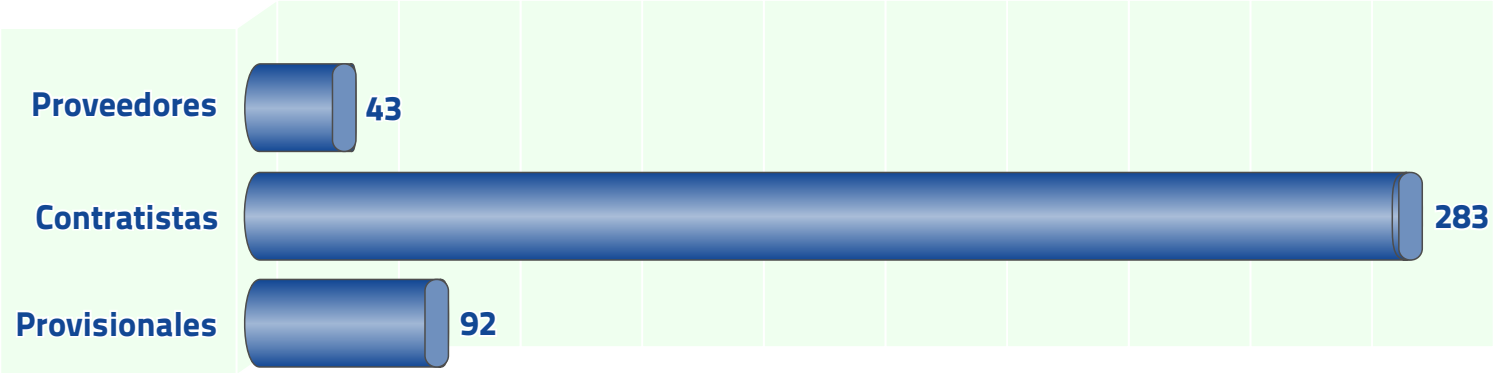


SUBCATEGORÍAS: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

A grayscale photograph of a group of people working together at a table in a library or office setting. In the background, a man in a plaid shirt is looking down at his work. In the foreground, a woman with long dark hair is smiling and looking towards the camera. To her right, a man with a beard is looking down at a tablet. Another person's hand is visible in the bottom left corner, holding a pen. The table is covered with papers, a tablet, and other work-related items. Bookshelves filled with books are visible in the background.

ASPECTO: EMPLEO

Número de Contrataciones



Novedades Laborales



En la vigencia de 2017 se vincularon a la Entidad veintiséis servidores públicos, dentro de los cuales siete de ellos son servidores de libre nombramiento y remoción y los demás de acuerdo con la estructura de la Entidad son en Provisionalidad. Esta información se encuentra actualizada en el sistema de información y gestión del empleo público SIGEP.



ASPECTO: RELACIONES ENTRE FUNCIONARIOS Y LA DIRECCIÓN

Plan de Bienestar

Para el desarrollo del Plan de Bienestar 2017, se realizó una encuesta para recopilar las necesidades de Bienestar de los servidores, en ello se contempló brindar estímulos en diferentes áreas del servidor como: programas deportivos, programas recreativos y vacacionales, programas artísticos y culturales, programas de promoción y prevención de la salud, promoción de programas de vivienda, actividades para la preparación de quienes están próximos a pensionarse.

Dentro de toda la vigencia se desarrollaron actividades de torneos deportivos en las instalaciones de la caja de compensación Colsubsidio en las modalidades de baloncesto, voleibol, tenis de mesa, bolos y fútbol cinco, realizando la respectiva inauguración, así como la premiación a estas actividades deportivas, con un acto donde se entregaron medallas y trofeos a cada uno de los equipos ganadores, esta actividad ayudó a que los servidores se integraran y se distrajeran un poco de sus responsabilidades diarias, para así seguir cumpliendo sus funciones propias con más empeño, después de un espacio de esparcimiento, propendiendo por el bienestar de los colaboradores de la Entidad.



Se brindó un espacio en el Club Bellavista de Colsubsidio para que los servidores reflexionaran sobre la importancia de la amistad dentro del entorno laboral, ya que teniendo unas muy buenas relaciones interpersonales el trabajo se facilita y se desarrolla con agrado en espacios de camaradería, lo anterior con el ánimo de brindar un excelente servicio al usuario externo que es nuestro principal cliente.

Teletrabajo

La Asociación Sindical de Empleados de las Superintendencias del Estado Colombiano - ASEESCO, asesorará el proceso de implementación del Teletrabajo en la Supervigilancia, teniendo en cuenta la experiencia de SuperSociedades, la Supervigilancia aportará el proyecto de acto administrativo de implementación del teletrabajo.



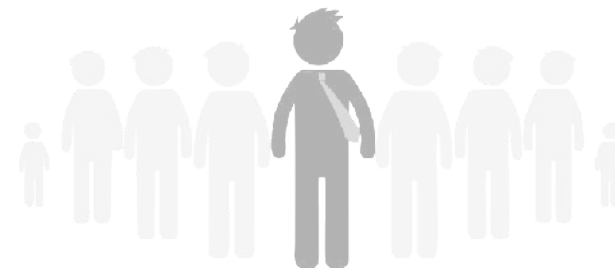
Clima Laboral



Motivación



Liderazgo



Trabajo en Equipo



Sentido de Pertenencia



De acuerdo a la auditoría realizada por el Ministerio de Defensa y la medición del Barómetro Ético, se evidenció que la entidad no contaba con un clima laboral idóneo, lo cual estaba afectando la salud mental de los servidores, sus relaciones interpersonales, su bienestar, confianza, trabajo en equipo, comunicación organizacional, motivación, liderazgo e índices de satisfacción personales y laborales, entre otros. Razón por la cual el grupo de Recursos humanos, por medio del proceso de bienestar realizó actividades de intervenciones individuales y grupales orientadas al fortalecimiento de competencias blandas (conjunto de habilidades sociales como el lenguaje, comunicación, percepción, entre otras, las cuales influyen y determinan a los sujetos y las relaciones interpersonales, impactando la parte personal y social).

Con los resultados de la auditoría realizada por el Ministerio de Defensa y el Barómetro Ético se inicia este proceso de intervención. Se realizan durante la vigencia doce sensibilizaciones en temas como: Comunicación, Liderazgo, Sentido de Pertenencia y Valores Institucionales.

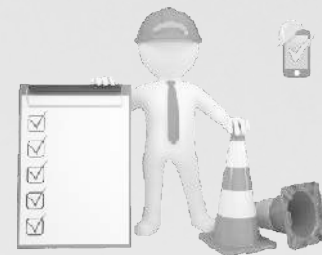
Plan para Pre-Pensionados



Cada una de los fondos de pensiones han estado muy atentos con sus pre pensionados, realizando invitación a charlas para que conozcan cómo se encuentran los diferentes temas referentes a su pensión, y orientándolos para el momento del retiro con charlas tendientes a mejorar su organización monetaria, así como qué actividades pueden desarrollar al momento de pensionarse y todo esto se ha realizado con el apoyo de Colpensiones, Colfondos y Porvenir.

ASPECTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Evaluación al SG-SST por parte de la ARL



La ARL Positiva aplicó su formato de evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ESG-SST) con el fin de verificar el nivel de avance de la implementación del sistema de la Entidad, sobre la transición para sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los resultados obtenidos del ESG-SST muestran un nivel de avance de la implementación del SG-SST de un 14,7% con respecto a febrero del año 2016.

Teniendo en cuenta esta evaluación se hace el montaje del plan de trabajo con la ARL, para obtener el asesoramiento y apoyo para la implementación del sistema. La Entidad dispuso de 112 horas con base en las cotizaciones de los trabajadores a la ARL el año inmediatamente anterior. A continuación se enumeran algunas actividades incluidas en el plan de trabajo:

- Asesoría y asistencia técnica para actualización en la matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Asesoría y asistencia técnica para actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

- Apoyo en la planeación y/o acompañamiento y evaluación de simulacros de evacuación que se lleven a cabo en la Entidad.
- Capacitación con casos de acoso laboral y resolución de conflictos al comité de convivencia.
- Capacitación a los miembros del COPASST en la Resolución 1401 del 2007 y en investigación y reporte de incidentes y accidentes laborales.
- Formación a la brigada de emergencias en primeros auxilios, contra incendios y evacuación.
- Capacitación al personal de la Entidad en estilos de vida saludable, rumbaterapia, nutricionista, prevención de alcoholismo, farmacodependencia y tabaquismo.
- Intervención y actualización al programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes músculo esqueléticos.

Conformación Comité del COPASST

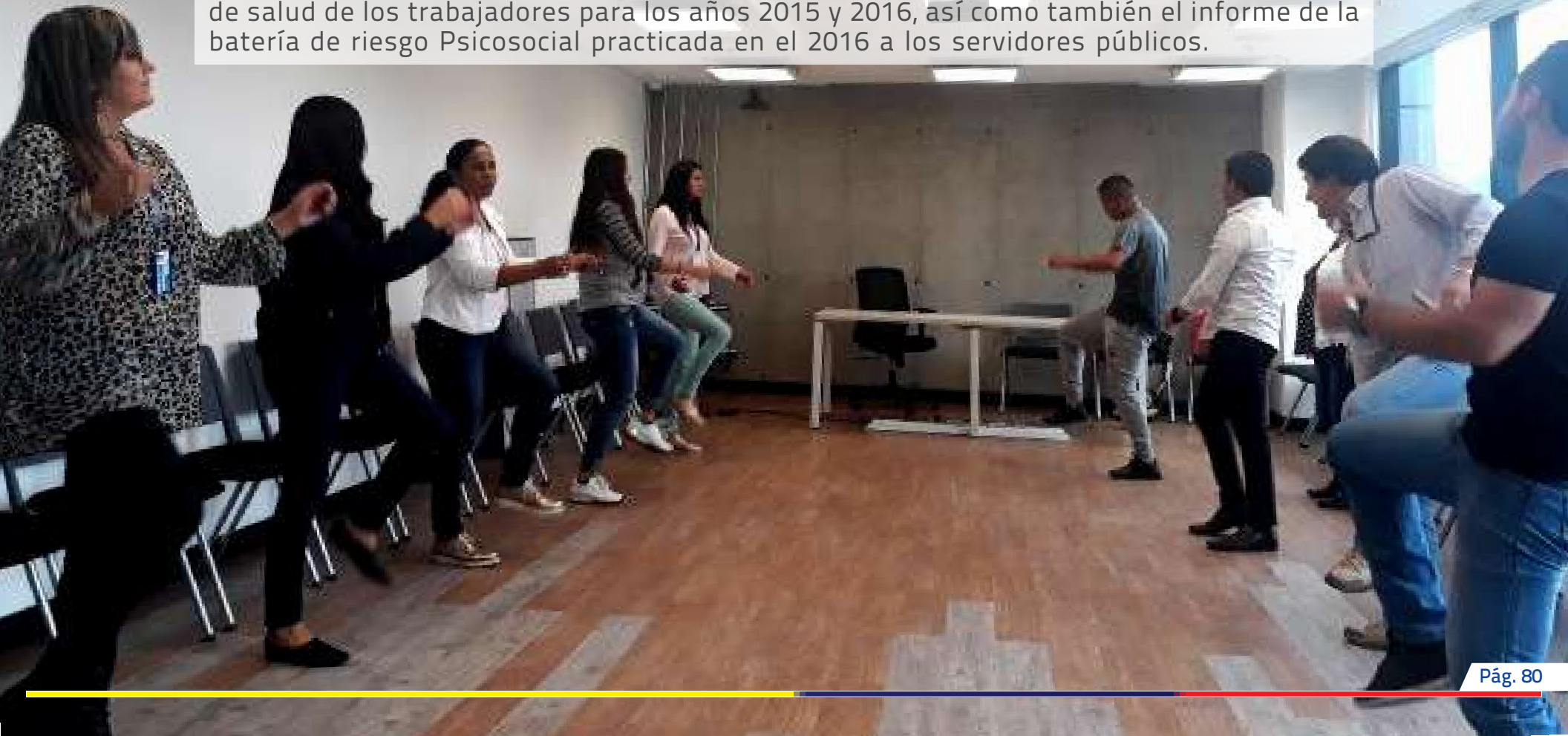
El 6 de marzo se llevaron a cabo las elecciones del comité del COPASST en las dos sedes de la Entidad.



La Entidad adoptó la Resolución No.20173100022467 por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Campañas de Promoción y Prevención en Salud

Se implementaron campañas virtuales y físicas como parte del programa de promoción y prevención en salud en el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las temáticas se tomaron de acuerdo a las recomendaciones y conclusiones de los informes de las condiciones de salud de los trabajadores para los años 2015 y 2016, así como también el informe de la batería de riesgo Psicosocial practicada en el 2016 a los servidores públicos.



VIERNES SALUDABLES

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST), abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, por eso los invitamos a contribuir con el desarrollo de un entorno de trabajo seguro y saludable.



Es necesario tomar conciencia, tanto servidores públicos como contratistas, sobre la importancia de trabajar por nuestra salud; por este motivo, los viernes serán días de cambio en los hábitos de cada uno de nosotros.



SuperVigilancia
Superintendencia del Medio Ambiente y Seguridad

- Introducción Viernes Saludables
- Pausas activas
- Consejos para mejorar hábitos alimenticios
- beneficios de adoptar buenos hábitos alimenticios
- ¿Por qué es importante dormir lo suficiente?
- Consejos para dormir mejor
- Dile no al azúcar
- Metodología día sin azúcar
- Maneje el estrés laboral
- Día Mundial contra el cáncer de pulmón
- Trabajo en equipo
- Rumbaterapia

¡ DILE NO AL AZÚCAR !



VIERNES 13 - OCTUBRE

Los miembros del comité del COPASST se preocupan por tu salud, por esto invitan a todos los funcionarios de la Entidad a participar del día sin azúcar, con el fin de crear conciencia de los efectos negativos que produce en nuestro organismo.

• CONSECUENCIAS DEL CONSUMO EXCESIVO DE AZÚCAR •

- Aparición de acné
- Debilidad en el sistema inmunológico
- Debilidad en la vista a largo plazo
- Envejecimiento prematuro.
- Aumento del riesgo de obesidad y exceso de peso
- Acumulación y retención de líquidos
- Problemas dentales



SuperVigilancia
Superintendencia del Medio Ambiente y Seguridad

PAUSAS ACTIVAS: UN ARMA CONTRA LAS ENFERMEDADES LABORALES

El sedentarismo laboral es una de las prácticas más recurrentes en las personas, el desarrollo diario de actividades similares puede crear alteraciones físicas y mentales.

Estos ejercicios le ayudarán a implementar pausas activas saludables que le permitirán reactivar energía, aumentar la productividad, mejorar el estado de ánimo y alerta:



¡ ROMPE TU RUTINA CADA 2 HORAS POR 10 MINUTOS Y BRÍNDALE A TU CUERPO Y MENTE BIENESTAR !

Brigada de Emergencia

En el mes de marzo se hizo la convocatoria a los miembros que conforman la brigada de la Entidad con el propósito de hacer una retroalimentación de la importancia de continuar el proceso de capacitación y el papel fundamental que tienen dentro de la Entidad, para atender cualquier contingencia derivada de emergencia, siniestro o desastre, tomando medidas y acciones preventivas.

Se hizo la definición de roles dentro de la brigada, con el fin de garantizar una respuesta oportuna y eficaz.



Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Evacuación



Primeros Auxilios



Pista de Entrenamiento



Manejo de Extintores



Se llevó a cabo un simulacro de evacuación, con el propósito de minimizar los daños, reducir los factores de ignorancia y sorpresa que son resultado de situaciones de emergencia reales, causadas por diversos fenómenos o hechos que puedan llegar a perturbar las instalaciones de la Entidad.



Simulacro Distrital

La superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada participó en el simulacro Distrital, inscribiéndola en la IDIGER para dar el reporte del mismo. Se contó con el apoyo de las asesoras de la ARL para hacer los respectivos informes. Se hicieron reuniones previas con los brigadistas para asignar roles y estructurar los guiones.



Intervención Riesgo Psicosocial

Durante el mes de abril y mayo se realizó la intervención al riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los resultados de la batería psicosocial y el programa de vigilancia epidemiológica. Se realizaron tres talleres principales con el apoyo de la psicóloga delegada por Unimsalud.

Taller en Sentido de Pertenencia y Compromiso



Taller Manejo de Estrés



Taller de Liderazgo

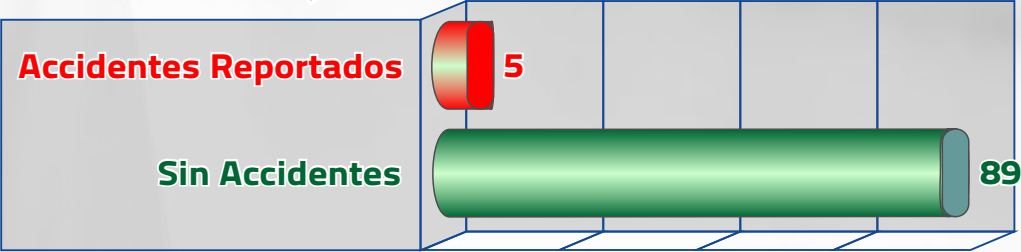


Exámenes Médicos

Con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgos e identificar posibles problemas en la salud de los funcionarios de la entidad, ocasionados por la laboro por la exposición al medio ambiente de trabajo, se practicaron los exámenes médicos periódicos ocupacionales de conformidad con la Resolución No.2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social.

ACCIDENTES DE TRABAJO	Número	Porcentaje
SI	5	5 %
NO	89	95 %
TOTAL	94	100 %

Accidentes de Trabajo





ASPECTO: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN



Dentro del Plan de Capacitación para la vigencia de 2017, se realiza un diagnóstico de las necesidades de cada servidor dentro de su proceso, para que el comité interinstitucional apruebe los temas relevantes que se puedan dar con el apoyo de los entes públicos y así formar el **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2017**, encaminado a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

La capacitación para provisionales puede hacer parte de los programas de entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción o reintroducción de la Entidad, los cuales se encuentran orientados a impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se atiendan necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata, a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios. De allí se desprende un consolidado de capacitaciones enfocadas a cumplir con las misionalidades y objetivos de la Entidad y en función de fortalecer las competencias tanto personales como por equipo de trabajo.

De igual manera se estableció un Convenio de Capacitación con la **Universidad Militar Nueva Granada** para ofrecer a los servidores capacitaciones de alta calidad que permitan desarrollar los proyectos de Aprendizaje de acuerdo a su puesto de trabajo y las necesidades de su grupo.

Dicho convenio se dió inicio el día 20 de Abril de 2017 con las siguientes temáticas:

- Reforma Tributaria
- Bolsa Mercantil de Colombia
- Actualización de la Norma de Calidad ISO 9001-2015
- Contratación Estatal
- Curso de Policía Judicial
- NIIF – Normas Internacionales de Información Financiera
- Constitución Política
- Microsoft Excel
- Diplomado en Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Derecho Probatorio
- Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011



SUBCATEGORÍA DERECHOS HUMANOS



Con el objetivo de fomentar el respeto y la protección de los Derechos Humanos en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada y de trabajar en pro de la implementación de los principios uno y dos del Pacto Global se desarrollaron diferentes mesas de trabajo encaminadas a sensibilizar a las empresas vigiladas sobre la necesidad e importancia de afianzar una relación de conocimiento recíproco de los derechos humanos que permita contribuir a una cultura de respeto de las garantías fundamentales de las personas.



Durante la vigencia 2017, se desarrollaron cuatro mesas que permitieron generar un espacio de diálogo, aprendizaje e intercambio de experiencias con las empresas vigiladas e identificar los riesgos y vulneraciones que se presentan en el sector. De acuerdo a este análisis, se ha logrado avanzar en la definición de una Política de Derechos Humanos que contribuya a establecer actividades de control, prevención y gestión de oportunidades de mejora continua.

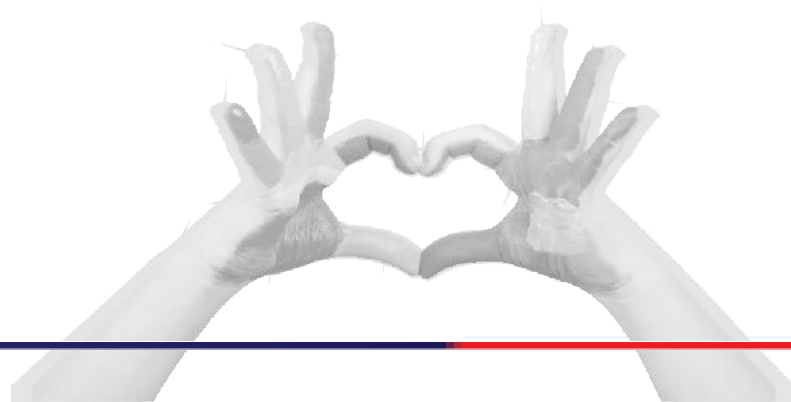
Esta Política, pretende ser el marco orientador que promueva el respeto, la protección y garantía de los Derechos Humanos contemplados en los tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado Colombiano y hacen parte del bloque de constitucionalidad.



De igual manera se logró orientar a las empresas participantes en la consolidación de una cultura de trabajo, que aprecie la diversidad en todas sus formas, que sea incluyente y que cumpla con los estándares laborales.

Las Mesas de trabajo estuvieron enfocadas en las siguientes temáticas:

- Antecedentes y la evolución de los Derechos Humanos y las obligaciones del Estado en el respeto, protección, garantía y cumplimiento de estos derechos, así como de la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tenga alguna participación.
- Principios de los derechos humanos e igualdad y no discriminación.
- Marco internacional y nacional de derechos humanos de las mujeres y otros marcos jurídicos.
- Orientaciones sexuales y diversidades de género.





ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN

En reunión sostenida en las instalaciones de la Supervigilancia, la Corporación Matamoros presentó a los gremios del sector la importancia que tiene la inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia. El encuentro estuvo presidido por la Directora Ejecutiva de la Corporación Matamoros, quien dió a conocer los beneficios que tendrían las empresas de todos los sectores que se sumen a las políticas incluyentes de contratación. Los representantes de los gremios recibieron de manera positiva la iniciativa y realizaron aportes en lo que sería un posible proyecto macro o construcción de política pública para ampliar el rango de cobertura laboral, no solo a los heridos en combate que preservaron la soberanía nacional, también para los excombatientes y personal en general que presente la misma condición.

Este proyecto supondría el trabajo articulado entre la Supervigilancia, la corporación y las empresas del sector, teniendo en cuenta un marco normativo y jurídico que determinaría la viabilidad de la propuesta.

Adicionalmente, se llevó a cabo reunión con la Fundación Arcángeles sobre oportunidades laborales de las personas con discapacidad en las diferentes empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y se brindó información a los asistentes sobre los beneficios de contratar personas en condición de discapacidad.



Conferencia sobre Inclusión Social y Laboral de Personal con Discapacidad en la Seguridad Privada **"Talentos Diversos - Derechos Iguales"**



Capacitaciones en Derechos Humanos

PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

La Superintendencia en alianza con la Defensoría del pueblo llevó a cabo dos ciclos de formación en Derechos Humanos a los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Se capacitó al personal de 48 empresas. El programa se dividió en siete módulos de cuatro horas cada uno, con un total de 32 horas de formación.

Los temas abordados en estos módulos fueron:

- Principios básicos de Derechos Humanos
- Igualdad
- No discriminación
- Empresa y Derechos Humanos
- Uso indebido de la fuerza
- Perspectiva de género
- Responsabilidad penal y disciplinaria por violación a los derechos humanos entre otros.

Primer ciclo de capacitaciones en Derechos Humanos



Segundo ciclo de capacitaciones en Derechos Humanos



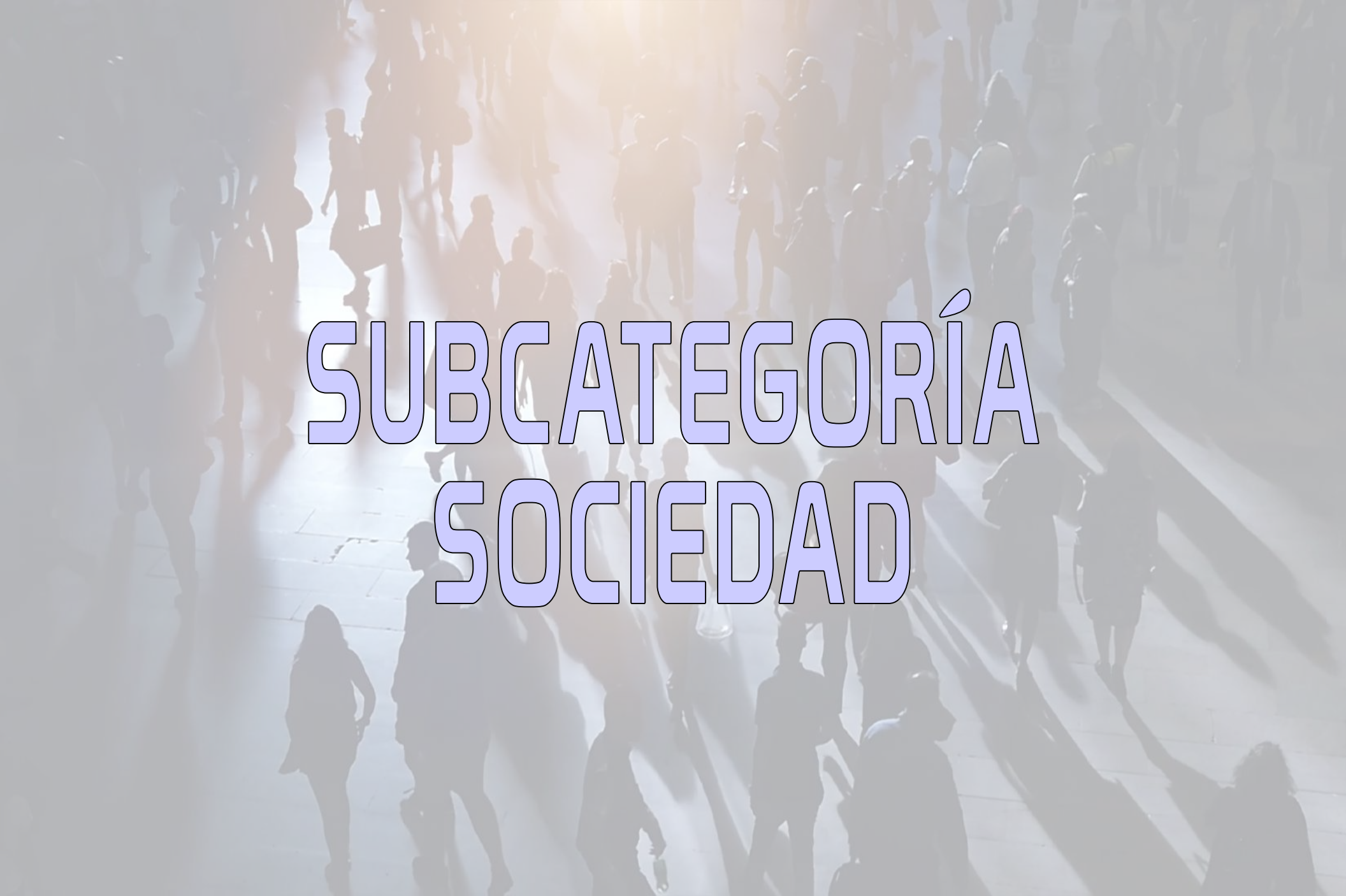
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

SINDICATO

Treintayseis (36) funcionarios hacen parte de la Asociación Sindical **ASEESCO**.

La Supervigilancia firmó acuerdo de Negociación con la Asociación Sindical **ASEESCO**, dentro de los cuales se destacan los siguientes acuerdos:

1. Se apropiarán recursos para la vigencia 2018 a fin de cubrir la contratación del auxilio del Plan Complementario de salud para los funcionarios de la Supervigilancia teniendo en cuenta las cotizaciones de las diferentes EPS.
2. La entidad realizará el acto administrativo "circular" que fija los criterios para que los servidores de la entidad accedan al beneficio del Plan Complementario.
3. El valor total del auxilio "Plan Complementario" se deberá prever en el presupuesto de la vigencia 2018, para lo cual se encarga a la Oficina Asesora de Planeación para hacer las gestiones pertinentes.
4. Los responsables del fondo del ahorro que funcionaba en la Supervigilancia, se comprometen a revisar su normatividad y beneficios.
5. La Supervigilancia dispuso de una Oficina para la Asociación Sindical **ASEESCO**.
6. Se destinará la partida correspondiente de acuerdo a la clasificación que disponga el Ministerio de Hacienda.
7. Turnos semana santa, navidad y año nuevo: establecer turnos rotativos para los funcionarios de la planta de personal, de tal forma que se puedan disfrutar de descansos, bienestar y mejora en su calidad de vida laboral durante la semana santa, navidad y año nuevo sin afectar la prestación del servicio público en la Entidad.



SUBCATEGORÍA SOCIEDAD



ASPECTO: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Para dar cumplimiento a nuestro compromiso de lucha contra la corrupción se elaboró el Mapa de Riesgos de Corrupción del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada con apoyo de la Secretaria de Transparencia bajo la metodología ISO 31000-2009.

Se identificaron los siguientes riesgos de corrupción que afectan el sector, estableciendo como premisa en la identificación que la corrupción no viene solo de las entidades del sector público, sino también del sector privado y que es tan corrupto el que recibe cualquier dádiva como el que la entrega.

Análisis de Riesgos Asociados a los Prestadores de Servicios del Sector de Seguridad y Vigilancia Privada

Riesgo 1: Recibir, solicitar o aceptar una dádiva o cualquier beneficio no justificado por expedir certificados de cursos de seguridad y vigilancia sin que las personas hayan asistido o cumplido con la programación y requisitos.

Riesgo 2: Recibir, solicitar o aceptar una dádiva o cualquier beneficio no justificado por la realización de blindajes de carro sin las respectivas autorizaciones de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o por certificar tipos de blindaje diferentes a los instalados.

Riesgo 3: Prometer, ofrecer o dar a los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia, alguna dádiva o cualquier beneficio para la autorización de equipos armados, municiones y explosivos.

Riesgo 4: Prometer, ofrecer o dar a los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia, alguna dádiva o cualquier beneficio para que omitan en los informes de visita de inspección los incumplimientos o infracciones observados a un vigilado.

Riesgo 5: Prometer, ofrecer o dar a los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia, alguna dádiva o cualquier beneficio para que omitan las multas, medidas cautelares y sanciones a un vigilado.

Riesgo 6: Prometer, ofrecer o dar a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio para que le favorezca en la celebración de un contrato o servicio.

Control al Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

Expedimos la circular externa 20172000000465 del 2 de noviembre del 2017 con la finalidad de ejercer el control al Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo sobre operaciones realizadas por los servicios de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada que se encuentran sujetos a los lineamientos de la circular, deben garantizar que evitarán estar incurso de la utilización y beneficios de la actividad del contrabando y sus derivados, pues esta actividad es considerada como una modalidad de lavado de activos.

A blurred background image of a call center with several agents wearing headsets and working at computers.

SUBCATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS

Atención al Ciudadano

Durante la vigencia del 2017 en búsqueda de abrir nuevos espacios de participación ciudadana, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada realizó entre otras las siguientes actividades: asistió a las Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano (Ipiales-Nariño, La Dorada –Caldas, Santa Rosa de Cabal – Risaralda y Tibú- Norte de Santander), llevó a cabo reuniones con los gremios, la rendición de cuentas, realizó encuestas de satisfacción mediante los diferentes canales de comunicación con los que cuenta, e hizo el lanzamiento de su nueva página web, así como el avance en la tercerización de la prestación del servicio de Call Center y Chat.



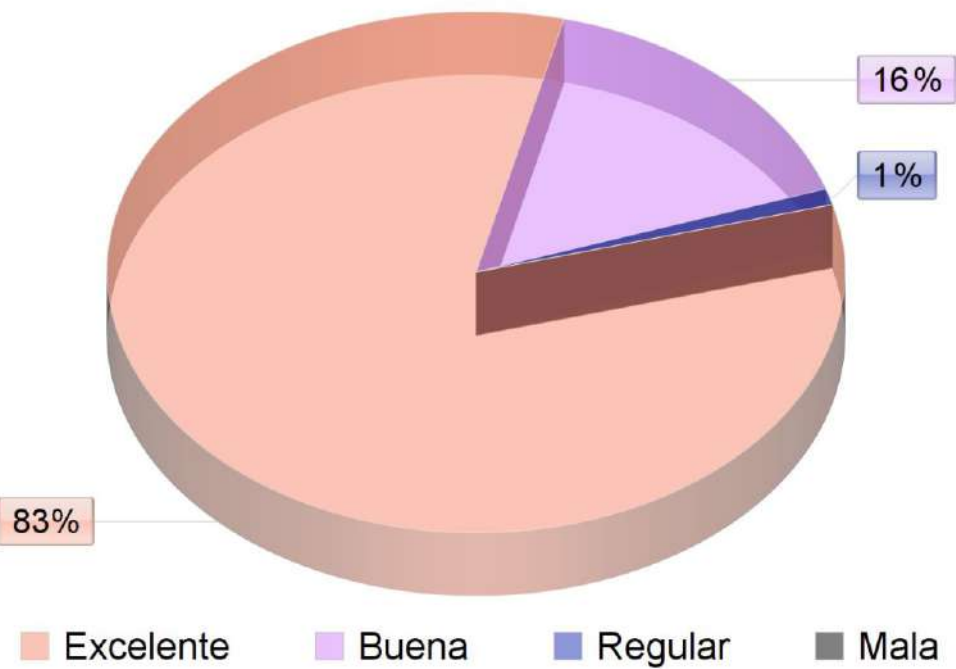
Así mismo y en aras de mejorar la prestación del servicio a nuestros grupos de interés, fue aprobado el Protocolo Unico de Atención al Usuario y Grupos de Interés en concordancia con las directrices del Ministerio de Defensa Nacional y la Política de Atención al Ciudadano en el Sector Defensa, con el cual se espera entonces acercar la SVSP a los ciudadanos, vigilados y comunidad en general a través de un servicio eficiente, equitativo, ágil, amable, con espíritu de servicio, respeto y principio de igualdad.



El nuevo protocolo marca la pauta y estilo en la relación servidor-usuario, y constituye un apoyo para la formación de los servidores de la SVSP, además de caracterizarse por ser incluyente y buscar brindar un servicio ameno a todos los potenciales usuarios que así lo requieran, además de cumplir con los estándares requeridos por el programa de Gobierno en línea y en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.

Atención Personalizada

Luego de haberse realizado la encuesta a través de los diferentes canales de atención (personalizada, chat, call center) a los usuarios de la Supervigilancia durante la vigencia 2017, estos son los resultados:



La Supervigilancia en aras de mejorar la atención prestada a la ciudadanía en general, ha realizado avances significativos en la gestión de la tercerización del servicio prestado a través del call y contact center, que entrará en funcionamiento en la vigencia 2018.

Lo anterior teniendo en cuenta los resultados arrojados en las encuestas realizadas, las cuales han apuntado a la inconformidad de los usuarios en la atención prestada a través de estos canales de comunicación habilitados por la Entidad.

Cifras de Atención

Mes	Llamadas Atendidas	Atención Presencial CIC	Chat
Enero	58	180	300
Febrero	551	718	886
Marzo	292	529	699
Abril	997	1.274	409
Mayo	916	784	497
Junio	728	798	883
Julio	640	721	280
Agosto	1.142	1.084	190
Septiembre	725	852	321
Octubre	580	1.110	12
Noviembre	1.131	1.000	24
Diciembre	390	900	70
TOTAL	8.150	9.950	4.571

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

Sede Principal

Calle 24 A No. 59-42 Torre 4 Piso 3

Sede Alterna

Calle 26 No. 57-41 Torre 8 Piso 11

www.supervigilancia.gov.co

