Google.com http://img404.imageshack.us/img404/254/00e471.jpg

| TABLA DE CONTENIDO | PAGINA INICIO |
|---|---|
| **1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS**<br>1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización<br>1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades. | **4** |
| **2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN**<br>2.1 Nombre de la organización.<br>2.2 Servicios<br>2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas<br>2.4 Localización de la sede principal de la organización.<br>2.5 Número de países en los que opera la organización Países de operación:<br>2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.<br>2.7 Mercados servidos<br>2.8 Dimensiones de la organización informante,<br>2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en:<br>2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | **7** |
| **3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA**<br>3.1 A 3.4 Perfil De La Memoria<br>3.5 A 3.11 Alcance Y Cobertura De La Memoria<br>3.12 Índice del contenido del GRI<br>3.13 Verificación | **9** |
| **4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**<br>4.1 A 4.10 Gobierno: misión visión planeación<br>4.11 A 4.13 Compromisos con iniciativas externas<br>4.14 A 4.17 Participación de los grupos de interés : identificación valoración exploración triada<br>Respuesta a las expectativas de los grupos de interés<br>• 1 Plan de mejora profesionalización<br>• 2. Plan de mejora ahorro programado<br>• 3. Plan de Mejora: Incentivos<br>• 4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional<br>• 5. Respeto a los derechos humanos<br>• 6. Compromiso con el medio ambiente | **13** |

| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
|---|---|
| Dir. Sistema de Gestión :JULIAN D. RENDON | Gerente: JUAN CARLOS CASTAÑO H. |
| Fecha elaboración: 31 de mayo 2014 | Fecha elaboración: 31 de mayo 2014 |

| TABLA DE CONTENIDO | PAGINA INICIO |
|---|---|
| **5. ENFOQUE DE GESTION E INDICADORES DEL DESEMPEÑO *INDICADOR GRI*** | **38** |
| **5.1 INDICADORES AMBIENTALES** | **40** |

| | ***DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL*** |
|---|---|
| 1 | *EN1: Materiales utilizados por peso o volumen* |
| 2 | *EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados* |
| 3 | *EN4: Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias* |
| 4 | *EN8: Captación total de agua por fuentes:* |
| 5 | *EN28: Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental* |

| **5.2 INDICADORES SOCIALES** | **46** |
|---|---|

| | ***DIMENSIÓN SOCIAL*** |
|---|---|
| 6 | LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo |
| 7 | LA7: Tasas de ausentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo |
| 8 | LA10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado |
| 9 | LA15: Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo |
| 10 | HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados |
| 11 | HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas |
| 12 | HR5: Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos |
| 13 | HR6: Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil |
| 14 | HR8: Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. |
| 15 | HR11: Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales |
| 16 | SO2: Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. |
| 17 | SO3: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización. |
| 18 | SO4: Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción) |
| 18 | PR5: Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente |
| 20 | PR6: programas de cumplimiento de las leyes a adhesión a estándares y códigos voluntarios misionados en comunicaciones de marketing, incluidas la publicidad y otras actividades promocionales y los patrocinios. |

| **5.3 INDICADORES ECONÓMICOS** | **68** |
|---|---|

| | **DIMENSIÓN ECONÓMICA** |
|---|---|
| 21 | ***EC1*** *Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos* |
| 22 | ***EC3*** *Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.* |
| 23 | ***EC5*** *Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.* |
| 24 | ***EC6*** *Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.* |

| | |
|---|---|
| **6. RESULTADOS GLOBALES 2013 Y RETOS 2014** | **75** |
| **7. RESULTADOS TOTALES 2013 Y RETOS 2014** | **77** |
| **8 .ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 3.1** | **78** |

# 1. *ESTRATEGIA Y ANÁLISIS*

## 1.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

Con gran satisfacción presentamos el segundo informe de sostenibilidad de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., que como empresa de vigilancia y seguridad privada se sitúa a la vanguardia para enfocar su gestión desde los conceptos de sostenibilidad.

Seguimos liderando la prestación de servicios de óptima calidad y hemos logrado el reconocimiento en la ciudad de Medellín por nuestro trabajo ético, moral y responsable, venimos trabajando arduamente por nuestra gente y grupos de interés con los que interactuamos y así poder seguir ofreciendo servicios socialmente responsables.

Somos conscientes del papel de las organizaciones de la sociedad civil en el mundo actual y entendemos incluso que la sostenibilidad de nuestra empresa depende más de su relevancia en su entorno que de su eficiencia interna, pues si no somos relevantes en nuestro entorno estaremos condenados al fracaso.

Como parte de nuestra estrategia de corto, mediano y largo plazo nos esforzaremos por fortalecer nuestros planes en responsabilidad social empresarial, tomando como base de direccionamiento las siete materias fundamentales, la interacción con la sociedad y partes interesadas donde se tengan procesos claros dentro de la empresa que impacten la organización, los clientes, la sociedad y el medio ambiente y así lograr prosperidad para empleados, familias, proveedores y socios.

El año 2013 fue un buen año para la compañía, obteniendo un crecimiento en nuestros ingresos del 8.29 % frente al año anterior.

Nuestra estrategia de crecimiento en los próximos años estará enfocada en extender la operación de servicios de vigilancia privada a la ciudad de Bogotá y búsqueda de nuevos clientes en el sector privado, mediante la fusión de la empresa con otras empresas del mismo sector pertenecientes a nuestros socios y que actualmente se manejan independientes a Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

Entendemos todos los retos que se avecinan y por ello venimos trabajando arduamente por nuestra gente y grupos de interés con los que interactuamos y así poder seguir ofreciendo servicios de alta calidad y practicas socialmente responsables a través de nuestros sistemas de gestión en responsabilidad social empresarial.

La estrategia social estará enfocada con mayor énfasis en nuestros empleados y sus familias con capacitación al 100% del personal en competencias laborales Sena y profesionalización de nuestros guardas de acuerdo al sector donde desempeñan sus labores.

Igualmente seguiremos incentivando el ahorro programado y vivienda hasta lograr en un término de 5 años que el 50% de nuestro personal tenga casa propia, convenios que desarrollaremos con Comfama y el Isvimed.

Seguiremos avanzando significativamente en las metas propuestas sobre el uso de los recursos disminuyendo el consumo de agua, energía y emisión de gases reforzaremos las políticas de motivación y compromiso con nuestros proveedores reforzando los sistemas de gestión ambiental.

Nuestra estrategia estará enfocada en adelantar estudios de optimización del consumo de energía, agua.

Sabemos e identificamos la tendencia de nuestros servicios y nuestro principal reto será prepararnos para el impacto que pueda generar la tecnología como factor complementario a nuestros servicios lo cual generara disminución de personal y reducción de ingresos.

Como parte de nuestros logros podemos destacar el desarrollo de competencias laborales al 100% de nuestros empleados, la de resaltar la reducción en el impacto ambiental, disminuir el consumo por materiales utilizados y la disminución del consumo de energía por kw/año.

Uno de nuestros retos no logrados por el momento fue la reducción del consumo de agua por m3/año en un 5% que era el reto propuesto lo anterior debido a obras de remodelación de nuestra sede la cual adecuamos para dar cumplimiento a la Seguridad en la cadena de suministro ISO 28000 la cual esperamos obtener en el 2014.

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., fija su actuación para el logro de objetivos estratégicos, teniendo como marco la responsabilidad social empresarial, a través de la generación de valor social, económico y ambiental para contribuir al desarrollo sostenible en el corto, mediano y largo plazo.

Colombia seguirá creciendo a tasas bastante atractivas para nuestro negocio y seguirá sobresaliendo como país atractivo para la inversión en la región y a nivel mundial. Lo anterior, sumando a nuestro equipo humano debidamente capacitado nos sitúa favorablemente para seguir con nuestro crecimiento, de una manera sostenible en la dimensión económica, social y ambiental.

## 1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades

En los próximos años veremos un entorno mundial más abierto, impulsados por los tratados de libre comercio de nuestro país, lo cual generara el ambiente propicio para la incursión de la inversión extranjera para la prestación de servicios de vigilancia privada.

Será un reto enorme la fidelización de nuestros clientes y la prestación de un excelente servicio de vigilancia privada con personal capacitado y tecnología de punta que nos permita competir en igualdad de condiciones con las grandes multinacionales que lleguen al país.

Por lo anterior debemos estar preparados con nuestros recursos humanos bien capacitados con tecnología de última generación y unas empresas financieramente solventes.

Nuestra organización tiene como prioridad conformarse como una empresa integral de servicios de vigilancia privada en las diferentes modalidades de prestación de servicio incluyendo dentro de su objeto social la prestación de vigilancia tecnológica a través de la empresa de monitoreo de alarmas que poseen nuestros accionistas, lo cual nos permitirán afrontar con mayor capacidad la incursión de empresas extranjeras.

El impacto que nos puede generar en la sostenibilidad de la empresa es alto en el desempeño económico y financiero de la organización a largo plazo lo cual puede afectar a nuestros grupos de interés de manera significativa

Por lo anterior la empresa se ha venido preparando con estándares de calidad bastantes altos y una visión estratégica de alto nivel que nos permita ser muy competitivos en esta clase de servicios, y con una empresa robusta en la parte financiera con capitalizaciones constantes.

Este reporte que presentamos a todas nuestras partes interesadas es el fruto de un gran trabajo en equipo y por ello damos nuestros más sinceros agradecimientos por habernos permitido lograr paso a paso nuestros objetivos.

**JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO**
**Gerente General**

## ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

| ASPECTOS AMBIENTALES DE ENTRADA | | | APLICA | | |
|---|---|---|---|---|---|
| COMPONENTE | TIPO | IMPACTO RELACIONADO | SI : oficina | SI : operación | NO |
| AGUA | Consumo de agua de acueducto | Aumento en la demanda de los recursos naturales | X | X | |
| ENERGÍA | Consumo de energía eléctrica | Aumento en la demanda de los recursos naturales | X | X | |
| COMBUSTIBLES | Consumo de gasolina | Aumento en la demanda de los recursos naturales | | X | |
| OTROS | Consumo de papel | Aumento en la demanda de los recursos naturales | X | X | |
| ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA | | | APLICA | | |
| COMPONENTE | TIPO | I M PACTO RELACIONADO | SI : oficina | SI : operación | NO |
| AGUA | Generación de aguas residuales domésticas | Aumento del agua residual a tratar | | X | |
| AIRE | Emisión de gases | Afectación del aire | | X | |
| RESIDUOS | Generación de residuos no especiales aprovechables | Aumento de la cantidad de residuos no especiales a manejar | | X | |
| RESIDUOS | Disposición de residuos no especiales | Aumento de la cantidad de residuos no especiales enviados a disposición final | | X | |
| ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA | | | APLICA | | |
| COMPONENTE | TIPO | IMPACTO RELACIONADO | SI : oficina | SI : operación | NO |
| PELIGRO TECNOLÓGICO | Explosión LEVE | Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad | | X | |
| ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA | | | APLICA | | |
| COMPONENTE | TIPO | IMPACTO RELACIONADO | SI : oficina | SI : operación | NO |
| PELIGROS ASOCIADOS CON TRANSPORTE | Fuga de Gases en el transporte | Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad | | X | |
| PELIGROS PROVENIENTES DEL MEDIO AMBIENTE | Contaminación del aire de fuente externa | Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad | | | X |

## RIESGO A LA SEGURIDAD

| NOMBRE DEL RIESGO IDENTIFICADO | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO | FUENTES DEL RIESGO AGENTE GENERADOR | RECEPTOR | CONSECUENCIAS REALES | VALOR DEL RIESGO | ESTIMACIÓN DEL RIESGO |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Manejo de armas | Posibilidad de que se dispare el arma de forma accidental , descuido o mal manejo | Guarda, supervisor , clientes otros | Vigilante, supervisor , clientes otros | Muerte, lesiones graves, pánico, | 9 | grave |
| Incendio | Posibilidad que se genere un incendio en las instalaciones en los archivos de papel | Archivos en papel, personal responsable | Archivo de recursos humanos, contabilidad, calidad, gerencia, comercial | Muertes, lesiones , detrimento patrimonial | 9 | grave |
| Tránsito vehicular | Posibilidad que ocurra accidentes de tránsito en vehículos que prestan servicio a la empresa | Conductor, vehículo y tráfico vehicular | Empleados administrativos, supervisores y coordinadores | Muertes, lesiones , detrimento patrimonial | 9 | grave |
| Hurto información | Posibilidad que ocurra hurto de información | Delincuente informático, sistema informático y de archivo digital de la información | Información sensible | Imposibilidad de realizar la continuidad del proceso por falta de información | 9 | grave |
| Psicolaboral | Posibilidad que ocurra cambios psicológicos del comportamiento o trastornos físicos en el trabajador | Superiores, colegas, subalternos, cambios psicológicos en el trabajador | Personal administrativo y operativo | Estrés, desconcentración, desmotivación, fatiga | 9 | grave |
| Publico | Posibilidad que ocurran robos en el puesto de trabajo | Bandas criminales | Personal administrativo y operativo | Muertes, shock, heridas en múltiples partes del cuerpo | 9 | grave |
| Terrorismo | Posibilidad que ocurran atentados terroristas a las instalaciones, los puestos de vigilancia | Grupos terroristas | Personal administrativo y operativo | Muertes, shock, heridas en múltiples partes del cuerpo | 9 | grave |

## OPORTUNIDADES

Desarrollo de metodologías de gestión que permitan atender los riesgos desde la implementación de procesos que permitan reducir la probabilidad de siniestros en estos riesgos:

- Plan de seguridad manejo de armas
- Plan de seguridad conducción vehicular

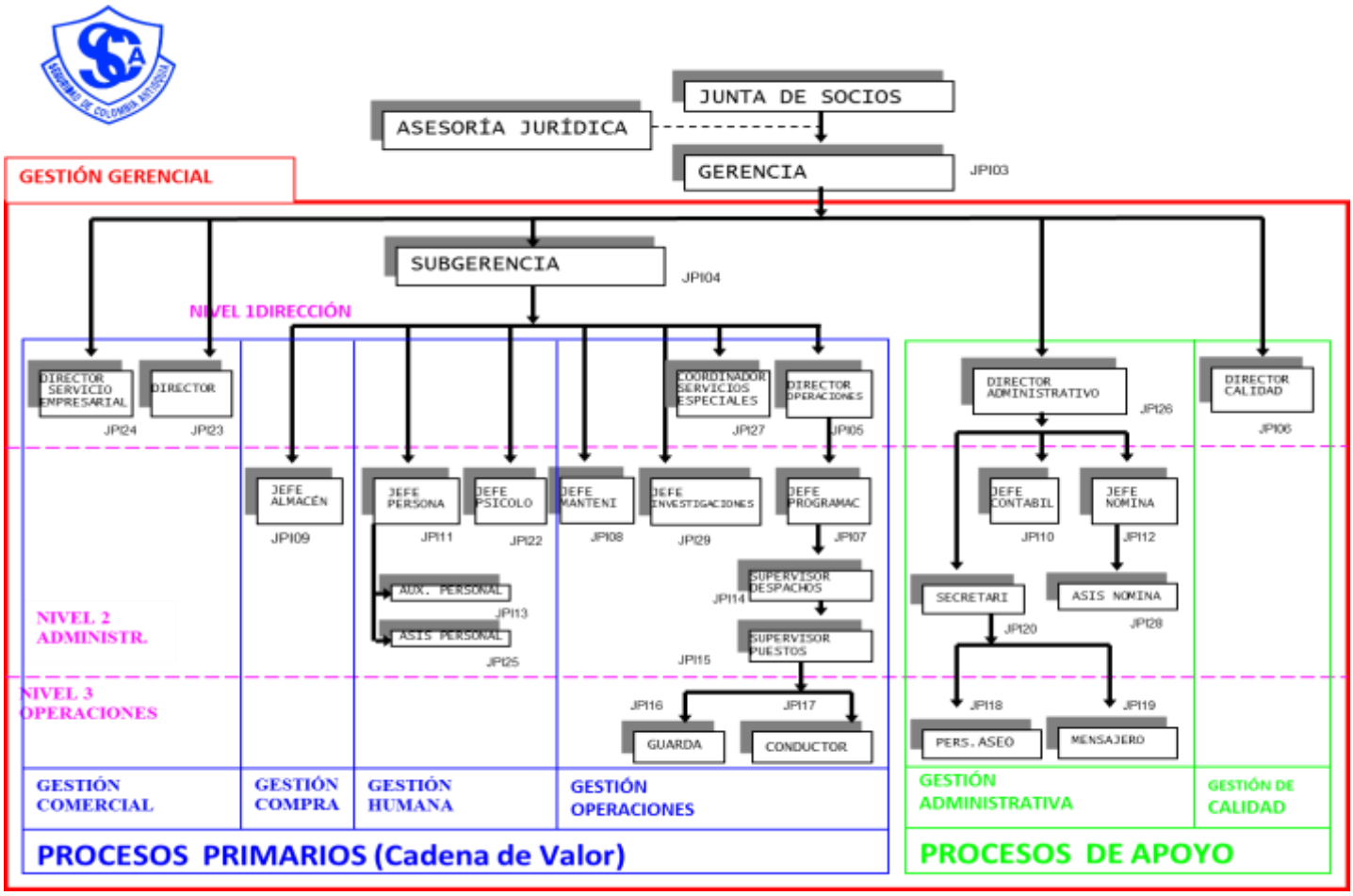
- Plan se seguridad riesgo publico
- Plan de seguridad informático
- Proceso de seguridad instalaciones

# 2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

**2.1 Nombre de la organización:** ***SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.***

**2.2 Servicios: SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:** Conjunto de actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia Antioquia Ltda a través de su personal operativo, administrativo y directivo para generar confianza y tranquilidad a nuestros clientes a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños por terceros a los bienes ya la integridad personal de nuestros clientes.

**2.3 Estructura operativa de la organización,**




**2.4 Localización de la sede principal de la organización.**

| | |
|---|---|
| País: | Colombia, |
| Departamento de: | Antioquia, |
| Municipio de: | Medellín |
| Dirección: | Cra 43 DD # 8 -06 |

**2.5 Número de países en los que opera la organización Países de operación:**
Solo operamos en Colombia

**2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Es una compañía constituida por escritura pública N° 5129, otorgada en la notaria 6ta de Medellín, en Noviembre 22 de 1972, inscrita en la Cámara de comercio de Medellín el 22 de Noviembre de 1972.
Objeto social: Dedicada a la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada; en la modalidad de protección a bienes muebles e inmuebles, personas naturales y jurídicas y demás actividades afines.

## 2.7 Mercados servidos

Los sectores en los que prestamos nuestros Servicios de Vigilancia y Seguridad son:

- Vigilancia física
- Vigilancia industrial
- Vigilancia residencial
- Vigilancia bancaria
- Vigilancia hospitalaria
- Vigilancia institucional y gubernamental
- Vigilancia comercial
- Vigilancia educativa
- Control de porterías y rondas
- Análisis de riesgos e inspecciones de seguridad
- Capacitación en temas relacionados con seguridad

## 2.8 Dimensiones de la organización informante:

- Número de empleados: a 31 diciembre de 2013 es de 851, incluidos 23 gerenciales y administrativos, más operativos 828, ( el promedio año fue de 900 empleados , con 877 promedio operativos y 23 administrativos)
- Número de operaciones: 91 clientes con 380 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 18.824.000.000
- Capitalización total, desglosada en términos de :
  - Deuda : 1.946.997.000
  - Patrimonio neto : 3.001.645.000
  - Activo: 4.948.642.000
  - Cantidad de productos o servicios prestados: 828 guardas distribuidos en 380 puestos de vigilancia

## 2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en 2013:

- **El tamaño:** en este sentido la organización del año 2011,2012 y al 2013 no ha sufrido cambios significativos.
- **Estructura Organizacional** sigue siendo la misma que se presentó en el año 2012, y 2013
- **Propiedad de la Organización**, los socios siguen siendo los mismos sin cambios en sus participaciones accionarias.
- **La localización de las actividades:** las áreas de influencia siguen siendo el Valle de Aburra en su área Metropolitana y algunos municipios del oriente Antioqueño como lo son Rionegro, La Estrella, La Ceja Y Santa Bárbara.
- **Cambios producidos en las instalaciones** continuamos en las mismas instalaciones, no hemos creado nuevas sedes u oficinas.
- **Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado):** sigue siendo una sociedad privada , de tipo limitada y no hemos realizado ningún cambio en el tipo de sociedad

## 2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.

Durante el periodo de 2013 se recibieron 5 distinciones de parte de nuestros usuarios por la excelencia en la calidad del servicio, adecuación las normas del usuario, cumplimiento de garantías, requisitos y asistencia técnica y profesional proporcionada:

- Andar
- Cámara de comercio aburra sur
- Notaria séptima
- San Vicente Fundación
- Colorquimica

# 3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

**PERFIL DE LA MEMORIA**

| | | |
|---|---|---|
| 3.1 | Periodo cubierto por la información contenida: | Del primero de enero al 31 de diciembre de 2013 |
| 3.2 | Fecha de la memoria anterior más reciente: | Del primero de enero al 31 de diciembre de 2012 |
| 3.3 | Ciclo de presentación de memorias | Anual. |
| 3.4 | Punto de contacto para cuestiones relativas a la Memoria o su contenido | Sede Medellín Colombia, Cra 43 DD # 8 -6 secretaria@sedecol.com, tel. 2684800 |

**ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA**

3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido:

- **Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria**

Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.

- GUARDAS Y SUS FAMILIAS
- EMPLEADOS
- CLIENTES
- PROVEEDORES

**Orientaciones para la definición del contenido de la memoria**

Para esta identificación de los grupos de interés desarrollamos un análisis con los aspectos más relevantes para la organización, realizamos exploración a nuestros grupos de interés y consulta con los socios y gerencia para llegar a la identificación del contenido que tendría nuestro reporte 2012, y con esta información y analizando los cambios en las relaciones, el entorno, el marco legal, los incidentes y siniestros. Para el reporte del año 2013 evaluamos los cambio que había sufrido la organización , nuestras partes interesadas (guardas, empleados, clientes, proveedores, gerencia socios, etc.), los riesgos, impactos y oportunidades, la legislación y al no percibir cambios significativos decidimos seguir con los mismos grupos de interés del año 2012 y la metodología para la valoración de materialidad de las memorias de sostenibilidad anteriores, y también determinamos que seguiríamos el Protocolo técnico la guía para la elaboración del memorias de sostenibilidad reporte GRI 3.1

- **Determinación de la materialidad**

Esta la realizamos a través de una consulta que hicimos a nuestras partes interesadas más relevantes, a través de exploración con una cobertura porcentual superior al 65% en donde hemos identificados como elementos materiales los siguientes:

Respuesta a las expectativas de los grupos de interés

- 1. Plan de mejora profesionalización
- 2. Plan de mejora ahorro programado
- 3. Plan de Mejora: Incentivos
- 4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional
- 5. Respeto a los derechos humanos
- 6. Compromiso con el medio ambiente

- **Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria**

| # | ASPECTO | MATERIALIDAD |
|---|---|---|
| **DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL** | | |
| 1 | ***Materiales*** | **Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía** permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos. |
| 2 | ***Materiales*** | **Reducir el consumo de materiales que sustituyen a materiales vírgenes**, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas mejorar resultados al bajas el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos, |
| 3 | ***Energía*** | **Reducir el consumo *indirecto de energía***, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos, |
| 4 | ***Agua*** | **Reducir el consumo de agua,** que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisdación del cliente y el cumplimiento de requisitos, |
| 5 | ***Comportamiento normativo*** | **El cumplimiento de la organización del marco legal** indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal. |
| **DIMENSIÓN SOCIAL** | | |
| 6 | ***Empleo*** | Dar a conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones. Permite interpretar el esfuerzo realizado por la organización en materia de RSE, tanto en los social, económico y ambiental. |
| 7 | ***Salud y Seguridad*** | Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo. |
| 8 | ***formación y educación*** | El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización. |
| 9 | **empleo** | La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad. |
| 10 | ***Derechos Humanos formación prácticas de inversión y abastecimiento*** | La capacidad de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos. |
| 11 | ***Derechos Humanos No Discriminación*** | Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación. |
| 12 | ***Derechos Humanos Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos*** | El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda respeta y no ejerce ninguna presión para impedir o disuadir su aparición. |
| 13 | ***Derechos Humanos Explotación Infantil*** | La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda vigila que este tipo de comportamientos no se presenten. |
| 14 | ***Prácticas de seguridad*** | A mayor capacitación en derechos humanos menos incidentes de este tipo se presentaran. El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar a prevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante. |
| 15 | ***Derechos humanos Remediación*** | Es necesario que la organización cuente con mecanismos de detección de eventos que afecten los derechos humanos, que se emprenda respuesta inmediata para atender e impedir que se continúe presentando. |
| 16 | **Derechos humanos Gestión riesgo** | La gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción. |
| 17 | ***Corrupción*** | La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción. |
| 18 | ***Corrupción*** | Asegurar las medidas específicas adoptadas para limitar la exposición a fuentes de corrupción y reducir el riesgo de nuevos casos de corrupción. |
| 19 | ***Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios*** | La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo. |
| 20 | ***Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios*** | Asegurare el cumplimiento de requisitos del clientes, legales reglamentarios, de la organización y sus sistema de gestión de tal manera que se logre la satisfacción y se superen la expectativas del cliente. |

| # | ASPECTO | MATERIALIDAD |
|---|---|---|
| **DIMENSIÓN ECONÓMICA** | | |
| 21 | ***Desempeño económico*** | Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. La divulgación de esta información permite demostrar que SEGDECOL distribuye entre sus partes interesadas más del 93% de los recursos generados. |
| 22 | ***Desempeño económico*** | Un plan de jubilación proporcionado la organización a sus empleados se convierte en compromisos que los beneficiarios tengan en cuenta para planificar su bienestar económico a largo plazo. |
| 23 | ***Presencia en el mercado*** | El bienestar económico es una de las vías que utiliza la organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa. |
| 24 | ***Presencia* en el mercado** | La influencia que la organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos |

**Los principios asociados**:

Principios de elaboración de la memoria:
- Materialidad
- Participación de grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Exhaustividad

Principios de calidad de la información:
- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Periodicidad
- Fiabilidad
- Claridad

**Aplicación de los principios para la definición del contenido de la memoria**
Para la aplicación de los principios se ha conformado un equipo multidisciplinario bajo la responsabilidad de la gerencia y se han realizado evaluaciones de cumplimiento tanto a la aplicación de los principios de elaboración como los de calidad de la información

### 3.6 Cobertura de la memoria

Única sede en Colombia, Departamento de Antioquia, municipio de Medellín, Dirección Cra 43 DD # 8 -06
- Número de empleados: a 31 diciembre de 2013 es de 851, incluidos 23 gerenciales y administrativos, más operativos 828, ( el promedio año fue de 900 empleados , con 877 promedio operativos y 23 administrativos)
- Número de operaciones: 91 clientes con 380 puestos de vigilancia

### 3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria

La cobertura y el alcance tratan todos los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

### 3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos

No presentamos negocios conjuntos, somos totalmente autónomos en nuestras decisiones.

### 3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.

Se han aplicado los Protocolos de Indicadores del GRI, siguiendo la guía G 3.1 y se han incluido herramientas de medición adicionales para poder precisar actividades particulares realizadas en nuestra gestión con la RSE.

### 3.10 Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha re expresión

Los indicadores GRI utilizados no ha tenido cambios a los expresado en la guía GRI 3.1, los indicadores adicionales no chocan con la información de los indicadores GRI, simplemente los complementa para dar más claridad y precisión al reporte.

**3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.**

El anterior reporte del año 2012, se construyó siguiendo la metodología GRI, por tal motivo sirve con herramienta para asegurar el principio de comparabilidad entre reportes, pero es un referente de los primeros reportes que hemos elaborado y de la rendición de cuentas a cada uno de nuestros grupos de interés.

**ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI**

**3.12** Tabla que indica la localización de las Contenidos básicos en la memoria. Ver página 76: numeral 7.7 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 3.1

| Contenidos | Pagina |
|---|---|
| Estrategia y análisis, 1.1–1.2 | 4 a 6 |
| • Perfil de la organización, 2.1–2.8 | 7 a 8 |
| • Parámetros de la memoria, 3.1–3.16 | 9 a 12 |
| • Gobierno, compromisos y participación, 4.1–4.17 | 13 a 21 |
| • Indicadores adicionales del GRI que se hayan incluido: respuesta expectativa partes interesadas. | 21 a 37 |
| • Información sobre el enfoque de la dirección, por dimensiones 5. | 38 a 74 |

**VERIFICACIÓN**

**3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.**

Auto declaración del nivel de aplicación del GRI a nuestra Memoria de Sostenibilidad.

En **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda**. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los niveles de aplicación del GRI ***B,*** se ha construido siguiendo la guía 3.1 Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, para asegurar su veracidad y generar credibilidad a nuestras partes interesadas hemos decidido realizar una verificación externa, por tal motivo ha sido verificada por el Icontec, con quien no tenemos ninguna relación de subordinación contractual en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, laboral o de otra índole, Icontec es un organismo acreditado ante la ONAC Organismo Nacional de Acreditación de Colombia.

**Cualquier inquietud o duda que se presente**, con gusto será atendida a través de la línea ética, tel. 2684800, o en la pág. Web, www.sedecol.com: contáctenos, o en nuestros correo electrónico secretaria@sedecol.com – lineaetica@sedecol.com

**Divulgación de la memoria a las partes interesadas**

Los mecanismos de divulgación de esta memoria son:

- **Página web:** A todos los públicos, presentamos una versión de este reporte para hacer más entendible el reporte a los públicos de interés como guardas y público en general
- **Memoria USB:** Socios, clientes y proveedores, ente verificador.
- **Boletín**: Guardas y Supervisores, familias de guardas en un resumen simple y claro, y la invitación a consultar más información en la página web.

# 4. GRUPOS DE INTERÉS

**GOBIERNO**

**4.1 La estructura de gobierno de la organización**
Incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

La gestión empresarial de **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda**. Se guía por el Modelo de Gestión Integral, el cual es un marco que permite alinear, focalizar y priorizar adecuadamente el accionar de la empresa y, está constituido por tres elementos básicos:

**Direccionamiento Estratégico**, son los lineamientos que dan sentido al direccionamiento que hace la Empresa para desarrollar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo.

**Gerencia del día a día**, la cual comprende el conjunto de actividades cotidianas adelantadas para llevar a cabo los sistemas de gestión implementado, integrados a través el ciclo PHVA sobre los procesos, que son los que deben permitir el cumplimiento de la misión, el logro de la visión y el alcance de los objetivos empresariales.

**Cambio y Cultura**, elemento que busca desarrollar las competencias, habilidades y comportamientos requeridos para lograr los resultados de la Organización a través del gerenciamiento de los procesos.

Dentro del Direccionamiento Estratégico se mantiene actualizado el marco de referencia corporativo, el cual lo constituye la misión, la visión, los valores, los principios, las políticas, el Código de Buen Gobierno y Ética, así como la estrategia diseñada para alcanzar la visión.

***Deben describirse el mandato y la composición del máximo órgano de gobierno***

- Está compuesto por 10 socios, todos familia de los socios fundadores.
- Estos 10 socios conforma el máximo órgano de gobierno de la organización, en quienes esta la responsabilidad de la toma de decisiones y la gobernanza y estrategia organizacional
- Más del 70 % de la organización se encuentra en 5 socios los que tiene mayor representación en la asamblea general de accionistas
- De 10 socios la mitad son mujeres y la otra mitad son hombres.
- El 43.13 % de la composición accionaria está en poder de la mujeres socias y dueñas de la empresa.

**4.2 Indicar si el Presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo**

La empresa no cuenta con una junta directiva permanente o asesora, el máximo órgano de decisiones está compuesto por los socios y estos eligen un presidente y secretario para cada una de las reuniones ordinarias o extraordinaria de asamblea de socios.

**4.3 Las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., no tiene junta directiva, la máxima autoridad para la toma de decisiones en el día a día es el gerente, quien está facultado por los estatutos de la sociedad.

**4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.**

- Los accionistas transmiten sus inquietudes y recomendaciones a través de reuniones de socios ya se sean ordinarias o extraordinarias.
- Los empleados: se tiene acceso a la gerencia por medio de reuniones directas en donde se plantean las inquietudes y recomendaciones.

**4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos:**

En el caso de los socios, quienes son los miembros de la asamblea estos reciben ingresos por las utilidades y estas se reparten según su participación accionario, en el caso de los gerentes, subgerente y ejecutivos esto se realiza por salarios aprobados por la asamblea de socios, con incrementos anuales según el costo de vida decretado por el gobierno nacional.

**4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.**

Los estatutos de la sociedad regulan la toma de decisiones y permite tener mecanismos de solución de controversias

**4.7 Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad.**

La organización no cuenta con una junta asesora externa, para lo cual se deba determinar un perfil de competencias y un proceso de selección, se tiene una asamblea de socios quienes son los dueños de la organización y de forma autónoma tomas las decisiones según sus intereses, los de la organización y las partes interesadas implicadas en cada caso.

**4.8 Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.**

**Direccionamiento estratégico:**

La Empresa ha diseñado con la participación activa de sus empleados, la misión, visión y valores corporativos, los cuales se encuentran direccionados al cumplimiento de los objetivos empresariales y están previstos en el plan de negocios, de la siguiente manera:

**Misión:** Somos una empresa comprometida con las satisfacción de nuestros clientes a través de la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, respetando los derechos humanos, el medio ambiente, los intereses de la partes comprometidas, buscando la prosperidad y la responsabilidad social empresarial

**Visión:** Consolidar nuestra organización como la principal alternativa para prestación de óptimos servicios de seguridad: personalizados, competentes, humanos y responsables, a nivel nacional.

**Valores Empresariales**

Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, los valores son aquellas cosas que no están dispuestos a negociar. Es todo aquello que da sentido y propósito a la gestión. Los comportamientos están enmarcados dentro de los siguientes valores:

- Honestidad y Transparencia (Principio RS rendición de cuentas y transparencia)
- Vocación de servicio al cliente
- Compromiso y Cumplimiento
- Responsabilidad (Principio RS respeto a los derechos humanos)
- Respeto (Principio RS comportamiento ético, respeto de la ley y respeto de las normas Internacionales de comportamiento)
- Calidad
- Actitud Gana - Gana

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., viene trabajando en la implementación de la norma ISO 26000, la cual tiene su enfoque en Responsabilidad Social. Esto quiere decir que está buscando comprender las distintas dimensiones de la sociedad, como son la dimensión social, ambiental y económica, teniendo en cuenta que el mejorar la calidad de vida está ligado con el crecimiento económico, la productividad y el compromiso de las organizaciones en fomentar y respetar los derechos humanos y el medio ambiente.

Para llevar a cabo dicha implementación Seguridad de Colombia Antioquia Ltda ha creado las siguientes políticas además del código de ética, el cual tiene como destinatarios: directivos, empleados, guardas y proveedores de SEGDECOL; las políticas se basaron en las necesidades de las partes interesadas (Accionista, Empleados, clientes, proveedores y comunidad cercana).

**LA POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN** es la compilación de varias políticas que para facilitar su entendimiento y compresión han sido integradas en una sola que contenga los compromisos de cada sistema de gestión y con factor común de todas las políticas un compromiso con la mejora continua de la eficacia y el cumplimiento de requisitos así

POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

En Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., nuestra prioridad es:

- Prestar servicios integrados de vigilancia y seguridad privada que nos permita Satisfacer las necesidades de nuestros clientes.(Calidad ISO 9001)
- Velar por la Seguridad, la salud y el bienestar de nuestro personal y otros involucrados.(Salud Ocupacional OHSAS 18001)
- Identificar las amenazas a la seguridad en la cadena de suministro, evaluar los riesgos, controlar y mitigar sus consecuencias.(Seguridad cadena suministro BASC ISO 28000)
- Respetar los derechos humanos, el medio ambiente, los intereses de la partes comprometidas, buscando la prosperidad y la responsabilidad social empresarial (Responsabilidad Social Empresarial ISO 26000 Y Derechos Humanos)
- Cumplir con los requisitos, las normas legales, y de otra índole
- Asegurar La permanencia en el mercado en armonía con la comunidad.
- Lograr el mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión

**Buen Gobierno Corporativo**

Las prácticas de Buen Gobierno Corporativo constituyen para nosotros un factor determinante en la generación de credibilidad sobre la forma en que operamos, garantizando a nuestros grupos de interés la transparencia, objetividad y competitividad, y donde priman la preservación del medio ambiente, los principios éticos y de conducta, la responsabilidad social empresarial y el adecuado manejo de riesgos y compensaciones.

Nuestro máximo órgano de gobierno es la asamblea de Socios, encargada de controlar las diferentes prácticas y el cumplimiento de nuestro Código de Buen Gobierno.

No recibimos ayudas por parte del Gobierno Nacional, ni este último se encuentra dentro de la estructura de Accionistas de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

Contamos con el Código de Ética en el cual se establecen nuestros principios éticos y de conducta para actuar con mayor transparencia ante nuestros grupos de interés. Para más información ver www.sedecol.com.

**4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.**

- Se ha constituido el comité de ética: quien es el responsable de desarrollar todas las actividades necesarias para la eficaz implementación del sistema de gestión en RSE

- Se cuenta con un representante de la Gerencia para las actividades de RSE, quien independientemente de otras responsabilidades, tiene la responsabilidad y autoridad para :

  - Asegurarse de que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el sistema de gestión de responsabilidad social.
  - Informar a la alta dirección sobre el desempeño económico, social y medio ambiental del sistema de gestión de RSE y de cualquier necesidad de mejora.
  -
  - Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de las necesidades y expectativas de las partes interesadas en todos los niveles de la organización.

- La frecuencia con la que el máximo órgano de gobierno evalúa su desempeño en materia de sostenibilidad es cada año a través de reuniones de revisión gerencial, y además según los indicadores de desempeño cada responsable realiza seguimiento al sistema y si se presentan desviaciones contra la meta las reporta a la gerencia para que se tomen la medidas necesarias si es posible para dar cumplimiento al objetivo.

**4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.**

Anualmente la Gerencia General realiza una Revisión por la Dirección, en donde se evalúa el desempeño del sistema en RSE, (ver procedimiento de revisión por la gerencia en RSE)

**COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS**

**4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.**

Para asegurar la adopción del principio de precaución Seguridad de Colombia Antioquia Ltda aplica una metodología de gestión del riesgo en donde se asegura que tanto los riesgos en salud ocupacional, en RSE, medio ambientales como los de seguridad física se encuentra bajo condiciones que permitan la prestación del servicio, si se presentan novedades se emprenden las acciones necesarias para llevarlo a niveles de riesgos tolerable por la organización.

- **En seguridad física:** Conocer el nivel general de seguridad de todos los puestos, pudiendo identificar y cuantificar cuales son las principales debilidades de los clientes, y según los resultados informarles y brindarlas asesorías profesionales en seguridad que se requieran, para que nuestros clientes conviertan sus debilidades en fortalezas y de esta manera reducir al mínimo la vulnerabilidad

- **Inspección de Seguridad**: Para poder asegurar una óptima prestación del servicio se realiza la inspección de seguridad en donde se evalúa el grado de vulnerabilidad y el porcentaje de SEGURIDAD de cada puesto de vigilancia, para esto se visita el cliente y se valora la probabilidad y la severidad de cada uno de los elementos clave que componen las instalaciones, esta actividad se realiza antes de iniciar, máximo en la primer semana de prestación del servicio por el funcionario responsable de realizar el seguimiento mensual que es designado por el Gerente General ( subgerente, Director Comercial, Director de servicio empresarial y director comercial),

con esta información se realizan las recomendaciones que se le harán al cliente para que se mantenga un estándar superior al 80% en su porcentaje de seguridad. Al momento que el cliente realice las recomendaciones se reevalúa.

- **Esquema de Seguridad**: teniendo en cuenta las consignas del puesto y el resultado de la visita de inspección en seguridad se construye el ESQUEMA DE SEGURIDAD, este esquema tiene toda la información necesaria para poder dar cumplimiento a las consignas particulares y a través de las actividades de vigilancia y seguridad del guarda, poder reducir el grado de vulnerabilidad y aumentar el porcentaje de seguridad del puesto.

- **En salud ocupacional:** El representante para SG SSO realiza una evaluación a cada uno de los puestos para identificar las fuentes de riesgos, según la periodicidad definida en el procedimiento **CLP02** Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, realiza la valoración e identifica cuales sobrepasa el valor del riesgo permitido por la organización, y por el marco legal que tenga dicho riesgo, para poder evidenciar el cumplimiento de los niveles permitidos por la ley se realizan mediciones de las variables que generan el riesgo, de encontrarse valores que sobrepasan estos límites se emprenden acciones de mejoramiento.

**4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.**

- Carla Cristina: Fundación para la adopción de niños, se realizan donaciones para el albergue y educación de niños en condición de desamparo.
- Plan de mejora ahorro programado vivienda: Comfama subsidios para vivienda ver: plan ahorro programado.
- Plan de Mejora: Incentivos diferentes entidades ARL, EPS, caja de compensación familiar, otros.

**4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca:**

Andevip: asociación nacional de empresas de vigilancia privada

**PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

**4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha identificado e incluido.**

- Accionistas
- Gerencias, subgerencia
- Clientes
- Proveedores
- Guardas
- Empleados
- Directores de procesos
- Sociedad civil; comunidad. Cercana (vecinos)
- Sociedad civil; comunidad. Lejana (en puestos)
- Puestos de vigilancia
- Familias de los guardas

**4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.**

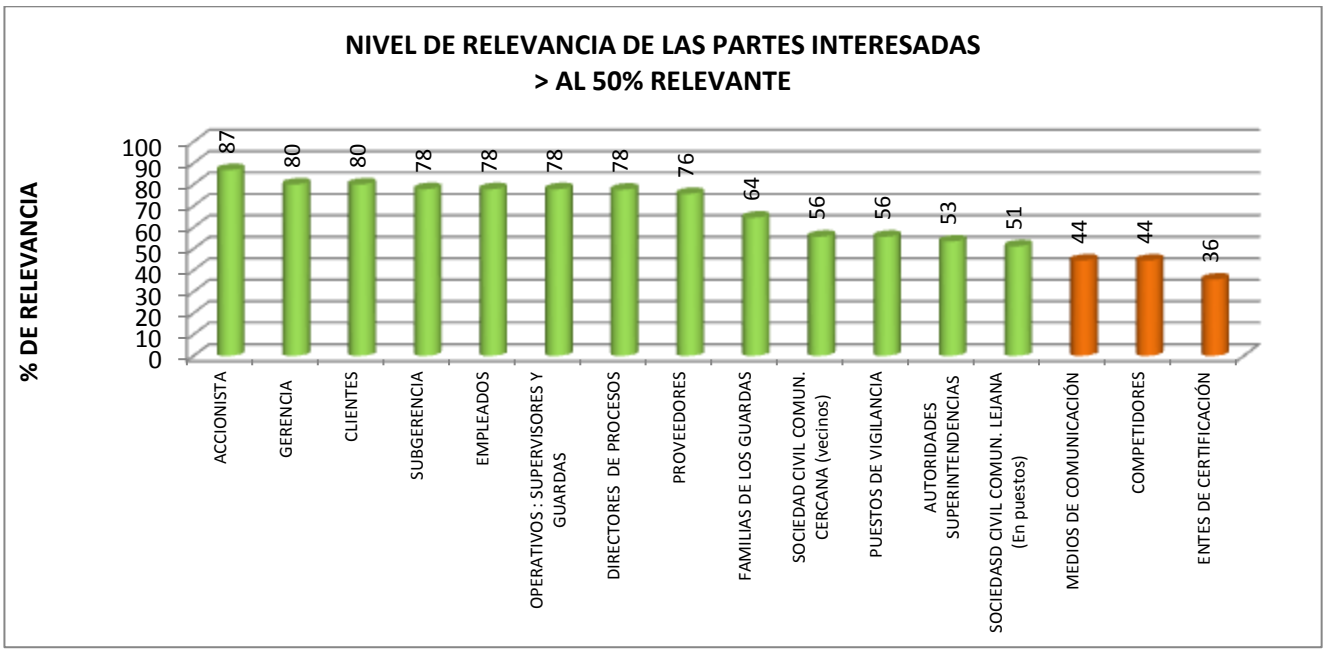
Continuamos fortaleciendo nuestra relación con los grupos de interés y nos preocupamos por conocer lo que piensan acerca de nuestra gestión e interacción con ellos. Por esta razón, realizamos una consulta en la que queremos resaltar las opiniones de las comunidades cercanas a nuestros proyectos y operación en la prestación de servicios de vigilancia.

Con nuestras partes interesadas hemos empezamos a interactuar hace más de 6 años con un enfoque socialmente responsable, en este tiempo ya habíamos construido una herramienta que permitiese diagnosticar los puntos sensibles en responsabilidad social y de allí, nuestro interés en que sean las personas que están en ese entorno, quienes nos evalúen y califiquen. Para el año 2012 realizamos una nueva metodología y la hemos formalizado en un procedimiento documentado en donde hemos ampliado el número de partes interesadas y la metodología de valoración de impactos incluye un análisis de 360 grados, y contempla el impacto de doble vía de la organización a las partes interesadas y de estas hacia la organización, para el 2013 mantuvimos las misma evaluación pues no se han presentado cambios significativos en las partes interesadas y en los intereses de estas con la organización. Fruto de esta metodología hemos podido identificar las siguientes partes interesadas:

**Análisis de representatividad de partes interesadas**

| CRITERIOS DE ANÁLISIS EN LA RELACIÓN CON LAS P.I. | PARTES INTERESADAS IDENTIFICADAS | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CALIFICACIÓN DE REPRESENTATIVIDAD<br>1. NO TIENE<br>2. BAJA<br>3. MEDIA<br>4. ALTA<br>5. MUY ALTA | ACCIONISTA | GERENCIA | SUBGERENCIA | DIRECTORES DE PROCESOS | EMPLEADOS | OPERATIVOS : SUPERVISORES Y GUARDAS | CLIENTES | PROVEEDORES | SOCIEDAD CIVIL COMÚN. CERCANA (vecinos) | SOCIEDAD CIVIL COMÚN. LEJANA (En puestos) | PUESTOS DE VIGILANCIA | FAMILIAS DE LOS GUARDAS | ENTES DE CERTIFICACIÓN | AUTORIDADES SUPERINTENDENCIAS | MEDIOS DE COMUNICACIÓN | COMPETIDORES |
| Con quien tiene obligaciones legales? | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| Quien podría verse afectado positivamente por las decisiones o actividades de la organización? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Quien podría verse afectado negativamente por las decisiones o actividades de la organización? | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Quien es más probable que exprese sus inquietudes acerca de las decisiones y actividades de la organización? | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| Quien estuvo involucrado en el pasado cuando fue preciso atender inquietudes similares? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Quien puede ayudar a la organización a tratar impactos específicos? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Quien puede afectar la capacidad de la organización para cumplir con sus responsabilidades? | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Quien quedaría desfavorecido si se le excluyera del involucramiento? | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Quien se ve afectado en la cadena de valor | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL** | 39 | 35 | 36 | 31 | 35 | 35 | 36 | 34 | 25 | 23 | 25 | 29 | 16 | 24 | 20 | 20 |
| **PROMEDIO** | 4.3 | 4 | 3.9 | 3.9 | 3.9 | 3.9 | 4 | 3.8 | 2.8 | 2.6 | 2.8 | 3.2 | 1.8 | 2.7 | 2.2 | 2.2 |
| **NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD** | 86.7 | 80 | 77.8 | 77.5 | 77.8 | 77.8 | 80 | 75.6 | 55.6 | 51.1 | 55.6 | 64.4 | 35.6 | 53.3 | 44.4 | 44.4 |

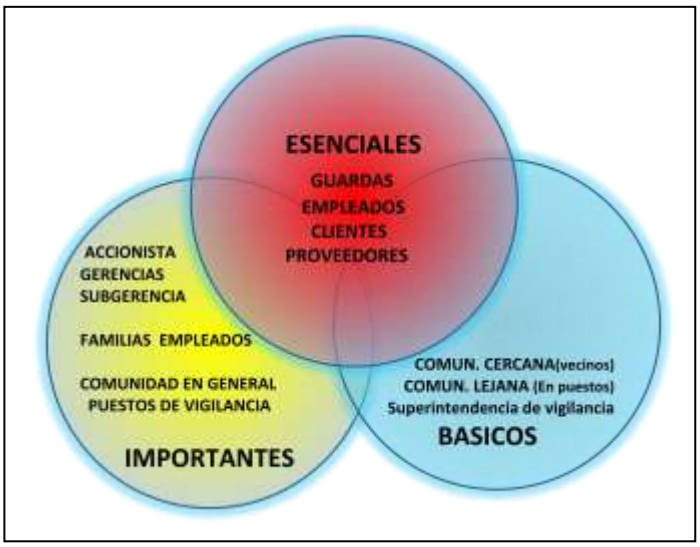



| Color de Identificación | Categoría | Puntuación |
|---|---|---|
| | Esenciales | 27-35 |
| | Importantes | 18-26 |
| | Básicos | 1- 17 |

**CALIFICACIÓN DE INFLUENCIA**
1. NO TIENE INFLUENCIA
2. BAJA
3. MEDIA
4. ALTA
5. MUY ALTA

| DIMISIONES DE SOSTENIBILIDAD | ÁMBITO / MATERIA FUNDAMENTAL | GRUPOS DE INTERÉS | # | SUBGRUPOS | CRITERIOS PARA DETERMINAR EL IMPACTO: INFLUENCIA DE LAS PARTES INTERESADAS EN LA ORGANIZACIÓN EN SU DESEMPEÑO Y SU GESTION: Toma de decisiones | Operación del negocio | Estrategia empresarial | Reputación | SE VE AFECTADO ESTE GRUPO POR DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN: Obtención de ingresos | impacto ambiental | impacto social | TOTAL POR SUBGRUPO | TOTAL POR GRUPO DE INTERÉS | IDENTIFICACIÓN DE GRUPO DE INTERÉS PRIORITARIO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ECONÓMICO | Prácticas de Gobernanza | Gobierno | 1 | Accionista | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 25 | 24 | IMPORTANTE |
| | | | | Gerencias | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 26 | | |
| | | | | Subgerencia | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 22 | | |
| | Prácticas Clientes | Clientes | 2 | Clientes y puestos de vigilancia | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 30 | ESENCIAL |
| | Prácticas con Proveedores | Proveedores y contratistas | 3 | Proveedores críticos | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 28 | ESENCIAL |
| SOCIAL | DDHH | Empleados | 4 | Guardas-súper | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 33 | ESENCIAL |
| | Prácticas Laborales | | | Empleados - | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | | |
| | Practicas justas de operación | | | Directores de procesos | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | | |
| | participación activa y dllo de la comunidad | Familias guardas | 5 | Padres, esposa e hijos | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 24 | 24 | IMPORTANTE |
| | Prácticas con la Comunidad-Sociedad | Sociedad civil | | Súper intendencias | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 21 | 17 | BÁSICOS |
| | | | | Común. Cercana (vecinos) | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 15 | | |
| | | | | Común. Lejana (en puestos) | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | | |
| ½ AMBIENTE | Prácticas Ambientales | medio ambiente y comunidad | 6 | Comunidad en general | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 19,5 | IMPORTANTE |

Por tal motivo realizamos la identificación y priorización así: TRIADA de priorización de partes interesadas según la representatividad, relevancia e impactos




**4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación Por tipos y categoría de grupos de interés.**

**EXPLORACIÓN SEGUIMIENTO: El** comité de ética y RSE, cada fin año realiza la revisión gerencial y con esta información califica el desempeño del sistema y determina si es pertinente realizar la identificación, análisis y valoración de impactos a partes interesadas. Para los años 2013 trabajaremos con los actuales resultados de exploración, debido a que no se presentaban cambios significativos en la organización, las partes interesadas, la legislación, y los resultados eran buenos y podríamos mejorarlos.

- **Validación De Exploraciones:** Para la realización de la exploración el comité de ética y RSE determina la pertinencia de las exploraciones presentadas por el Representante de la Gerencia en RSE, el comité realiza los ajustes y determina el formato final de las Exploraciones en RSE GEF03,
- **Ejecución De La Exploración:** Según las partes interesadas identificadas en el análisis de impacto, determina de cada P.I. El universo y el plan de muestreo y se envía al funcionario directamente implicado en la relación con la parte interesada para que realice la exploración.

A través de una encuestamos realizamos la exploración de puntos sensibles con nuestras partes interesadas, para un total de 316 partes interesadas exploradas, con una cobertura superior al 32 % según total parte interesadas calificadas como esenciales o importantes, y con una calificación promedio de cobertura superior al 65 % del porcentaje de partes interesadas relevantes.

| PARTE INTERESADA | # DE ENCUESTAS | UNIVERSO | % DE ENCUESTADOS |
|---|---|---|---|
| Clientes | 53 | **91** | 60% |
| Proveedores | 15 | 19 | 79% |
| Guardas de seguridad y familias | 221 | 828 | 26 % |
| Empleados Administrativos directores | 19 | 23 | 82.6 % |
| Socios | 5 | 11 | 45 % |
| Comunidad cercana (vecino) | 3 | 3 | 100 % |

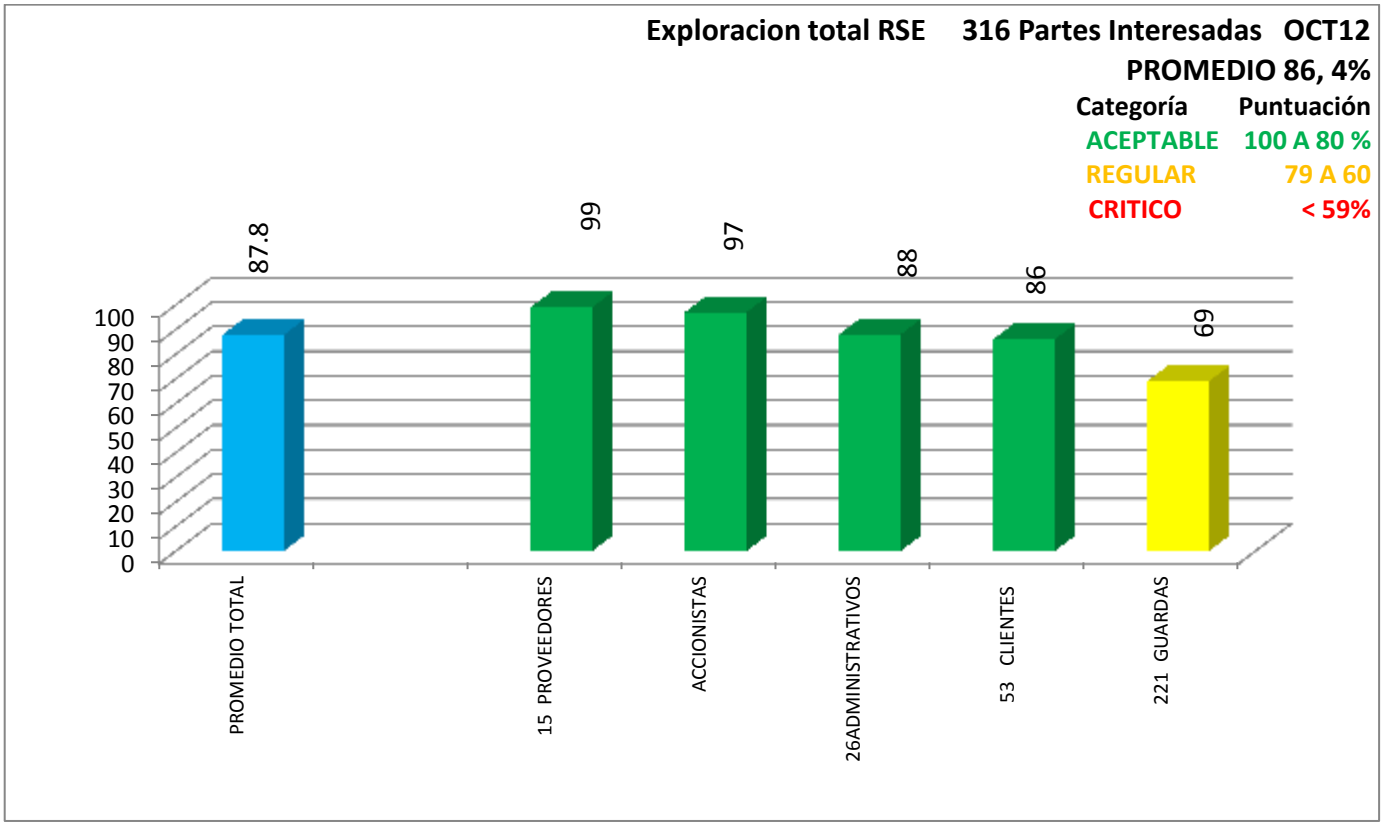
| | | | |
|---|---|---|---|
| # de partes evaluadas =6 | 316 | 975 | promedio % = 65,4% |

El ciento por ciento de ellos afirma en diferentes porcentajes, conocernos y saber qué actividades realizamos. De igual forma, manifiestan que mantenemos con ellos relaciones de cercanía y confianza, perciben los resultados de nuestra gestión social, ambiental y económica, y valoran el impacto positivo que ha tenido en sus comunidades el trabajo generado por Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

**4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.**

**Resultado de la Exploración En Responsabilidad Social a Nuestra Partes Interesadas**
¿Qué dicen nuestros grupos de interés?

Resultado total de las exploraciones 87.8% en 2011, y en 2012 resultado 86.4% lo que nos mantiene por encima del 85%, para el 2013 hemos mantenido esta exploración como referente pues no se han presentado cambio en la partes interesada y el entorno sigue siendo el mismo.



## CONSOLIDADO DE EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS – ASPECTOS SENSIBLES

| PRIORIZACIÓN influencia impacto | GRUPOS DE INTERÉS | # | SUBGRUPOS | Temas Relevantes Planes de mejora |
|---|---|---|---|---|
| ESENCIAL | Gobierno Corporativo | 1 | Accionista Gerencias Subgerencia | Ahorro programado y vivienda |
| | | | | Gestión ambiental |
| ESENCIAL | Clientes y usuarios | 2 | Clientes | Profesionalización |
| | | | | Seguridad –salud OHSAS |
| | | | | Incentivos |
| | | | | Sistema de seguridad física visitas de inspección |
| ESENCIAL | Empleados y familias | 4 | Guardas Empleados - Directores de procesos Familias empleados | Profesionalización |
| | | | | Ahorro programado y vivienda |
| | | | | Vida en familia |
| IMPORTANTE | Proveedores | 3 | Proveedores | Profesionalización |
| | | | | Ahorro programado y vivienda |
| | | | | Vida en familia |
| IMPORTANTE | Medio Ambiente | 6 | Empleados Oficinas puestos vigilancia Supervisores | Gestión ambiental |
| BÁSICOS | Sociedad | 5 | Comunidad. Cercana (vecinos) | Gestión ambiental |
| | | | Comunidad. Lejana (en puestos) | Gestión ambiental |

## RESPUESTA A LAS EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS

Para dar respuesta a las expectativas de las partes interesadas hemos construido los siguientes planes de mejoramiento que siguen estructuras metodológicas bajo el modelo P, H, V, A, con la siguiente estructura estratégica de objetivos y sus respectivas herramientas de medición de la gestión.

| DIMENSIÓN | EXPECTATIVA | SUBGRUPOS IMPACTADOS | RESPONSABLE | DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA | OBJETIVOS | INDICADOR GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ECONÓMICA | PROFESIONALIZACIÓN | Clientes guardas directores de procesos empleados proveedores | Subgerencia jefe personal | Plan de mejora profesionalización | incrementar formación académica tercero de bachillerato (8 grado) implementar un plan de carrera en la organización dllo de competencias | ***LA10*** Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado. |
| ECONÓMICA | AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA | Accionista gerencias subgerencia guardas directores de procesos empleados - proveedores | subgerencia jefe personal | Plan de mejora ahorro programado y vivienda | Incrementar el número de guardas postulados incrementar el número subsidios para vivienda otorgados | |
| ECONÓMICA | DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y DE LA CREACIÓN DE VALOR DE LA ORGANIZACIÓN | Clientes guardas directores de procesos empleados - proveedores | Gerente | Cumplimento de nuestros compromisos a nuestra partes interesadas | Asegurar el pago oportunos de nuestros compromisos a nuestra partes interesadas | ***EC1*** Valor económico directo generado y distribuido<br><br>***EC6*** Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. |
| **SOCIAL** Prácticas Laborales | ESTABILIDAD LABORAL | guardas directores de procesos empleados | Gerente | Proceso comercial, selección | Garantizar la estabilidad laboral | **LA1** Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo |
| **SOCIAL** Prácticas Laborales | EQUIDAD SALARIAL | guardas directores de procesos empleados | Gerente | Proceso de selección y nomina | Asegurar igualdad de condiciones laborales para hombre y mujeres | **EC5** Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones |

| DIMENSIÓN | EXPECTATIVA | SUBGRUPOS IMPACTADOS | RESPONSABLE | DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA | OBJETIVOS | INDICADOR GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | significativas |
| **SOCIAL** Derechos Humanos | **RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES** | Guardas directores de procesos empleados | Gerente | Proceso de selección y nomina | Respetar los derechos laborales para hombre y mujeres respetando las licencias | **LA15** Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo |
| **SOCIAL** Derechos Humanos | **FORMACIÓN DERECHOS LABORALES** | Guardas directores de procesos empleados | Gerente | Proceso de formación y entrenamiento | Asegurar la divulgación de los Derechos humanos | ***HR3*** Total de horas de formación en derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados **HR8** Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades**.** |
| **SOCIAL** Derechos Humanos | **NO REALIZACIÓN DE PRACTICAS DE DISCRIMINACIÓN** | Guardas directores de procesos empleados | Gerente | todos los procesos y actividades de la organización | Asegurar que no se permiten prácticas discriminatorias | ***HR4*** Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas |
| **SOCIAL** Derechos Humanos | **RESPETO DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN** | Guardas directores de procesos empleados | Gerente | Proceso de selección, desvinculación y nomina | Respetar los derechos laborales de libertad de asociación para hombre y mujeres | **HR5** Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos |
| **SOCIAL** Derechos Humanos | **NO REALIZACIÓN DE PRACTICAS TRABAJO INFANTIL** | guardas directores de procesos empleados - | Gerente | todos los procesos y actividades de la organización | asegurar la q no se permiten trabajo infantil en nuestras operaciones | **HR6** Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil |
| **SOCIAL** Derechos Humanos | **ATENCIÓN DE QUEJAS RELACIONADAS CON LOS DERECHOS HUMANOS** | Guardas directores de procesos empleados - | Gerente | todos los procesos y actividades de la organización | asegurar la q no se permiten casos de violación de los derechos humanos en nuestras operaciones | **HR11** Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales |
| **SOCIAL** desempeño | **ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN** | Directores de procesos gerencia Proveedores clientes | Gerente | todos los procesos y actividades de la organización | asegurar la q no se permiten casos de corrupción en nuestras operaciones | **SO2** Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. ***SO3*** Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización ***SO4*** Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción) |
| **SOCIAL** Responsabilidad sobre productos | **ASEGURAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE** | Directores de procesos gerencia Proveedores clientes | Gerente | todos los procesos y actividades de la organización | Asegurare el cumplimiento de requisitos del clientes , legales reglamentarios , de la organización y sus sistema de gestión de tal manera que se logre la satisfacción y se superen la expectativas del cliente | ***PR5*** Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente ***PR6*** Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, incluidas la |

| DIMENSIÓN | EXPECTATIVA | SUBGRUPOS IMPACTADOS | RESPONSABLE | DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA | OBJETIVOS | INDICADOR GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. |
| **SOCIAL** | **INCENTIVOS** | Empleados | Representante de seguridad y salud ocupacional | Programa de incentivos | Fortalecer la gestión hacia: Familia alimentación: mejoramiento de la calidad de vida salud: la jornada de la salud recreación: descanso básico | |
| **SOCIAL** | **INCENTIVOS** | Empleados | Representante de seguridad y salud ocupacional | Programa de incentivos | Fortalecer la gestión hacia: Familia alimentación: mejoramiento de la calidad de vida salud: la jornada de la salud recreación: descanso básico | **EC3** Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales |
| **SOCIAL** Practicas justas de operaciones | **SEGURIDAD – SALUD OHSAS** | Empleados | Representante de seguridad y salud ocupacional | Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional | Asegurar un ambiente laboral propicio para la prestación del servicio en donde se garantice la seguridad laboral y la salud **OHSAS 18001** | ***LA7*** Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. |
| **AMBIENTAL** | **APORTA A LA MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE: REDUCIR CONSUMOS** | Sociedad empleados oficinas puestos vigilancia accionista gerencias | Representante de seguridad y salud ocupacional | Plan de mejora gestión ambiental | Papel: reducir el consumo de papel | **EN1:** Materiales utilizados **EN2:** Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados (Aspecto: Materiales) |
| **AMBIENTAL** | **APORTA A LA MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE: AGUA** | Sociedad empleados oficinas puestos vigilancia accionista gerencias | Representante de seguridad y salud ocupacional | Plan de mejora gestión ambiental | Agua : reducir consumo de agua | ***EN8*** Captación total de agua por fuentes |
| **AMBIENTAL** | **APORTA A LA MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE: ENERGÍA** | Sociedad empleados oficinas puestos vigilancia accionista gerencias | Representante de seguridad y salud ocupacional | Plan de mejora gestión ambiental | Energía: reducir consumo de electricidad | **EN4** Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias |
| **AMBIENTAL** | **APORTA A LA MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE: CUMPLIMIENTO DE LEGISLACIÓN AMBIENTAL** | Sociedad empleados oficinas puestos vigilancia accionista gerencias | Representante de seguridad y salud ocupacional | Plan de mejora gestión ambiental | Marco legal aplicable en gestión ambiental | ***EN28*** Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental |

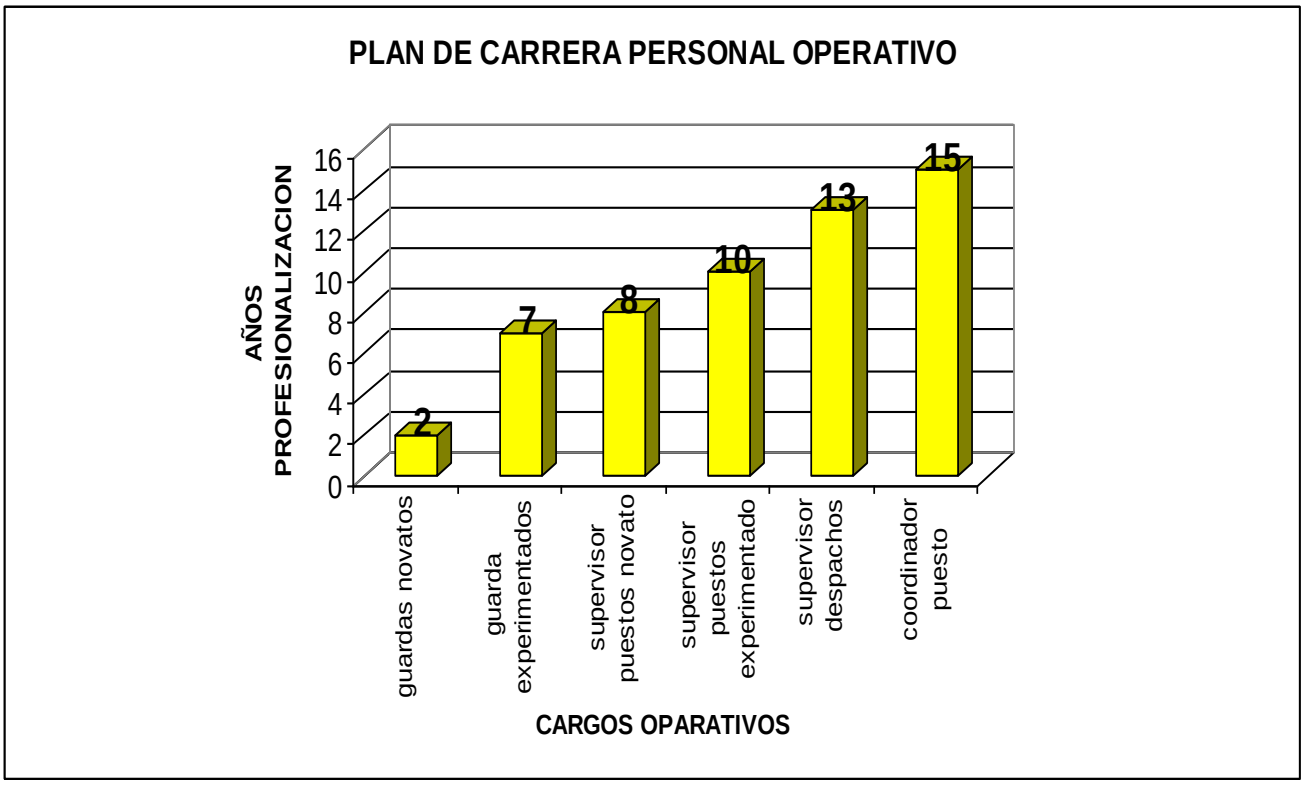
## 1 PLAN DE MEJORA PROFESIONALIZACIÓN

***OBJETIVO GENERAL***

Diseñar un plan metodológico que permita el logro de la profesionalización del personal operativo con el propósito de brindar formación con sello e identidad empresarial que permita la promoción del guarda en servicios especializados y el logro de ascensos en la organización por su calidad de desempeño y conocimiento de la operación.

***OBJETIVOS ESPECÍFICOS***

a. Mejorar la calidad de vida de nuestros empleados
b. Incrementar la fidelización y reducir la rotación laboral
c. Mejorar la calidad en la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, asegurando un alto nivel técnico y profesional en los operadores mediante métodos pedagógicos de alta competencia que permitan el desarrollo de gestiones de prevención y disuasión de acuerdo con el área de especialización.
d. Establecer condiciones de excelencia en la prestación de nuestros servicios, dirigidos a los diferentes usuarios para garantizar plena seguridad y atención profesional.
e. Mantener el ciclo de formación dirigido a la profesionalización que permita asegurar el recurso humano calificado para la prestación del servicio y la promoción a cargos de mayor jerarquía en el nivel operativo.



## *RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA PROFESIONALIZACIÓN*

| | OBJETIVOS | INDICADOR | META | ene-13 | feb-13 | mar-13 | abr-13 | may-13 | jun-13 | jul-13 | ago-13 | sep-13 | oct-13 | nov-13 | dic-13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **H1** | Asegurar nivel capacitación vigilancia para guardas cobertura-cursos | # Guardas Formados x100 / total guardas | **sin curso=0** | 18,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | | **vigentes** | 97,8 | 99,9 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| **H2** | Incrementar Formación académica tercero de bachillerato (8 grado) | # Guarda > 8vo grado x100 / total guardas | **90 a 100%** | 93,2 | 93,7 | 93,8 | 94,0 | 94,0 | 94,1 | 93,2 | 93,4 | 94,4 | 94,1 | 93,2 | 93,1 |
| **H3** | Asegurar Formación básica en vigilancia y seguridad , evaluación interna re inducción | # Guarda Puntajes > 80 x100 | **SIN CAPAC** | 14,0 | 40,0 | 433,0 | 13,0 | 17,0 | 20,0 | 27,0 | 27,0 | 27,0 | 6,0 | 11,0 | 11,0 |
| | | | <90 % CAPACIT | 98,3 | 95,2 | 49,1 | 98,5 | 98,1 | 97,9 | 96,6 | 97,0 | 96,6 | 99,0 | 98,7 | 98,6 |
| | | | **CALIF <80= 100%** | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| OBJETIVOS | INDICADOR | META | Ene12 | Feb12 | Mar12 | Abr12 | May12 | Jun12 | Jul12 | Ago12 | Sep12 | Oct12 | Nov12 | Dic12 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Incrementar Formación académica tercero de bachillerato (8 grado) | # Guarda > 8vo grado x100 / total guardas | 100% | 93,8 | 93,9 | 94,2 | 94,4 | 94,2 | 93,1 | 93,8 | 93,1 | 93,2 | 93,3 | 93,9 | 93,9 |
| Asegurar Formación básica en vigilancia y seguridad , evaluación | # Guarda Puntajes > 80 x100 | 100% | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

| OBJETIVOS | INDICADOR | META | Ene11 | Feb11 | Mar11 | Abr11 | May11 | Jun11 | Jul11 | Ago11 | Sep11 | Oct11 | Nov11 | Dic11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Incrementar Formación académica tercero de bachillerato (8 grado) | # Guarda > 8vo grado x100 / total guardas | 100% | 94,6 | 94,7 | 94,5 | 94,7 | 94,9 | 94,8 | 94,9 | 94,0 | 95,1 | 95,2 | 95,3 | 90,0 |
| Asegurar Formación básica en vigilancia y seguridad , evaluación | # Guarda. Puntajes > 80 x100 | 100% | 100,0 | 72,9 | 98,9 | 98,8 | 98,1 | 99,5 | 99,3 | 99,2 | 98,9 | 99,3 | 99,3 | 90,0 |
| Incrementar el número de guardas profesionalizados | # total de guardas novatos que cumplen con todos los requisitos / # total de guardas | <= a 50% | 90.8% | 91% | 90.8% | 91 | 91.4% | 91.2% | 91.5% | 91.6% | 92 | 92 | 91.6% | 92 |
| Incrementar el número de supervisores puestos profesionalizados | # total de supervisores novatos que cumplen con todos los requisitos / # total de supervisores | <= a 50% | O% | O% | O% | O% | O% | O% | O% | O% | O% | O% | O% | O% |

### DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES A TRAVÉS DEL SESLA

| MESES | ene/mar/12 | abr-12 | may-12 | jun-12 | jul-12 | ago-12 | sep-12 | GRAN TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTAL MES** | **344** | **69** | **57** | **56** | **66** | **50** | **75** | **717** |

### DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES A TRAVÉS DEL SENA

| COMPETENCIA | F. INICIO | F. TERMINAC. | TOTAL |
|---|---|---|---|
| CONTROL DE ACCESO | 02-jul-13 | 30-ago-13 | 719 |
| PREVENIR INCIDENTES | 16-sep-13 | 31-oct-13 | 283 |
| SITUACIONES EMERG. | 28-oct-13 | 03-dic-13 | 133 |
| **TOTAL CERTIFICADOS** | | | **1135** |
| **TITULADOS** | | **06-dic-13** | **133** |

**Análisis información**

En junio de 2013, se dio inicio a un proyecto ambicioso por parte de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., quien en convenio, apoyado y avalado por el Sena realizó un programa de evaluación y certificación al personal operativo de la empresa de competencias laborales en las siguientes áreas:

Control de accesos, prevenir incidentes y situaciones de emergencias, para un total de 1.135 certificaciones en competencias realizadas. Por lo tanto quienes realizaron las tres competencias obtuvieron su titulación en vigilancia, seguridad y control en instalaciones para un total de 133 empleados titulados.

Además para este trabajo de campo, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda dispuso de 4 ejecutivos y tres supervisores, los cuales fueron certificados por el Sena como evaluadores de competencias laborales en áreas técnicas de su dominio, quienes apoyaron este proceso en compañía de 5 evaluadores del Sena y su Líder de Procesos.

***ESPECIALIZACIÓN***

| ESPECIALIZACIÓN EN: | jul-13 | ago-13 | GRAN TOTAL |
|---|---|---|---|
| EDUCATIVA | 0 | 0 | 33 |
| ENTIDADES OFICIALES | 19 | 14 | |
| **TOTAL MES** | 19 | 14 | |

| ESPECIALIZACIÓN EN: | abr-12 | may-12 | jun-12 | jul-12 | ago-12 | sep-12 | GRAN TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EDUCATIVA | 24 | 12 | 17 | 14 | 11 | 27 | |
| ENTIDADES OFICIALES | 14 | 7 | 7 | 15 | 7 | 13 | |
| **TOTAL MES** | **38** | **19** | **24** | **29** | **18** | **40** | **168** |

**Análisis información**

Se realizó la especialización en entidades oficiales a 33 Guardas de Seguridad, según las necesidades de capacitación de nuestro usuario ESU-MUNICIPIO DE MEDELLIN, para brindarle las herramientas de carácter humano, técnico y administrativo y formar integralmente al guarda de seguridad y satisfacer las necesidades del usuario en instituciones o Entidades Oficiales, no se abarco al 100% de los empleados del Municipio por la iniciación en las Competencias laborales Sena.

## *2. PLAN DE MEJORA AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA*

**OBJETIVO**
Establecer el método para lograr el proceso necesario para que nuestro personal pueda adquirir vivienda o postularse para subsidios o beneficios del estado de las cajas de compensación familiar.

**ALCANCE**
Aplicable a todo el personal operativo guardas, supervisores y administrativo de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

**Estado actual:** Se cuenta con una metodología formalizada, documentada, implementada mantenida y mejorada, que permite incentivar el acceso de nuestro personal a los subsidios de gobierno y a los planes de Vivienda de interés social, de tal manera que genere un incentivo que permita fortalecer el sentido de pertenencia y la mejora de la calidad de vida de nuestros empleados.

**Razones que exigen la implementación**: Exploración en RSE realizada a los guardas, supervisores, empleados, accionistas socios y clientes, se ha podido identificar la necesidad de construir un plan de mejorar que estructure los pasos a seguir para la adquisición de vivienda de nuestros empleados en donde desde el momento de ingreso del guarda se inicie un proceso de desarrollo de condiciones necesarias que permitan lograr tener todos los requisitos exigidos para aplicar a los subsidios.

**Resultado esperado:** Desarrollar un plan de adquisición de vivienda en nuestros trabajadores, donde un guarda no esté sometido a vivir bajo la cuota de un arrendamiento y que fruto del desarrollo del plan de ahorros le permita acceder a una mejores condiciones para adquirir su vivienda propia.
Tener identificadas las poblaciones de guardas y supervisores que se requieren mejorar en sus viviendas y darles la posibilidad de realizarlas gracias a la gestión de SEGDECOL, el gobierno, las cajas de compensación, otras entidades.

***RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA: AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA***

| OBJETIVOS | INDICADOR | ene-13 | feb-13 | mar-13 | abr-13 | may-13 | jun-13 | jul-13 | ago-13 | sep-13 | oct-13 | nov-13 | dic-13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Incrementar el número de guardas postulados | # total de empleados postulados para vivienda al año | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Incrementar el número de guardas con subsidio otorgado | total subsidios otorgados | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Incrementar el número subsidios para vivienda otorgados | total subsidios otorgados / # total de empleados postulados para vivienda | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33,3 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**INDICADOR DE VIVIENDA**

Durante el año 2013 se postularon 25 personas para el subsidio de vivienda de los cuales 7 fueron favorecidos.

Con el fin de incrementar y motivar a la población se continúa realizando campañas informativas por medio de la colilla y el boletín además de la oportunidad de ser asesorados por el personal de Comfama en las instalaciones de la empresa, permitiendo incrementar el número de postulantes.

## *3. PLAN DE MEJORA: INCENTIVOS*

**OBJETIVO**
Desarrollar un programa que le permita a la empresa tener actividades dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.

**ALCANCE**
Aplicable a todo el personal operativo guardas, supervisores y administrativo de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

**INCENTIVO**, del latín *incentīvus*, es aquello que **mueve a desear o hacer algo**. Puede tratarse algo real (como **dinero**) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción).

La acción humana suele regirse por incentivos, incluso inconscientes (ya que no son pensados con detenimiento). Cada vez que una persona realiza una determinada actividad, lo hace con un fin que, de una forma u otra, le brindará satisfacción. Dicho fin es el incentivo que moviliza el accionar.

El incentivo puede tratarse de la **estimulación** que se le otorga a un sujeto por su buen funcionamiento en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se siga esforzando por mantenerlo. Se trata, por lo tanto, de una **recompensa** o un **premio**.

**JUSTIFICACIÓN**
**Estado actual:** En el momento se llevan a cabo varias actividades que permiten incentivar a los empleados sin embargo no se encontraban adheridas a un programa documentado como tal.

**Razones que exigen la implementación**: exploración en RSE realizada a los guardas, supervisores, empleados, accionistas socios y clientes, se ha podido identificar la necesidad de construir un plan de mejora que estructure las diferentes actividades en relación al manejo de incentivos.

**Resultado esperado:**
Desarrollar un plan de incentivos para nuestros trabajadores, donde los empleados se motiven a realizar mejor su trabajo y puedan disfrutar de las diferentes actividades que ofrece el plan de incentivos.
Mantener incentivado al personal y poder identificar incremento en la motivación personal. Poder identificar a través de la evaluación de desempeño el grado de sentido de pertenencia y la motivación laboral para realizar su trabajo.

**META PRECISA**
Conseguir que el 100% de los empleados puedan disfrutar de las actividades que brinda el programa de incentivos.
Lograr que el 100% de los empleados esté motivado y lo evidencie en su desempeño.

*ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL*

**FAMILIA:** Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar

**ALIMENTACIÓN**: Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEGDECOL

**SALUD VISUAL:** Concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología

**SALUD:** Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud

**RECREACIÓN:** Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados

**EMPLEO:** Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor

**VIDA EN FAMILIA:** Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familiar.

## *RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA: INCENTIVOS*

| OBJETIVOS | INDICADOR | META | Ene13 | Feb13 | Mar13 | Abr13 | May13 | Jun13 | Jul13 | Ago13 | Sep13 | Oct13 | Nov13 | Dic13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FAMILIA: Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar | # Total personas atendidas x 100 / # total de personas solicitantes | 100% | N/A | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| ALIMENTACIÓN: Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEGDECOL | #Total de Personal informado x 100 / # Total de empleados | 100% | N/A | N/A | 100% | N/A | N/A | N/A | N/A | 100% | N/A | N/A | N/A | 100% |
| SALUD VISUAL: Concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología | #Personal remitido x 100 / # Personal con problemas visuales | 100% | 100 % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| SALUD: Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud | # asistentes a semana de la salud x 100 / # Total de empleados | 50% | N/A | N/A | 100% | N/A | N/A | N/A | N/A | 100% | N/A | N/A | N/A | 100% |
| RECREACIÓN: Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados | # Total de participantes x 100 / # Total del personal | 5% | 0% | 3,09% | 2,99% | 2,94% | 2,94% | 2,94% | 2,94% | 2,94% | 2,94% | 2,94% | 2,94% | 0% |
| EMPLEO: Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor | % de capacidad instalada | >100 % | 163 | 167 | 170 | 176 | 174 | 178 | 177 | 179 | 175 | 156 | 164 | 160 |
| VIDA EN FAMILIA: Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familia. | # Guardas programados 4x2x 100 / # total de la población | 100% | 100 % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | | | | | | | | | | | | | | |

**Análisis de información**

**FAMILIA: Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar.**
Dicho indicador ha sido medido a partir de la participación de los empleados y teniendo en cuenta el respeto hacia la intimidad del personal que solicita asesoría psicológica dando cumplimiento a la demanda del número de personas, en horarios que se acomodan a sus turnos.

**ALIMENTACIÓN: Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEGDECOL**
Durante el año 2013 se continuó con la realización del boletín donde se divulgaron temas que permiten mejorar los hábitos alimenticios, dicho boletín llegó al 100% de la población objetivo; ha sido difundido trimestralmente y su propósito es contribuir con la calidad de vida a nivel de alimentación.

**SALUD: Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud.**
El objetivo de promover la prevención de enfermedades comunes propuesto por el programa de Salud ocupacional ha sido preservado a través de las actividades del boletín y la jornada de salud que permiten evidenciar el incremento en la conciencia de las personas y hábito de la prevención y auto cuidado.

**RECREACIÓN: Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados** Durante el año 2013 se contó de nuevo con la participación del equipo de fútbol y la posibilidad de disfrutar de un espacio de recreación y participar de manera activa; Se continúa otorgando a los mejores guardas del mes, paseos con sus familias a los diferentes parques de Comfama; se realizó la tradicional fiesta que se hace a los niños en el mes de diciembre a la cual se inscribieron 70 niños, debido a que la población en cuanto a menores a disminuido.

**EMPLEO: Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor.**
El personal de la empresa desde sus distintos departamentos vela porque la presentación del servicio sea eficiente y eficaz en los puestos permitiendo la permanencia de la empresa en el sector comercial.

## *4. PLAN DE MEJORA: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL*

**OBJETIVO**
Brindar seguridad y salud a nuestros empleados y demás parte interesadas que participan en la prestación del servicio Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Este sistema de gestión implementado por **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda** tiene la capacidad de lograr el mejoramiento continuo de la organización y cumplir con los requisitos de la norma **OHSAS 18001.**

**ALCANCE**
El alcance del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional implementado por Seguridad de Colombia Antioquia aplica para las actividades de: **PRESTACIÓN DE SERVICIOS INTEGRADOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA CON PERSONAL CAPACITADO** para generar confianza y tranquilidad a nuestros empleados, clientes y demás partes interesadas a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños a la integridad personal de nuestras parte interesadas.

**Certificación en Salud Ocupacional OHSAS 18001**: Permite asegurar que en cada sitio en donde se presta el servicio se cuenta con condiciones óptimas de salud del guarda, un ambiente de trabajo evaluado para identificar peligros y preparar a los guardas para evitar accidentes, rigurosa formación el manejo de arma de fuego que brinden seguridad al cliente, competencia para la atención de emergencias, cumplimiento de toda la exigente legislación de seguridad y salud ocupacional nacional e internacional.

**SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA** ha estructurado el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en 3 Subprogramas básicos que son: Medicina preventiva y del trabajo, seguridad industrial, higiene industrial.

Además de estos Subprogramas, se tienen otras actividades que atienden las necesidades originadas por los riesgos que son de carácter general en la prestación del servicio como ergonómicos, manejo de armas, origen social así:

- **CLT06 SUBPROGRAMA CONTROL ERGONOMÍA:** Desarrollar en cada uno de los puestos de trabajo (tanto administrativos, operativos y de vigilancia) condiciones ergonómicas seguras y que el guarda, supervisor y personal administrativo sea consciente de su responsabilidad en la autoprotección.

- **PLAN DE SEGURIDAD CONTROL MANEJO DE ARMAS:** Desarrollar en cada uno de los guardas y supervisores el respeto por las armas de fuego, que sean conscientes de su responsabilidad en la autoprotección y los riesgos que se tiene en el manejo de las armas.

- **PLAN DE SEGURIDAD CONTROL ORIGEN PÚBLICO:** Identificarlas condiciones necesarias para la prestación del servicio de vigilancia e identificar los riesgos que se presentan en los puestos de vigilancia que aplican a las actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia Antioquia Ltda para asegurar condiciones controladas de seguridad y salud ocupacional.

- **CLT09 SUBPROGRAMA CONTROL RIESGO PSICOSOCIAL**
Proporciona estrategias con el fin de prevenir, controlar y disminuir los factores de riesgo Psicosocial del personal administrativo y/o operativo de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

## *RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL*

| OBJETIVO | INDICADOR | META | RESPONSABLE | Ene13 | Feb13 | Mar13 | Abr13 | May13 | Jun13 | Jul13 | Ago13 | Sep13 | Oct13 | Nov13 | Dic13 | Eficacia |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Capacitaren las condiciones ergonómicas | # PERS. CAP. FACTOR RIESGO ERGO x 100 / TOTAL EMPLEADOS | 100% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 98,3 | 95,2 | 49,1 | 98,5 | 98,1 | 97,9 | 96,6 | 97,0 | 96,6 | 99,0 | 98,7 | 98,6 | CUMPLIDO |
| Reducir los accidentes en las condiciones ergonómicas | # ACC. ERGONOMÍA X 100 / TOTAL PERSONAS ORGANIZACIÓN | <1% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | CUMPLIDO |
| Mejorar las condiciones visuales | #CASOS ATENDIDOS x 100 / POBLACIÓN OBJETIVO | 100% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | CUMPLIDO |
| Reducir el % de ausentismo | #CASOS TOTAL AUSENTE x 100TOTAL PERSONAS ORG. | <10% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 7,9% | 5,6% | 4,2% | 6,3% | 6.5% | 5.7% | 7.3% | 6,9% | 7,1% | 8,2% | 7,8% | 9,3% | CUMPLIDO |
| Reducir el % de casos de enfermedad general | #CASOS ENFERMEDAD x 100TOTAL PERSONAL | <10% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 7,4% | 5,2% | 3,7% | 6% | 5.7% | 5.7% | 6.4% | 6,2% | 6,4% | 7,6% | 7,0% | 8,6% | CUMPLIDO |
| incrementar la formación es estilos de vida saludable | #PERSONAS CAPACITADAS x 100 / TOTAL EMPLEADOS | >70% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 98,3 | 95,2 | 49,1 | 98,5 | 98,1 | 97,9 | 96,6 | 97,0 | 96,6 | 99,0 | 98,7 | 98,6 | CUMPLIDO |
| reducir los accidentes de armas de fuego | #ACC. ARMAS x 100TOTAL EMPL. ARMADOS | 0% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | CUMPLIDO |
| reducir los accidentes de transito | #ACC. TRÁNSITO x 100 / TOTAL CONDUCTORES | 10% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | CUMPLIDO |
| reducir los accidentes de riesgo publico | #ACC. R. PÚBLICO x 100 / TOTAL PERSONAS ORG. | <1% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 0% | 0% | 0,1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0,2% | CUMPLIDO |
| mejorar la formación en prevención de accidentes | #PERSONAS CAPACITADAS EN PREVENCIÓN A.T x 100 / TOTAL PERSONAL OPERATIVO | 100% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 98,3 | 95,2 | 49,1 | 98,5 | 98,1 | 97,9 | 96,6 | 97,0 | 96,6 | 99,0 | 98,7 | 98,6 | CUMPLIDO |
| reducir los accidentes de los empleados | #ACCIDENTES x 100 / TOTAL EMPLEADOS | <1% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 0,4% | 0,3% | 0,4% | 0,50% | 0.3% | 0.3% | 1,17% | 0.4% | 0,6% | 0,1% | 0,4% | 0,3% | CUMPLIDO |
| reducir los riesgos presentes en la calificación promedio de evaluación de riesgo | PROMEDIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS GENERAL | 300 | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 57 | 57 | 57 | 57 | 56 | 56 | 57 | 60,4 | 60,4 | 56,13 | 56,13 | 56,13 | CUMPLIDO |
| mejorar el desempeño en los simulacros | % DE CALIFICACIÓN DEL SIMULACRO DE EVACUACIÓN | 80% | LÍDER DE BRIGADAS | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 99% | CUMPLIDO |
| asegurar la realización de inspecciones de seguridad y salud ocupacional a los puestos | #DE PUESTOS INSPECCIONADOS / TOTAL DE PUESTOS | 95% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | CUMPLIDO |
| incrementar el número de puestos sin novedades en la inspección de seguridad fruto de la gestión | #DE PUESTOS SIN NOVEDADES / TOTAL DE PUESTOS INSPECCIONADOS | 90% | REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | CUMPLIDO |

## DESEMPEÑO de SSO de la organización y Grado de cumplimiento de los objetivos

### Informe del desarrollo del SG S&SO.

El plan de trabajo del SG OHSAS 18001 se desarrolló según lo planificado. Actividades como la del panorama de riesgos, panorama clínico, preparación para emergencia, programas de intervención y las auditorías internas se desarrollaron según lo planificado.

### Identificación de peligros, valoración de riesgos

Con el fin de contribuir con el programa de gestión ambiental, las actualizaciones se continúan realizando por medio de un sello, con el cual se confirma la revisión de los riesgos del puesto de trabajo y por ende se evita afectar el indicador de consumo de papel propuesto, se continúan realizando los panoramas de los puestos que llegan nuevos y recibiendo los reportes que hacen los guardas y supervisores ante el representante en SSO para la inmediata intervención.
Cada uno de los puestos de vigilancia cuenta con su panorama de riesgos, estos han sido divulgados a los guardas al momento de instalarse el puesto y se realiza un seguimiento diario para que se mantengan condiciones seguras en SSO.

Se ha levantado el panorama de riesgos del 100 % de los puestos en donde se presta el servicio de vigilancia y seguridad. Esta actividad ha dejado como resultado un promedio de 57.1 en el grado de peligrosidad, esta valoración nos da una estimación de RIESGO BAJO lo que nos exige mantener el control realizando seguimientos a los puestos.
Ver gráficas estadísticas de factores de riesgo y formato CLF01

Se continúa realizando seguimiento al personal que ingresa a la empresa por medio del panorama clínico, remitiendo a toda aquella persona que por recomendaciones médicas debe ser evaluada por otro profesional especializado; el personal identificado durante el año 2013 fue remitido según agenda del proveedor proporcionado por la ARL.
Ver gráficas estadísticas de panorama clínico y resultados del examen periódico enviados por el proveedor.

- **Programas y subprogramas de intervención**.

### Medicina preventiva y del trabajo

El resultado del indicador se mantuvo por debajo de la meta propuesta lo cual permite concluir se están obteniendo resultados positivos con respecto a la dieta alimenticia y el manejo de las recomendaciones que se envían en el boletín están siendo acatadas de manera eficaz, es significativa la disminución de casos virales durante el mes de Abril donde debido a la temporada invernal por lo general se incrementan.

**Jornada de la salud**

En el mes de octubre se llevó a cabo la jornada de la semana de la salud la cual fue realizada dentro de las instalaciones de la empresa apoyados por la EPS Sura, ARL Sura, Caja de compensación Comfama, Clínica Cardiovascular con quienes se desarrollaron las siguientes actividades: tamizaje de mama, tamizaje cardiovascular, masajes anti estrés, citología y donación de sangre. La jornada fue de gran aceptación, asistió un número significativo de personal perteneciente a los grupos familiares de los guardas.

**Control Visual**

**Panorama visual (sistema de vigilancia epidemiológico de salud visual):** las personas que ingresan a la empresa están siendo remitidas al optómetra y oftalmólogo, según las observaciones que envía el médico ocupacional, con el fin de mantener a la población informada con respecto al cómo se encuentra su estado de salud visual y así lograr concientizarlas de que se realicen dicho procedimiento y puedan adquirir el tipo de lentes o atención requerida. A la fecha se identifica continuidad y compromiso por parte del personal lo cual se ve reflejado en el incremento del indicador, en relación a años anteriores donde se percibía falta de compromiso con la actualización de fórmula para la adquisición de lentes. La respuesta positiva del programa se debe al convenio adquirido con la óptica Visual alemana quien suministra los servicios a los empleados con la posibilidad de cancelarlos en 4 cuotas deducibles por nómina.

**Subprograma Seguridad E Higiene Industrial**

**Accidentes De Trabajo**

Se ha dado cumplimiento a la capacitación en prevención de accidentes de trabajo y se ha mantenido la tasa de accidentalidad por debajo de 1%, lo que permite concluir que se ha cumplido con la meta propuesta.

Con el fin de cumplir con la resolución 1401 se realiza campaña de sensibilización con respecto al reporte de accidentes e incidentes, lo anterior incidió en el incremento del indicador de accidentalidad, donde se percibió que los accidentes eran leves y que por seguir recomendaciones de la importancia de reportar para prevenir, aquellos incidentes leves también fueron tenidos en cuenta, incidiendo en su incremento.

Los accidentes por riesgo mecánico (caída de nivel) siguen siendo los de mayor prevalencia debido según las investigaciones de accidentes a la falta de auto cuidado y el desempeño de las tareas en el lugar de trabajo de manera mecánica y automática para dicha situación se ha decidido continuar enfatizando en el auto cuidado durante las re inducciones que se dan periódicamente al personal en general, además se tratará como tema en los boletines durante todo el 2014 y se reforzará por medio del radio del despacho. La tasa de accidentalidad durante el año fue de 0.5%.

Se han realizado todas las revisiones de los panoramas de riesgo de cada puesto de vigilancia, en los puestos que requieren intervención se han desarrollado, y se han colocado estos documentos en los puestos de trabajo, además se suministró capacitación en los riesgos propios del servicio de vigilancia y de cada puesto. Garantizando con esto condiciones básicas de seguridad en cada puesto de vigilancia.

**Subprograma De Ergonomía**

En lo transcurrido del año, no se presentaron accidentes por ergonomía, lo cual refleja acato de las recomendaciones en cuanto al auto cuidado en la realización de tareas relacionadas con manejo de puertas de peso significativo. Se continúa reforzando la temática de pausas activas y recomendaciones en cuanto al cuidado lumbar por medio de plegables enviados a los puestos de trabajo.

**Control operativo**

**Subprograma Riesgo Vehicular**

- Durante el año no se presentaron accidentes de trabajo por riesgo vehicular, se observa mayor auto cuidado por parte de los conductores reflejándose en el indicador.
- Se continúa realizando y las actividades que se relacionan el programa ambiental implementado para RSE, las mediciones de gases a las motos y vehículos se encuentran al día.
- La población expuesta a riesgo vehicular fue capacitada sin embargo quedaron faltando algunos que no pudieron ser programados por los horarios ofrecidos por el proveedor, están pendientes para el mes de Abril según cronograma con ARL.
- Se ha realizado el mantenimiento permanente tanto a carros como a motos en todo lo que tiene que ver con en revisión de (luces, aceite, batería, etc.)

**Subprograma Riesgo Público**

En el transcurso del año se presentaron dos accidentes por riesgo público, donde la agresión fue inevitable ya que el guarda a pesar de llevar a cabo la tarea con precaución, las conductas del paciente fueron generadoras de agresión, se continúa reforzando el tema del auto cuidado por medio de los boletines que se envían a los puestos en cuanto al manejo de riesgo público en el puesto de trabajo.

**Manejo de armas**
En el transcurso del año no se presentaron accidentes con armas de fuego, los que permitió mantener el indicador, en la capacitación anual se está fortalecimiento en el auto cuidado y protección en el manejo de armas de fuego al 100% del personal expuesto a este riesgo y cada año se refuerza con el polígono que se realiza en el curso de la academia.

Se han realizado controles operativos en lo que se refiere al mantenimiento de las instalaciones, las personas que ingresan a la organización cuentan con su debida afiliación a la seguridad social y de cada uno de estos queda registrada en el formato JF 19, con la actividad a realizar, fecha, nombres y apellidos.

**Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar físico y mental**
El índice de ausentismo se mantuvo por debajo de la meta propuesta denotando un control por parte de la población en cuanto al manejo de los cambios climáticos y una alimentación equilibrada que permitió minimizar la presencia de enfermedades gastrointestinales y virales las cuales han sido el resultante del promedio de ausentismo en la organización.

**Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo**
El número de novedades en relación a los puestos se mantuvo en cero lo cual permite inferir que existe control de los diferentes riesgos identificados en los puestos de trabajo.

**Preparación para emergencias, simulacros, etc**.
**Planes y procedimientos para la atención de emergencias:**
El simulacro se llevó a cabo durante el mes de diciembre, donde la empresa observó los diferentes sistemas de emergencia de la población, el caso fue inundación para lo cual luego del identificar la fuga de agua se procedió a evacuar las personas de la organización, se percibió un óptimo rendimiento por parte de las brigadas y eficacia del programa en el momento de la simulación de la emergencia.

- COMPETENCIA DE BRIGADISTAS: se realizó el proceso de formación a todos los brigadistas, todos están aptos y entrenados
- ESTADO DE RECURSOS: botiquín, sistema de iluminación, brazaletes, camillas, extintores, sistema de comulación, sistema de alerta y alarma, se encuentran bajo control y se les realiza un seguimiento mensual por el Copazo
- SIMULACRO: se realiza el 13 de diciembre del 2013 con muy buen resultado se deja acta con los resultados obtenidos,

## *5. INFORME DE GESTIÓN SOCIAL DURANTE EL AÑO2013*

**TORNEOS DE FÚTBOL**: Se participó durante los dos semestres del año en el torneo de fútbol y microfútbol que organiza la caja de compensación Comfama, para dicho evento se le proporcionó al grupo de guardas inscritos, el valor de la inscripción, dotación de uniformes. Los guardas por estar inscritos en el torneo tenían derecho a ingresar un acompañante sin costo alguno.

**VACUNACIÓN:** En el mes de abril se organizó la jornada de vacunación, la cual por ser parte de la caja de compensación y participar de manera empresarial se contó con un descuento en la vacuna contra el A (H1N1), participó la población de ambas áreas (administrativa y operativa) e integrantes de las familias de los empleados.

**INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO:** Durante el año se obsequiaron paseos a las familias de los empleados exaltados por el buen desempeño, a los parques recreativos de Comfama, dichas familias contaron con brazaletes para disfrutar de todas las atracciones del lugar, alimentación y subsidio de transporte, costo que asumió la empresa en un 100%.

**JORNADA DE LA SALUD:** En octubre se llevó a cabo la jornada de salud donde se acordó con las ARL, EPS, Oralser y caja de compensación para que realizaran actividades de prevención para los empleados y sus familias, el personal fue convocado en su totalidad, la actividad se realizó dentro de las instalaciones de la empresa donde se dispuso del espacio y recursos necesarios (agua, energía y demás).

**NAVIDAD PARA LOS NIÑOS:** Los niños de los empleados fueron invitados por la empresa a disfrutar de una tarde de recreación en una de las instituciones del municipio, donde se les ofrecieron dinámicas dirigidas por re creacionistas, un castillo inflable, helado y regalos para cada uno de ellos, los padres participaron de la recreación y disfrutaron también del helado, actividad totalmente gratis para todos los que se inscribieron de manera previa.

**ASESORÍA PSICOLÓGICA:** Durante el año se ofrecieron diferentes horarios al de oficina para atender a los guardas e integrantes de sus familias que no podían hacer uso del servicio debido a sus jornadas laborales o académicas.

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** Se continúan apoyando económicamente las celebraciones de fechas especiales como el día de la secretaria, amor y amistad, cumpleaños (torta individual), guarda de seguridad y navidad; además del acompañamiento alimenticio (refrigerios) a las capacitaciones que brindan los diferentes departamentos.

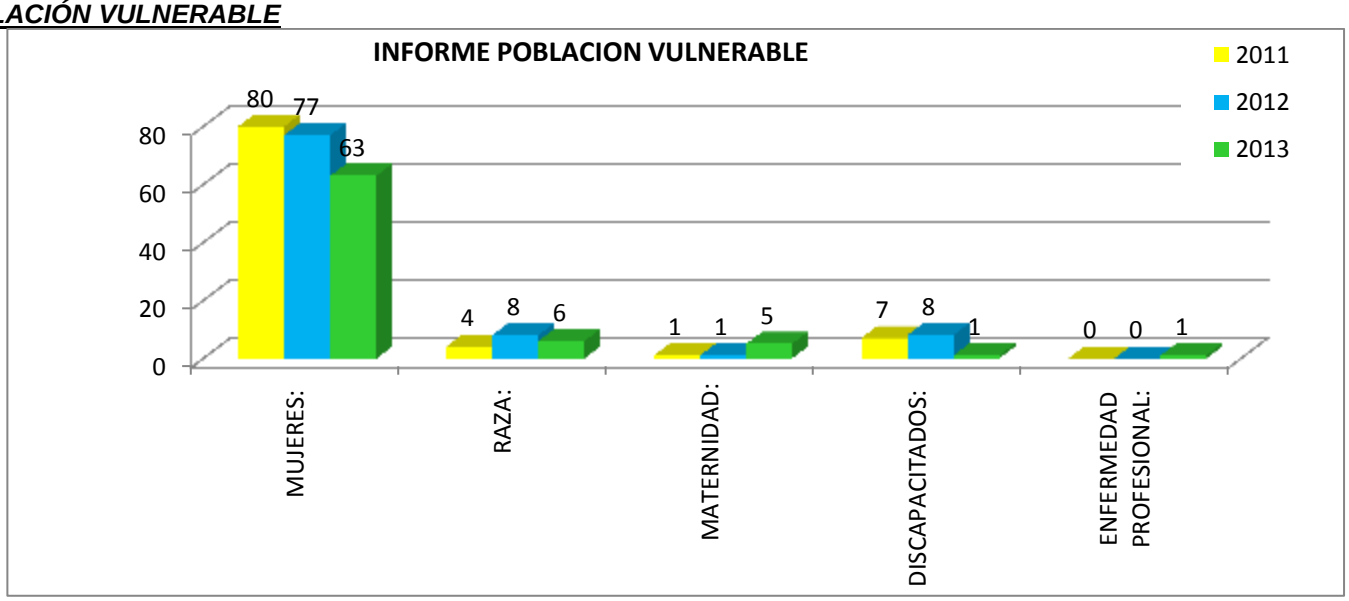
## *6. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS*

Sin duda, una de las tareas importantes en el tema de derechos humanos en la empresa será precisamente el fortalecimiento del sistema de protección a los derechos humanos, en el que nuevamente el papel de participación de los empleados será fundamental. Es indispensable que ellos conozcan sus derechos y las instituciones que existen para ayudar a defenderlos.

Los derechos humanos expresan nuestro profundo compromiso de que se garantice que todas las personas puedan disfrutar de los bienes y libertades necesarios para una vida digna.

Por lo tanto el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos son elementos intrínsecos en Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., de esta manera, en la medida en que la empresa garantice el respeto a los derechos humanos de todos los empleados, impactara en el fortalecimiento de un ambiente laboral más propicio y en el ejercicio de la defensa y promoción de los derechos humanos.

***POBLACIÓN VULNERABLE***



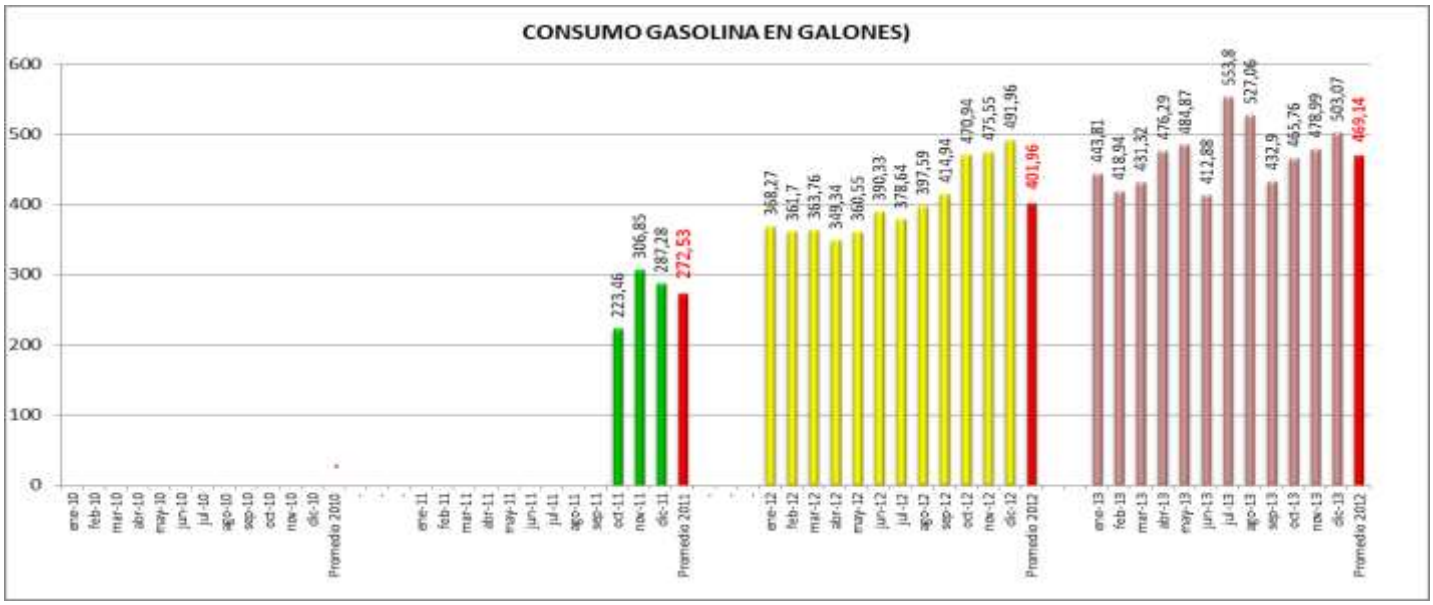

## *7. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE*

**OBJETIVO SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA** ha definido la implementación y desarrollo del presente programa de Gestión Ambiental, con el objeto de contribuir en el ámbito ambiental con la sostenibilidad del planeta a través de objetivos específicos que permitan minimizar los impactos que generan los recursos utilizados en el desarrollo de la actividad comercial

***RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA: GESTION AMBIENTAL***

| OBJETIVOS | INDICADOR | META | Ene13 | Feb13 | Mar13 | Abr13 | May13 | Jun13 | Jul13 | Ago13 | Sep13 | Oct13 | Nov13 | Dic13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AIRE: Reducir al mínimo el consumo de combustible | # galones consumidos mes / # total de kilómetros recorridos | >35 km /gal | 166,77 | 164,93 | 165,52 | 167,23 | 165,05 | 163,33 | 165,62 | 170,84 | 164,97 | 171,73 | 174,59 | 159,85 |
| PAPEL: Reducir al mínimo el consumo de papel | # de resmas de papel por mes | <10 resmas /mes | 15 | 13 | 9 | 11 | 9 | 23 | 12 | 9 | 18 | 15 | 3 | 9 |
| AGUA : Reducir consumo de agua | #Metros cúbicos por mes | <30 mt3/mes | 31 | 32 | 33 | 35 | 35 | 35 | 35 | 34 | 37 | 39 | 33 | 42 |
| ENERGÍA: Reducir consumo de electricidad | #kw por mes | <1700 kw/mes | 1745 | 1810 | 1771 | 1803 | 1562 | 1685 | 1673 | 1609 | 1719 | 1578 | 1313 | 1586 |
| maximizar recursos por venta de residuos | $ recogidos por venta de residuos | 100.000$ AÑO | 0 | 0 | 49050 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reducir al mínimo la generación de CO2 | kg totales generados por hombres, vehículos, consumo de agua, energía, papel, otros por mes | <10000 KG/mes | 6745,1 | 6244,2 | 6788,8 | 7212,4 | 7027,7 | 6540,1 | 7710,9 | 7476,4 | 6802,9 | 2090.8 | 1187.1 | 1337.7 |

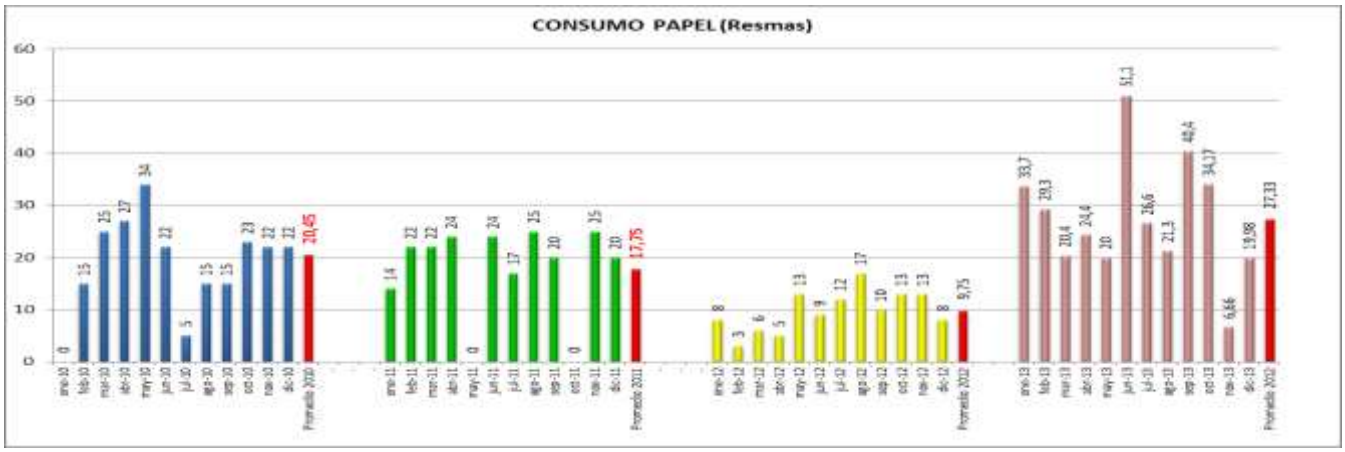
- **AIRE: Reducir al mínimo el consumo de combustible:**
  - Se tiene identificado el porcentaje de consumo del año 2013 con un promedio del 469,14 galones mes, esto significa que se presentó un incremento en el consumo de combustible del 14,5%, la razón de este incrementó lo hemos identificado en el mayor número de vistas realizadas a los puestos de vigilancia para las evaluaciones del persona que participo en la certificación del Sena, en donde fueron certificados un numero de 1135 y titulados 133.
  - Hemos buscado reducir el consumo a través de redistribuir las zonas de supervisión de tal manera que se tengan recorridos cortos en las zonas de supervisión.
  - También hemos realizado una revisión del estado tecno mecánico de las motos para asegurar que el consumo obedezca realmente a condiciones normales de operación y no desperfectos mecánicos que afecten las medidas en reducción de combustible.
  - Nuestros vehículos son nuevos, y la tiempo para el remplazo es máximo cada tres años.




- **PAPEL: Reducir al mínimo el consumo de papel** : Se han divulgado las diferentes medidas que debe emprender cada departamento para reducir el consumo de hojas y se sensibilizó al personal administrativo con respecto al manejo de hojas reutilizable se espera que después de que se lleven a cabo las medidas divulgadas el consumo de hojas se reduzca de manera significativa.

  Durante el año 2013 no pudo reducirse el consumo de papel debido a la actividad realizada con el Sena para lo cual fue necesario incrementar el uso del papel. Promedio mes de pasar de 9,75 resmas a 27,33, esto significa un incremento del 180%, estimamos que para el 2014 podremos volver a los antiguos resultados inferiores cercanos 10 resmas mes.

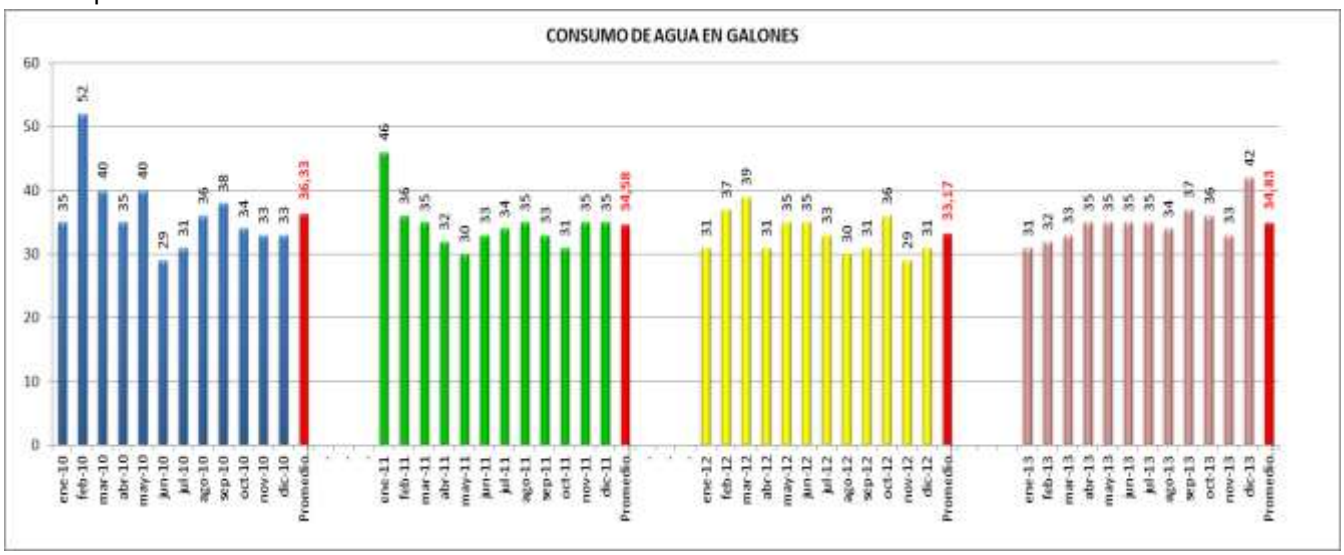
  Maximizar recursos por venta de residuos: Existen residuos que debido a las antiguas metodologías estaban dejando de generar recursos, partiendo del cambio incorporado se espera poder conseguir la meta propuesta. Con lo que hemos tenido un muy buen resultado incrementando la venta de papel para reciclaje en un 100%.



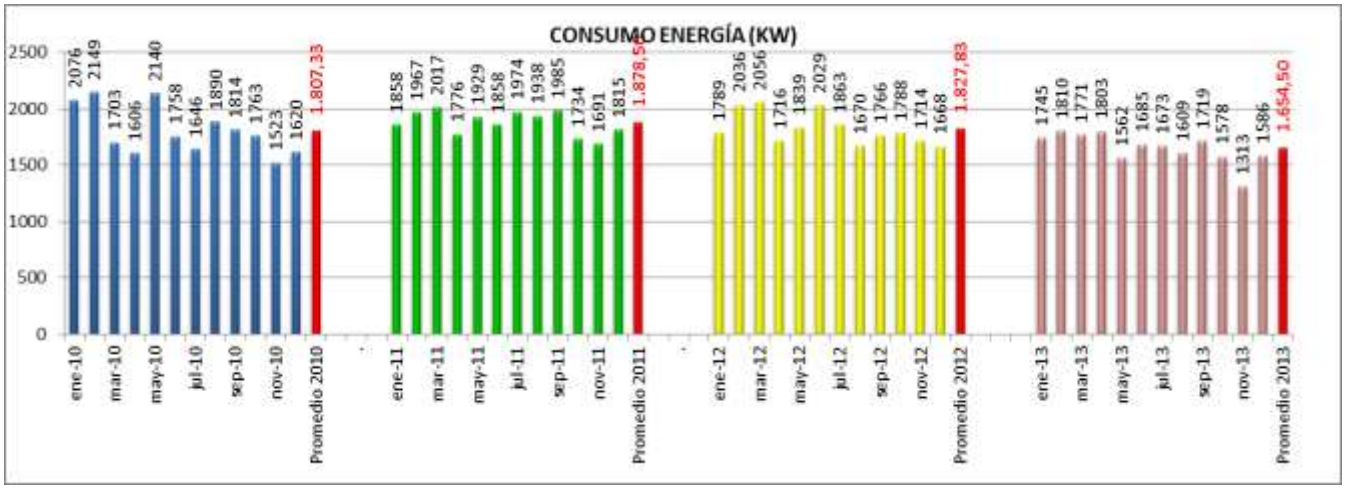

**Reducir el consumo de agua:**

Se presentó un leve incremento durante el mes de diciembre debido a la remodelación que se le realizó a la empresa, lo cual hubiera sido significativo sino se contara con los elementos ahorradores en las canillas y sanitarios de las instalaciones de la empresa.

- En 2013 hemos obtenido una aumento en el consumo de agua de 4.096%, si comparamos con el 2012 nos da un incremento del 8.71% lo que nos dé una línea de tendencia con pendiente negativa lo que no permite asumir que en el año 2014 podría existir una tendencia a disminuir.



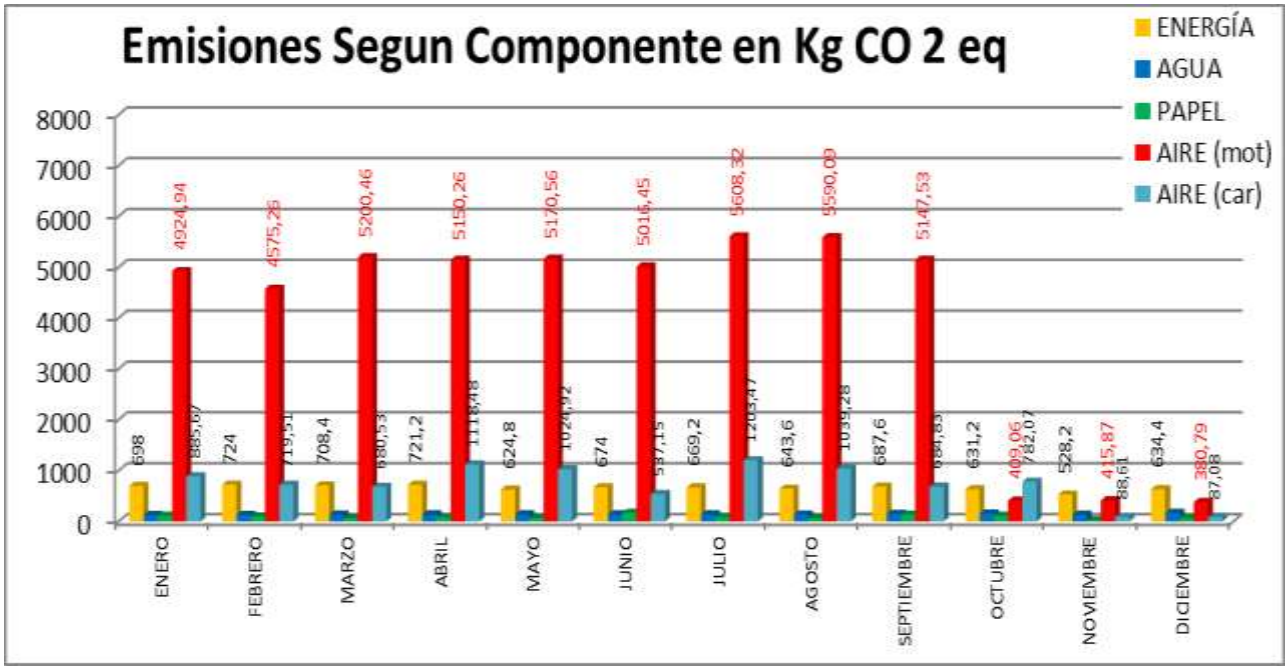

- **Reducir el consumo de energía:** fruto de la concientización y de las buenas prácticas del día a día hay un aumento del 5% al pasar en el consumo**=33.17 a 34,83 kw promedio mes** en el consumo debido a la concientización y mejoras en las prácticas laborales de los empleados, y al cambio de tecnología por elementos ahorradores (bombillos, pantallas de computador.

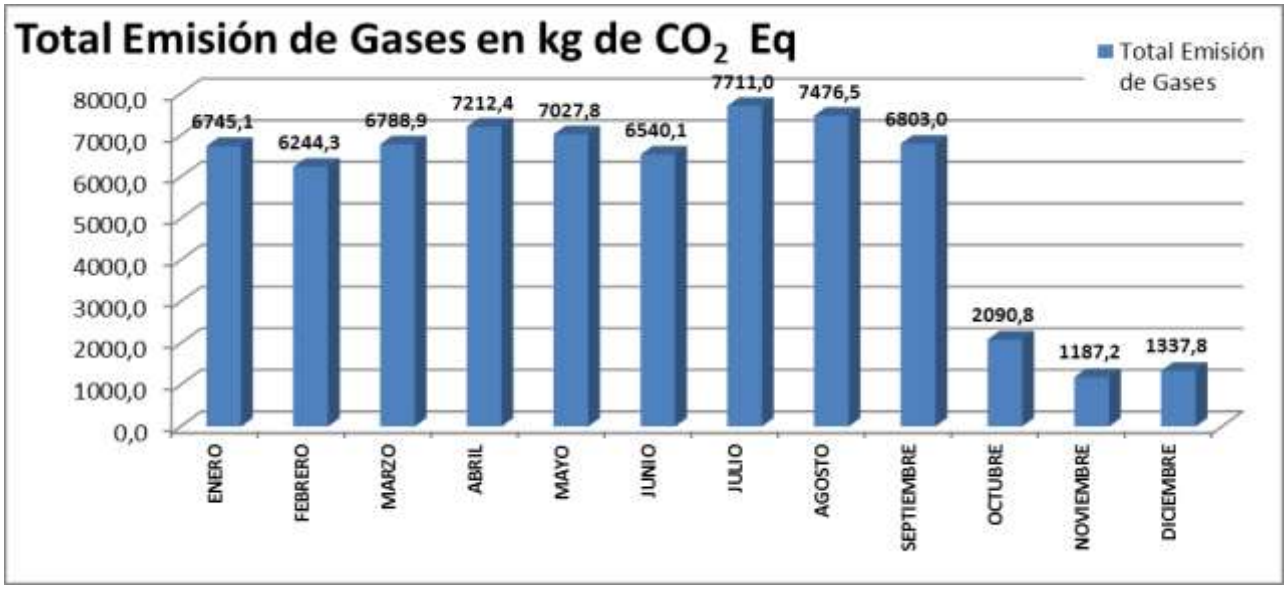


- **Reducir al mínimo la generación de CO2:**

| EMISIÓN SEGÚN COMPONENTES EN Kg CO2 Eq | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **FECHA** | | **ENERGÍA** | **AGUA** | **PAPEL** | **AIRE** (moto) | **AIRE** (car) | **TOTAL** |
| **2013** | ENERO | 698 | 124 | 112,5 | 4924,94 | 885,67 | **6745,1** |
| | FEBRERO | 724 | 128 | 97,5 | 4575,26 | 719,51 | **6244,3** |
| | MARZO | 708,4 | 132 | 67,5 | 5200,46 | 680,53 | **6788,9** |
| | ABRIL | 721,2 | 140 | 82,5 | 5150,26 | 1118,48 | **7212,4** |
| | MAYO | 624,8 | 140 | 67,5 | 5170,56 | 1024,92 | **7027,8** |
| | JUNIO | 674 | 140 | 172,5 | 5016,45 | 537,15 | **6540,1** |
| | JULIO | 669,2 | 140 | 90 | 5608,32 | 1203,47 | **7711,0** |
| | AGOSTO | 643,6 | 136 | 67,5 | 5590,09 | 1039,28 | **7476,5** |
| | SEPTIEMBRE | 687,6 | 148 | 135 | 5147,53 | 684,83 | **6803,0** |
| | OCTUBRE | 631,2 | 156 | 112,5 | 409,06 | 782,07 | **2090,8** |
| | NOVIEMBRE | 528,2 | 132 | 22,5 | 415,87 | 88,61 | **1187,2** |
| | DICIEMBRE | 634,4 | 168 | 67,5 | 380,79 | 87,08 | **1337,8** |
| **TOTAL 2013** | | **7944,6** | **1684** | **1095** | **47589,59** | **8851,6** | **67164,79** |
| **PROMEDIO 2013** | | **662,05** | **140,33** | **91,25** | **3965,80** | **737,63** | **5597,07** |

Estos datos de consumo de CO2 han sido obtenidos por medio de la herramienta para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero, de la página web **E-CO2,** http://www.rsco2.es/calculadora/index.htm






**Análisis de la información**

La implementación de las nuevas medidas y el desarrollo de las diferentes actividades planteadas en el plan de mejora de la gestión ambiental permitirán lograr la meta propuesta de minimizar la generación de Co2, se realizó seguimiento permanente a los diferentes objetivos con el fin de atender a tiempo posible decremento de los resultados.

Al analizar los resultados evidenciamos que el dato del año 2011 a pesar de tener datos la veracidad de esta información era cuestionable pues no se incluían el día a día de todos los vehículos utilizados para la prestación del servicio, por lo que la comparabilidad no es posible pues nos engañaríamos, para el reporte del año 2013, tuvimos la suficiente información para poder determinarla huella de carbono de 67164,79 kg de CO2 equivalente, esperamos mejorar estos resultados para el año 2014.

# 5. ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

| # | ASPECTO | *INDICADOR GRI* | MATERIALIDAD | META | PARTES INTERESADAS |
|---|---|---|---|---|---|
| **DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL** | | | | | |
| 1 | ***Materiales*** | ***EN1: Materiales utilizados por peso o volumen*** | Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos. | Reducir el consumo por kg en un 5% | • **Sociedad**<br>• **Accionistas**<br>• **Gerencia y subgerencia**<br>• **Clientes** |
| 2 | ***Materiales*** | ***EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados*** | Reducir el consumo de materiales que sustituyen a materiales vírgenes, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas mejorar resultados al bajas el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos, | Reducir el consumo por kg en un 5% | • **Sociedad**<br>• **Accionistas**<br>• **Gerencia y subgerencia**<br>• **Clientes** |
| 3 | ***Energía*** | ***EN4*** *Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias* | Reducir el consumo ***indirecto de energía*** , que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos, | Reducir el consumo por kw/año en un 5% | • **Sociedad**<br>• **Accionistas**<br>• **Gerencia y subgerencia**<br>• **Clientes** |
| 4 | ***Agua*** | ***EN8*** *Captación total de agua por fuentes:* | Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM. permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos, | Reducir el consumo por m3 /año en un 5% | • **Sociedad**<br>• **Accionistas**<br>• **Gerencia y subgerencia**<br>• **Clientes** |
| 5 | ***Comportamiento normativo*** | ***EN28: Coste de*** *multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental* | El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal. | Reducirá cero el número de multas o sanciones en materia ambiental. | • **Sociedad**<br>• **Accionistas**<br>• **Gerencia y subgerencia**<br>• **Clientes** |
| **DIMENSIÓN SOCIAL** | | | | | |
| **#** | **ASPECTO** | ***INDICADOR GRI*** | **MATERIALIDAD** | **META** | **PARTES INTERESADAS** |
| 6 | ***Empleo*** | ***LA1*** Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo | Dar a conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones. Permite interpretar el esfuerzo realizado por la organización en materia de RSE, tanto en los social, económico y ambiental. | Conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones. | • Sociedad<br>• Accionistas<br>• Gerencia y subgerencia<br>Clientes |
| 7 | ***Salud y Seguridad*** | ***LA7*** Tasas de absentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo | Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo. | Reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo. | • Empleados: administrativos<br>• supervisores<br>• Guardas y sus familias |
| 8 | ***formación y educación*** | ***LA10*** Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado | El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización. | Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores. | • Clientes<br>• Empleados: administrativos<br>• supervisores<br>• Guardas y sus familias |
| 9 | **empleo** | ***LA15*** Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo | La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad | Asegurar las Licencias de Maternidad. | • Clientes<br>• Empleados: administrativos<br>• supervisores<br>• Guardas y sus familias |
| 10 | ***Derechos Humanos formación prácticas de inversión y abastecimiento*** | ***HR3*** Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados | La capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos. | Suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados. | • Clientes,<br>• Sociedad<br>• Empleados:<br>• Administrativos,<br>• Supervisor<br>• Guardas |

| # | ASPECTO | *INDICADOR GRI* | MATERIALIDAD | META | PARTES INTERESADAS |
|---|---|---|---|---|---|
| 11 | ***Derechos Humanos No Discriminación*** | ***HR4*** Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas | Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación. | Asegurar que no se presenten casos de discriminación. | • Clientes,<br>• Sociedad<br>• Empleados:<br>• Administrativos,<br>• Supervisor<br>• Guardas |
| 12 | ***Derechos Humanos Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos*** | **HR5** Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos | El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT, Seguridad de Colombia respeta y no ejerce ninguna presión para impedir o disuadir su aparición. | Asegurar que no se presenten casos en donde no se permita la libre asociación. | • Clientes<br>• Sociedad<br>• Proveedores<br>• Empleados administrativos y operativos |
| 13 | ***Derechos Humanos Explotación Infantil*** | **HR6** Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil | La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, Seguridad de Colombia vigila que este tipo de comportamientos no se presenten. | Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil. | • Clientes,<br>• Proveedores<br>• Sociedad<br>• Empleados:<br>• Administrativo,<br>• Supervisor<br>• Guardas<br>• Socios |
| 14 | ***Prácticas de seguridad*** | **HR8** Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. | A mayor capacitación en derechos humanos menos incidentes de este tipo se presentaran. El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar aprevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante. | Asegurar que todo el personal contratado para la prestación de servicios de vigilancia está capacitado en derechos humanos. | • Clientes,<br>• Sociedad<br>• Empleados:<br>• Administrativo.<br>• Supervisor<br>• Guardas<br>• Socios |
| 15 | ***Derechos humanos Remediación*** | **HR11** Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales | Es necesario que la organización cuente con mecanismos de detección de eventos que afecten los derechos humanos, que se emprenda respuesta inmediata para atender e impedir que se continúe presentando. | Asegurar que se cuenta con los mecanismos para la detección de quejas relacionadas con los DH buscar que no se presenten eventos que afecten los DH y que si se presentan cada una de ellas ha sido tratado | • Clientes,<br>• Sociedad<br>• Guardas<br>• Socios |
| 16 | ***Derechos humanos Gestión riesgo*** | **SO2** Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción**.** | La gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción. | Asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción. | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• subgerencia |
| 17 | ***Corrupción*** | **SO3** Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización**.** | La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción. | Garantizar que cada uno de los empleados cuenta con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción. | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• subgerencia |
| 18 | ***Corrupción*** | **SO4** Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción) | Asegurar las medidas específicas adoptadas para limitar la exposición a fuentes de corrupción y reducir el riesgo de nuevos casos de corrupción. | Garantizar que cada caso por corrupción sea tratamiento y se impida que se vuelva a presentar. | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• subgerencia |
| 19 | ***Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios*** | **PR5** Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente | La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo. | Incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los cliente y que se logres una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos. | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• subgerencia<br>Empleados:<br>○ Administrativo<br>○ Supervisor<br>○ Guardas<br>○ Socios |
| 20 | ***Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios*** | **PR6** Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, | El cumplimiento de requisitos con las diferentes partes interesadas a través del logro de sus expectativas permite crear consciencia en los diferentes productos esperados por las partes interesadas. | Mejorar continuamente la eficacia del sistema integrado de gestión en calidad, salud ocupacional , seguridad, responsabilidad social | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• subgerencia<br>Empleados: |

| # | ASPECTO | *INDICADOR GRI* | MATERIALIDAD | META | PARTES INTERESADAS |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| **DIMENSIÓN ECONÓMICA** | | | | | |
| 21 | ***desempeño económico*** | **EC1** Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos | Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. La divulgación de esta información permite demostrar que esta organización distribuye entre sus partes interesadas más del 93% de los recursos generados. | Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno. | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• subgerencia<br>Empleados:<br>○ Administrativo<br>○ Supervisor<br>○ Guardas<br>• Socios |
| 22 | ***desempeño económico*** | **EC3** Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales**.** | Un plan de jubilación proporcionado por una organización a sus empleados se convierte en compromisos que los beneficiarios tengan en cuenta para planificar su bienestar económico a largo plazo. | Divulgar a nuestras partes interesadas la Cobertura de las obligaciones de la organización del plan de jubilación. | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• Subgerencia<br>Empleados:<br>○ Administrativo<br>○ Supervisor<br>○ Guardas |
| 23 | ***Presencia en el mercado*** | **EC5** Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa. | Asegurar que el salario mensual está por encima del SMLV | • Clientes,<br>• Socios<br>• Gerencia a<br>• Subgerencia<br>Empleados:<br>○ Administrativo<br>○ Supervisor<br>○ Guardas |
| 24 | ***Presencia en el mercado*** | **EC6** Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | La influencia que una organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos. | Asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valora creado a nuestros proveedores. | • Socios<br>• Gerencia a<br>• Subgerencia<br>• Proveedores |

# DIMENSIÓN AMBIENTAL

La dimensión ambiental de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda se refiere a los impactos de la organización en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua.

**Responsabilidad:** dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables medioambientales y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es el psicólogo.

**Formación:** cada año se realiza un proceso de formación al 100% de los guardas y empleados, en donde explicamos nuestros compromisos con el medio ambiente y damos a conocer los resultados de nuestra gestión.

**Evaluación y seguimiento:** los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada (materiales, energía, agua) y de salida (emisiones, vertidos, residuos). Además, incluyen el desempeño en relación con la biodiversidad, cumplimiento legal ambiental y otros datos relevantes tales como los gastos de naturaleza ambiental o los impactos de productos y servicios. Esta información compila en indicadores ambientales que son entregados a la gerencia para su seguimiento.

**Información contextual adicional:** este requisito lo hemos explicado en el elemento de *Respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el plan 6. Compromiso con el medio ambiente*

## *EN1: Materiales utilizados por peso o volumen* (Aspecto: Materiales)

Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía. (Materias primas, Materiales auxiliares, Productos o piezas semi-acabadas, Materiales empleados para envasado y empaquetado)

Para este indicador se tuvieron en cuenta factores como: Dotación de pantalones, camisas, chaquetas, zapatos, papel, tinta de impresoras, baterías y consumo de gasolina.

**META:** Reducir el consumo por kg en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

www.google.com http://www.des-bordes.org/tag/plastico/

| OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO / MES 2013 | TOTAL 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicar la cantidad total de materiales consumidos, incluyendo los adquiridos a proveedores externos y los obtenidos de fuentes internas | kg de pantalones | kg | 56.32 | 56.32 | 54.40 | 68.80 | 89.60 | 14.70 | 68.80 | 59.80 | 31.40 | 18.56 | 17.28 | 62.72 | **49.89** | **598.70** |
| | kg de camisa | kg | 27.00 | 19.10 | 36.20 | 25.50 | 26.50 | 24.50 | 21.90 | 24.00 | 16.80 | - | 5.60 | - | **18.93** | **227.10** |
| | Chaquetas | kg | 28.88 | 28.11 | - | 30.80 | 15.40 | 26.95 | - | 33.50 | - | - | 16.56 | 385.00 | **47.10** | **565.19** |
| | kg de zapatos | kg | - | 270.70 | 136.35 | 238.40 | 20.20 | 141.40 | 131.30 | 126.30 | 126.30 | 121.20 | 2,151.3 | - | **288.62** | **3,463.45** |
| | kg resma papel | kg | 33.70 | 29.30 | 20.40 | 24.40 | 20.00 | 51.10 | 26.60 | 21.30 | 40.40 | 34.17 | 6.66 | 20.00 | **27.34** | **328.03** |
| | kg de tóner tinta | kg | 0.45 | - | 0.44 | 0.70 | 0.21 | 0.38 | 0.48 | 0.14 | 0.77 | 0.18 | 0.26 | 0.26 | **0.35** | **4.23** |
| Indicar materiales directos y no renovables empleados | consumo de gasolina | gasolina (en kg) | 1,276.6 | 1,205.0 | 1,240.7 | 1,370.0 | 1,394.7 | 1,187.6 | 1,593.0 | 1,516.10 | 1,245.20 | 1,339.6 | 1,377.8 | 1,446.90 | **1,349.43** | **16,193.20** |
| | baterías | kg | - | - | - | 0.20 | 0.20 | - | 0.20 | - | - | - | - | 0.30 | **0.08** | **0.90** |
| Informar del peso o volumen total de: Materiales renovables empleados y Materiales directos empleados | almacén - peso de metros en telas, peso de los zapatos | total peso en kilogramos consumidos | **1,423.0** | **1,608.6** | **1,488.5** | **1,758.9** | **1,566.9** | **1,446.7** | **1,842.3** | **1,781.2** | **1,460.9** | **1,513.8** | **3,575.5** | **1,915.2** | **1,781.79** | **21,381.50** |

***Análisis de la información:***

Para este indicador se tuvieron en cuenta factores como: Dotación de pantalones, camisas, chaquetas, zapatos, papel, tinta de impresoras, baterías y consumo de gasolina.

Los resultados son los siguientes:

| TOTAL MATERIALES UTILIZADOS EN KG (incluye combustible) | | TOTAL MATERIALES UTILIZADOS EN KG (sin incluir combustible) | |
|---|---|---|---|
| **2012** | **2013** | **2012** | **2013** |
| 19.524 | **21.381** | 2.859,2 | 5.187 |
| **Incremento 1857 kg 9.5%** | | **Incremento del 100,34%** | |

Puede observarse entonces que el comportamiento de consumo de materiales hasta diciembre de 2013, sino tenemos en cuenta el consumo de combustibles muestra un aumento en comparación al mismo periodo de 2012, debido principalmente a un mayor consumo en las dotaciones debido al cambio de uniforme.

Si tenemos en cuento el total global de consumos podemos evidencie un incremento del 9.5% aproximadamente, siendo este un resultado muy bueno debido a que se cambió el 100 de dotaciones por el 100% de los guardas y la gran actividad de supervisión, dotaciones capacitación y remodelación de instalación

**CONCLUSIÓN EN1: OBJETIVO NO CUMPLIDO**

## ***EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados*** *(Aspecto: Materiales)*

Identificar la capacidad de la organización para utilizar materiales valorizados. (Materiales que sustituyen a materiales vírgenes, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas) (Verificar cuanto es reutilizado, pesar papel reutilizado, logos empresa) verificar cuales impactan en el servicio)
En este indicador hemos encontrado el papel como el material valorizado que reemplaza material virgen.
Nuevamente, los datos se ven afectados por el consumo de combustible.

**META:** reducir el consumo por kg en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

www.google.comhttp://www.dforceblog.com/2009/06/13/generacion-de-periodico-para-el-reciclaje/

| OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO /MES 2013 | TOTAL 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicar el peso o volumen total de materiales utilizados de acuerdo con lo indicado en EN1 | Peso de EN1 | Peso total de EN1 | **1423,0** | **1608,6** | **1488,5** | **1758,9** | **1566,9** | **1446,7** | **1842,3** | **1781,2** | **1460,9** | **1513,8** | **3575,5** | **1915,2** | **1781,8** | **21381,5** |
| Indicar el peso o volumen total de materiales valorizados utilizados; así como, en su caso, el método de estimación utilizado. | valor de EN1, hemos identificado el papel como el material valorizado que remplaza material virgen | Valor de EN1, Material valorizado | 33,7 | 29,3 | 20,4 | 24,4 | 20 | 51,1 | 26,6 | 21,3 | 40,4 | 34,17 | 6,66 | 20 | **27,3** | **328,0** |
| Informar el porcentaje de materiales valorizados utilizado aplicando la siguiente fórmula: EN2 =Materiales valorizados utilizados x 100 Materiales utilizados en total | Aplicar formula | Aplicar formula | 2,4 | 1,8 | 1,4 | 1,4 | 1,3 | 3,5 | 1,4 | 1,2 | 2,8 | 2,3 | 0,2 | 1,0 | 1,7 | 20,6 |

**Análisis de la información**
En este indicador hemos encontrado el papel como el material valorizado que reemplaza material virgen.

| % MATERIAL UTILIZADO QUE ES MATERIAL VALORIZADO (incluye combustible) | | |
|---|---|---|
| **2011** | **2012** | **2013** |
| 16.2 | 1.3 | 1.76 |
| | **Se presenta un incremento de 35%** | |

Puede observarse un incremento en el mismo periodo de consumo de material valorizado debido a la implementación del sistema de certificación con el SENA, el cual ha incrementado el consumo de papel en la organización

**CONCLUSIÓN EN2: NO CUMPLIDO**

## *EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias: (Aspecto: Energía)*

La energía intermedia comprende las formas de energía producidas mediante la conversión de energía primaria en otros tipos. Para la mayoría de las organizaciones la electricidad será la única forma significativa de energía intermedia.

La cantidad de energía intermedia que consume la organización proviene de EPM, la cual se incluye como electricidad medida de Kw y Giga Julios

**META:** reducir el consumo por kw/año en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

Google - http://www.mc-mutual.com/webpublica/InformacionCorporativa/Memorias/resourc es/memoria2011_es/files/assets/seo/page86.html

| OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO /MES 2013 | TOTAL 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicar la cantidad de energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes externas a la organización informante, medida en julios o en múltiplos.***1** | factura EPM | total energía kw/h | 1745 | 1810 | 1771 | 1803 | 1562 | 1685 | 1673 | 1609 | 1719 | 1578 | 1313 | 1586 | **1655** | **19854** |
| | Aplicar formula | Energía intermedia renovable medida en GJ | 6,28 | 6,52 | 6,38 | 6,49 | 5,62 | 6,07 | 6,02 | 5,79 | 6,19 | 5,68 | 4,73 | 5,71 | **5,96** | **71,47** |
| Indicar: - La cantidad total de energía indirecta consumida, desglosada según fuentes indirectas renovables y no renovables en términos de energías intermedias, y - La correspondiente energía primaria consumida en su producción. | factura EPM | Energías fuentes Renovables (hidroeléctrica) Kw | 1745 | 1810 | 1771 | 1803 | 1562 | 1685 | 1673 | 1609 | 1719 | 1578 | 1313 | 1586 | **1654,50** | **19854** |

- ***1: Energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes no renovables Incluyendo:** Electricidad, calefacción y refrigeración, vapor, energía nuclear y otras formas de energía importada.
- ***2: Energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes renovables, incluyendo:** Solar, eólica, geotérmica, hidroeléctrica, basada en biomasa, basada en hidrógeno.

Indicar la cantidad de combustibles primarios consumidos para generar energía intermedia, basándose en la cantidad total de energía adquirida a proveedores externos (EN3 – Energía Adquirida). No es posible estimar formula, por muchas variables en la generación energía eléctrica. La cantidad de energía y la fuente primaria de la misma que la organización informante consume indirectamente a través de la adquisición de electricidad, calor o vapor.

| TOTAL CONSUMO AÑO DE ELECTRICIDAD (Kw) | | | | TOTAL DE GIGA-JULIOS | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2011** | **2012** | **2013** | | **2011** | **2012** | **2013** |
| 22542 | 21934 | 19854 | | 81.15 | 78.96 | 71.47 |
| Reducción entre 2012 a 2013 de 2080 **Kw / año =10.47%** | | | | Reducción 7.49 **GIGA-JULIOS/ año =10.47%** | | |

**Análisis de la información**
La cantidad de energía intermedia que consume la organización proviene de EPM, la cual se incluye como electricidad medida de KW y Giga Julios

Hay un descenso en el consumo debido a la concientización y mejoras en las prácticas laborales de los empleados.

**CONCLUSIÓN EN4: CUMPLIDO**

## EN8 Captación total de agua por fuentes (Aspecto Agua)

La información sobre el volumen de agua captado por tipo de fuente ayuda a comprender la escala general de los impactos y riesgos potenciales asociados con el consumo de agua por la organización.

La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.

**META:** reducir el consumo por m3 /año en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

Google - http://www.gentedecanaveral.com/2013/01/la-conservacion-del-agua-tambien-depende-de-usted/

| OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO /MES 2013 | TOTAL 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicar el volumen total de agua captado de cualquier fuente, ya sea captado directamente por la organización o suministrado por intermediarios como empresas de abastecimiento de agua. Se debe incluir la captación de agua para refrigeración. | factura EPM | Total agua captada en metros cúbicos | 31 | 32 | 33 | 35 | 35 | 35 | 35 | 34 | 37 | 39 | 33 | 42 | **34,83** | **421** |
| Indicar el volumen total de agua captado, medido en metros cúbicos por año (m3/año) y desglosado según las siguientes fuentes: *1,*2,*3,*4 - | factura EPM | Suministro de agua municipal y/o empresas de aguas en metros cúbicos | 31 | 32 | 33 | 35 | 35 | 35 | 35 | 34 | 37 | 39 | 33 | 42 | **34,83** | **421** |

- *1: Aguas superficiales, incluyendo agua procedente de humedales, ríos, lagos y océanos.
- *2: Aguas subterráneas.
- *3: Aguas pluviales captadas directamente y almacenadas por la organización informante, y
- *4: Suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas.

**Análisis de la información**

| Consumo de agua (m3) | | |
|---|---|---|
| **2011** | **2012** | **2013** |
| 415 | 401 | 421 |
| Reducción año de 14 m3 para un % de reducción del 3,73% | | incremento de 20 m3 para un % de 4,98 |

La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.

El incremento en el consumo cercano al 5%, se debe al incremento en el número de guardas promedio, y a los proceso de capacitación que se realizaron durante el año 2013 para la profesionalización y desarrollo de competencias, a pesar de la concientización del personal y la instalación de elementos ahorradores en las canillas y sanitarios en las instalaciones de la empresa. Adicional a esto se realizó una remodelación a las instalaciones de la empresa lo cual genero un mayor consumo de agua. El objetivo no se cumplió

**CONCLUSIÓN EN8: NO CUMPLIDO**

## *EN28: Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental.* (*Aspecto: comportamiento normativo*)

El nivel de incumplimiento de la organización indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a ciertos parámetros de desempeño. Desde un punto de vista económico, garantizar el cumplimiento ayuda a reducir los riesgos financieros que se producen ya sea directamente mediante sanciones o indirectamente mediante impactos sobre la reputación.

Google http://apuntesdeinformaticasecundaria.blogspot.com/

**META:** Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO /MES 2013 | TOTAL 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Asegurar el cumplimiento normativo ambiental | # MULTAS | $ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** |
| | # SANCIONES | # SANCIONES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** |

**Análisis de la información**

En la organización no se ha presentado ninguna multa por incumplimiento de normativas ambientales.

**CONCLUSIÓN EN28: CUMPLIDO**

# *DIMENSIÓN SOCIAL*

**Responsabilidad:** dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño social y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es la subgerencia el jefe de recursos humanos según sus responsabilidades dentro de la organización.

**Formación:** cada año se realiza un proceso de formación al 100% de los guardas y empleados, en donde explicamos nuestros compromisos con todo lo social: derechos humanos, practicas justas de operación, prácticas laborales, desarrollo de comunidades y damos a conocer los resultados de nuestra gestión.

**Evaluación y seguimiento:** Los indicadores de desempeño en la dimensión social cubren el desempeño con todo lo social: derechos humanos, prácticas justas de operación, prácticas laborales, desarrollo de comunidades. Además, incluyen el desempeño en relación con la responsabilidad con nuestro producto o los impactos de productos y servicios. Esta información compila en indicadores ambientales que son entregados a la gerencia para su seguimiento.

**Información contextual adicional:** este requisito lo hemos explicado en el elemento: 4 Gobierno, Compromisos y participación de los grupos de interés en Respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el plan:

- 1. Plan de mejora profesionalización
- 2. Plan de mejora ahorro programado
- 3. Plan de Mejora: Incentivos
- 4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional
- 5. Respeto a los derechos humanos

**Políticas:**
**POLÍTICA DERECHOS HUMANOS**

Es política de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., llevar a cabo operaciones preventivas y disuasivas de manera tal que se protejan, respeten y fortalezcan los derechos humanos de los empleados, proveedores, clientes, otros.

El compromiso asumido representa la responsabilidad de hacer que se respeten los Derechos Humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

Vigilaremos el cumplimiento de nuestros estándares de Derechos humanos en toda la organización, tolerar a un empleado o proveedor que viole las leyes o desarrolle manejos que se configuren en posibles violaciones a los Derechos Humanos, no es permisible en Seguridad de Colombia Antioquia.

Es deber de todos y cada uno de los empleados, contratistas, proveedores y de los clientes de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., tomar medidas apropiadas para evitar los comportamientos o conductas que vayan en detrimento de los Derechos Humanos, al igual que no es permitido tomar represalias contra ningún empleado o persona que informe sobre estas situaciones.

Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Son inaceptables las violaciones a los Derechos humanos, por eso a ningún empleado, contratista o tercera persona, le es permitido lograr resultados incumpliendo esta política o los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los contenidos en los principios voluntarios.

Es política de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., mantener dentro de los mejores estándares o prácticas y con la mayor transparencia posible el relacionamiento con los empleados, proveedores y clientes. Por esto Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., capacita y garantiza una constante promoción los Derechos Humanos al interior de la empresa.

**POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

En Seguridad de Colombia Antioquia estamos comprometidos con:

- El cumplimiento de los principios éticos y el marco legal
- El respeto por las partes interesadas , sus derechos, su integridad y el medio ambiente
- Buscando la prosperidad y el mejoramiento continuo
- Generando condiciones de desarrollo sostenible y valor para el entorno
- Esta Política complementa el Código de buen gobierno y Código de Ética

## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En seguridad de Colombia Antioquia Ltda estamos comprometidos con la protección de la vida, la integridad y la salud de sus colaboradores y partes implicadas. Por lo anterior, controla los factores de riesgo identificados y desarrolla programas y planes de gestión en seguridad y salud ocupacional.

**Esta política en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, se enmarca dentro de los siguientes principios:**

- **Prevención de lesiones y enfermedades:** Adoptar las medidas necesarias para que en los lugares de trabajo se identifiquen y controlen los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, o, en caso que no sea posible, para que tales riesgos se reduzcan.
- **Participación de los colaboradores:** Promueve la participación de sus colaboradores en el desarrollo de los programas de gestión en seguridad y salud ocupacional y en todo lo que pueda afectar su salud en el trabajo y en el desarrollo de las acciones necesarias para su protección.
- **Cumplimiento legal:** Aplicar y exige el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional al interior de las mismas, a sus colaboradores y a sus proveedores.
- **Cultura de auto cuidado:** Trabajar por generar cultura de compromiso, individual y colectivo, de auto cuidado, en cada uno de los colaboradores.
- **Mejoramiento continuo:** Promover la mejora continua en la gestión de seguridad y salud ocupacional, como variable fundamental del desempeño de la empresa.

## PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

### LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. (Aspecto Empleo)

El tamaño del colectivo de trabajadores ayuda a comprender la magnitud de los Impactos derivados de las cuestiones laborales. El desglose del colectivo de trabajadores según tipo de empleo, contrato y región (entendida como "país" o "área geográfica") muestra cómo las organizaciones estructuran sus recursos humanos para implementar su estrategia global.

También ayuda a comprender el modelo empresarial de la organización, y es indicativo de la estabilidad del empleo y el nivel de beneficios sociales que ofrece la organización.

Google - http://www.ricardoego.com/word/?p=313

**META:** conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | Promedio año |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1,2.4 Y 2.6 | 2.1 Indique el número total de trabajadores (empleados y trabajadores contratados) desglosado por sexo que trabajan para la organización informante al final de período objeto del informe. En este indicador no se incluyen los empleados en la cadena de suministros.<br>2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo. | personal operativo : guardas y supervisores | # empleados operativos | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | **828** | 877 |
| | | directivos | # empleados operativos directivos | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | **23** | 23 |
| | | TOTAL | #empleados | **863** | **885** | **897** | **932** | **922** | **938** | **933** | **947** | **926** | **848** | **869** | **851** | **900** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| HOMBRE | #empleados | 798 | 817 | 829 | 864 | 853 | 868 | 861 | 873 | 853 | 786 | 805 | 788 |
| MUJERES | #empleados | 65 | 68 | 68 | 68 | 69 | 70 | 72 | 74 | 73 | 62 | 64 | 63 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1,2.4 Y 2.6 | 2.1 Indique el número total de trabajadores (empleados y trabajadores contratados) desglosado por sexo que trabajan para la organización informante al final de período objeto del informe. En este indicador no se incluyen los empleados en la cadena de suministros.<br>2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo. | personal operativo : guardas y supervisores | # empleados operativos | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | 828 |
| | | directivos | # empleados operativos directivos | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 23 |
| | | TOTAL | #empleados | **863** | **885** | **897** | **932** | **922** | **938** | **933** | **947** | **926** | **848** | **869** | **851** |
| | | HOMBRE | #empleados | **798** | **817** | **829** | **864** | **853** | **868** | **861** | **873** | **853** | **786** | **805** | **788** |
| | | MUJERES | #empleados | **65** | **68** | **68** | **68** | **69** | **70** | **72** | **74** | **73** | **62** | **64** | **63** |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2,2 y 2.6 | 2.2 Indique los tipos de contrato utilizados y si son a tiempo parcial o completo, según la legislación vigente del país en que realizan su trabajo.<br>2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo. | Termino fijo | #empleados | 578 | 594 | 600 | 635 | 626 | 646 | 636 | 647 | 633 | 598 | 616 | 606 |
| | | Indefinido | #empleados | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | | Por duración de puesto u obra | #empleados | 278 | 284 | 291 | 291 | 290 | 286 | 292 | 295 | 282 | 239 | 242 | 234 |

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2.5 | Si una parte importante del trabajo de la organización fuera realizada por trabajadores legalmente reconocidos como autónomos, o por personas que no son ni empleados ni trabajadores contratados, se deberá reflejar este extremo. | NO APLICA. TODOS SON TRABAJADORES PROPIOS, FORMALIZADOS CON CONTRATOS |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | Resultado año 2011 | Resultado año 2012 | Resultado año 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.7 | Indique el número total de empleados con carácter indefinido desglosado según tipo de jornada (completa o tiempo parcial) y sexo. | # TOTAL TRAB CONTRATO INDEFINIDO | #empleados | 7 | 6 | 11 |
| | | EMPLEADOS DIRECTIVOS JORNADA DE 7:30 A 12 Y DE 14 A 18 | #empleados ADMINISTRATIVOS | 4 | 4 | 3 |
| | | OPERATIVOS SEGÚN PROGRAMACIÓN | #empleados GUARDAS | 3 | 2 | 8 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.8 | Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por regiones y por sexo, basándose en la escala de operaciones de la organización | Las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella. | #empleados | **863** | **885** | **897** | **932** | **922** | **938** | **933** | **947** | **926** | **848** | **869** | **851** |
| | | HOMBRE | #empleados | **798** | **817** | **829** | **864** | **853** | **868** | **861** | **873** | **853** | **786** | **805** | **788** |
| | | MUJERES | #empleados | **65** | **68** | **68** | **68** | **69** | **70** | **72** | **74** | **73** | **62** | **64** | **63** |
| | | **ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA** | #empleados | **785** | **804** | **815** | **848** | **840** | **855** | **852** | **867** | **849** | **771** | **787** | **772** |
| | | HOMBRES | #empleados | 735 | 752 | 764 | 797 | 788 | 802 | 797 | 810 | 792 | 725 | 770 | 726 |
| | | MUJERES | #empleados | 50 | 52 | 51 | 51 | 52 | 53 | 55 | 57 | 57 | 46 | 17 | 46 |
| | | **MUNICIPIO RIONEGRO** | #empleados | **46** | **47** | **47** | **47** | **46** | **47** | **46** | **46** | **43** | **44** | **47** | **45** |
| | | HOMBRES | #empleados | 37 | 37 | 37 | 37 | 36 | 37 | 36 | 36 | 34 | 35 | 42 | 36 |
| | | MUJERES | #empleados | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 | 5 | 9 |
| | | **MUNICIPIO LA CEJA** | #empleados | **32** | **34** | **35** | **37** | **36** | **36** | **35** | **34** | **34** | **33** | **35** | **34** |
| | | HOMBRES | #empleados | 26 | 28 | 28 | 30 | 29 | 29 | 28 | 27 | 27 | 26 | 27 | 26 |
| | | MUJERES | #empleados | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 | 8 |

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2,9 | Si procede, explique las variaciones estacionales significativas en el número de empleos (p. ej. en los sectores turístico o agrícola). | NO APLICA, NO TENEMOS ESTACIONES |

**Análisis de la información:** Seguridad de Colombia, maneja los 3 tipos de contrato según las necesidades del servicio, a término fijo, indefinido y por duración de puesto. A solicitud del cliente y necesidades del servicio también se contrata personal femenino quienes están capacitadas en las diferentes academias de vigilancia.

**CONCLUSIÓN LA1: CUMPLIDO**

## *LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.* (Aspecto Salud y Seguridad)

Los datos sobre seguridad y salud son una medida clave del compromiso de una organización con su deber de prevención de accidentes laborales. Unos índices de accidentes y absentismo bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y estado de ánimo de los trabajadores. Este indicador pondrá de manifiesto si las prácticas de gestión de seguridad y salud se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación de tendencias y patrones también puede indicar posibles desigualdades en el lugar de trabajo.

Google http://fredycar2.blogspot.com/2012/02/medidas-de-proteccion-individual-y.html

**META:** reducirlas tasas de absentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 | Desglose por región y por sexo de Número total de empleados y trabajadores contratados.<br><br>Contratistas independientes que trabajan en el recinto o instalaciones de la organización informante, siendo ésta responsable general de la seguridad en el puesto de trabajo. | Las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella. | #empleados | **863** | **885** | **897** | **932** | **922** | **938** | **933** | **947** | **926** | **848** | **869** | **851** |
| | | HOMBRE | #empleados | **798** | **817** | **829** | **864** | **853** | **868** | **861** | **873** | **853** | **786** | **805** | **788** |
| | | MUJERES | #empleados | **65** | **68** | **68** | **68** | **69** | **70** | **72** | **74** | **73** | **62** | **64** | **63** |
| | | PROVEEDORES | #empleados de trabadores | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.2 | Dado que algunas organizaciones informantes incorporan en sus datos los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios), debe indicarse si este tipo de accidentes está incluido o excluido. | Responsable de la administración o reporte de incidentes y accidentes laborales | INFORMACIÓN | Si , se incluyen los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios), | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | En el cálculo de los "días perdidos" indique:<br>• Si "días" significa "días naturales" o "días hábiles de trabajo", y<br>• A partir de qué momento se cuentan los "días perdidos" (p. ej. desde el día siguiente al accidente o 3 días después del accidente). | Responsable de la administración o reporte de incidentes y accidentes laborales | Información | DESDE EL DÍA SIGUIENTE | | | | | | | | | | | |

| # | OBJETIVO | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.4 | **Accidentalidad** Informe sobre el desglose regional y el número total de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos y tasas de absentismo, desglosados por sexo, con la siguiente fórmula: Tasa de accidentes (IR)<br>**IR=**Nº total de accidentes x Factor<br>Total horas trabajadas.<br>Nota: La tasa de accidentes debe incluir las víctimas mortales | #accidentes H | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 11 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 47 |
| | | #accidentes m | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | | | 3 |
| | | total accidentes | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 11 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 50 |
| | | # empleados | 842 | 864 | 876 | 910 | 900 | 916 | 911 | 924 | 904 | 825 | 846 | 828 | 879 |
| | | total horas mes | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 2.880 |
| | | total horas traba | 202.080 | 207.360 | 210.240 | 218.400 | 216.000 | 219.840 | 218.640 | 221.760 | 216.960 | 198.000 | 203.040 | 198.720 | 2.531.040 |
| | | indicador de absentismo | 0,41 | 0,30 | 0,40 | 0,48 | 0,29 | 0,28 | 1,05 | 0,38 | 0,58 | 0,11 | 0,31 | 0,31 | 4,93 |

| | constante formula básica | ajustado a Colombia, Segdecol |
|---|---|---|
| horas semana laboradas | 40 | 48 |
| semanas laboradas año | 50 | 52 |
| # de hombres (constante relacional) | 100 | 100 |
| constante anual | 200.000 | 249.600 |
| constante mensual | 16.667 | 20.800 |

| # | OBJETIVO | UNIDADES | | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.4 | **Enfermedades Profesionales: Tasa** de enfermedades profesionales<br>**ODR=**Nº total de enf. ocupacionales x Factor<br>Total horas trabajadas | ENFERM. PROF. HOMBRES | # empleados | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | ENF. PROF. MUJERES | # empleados | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | **Tasa de días perdidos**<br>**IDR =**Nº total de días perdidos x Factor<br>Total horas trabajadas. | DÍAS PERDIDOS HOMBRES | # empleados | 27,28 | 19,96 | 14,05 | 21,43 | 22,92 | 14,48 | 21,98 | 30,20 | 25,02 | 42,65 | 47,74 | 53,90 |
| | | DÍAS PERDIDOS MUJERES | # empleados | 12,04 | 7,22 | 3,56 | 2,95 | 2,89 | 1,99 | 5,52 | 8,72 | 7,77 | 5,88 | 3,48 | 7,22 |
| | **Tasa de absentismo (por ausencia no justificada)**<br>**AR =** Nº total de días perdidos (por ausencia) durante el periodo x Factor<br>Nº total de días trabajados por el colectivo de trabajadores durante el mismo periodo | AUSENCIAS HOMBRES | # empleados | 0,42 | 0,76 | 0,61 | 0,65 | 0,59 | 0,71 | 0,33 | 0,45 | 1,25 | 1,01 | 0,49 | 0,57 |
| | | AUSENCIAS MUJERES | # empleados | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,07 | 0,00 | 0,00 | 0,07 | 0,06 | 0,00 | 0,07 | 0,00 | 0,00 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.5 | Indique el número absoluto de víctimas mortales habidas durante el periodo objeto del informe desglosado por sexo, no en forma de tasa. | número absoluto de víctimas mortales | # empleados | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2,6 | Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y comunicación de accidentes. La OIT desarrolló sus "Recomendaciones prácticas sobre el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" para informar, registrar y notificar los accidentes laborales. Si la legislación nacional cumple las recomendaciones de la OIT, será suficiente señalarlo así y que en la práctica se cumple con la legislación. En aquellos casos en que la legislación nacional no las siga, indique cual es la reglamentación que se aplica y cómo se relaciona con las Recomendaciones de la OIT. | La legislación nacional cumple las recomendaciones de la OIT, y en la práctica se cumple con la legislación resolución 1401 de ministerio de protección social. |

**Análisis Información Absentismo 2011 – 2012 - 2013**

## *LA7: 2.4 ACCIDENTALIDAD*

| PROMEDIO DE ACCIDENTALIDAD ANUAL DISCRIMINADO POR GÉNERO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **2011** | | **2012** | | **2013** | |
| Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 2.78 | 26.69 | 3.47 | 20.03 | 2,16 | 30.77 |

- De acuerdo a los resultados presentados se concluye que hubo la disminución en el indicador en un caso femenino menos en la población del 2013 con respecto a la del 2012.
- La accidentalidad masculina se incrementó durante el año 2013 debido a la campaña significativa que se ha venido realizando con respecto al reporte de incidente e incidentes el índice por riesgo mecánico por caída de nivel continúa siendo el más significativo, se refuerza capacitación riesgo por el cual tiende a modificarse el indicador con prevalencia.

## *LA7: 2.4 ENFERMEDAD PROFESIONAL*

.

| PROMEDIO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL ANUAL DISCRIMINADO POR GÉNERO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **2011** | | **2012** | | **2013** | |
| Mujeres | Mujeres | Hombres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 00.1% | | 0% | 0% | 0% | 0% |

Los riesgos propios de las funciones de los trabajadores en la organización no son generadores de enfermedades profesionales lo cual se ve reflejado en el resultado del indicador.

### *LA7: 2.4 DÍAS PERDIDOS*

| PROMEDIO ANUAL DE DÍAS PERDIDOS DISCRIMINADO POR GÉNERO |
|---|

| 2011 | | 2012 | | 2013 | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 49 | 292 | 41 | 256 | 698 | 285 |

La tasa de días perdidos durante el año 2013 presento un aumento con respecto a la población masculina, la cual se había visto afectada por un caso en particular, por un accidente laboral que para fines del 2013 no se había reincorporado, en el caso de la población femenina se presentó un incremento debido a los 3 casos de maternidad que se presentaron durante el año.

### *LA7: 2.4 TASA DE ABSENTISMO POR AUSENCIA NO JUSTIFICADA*

| PROMEDIO DE AUSENCIA NO JUSTIFICADA ANUAL DISCRIMINADO POR GÉNERO | | | |
|---|---|---|---|
| 2012 | | 2013 | |
| Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 2.86 | 72.86 | 1.90 | 55,24 |

En la tasa de absentismo por ausencia no justificada disminuyó con respecto al año 2013 debido a que se está llevando un control directo de dichas ausencias y existe una mejor información sobre el deber de pedir permiso de manera anticipada e informe de dificultades familiares.

Se observa una diferencia significativa entre los indicadores femeninos y masculinos esto debido a que el número de personal masculino es mayor al femenino en la organización.

**CONCLUSIÓN LA7: CUMPLIDO,**

No se han presentado muertes y no existe enfermedad laboral que demande vigilancia epidemiológica asociada a la prestación del servicio y las tasas aunque se incrementó en relación a la población masculina esto se debe más que a un alto grado de gravedad es a la sensibilización en cuanto al reporte oportuno de dicho incidentes, para lo anterior se tienen programado el refuerzo en las capacitaciones anuales con respecto al auto cuidado.

## *LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado*. (Aspecto formación y educación)

El mantenimiento y la mejora del capital humano, en especial mediante la formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional.

Este indicador revela la cuantía de la inversión de la organización en este área y el grado en que se distribuye entre la totalidad de la plantilla. El acceso a las oportunidades de formación también puede contribuir al progreso en otras áreas de desempeño social, tales como garantizar la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo. También contribuye a motivar el progreso personal y de la organización.

**META:** Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

Registro fotográfico empresa

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2.1 | 2.1 Identifique el número total de empleados, desglosado por sexo en cada categoría de empleado en las operaciones de la organización al final del periodo sobre el que se informa. Si una parte importante del trabajo de la organización fuera realizada por trabajadores legalmente reconocidos como autónomos, o por personas que no son ni empleados ni trabajadores contratados, se deberá reflejar este extremo. | En el indicador LA1 se presenta la misma información (VER LA1 ) |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | Resultado año 2013 |
|---|---|---|---|---|
| 2,2 | Indique el número total de horas dedicadas a formación de personal en cada categoría profesional. | Total operativos | horas | **47621** |
| | | Total administrativos | horas | **738** |
| | | **TOTAL** | **horas** | **48360** |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO AÑO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2,3 | 2.3 Indique el número medio de horas de formación por empleado y año, según categorías profesionales, utilizando la siguiente fórmula: Número total de horas por categoría de empleado / Número total de empleados por categoría de empleado | Información necesaria para construir y dar claridad al indicador | # empleados operativos | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | 828 | 877,8 |
| | | Información necesaria para construir y dar claridad al indicador | # empleados directivos | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 23 | 23,2 |
| | | # TOTAL H. OPERATIVO / TOTAL OPERATIVOS | **#horas empleado** | 56,7 | 55,2 | 54,5 | 52,4 | 53,0 | 52,0 | 52,3 | 51,5 | 52,7 | 57,8 | 56,4 | 57,5 | 54,3 |
| | | # TOTAL H. DIRECTIVOS / TOTAL DIRECTIVOS | **#horas empleado** | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 30,8 | 30,8 | 32,1 | 31,9 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO AÑO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2,3 | 2.3 Indique el número medio de horas de formación por empleado y año, según categorías profesionales, utilizando la siguiente fórmula: Número total de horas por categoría de empleado / Número total de empleados por categoría de empleado | Información necesaria para construir y dar claridad al indicador | # empleados operativos | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | 828 | **816,8** |
| | | Información necesaria para construir y dar claridad al indicador | # empleados directivos | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 23 | **61,1** |
| | | # TOTAL H. OPERATIVO / TOTAL OPERATIVOS | **#horas empleado** | 56,7 | 55,3 | 54,5 | 52,4 | 53,0 | 52,1 | 52,4 | 51,6 | 52,8 | 57,8 | 56,4 | 57,5 | **54,8** |
| | | # TOTAL H. DIRECTIVOS / TOTAL DIRECTIVOS | **#horas empleado** | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 32,1 | 30,8 | 30,8 | 32,1 | **31,9** |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | Resultado año 2011 | Resultado año 2012 | Resultado año 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2,4 | 2.4 Indique las horas totales dedicadas a la formación del personal desglosado por sexo. | H. CAPC HOMBRES | horas | **28.489** | **38.779** | **44.751** |
| | | H. CAPC MUJERES | horas | **2.442** | **3.435** | **3.609** |
| | | **TOTAL** | **horas** | **30.931** | **42.214** | 48.360 |

| | | TOTAL HORAS | HORAS | TEMA | DICTADO POR | DESCRIPCIÓN | HORAS HOM | HORAS MUJER | # HOMBRES | #MUJERES | #HORAS HOMBRE TOTAL HOMBRE | #HORAS MUJERES TOTAL MUJER |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2,5 | Indique el promedio de cursos de formación por año y por sexo y utilice la siguiente fórmula: Número total de horas desglosado por sexo / Número total de empleados desglosado por sexo | AÑO 2013 48360 | 26158 | ACADEMIA DE VIGILANCIA | SESLA | CURSOS DE VIGILANCIA | 24338 | 1819 | 811 | 61 | 30 | 30 |
| | | | 6336 | COMPETENCIAS LABORALES | SENA | CONTROL DE ACCESOS | 5859 | 477 | 651 | 53 | 9 | 9 |
| | | | 1350 | COMPETENCIAS LABORALES | SENA | PREVENIR INCIDENTES | 1233 | 117 | 137 | 13 | 9 | 9 |
| | | | 1197 | COMPETENCIAS LABORALES | SENA | ATENDER SITUACIONES DE EMERGENCIA | 1089 | 108 | 121 | 12 | 9 | 9 |
| | | | 1744 | ACADEMIA DE VIGILANCIA | SESLA | DERECHOS HUMANOS | 1623 | 121 | 811 | 61 | 2 | 2 |
| | | | 8719 | CAPACITACIÓN ANUAL | SEGDECOL | CONOCIMIENTOS EN VIGILANCIA | 8113 | 606 | 811 | 61 | 10 | 10 |
| | | | 738 | RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | SEGDECOL | REPORTES DE SOSTENIBILIDAD | 517 | 222 | 16 | 7 | 32 | 32 |
| | | | 36 | BRIGADISTA | ARL | EVACUACIÓN | 32 | 4 | 8 | 1 | 4 | 4 |
| | | | 33 | BRIGADISTA | ARL | PRIMEROS AUXILIOS | 32 | 1 | 8 | 1 | 4 | 1 |
| | | | 33 | BRIGADISTA | ARL | MANEJO DE EXTINTORES | 32 | 1 | 8 | 1 | 4 | 1 |
| | | | 88 | CONDUCCIÓN VEHICULAR | ARL | MANEJO DEFENSIVO | 88 | 0 | 44 | 0 | 2 | 0 |
| | | | 872 | AMBIENTAL | PSICOLOGÍA | MANEJO DE RESIDUOS | 811 | 61 | 811 | 61 | 1 | 1 |
| | | | 872 | PSICOLOGÍA | PSICOLOGÍA | SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN EN DROGADICCIÓN | 811 | 61 | 811 | 61 | 1 | 1 |
| | | | 45 | SALUD MENTAL | ARL | BUEN TRATO | 43 | 2 | 43 | 2 | 1 | 1 |
| | | | 45 | SALUD MENTAL | ARL | MANEJO DE CONFLICTOS | 43 | 2 | 43 | 2 | 1 | 1 |
| | | | 45 | SALUD MENTAL | ARL | MANEJO DEL ESTRÉS | 43 | 2 | 43 | 2 | 1 | 1 |
| | | | 45 | SALUD MENTAL | ARL | COMUNICACIÓN EFECTIVA | 43 | 2 | 43 | 2 | 1 | 1 |
| | | | 24 | COPASO | ARL | INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES | 20 | 4 | 10 | 2 | 2 | 2 |

**Análisis de la información**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda consiente de la importancia de complementar los conocimientos e incrementar formación y desempeño de su Recurso Humano y mejorar el desarrollo profesional como también personal del equipo de trabajo, se dio a la tarea de llevar a cabo en convenio con el Sena "LA CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES". La Certificación en Competencias Laborales es el resultado de un proceso de evaluación y recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto que una persona demuestra, en un área específica de trabajo, de conformidad con una norma de competencia laboral. Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltda el Recurso Humano es su principal activo porque cada miembro de la organización forma parte de su funcionamiento, beneficiándose así con un personal más preparado y adaptado a su cargo y a su entorno organizacional.

**CONCLUSIÓN LA10: CUMPLIDO**

## *LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo.* (Aspecto empleo)

La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad. Las opciones que tienen los hombres para pedir la baja por paternidad pueden indicar en qué medida fomenta la organización que los padres disfruten de dicha baja. El hecho de que haya más hombres que disfruten de las bajas a las que tienen derecho tiene un efecto positivo para las mujeres que pueden disfrutar de esas bajas.

Google - http://www.iprofesional.com/notas/189964

**META:** Asegurar las Licencias de Maternidad al 100% de los empleados que lo requieran.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes.

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 | Indique el número de empleados desglosado por sexo que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad | HOMBRES | # empleados | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| | | MUJERES | # empleados | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.2 | Indique el número de empleados desglosado por sexo que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad | HOMBRES | #empleados | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| | | MUJERES | #empleados | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |

| | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.3 | Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo | HOMBRES | #empleados | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| | | MUJERES | #empleados | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.4 | Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo, desglosado por sexo. | HOMBRES | #empleados | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| | | MUJERES | #empleados | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.5 | Indique los niveles de reincorporaciones y de retención de los empleados que volvieron al trabajo después de que finalizase la baja, desglosados por sexo. | HOMBRES | #empleados | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| | | MUJERES | #empleados | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

### Análisis de la información

Si padre y madre cotizan a Salud, el padre reclama 8 días hábiles de Licencia Remunerada a su EPS y la Madre reclama 14 semanas a su EPS. Si sólo el padre cotiza a salud, él reclamará 4 días de licencia remunerada. Pero si el padre no cumple estas condiciones de Ley y la EPS no le reconoce la licencia, Seguridad de Colombia le concede 3 días remunerados de licencia para que dedique y comparta estos días con su bebé.

En el 2013, 28 empleados Guardas de Seguridad se les otorgaron la licencia de paternidad por parte de sus EPS o de la empresa

**CONCLUSIÓN LA15: CUMPLIDO**

**INDICADORES DE DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS**

***HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.*** (Aspecto prácticas de inversión y abastecimiento)

La información que aporta este Indicador ofrece una visión sobre la capacidad de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos. Los derechos humanos han sido incluidos en la legislación y en los estándares internacionales, lo que ha obligado a la organización a implementar programas de formación especializados, para que los empleados sepan cómo abordar el tema de derechos humanos en la realización de sus tareas habituales.

Registro fotográfico empresa

**META:** suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 | 2.1 Identifique el número total de horas dedicadas a formación de empleados, utilizando los datos del indicador LA10. | Asistencia a cursos en la escuelas | total | 0 | 126 | 94 | 75 | 57 | 60 | 82 | 66 | 75 | 56 | 104 | 0 | 795 |
| | | cursos de vigilancia anuales con dos horas por cada curso adicionales de refuerzo | 1590 | 0 | 252 | 188 | 150 | 114 | 120 | 164 | 132 | 150 | 112 | 208 | 0 | 1590 |
| | | cursos de vigilancia anuales con una horas por cada curso | 795 | 0 | 126 | 94 | 75 | 57 | 60 | 82 | 66 | 75 | 56 | 104 | 0 | 795 |
| | | re inducción anual por subgerencia con una intensidad de 30 minutos a todos los Supervisores y Guardas | 483 | 0 | 0 | 339 | 627 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 483 |
| | | **Total operativos** | **2868** | | | | | | | | | | | | | |
| | | **Total administrativos** | **92** | | | | | | | | | | | | | |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | Promedio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.2 | Número total de empleados utilizando datos del indicador LA1 | # empleados | #empleados | 863 | 885 | 897 | 932 | 922 | 938 | 933 | 947 | 926 | 848 | 869 | 851 | 900 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | promedio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.3 | Identifique los empleados que han recibido formación específica sobre las políticas y procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en el trabajo de los empleados. | personal operativo : guardas y supervisores | #empleados | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | 828 | 882 |
| | | directivos | #empleados | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 23 | 23 |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | Resultado año 2011 | Resultado año 2012 | Resultado año 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.4 | Indique el número total de horas dedicadas a formación, durante el período objeto del informe, sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización. | Total de la sumatoria de todas las actividades de formación suministradas en derechos humanos a directivos | horas | 3128 | 3035 | 2960 |
| | | Total administrativos | horas | 195 | 100 | **360** |
| | | **TOTAL** | **horas** | **3323** | **3135** | **3320** |

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2.5 | Indique el porcentaje de empleados formados durante el período objeto del informe en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización | 100% del personal ha recibido formación en derechos humanos durante el 2011,2012 y 2013 |

**Análisis de la información:**

Con el ánimo de reforzar la promoción y protección de los derechos humanos dentro de la organización, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda se ha comprometido en trabajar por la consolidación de los derechos humanos, adoptando una serie de actividades de capacitación y otros instrumentos como por ejemplo el comité de ética, el cual es uno de los parámetros para valorar el grado de compromiso de la organización en materia de derechos humanos, Comité comprometido en liderar en forma permanente una política empresarial seria y transparente, guiada por principios de rectitud y honestidad bajo un estricto respeto por la ley.

**CONCLUSIÓN HR3: CUMPLIDO**

## *HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas*. (Aspecto: No Discriminación)

Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo.

La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimento en todas las operaciones de la organización informante. Los grupos de interés intentarán asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.

**META:** velar por que no se presenten casos de discriminación, de llegar a presentarse se les dé debido tratamiento y acciones para enviar que vuelva a ocurrir.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes

Google. http://burgardt.wordpress.com/

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | TIPO DE DISCRIMINACIÓN | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 | Identifique los incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social según la definición de la OIT, u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos, que hayan ocurrido en cualquiera de las operaciones durante el período objeto del informe. | Se cuenta con la línea ética en internet y en el conmutador en donde cualquier empleado (administrativo y operativos (guardas y supervisores) puede reportar el evento a la Gerencia General quien asumirá personalmente la investigación y las acciones, se ha dado capacitación al 100% del personal en esta metodología. | #de casaos de discriminación | raza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | color | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | sexo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | religión | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | opiniones políticas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | procedencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | extracción social | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.2 | Indique el número total de incidentes de discriminación ocurridos durante el período objeto del informe. | 1 | se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación reportado por un Guarda de Seguridad |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.3 | Indique la situación actual de los incidentes y las medidas adoptadas, refiriendo si:<br>• La organización ha revisado el incidente,<br>• Se ha puesto en marcha un plan de solución,<br>• El plan de solución se ha implementado y se han revisado los resultados mediante procesos de revisión internos rutinarios, y<br>• El incidente ya no es motivo de ninguna acción<br>(por ejemplo: resuelto, caso cerrado, no se requiere más acción por parte de la compañía, etc.) | El comité de convivencia trato este caso en la reunión trimestral, se hicieron las observaciones y el tramite pertinente para ambas partes sobre el caso y no se requiere más acción por parte de la compañía. | se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación |

**Análisis de la información**

En el 2013 se registró únicamente 1 caso sobre discriminación, el cual fue abordado por el comité de convivencia laboral realizando las investigaciones del caso, se hicieron las observaciones a las partes interesadas para evitar repetirse en un futuro. Se capacitó al 100% del personal informando además los mecanismos y herramientas para denunciar posibles casos por discriminación como son: la línea ética, comité de ética, comité de convivencia, correo electrónico etc.

**CONCLUSIÓN HR4: CUMPLIDO**

## HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. (Aspecto Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos)

El derecho de los trabajadores (y empleadores) a organizarse colectivamente en organizaciones de su elección es inherente al derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT.

Este Indicador pretende mostrar las acciones que Seguridad De Colombia Antioquia ha realizado para evaluar si se dan las condiciones necesarias para que los trabajadores ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. También pretende mostrar las acciones realizadas para apoyar estos derechos en todo el ámbito de actividades de la organización.

http://www.sinpro.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=149:libre-derecho-de-asociacion%3D14:notascomplementarias

**META:** asegurar que no se presenten casos en donde no se permita la libre asociación

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.1 | Identifique las operaciones y los proveedores significativos en los que puede estar en peligro o puede ser violado el derecho de los empleados a la libertad de asociación o de negociación. | 2011, 2012, y 2013 Con proveedores = 0 | **PROVEEDORES**: Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdos firmados en donde se comprometen a respetarles a los trabajadores que ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. Anualmente se realiza **una evaluación de proveedores** en donde se consulta a los proveedores como se encuentran en libertad de asociación y de negociación colectiva. Es un aspecto evaluado. |
| | | 2011, 2012, y 2013 En la empresa= 0 | **SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA**: no tiene sindicato o se han presentado peticiones de libertad de asociación y de negociación colectiva. Por lo que no tenemos resultados de este indicador |
| | | 2011, 2012, y 2013 Con clientes= 0 | **CLIENTES:** Al momento de realizar un proceso de negociación con nuestros clientes no se tiene ningún tipo de prioridad a las empresas que tengan o no tengas convenciones colectivas. |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.2 | Indique las operaciones y los proveedores significativos en los que se haya detectado que los derechos de los empleados a la libertad de asociación o negociación colectiva pueden ser violados o estar amenazados, en términos de:<br>• Tipo de actividad (por ejemplo, planta manufacturera), o<br>• Países o zonas geográficas donde se considera que las actividades estás expuestas a riesgos de este naturaleza. | 2011, 2012, y 2013 Con proveedores =0 | **PROVEEDORES:** Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores Que ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. Anualmente se realiza una visita a proveedores en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga por libertad de asociación y de negociación colectiva. Es un aspecto evaluado. |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.3 | Indique las medidas adoptadas por la organización durante el período objeto del informe, destinadas a apoyar el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. Adicional a este respecto. | 2011, 2012, y 2013 En la empresa= 0 | Si bien se han realizado capacitaciones al 100% de los empleados, en donde se han explicado los derechos humanos y se ha tocado el tema del derecho a la libre asociación no se han identificado operaciones o inquietudes con este respecto y en los proveedores significativos tampoco se ha detectado que los derechos de los empleados a la libertad de asociación o negociación colectiva pueden ser violados o estar amenazado |

**Análisis de la información:**

La libertad de asociación es un derecho fundamental y Seguridad de Colombia consciente de ello posee varios canales de comunicación, como un instrumento que propicie el acuerdo entre trabajador y empleador sobre las cuestiones que afectan el ambiente del trabajo. Además, puede desempeñar un papel importante para mejorar los resultados de la empresa, gestionar el cambio, desarrollar relaciones laborales armoniosas, promocionar una participación pacífica, integradora y democrática de la organización representada por trabajador y empleador.
Por lo anterior se puede demostrar que mecanismo de comunicación de expectativas o intereses en la libre asociación de nuestra operación y en nuestros proveedores y sus trabajadores se tiene y que no se presentan casos de acoso o discriminación por ejercer este derecho.

**CONCLUSIÓN HR5: CUMPLIDO**

## HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil. (Aspecto Explotación Infantil)

La abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos, y es la materia de los Convenios 138 y 182 de la OIT. La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable.

Registro fotográfico empresa

**META:** asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.1 | Identifique las actividades que considere puedan tener un riesgo significativo de incidentes debidos:<br>• Trabajo infantil, y/o<br>• Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.<br>El proceso de identificación debería reflejar cómo la organización aborda la evaluación de este riesgo y puede apoyarse en fuentes de datos internacionales y reconocidos, como los informes de la OIT. | 2011, 2012, y 2013 Con proveedores = 0 | **PROVEEDORES**: Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdos firmados en donde se comprometen a respetarles a los trabajadores que ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. Anualmente se realiza **una evaluación de proveedores** en donde se consulta a los proveedores como se encuentran en libertad de asociación y de negociación colectiva. Es un aspecto evaluado. |
| | | 2011, 2012, y 2013 En la empresa= 0 | **SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA**: no tiene sindicato o se han presentado peticiones de libertad de asociación y de negociación colectiva. Por lo que no tenemos resultados de este indicador |
| | | 2011, 2012, y 2013 Con clientes= 0 | **CLIENTES:** Al momento de realizar un proceso de negociación con nuestros clientes no se tiene ningún tipo de prioridad a las empresas que tengan o no tengas convenciones colectivas. |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.2 | Indique las actividades consideradas de riesgo significativo por incidentes de trabajo infantil en términos de:<br>• Tipo de actividades (por ejemplo, planta manufacturera), o<br>• Países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. | 2011, 2012, y 2013 Con = 0 | PROVEEDORES: Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores<br>Que ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. Anualmente se realiza una visita a proveedores en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga por libertad de asociación y de negociación colectiva. Es un aspecto evaluado. |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.3 | Indique qué medidas ha adoptado la organización informante durante el período cubierto por el informe, dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo infantil. | 2011, 2012 y 2013 | • Evaluación de proveedores<br>• Visita a proveedores<br>• Acuerdos con proveedores<br>• Proceso de selección de empleados<br>• Proceso comercial<br>• Vistas a clientes<br>• Exploraciones en RSE |

**Análisis de la información:**

De acuerdo a las políticas y según proceso de selección de personal, Seguridad de Colombia tiene estipulado una edad de ingreso, evitando así contratar menores de edad. Además según las evaluaciones anuales realizadas a nuestros proveedores y visitas a los clientes, identificamos y controlamos que ellos no contraten menores de edad, según acuerdos firmados.

**CONCLUSIÓN HR6: CUMPLIDO**

## HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. (Aspecto Prácticas de seguridad)

El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar aprevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante.

La información que facilita este Indicador ayuda a demostrar hasta qué punto se han implementado los sistemas de gestión relativos a los derechos humanos. Esta medición indica el porcentaje de miembros del personal de seguridad que se pueden considerar conocedores de las expectativas de desempeño de la organización en materia de derechos humanos.

Registro fotográfico empresa

**META:** Asegurar que todo el personal contratado para la prestación de servicios de vigilancia está capacitado en derechos humanos.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 | Identifique el número total de personal de seguridad que la organización informante contrata directamente. | # empleados Personal operativo : Guardas y Supervisores | # empleados | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | 851 |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.2 | Informe de qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido formación específica en las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad. Puede referirse a formación específica sobre el tema o a un módulo incluido en un programa general de formación. | 2011, 2012 y 2013 con el 100% | Todo nuestro personal antes de ser contratado tiene que tener el curso de vigilancia en seguridad en donde se suministra formación en derechos humanos y cada año se realiza un proceso de re inducción para el servicio en donde se suministra formación en derechos humanos. |

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.3 | Informe si los requisitos de formación también se exigen a otras organizaciones a las que se contrata personal de seguridad. | 2011, 2012 y 2013 NO APLICA | SEGURIDAD DE COLOMBIA solo contrata personal de seguridad para sus operaciones y cada uno de ellos recibe 3. 5 horas anuales en capacitación de DH |

**Análisis de la información:**

En la Academia de Vigilancia, el personal operativo de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda recibe 2 horas de capacitación adicional en el área de derechos humanos reforzando así este tema tan importante tanto a nivel laboral como social y suministrando las herramientas necesarias para la protección de los derechos humanos.

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., solo contrata personal de seguridad para sus operaciones y cada uno de ellos recibe 3. 5 horas anuales en capacitación de DH con el siguiente contenido.
Contenido específico:

- Definición de los derechos humanos
- Derecho internacional humanitario
- Clasificación de los derechos humanos por generaciones
- Clasificación según el tipo de valores que encarnan
- Derechos humanos en Colombia y el servicio seguridad
- Herramientas de protección de los derechos humanos en la Constitución Colombiana (acción de tutela – habeas corpus)

**CONCLUSIÓN HR8: CUMPLIDO**

## HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales. *(Aspecto: remedición)*

Durante la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada pueden producirse litigios con respecto al impacto que tienen las operaciones de una organización sobre los derechos humanos. Los mecanismos conciliatorios eficaces desempeñan una función importante en la protección de los derechos humanos.

**META:** asegurar que se cuenta con los mecanismos para la detección de quejas relacionadas con los derechos humanos buscar que no se presenten eventos que afecten los derechos humanos y que si se presentan cada una de ellas ha sido tratada adecuadamente

Registro fotográfico empresa

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.1 | Indique los mecanismos conciliatorios formales con los que cuenta la organización actualmente. | • línea ética<br>• comité de ética<br>• asistencia DH y psicología | SEGURIDAD DE COLOMBIA para sus operaciones cuenta con mecanismos públicos para reporte eventos contra los DH, en cada uno de estos mecanismos participa el gerente como prenda de garantía del debido proceso rectitud y cumplimiento de los derechos humanos, si se presenta cualquier diferencia primaran los derechos humanos por encima de los intereses económicos, personales o de otra índole. |
| 2.2 | Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos presentadas a través de mecanismos conciliatorios formales de la organización durante el periodo sobre el que se informa. | 2011, 2012 y 2013<br>1 caso de discriminación en 2013 | Se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación en la procedencia del Guarda de Seguridad |
| 2.3 | Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos de las presentadas en el periodo sobre el que se informa que han sido abordadas, desglosadas por:<br>• Grupos de interés internos;<br>• Grupos de interés externos; y<br>• Sexo, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (en el caso de quejas presentadas por un individuo o un grupo de personas, no por una organización). | 2011, 2012 y 2013<br>1 caso de discriminación en 2013 | Se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación en la procedencia del Guarda de Seguridad |
| 2,4 | Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos de las presentadas en el periodo sobre el que se informa que han sido resueltas, desglosadas por:<br>• Grupos de interés internos;<br>• Grupos de interés externos; y<br>• Sexo, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (en el caso de quejas presentadas por un individuo o un grupo de personas, no por una organización). | 2011, 2012 y 2013<br>1 caso de discriminación en 2013 | Se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación en la procedencia del Guarda de Seguridad |
| 2,5 | Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos de las presentadas en el periodo sobre el que se informa que han sido resueltas, desglosadas por:<br>• Grupos de interés internos;<br>• Grupos de interés externos; y<br>• Sexo, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (en el caso de quejas presentadas por un individuo o un grupo de personas, no por una organización). | 2011, 2012 y 2013<br>1 caso de discriminación en 2013 | Se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación en la procedencia del Guarda de Seguridad |

**Análisis de la información:** Seguridad de Colombia tiene mecanismos necesarios y orientados a crear conciencia sobre los derechos humanos los cuales forman parte de la realidad laboral y social y que concientizar al personal es la única manera posible de reducir las quejas, así como hacer más efectiva la política en derechos humanos que persigue el respeto a una sana convivencia laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

**CONCLUSIÓN HR11: CUMPLIDO**

**DESEMPEÑO SOCIAL**

## *SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.* (Aspecto Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos)

Las iniciativas para gestionar los riesgos para la reputación derivados de prácticas corruptas de los empleados o de los socios empresariales requieren un sistema que disponga de procedimientos de apoyo establecidos. Esta medida identifica dos acciones específicas para asegurar un despliegue eficaz de las políticas y procedimientos de la organización informante, tanto por parte de sus empleados como por parte de los intermediarios y socios. El análisis del riesgo es un enfoque de gestión necesaria e importante que ayuda a evaluar el potencial de incidencias relacionadas con la corrupción dentro de la organización.

Google http://www.desdeabajo.info/ediciones/item/9465

**META:** asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.1 | Indique el número de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos organizacionales relacionados con la corrupción durante el período objeto del informe.<br>Se refiere tanto a una evaluación específica de riesgos relacionados con la corrupción, como a su inclusión como un factor de riesgo dentro de una evaluación general de riesgos. | 2011, 2012 y 2013; se les ha realizado análisis de riesgos en corrupción entre otros 100% de los procesos de la organización. | SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA para asegurar la gestión de riesgos en seguridad , ha implementado la norma ISO 28000 en donde ha desarrollado la metodología de la norma ISO 31000 donde se construyó una herramienta de gestión de riesgos en donde se identifican, analizan, valoran , estima, se determinan los tratamiento y se determina el riesgo residual<br><br>Dentro de los riesgos analizados se encuentra el riesgo pro corrupción este se la ha aplicado la identificación |
| 2.2 | Indique el porcentaje y el número total de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos organizacionales relacionados con la corrupción. | | |

**Análisis de la información**

Esta metodología de gestión del riesgo ISO 31000 nos ha permitido implementar la norma ISO 28000, gestión de la seguridad en la cadena de suministros, y dentro de la metodología se requiere que se mantenga una evolución de riesgos a la seguridad, la hemos implementado y según la historia de riesgos en la organización, de los eventos de corrupción destacados, los controles operativos.

**CONCLUSIÓN SO2: CUMPLIDO**

## *SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.* (Aspecto: Corrupción)

Los esfuerzos para gestionar los riesgos para la reputación derivados de prácticas corruptas de los empleados o de los socios empresariales requieren un sistema que disponga de procedimientos de apoyo establecidos. La Formación es un elemento clave de dicho sistema, ya que desarrolla la concientización interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción. Esta medida revela la proporción de empleados de la organización de los que se puede esperar que estén concientizados sobre temas anticorrupción.

Google http://www.karlabayly.com/2010/05/sexo-y-dinero/

**META:** Garantizar que cada uno de los empleados cuenta con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | UNIDADES | 2013 ENE | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 ABR | 2013 MAY | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AGO | 2013 SEP | 2013 OCT | 2013 NOV | 2013 DIC | PROMEDIO AÑO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2,1 | Indique el número total de empleados, diferenciando entre cargos directivos y no directivos, utilizando los datos del indicador LA1. | Información necesaria para construir y dar claridad al indicador | # empleados operativos | 840 | 862 | 874 | 909 | 899 | 915 | 910 | 924 | 903 | 824 | 845 | 828 | 877 |
| | | Información necesaria para construir y dar claridad al indicador | # empleados directivos | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 23 | 23 |
| | | HOMBRE | #empleados | 798 | 817 | 829 | 864 | 853 | 868 | 861 | 873 | 853 | 786 | 805 | 788 | |
| | | MUJERES | #empleados | 65 | 68 | 68 | 68 | 69 | 70 | 72 | 74 | 73 | 62 | 64 | 63 | |

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.2 | Indique, por separado, el porcentaje total de empleados en cargos directivos y no directivos que han recibido formación sobre anticorrupción durante el período objeto del informe. | 100 % | Se han realizado capacitaciones al 100% de los empleados, en donde se han explicado los riesgos en los procesos y los cargos y se ha tocado el tema del riesgo de corrupción no se han identificado operación eso inquietudes con este respecto y en los proveedores significativos tampoco se ha reportado o estar amenazados. |
| | | 100 % | |

**Análisis de la información**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda consciente de la importancia de prevenir el actuar delictivo del personal que integra e interactúa en la organización, ha desarrollado actividades de capacitación a través de las academias de vigilancia y en sus capacitaciones internas. Formando a sus trabajadores en cuanto a conceptos, significados, aplicaciones, políticas y procedimientos de los temas en gestión del riesgo y prácticas anti corrupción, para que ellos sepan cómo abordarlos en la realización de sus tareas habituales y si consideran que alguno de estos riesgos se presenta, sean reportados para prevención o tratamiento directamente por la gerencia general.

**CONCLUSIÓN SO3: CUMPLIDO**

## *SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción*. (Aspecto Corrupción)

La corrupción puede ser un riesgo importante para la reputación y el negocio de una organización. La corrupción está ampliamente vinculada con la pobreza en economías de transición, daños medioambientales, abuso contra los derechos humanos, atropellos a la democracia, desviación de inversiones, y debilitamiento del estado de derecho. El mercado, las normas internacionales y los grupos de interés esperan con creciente intensidad que las organizaciones demuestren su adhesión a los principios de integridad, buen gobierno y buenas prácticas empresariales.

Este indicador muestra las medidas específicas adoptadas para limitar la exposición a fuentes de corrupción y reducir el riesgo de nuevos casos de corrupción. Los grupos de interés consideran tanto los incidentes que ocurren como en la respuesta dada por la organización.

**META:** garantizar que cada caso por corrupción sea tratamiento y se impida que se vuelva a presentar.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | RESULTADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| 2.1 | Indique las medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción, incluyendo:<br>• Número total de incidentes en los que haya habido empleados amonestados o despedidos por corrupción, y<br>• Número total de incidentes a partir de los cuales no se han renovado contratos con socios empresariales, debido a violaciones relacionadas con corrupción. | 0 cero casos de corrupción detectados o reportados | SEGURIDAD DE COLOMBIA para asegurar la gestión de riesgos en seguridad , ha implementado la norma ISO 28000 en donde ha desarrollado la metodología para la administración y control de incidentes dentro de los cueles se reportan los incidentes de seguridad relacionados con corrupción<br><br>Casos de corrupción detectados durante el año 2012 y 2013 en ninguno de los procesos de la organización. |
| 2.2 | Indique cualquier caso judicial cerrado respecto a prácticas corruptas iniciada contra la organización o alguno de sus empleados durante el período objeto del informe, y el resultado de tales casos | | |

**Análisis de la información**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda durante el año 2013 no ha detectado casos de corrupción por lo que no emprendido acciones, esto debido a la capacitación, seguimiento permanente a sus operaciones y los controles operativos existentes.

**CONCLUSIÓN SO4: CUMPLIDO**

## RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

### *PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.* (Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios)

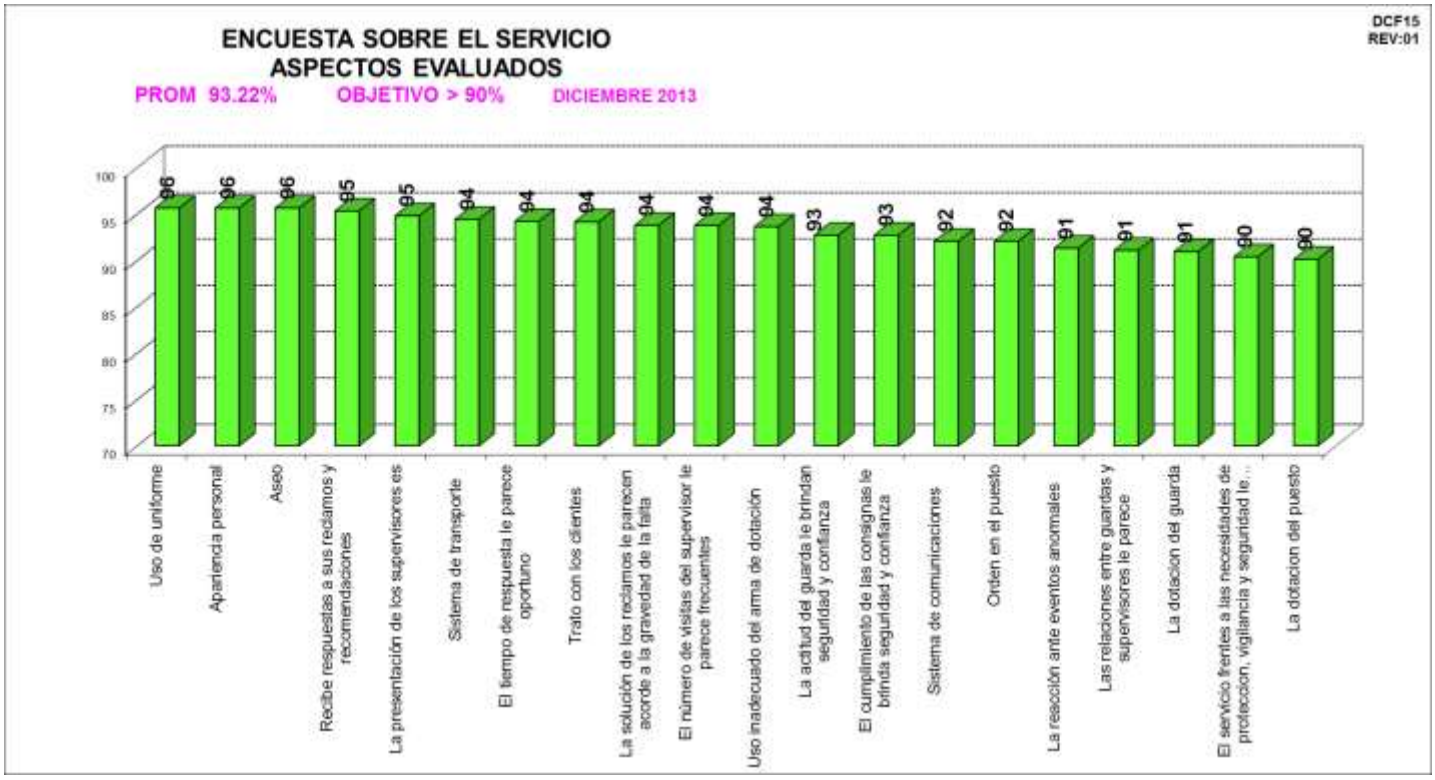
La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo. En el contexto de la sostenibilidad, la satisfacción del cliente facilita información interna sobre el modo en que la organización plantea su relación con un grupo objetivo (los clientes). También puede ser utilizada en combinación con otras medidas de sostenibilidad. Las necesidades y preferencias de los consumidores pueden variar en función del sexo o de otros factores de diversidad. En combinación con otras medidas, la satisfacción del cliente puede facilitar información sobre el grado en que una organización toma en consideración las necesidades de otros grupos de interés.

http://masterguapohacker.blogspot.com/2012/05/evaluacion-y-control-de-la-satisfaccion.html

**META:** incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los clientes y que se logre una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | INDICADOR / FUENTE | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|---|
| **2.1** | Indique las prácticas dirigidas a evaluar y mantener la satisfacción del cliente, tales como:<br>• Frecuencia de los estudios de satisfacción del cliente,<br>• Requisitos estándar respecto a la metodología de los estudios,<br>• Mecanismos que tienes los clientes para hacer llegar sus opiniones. | • La frecuencia es anual<br>• Se cuenta con una metodología en donde se requiere que cada año se le realice encuesta al 25% de los clientes<br>• Los clientes tiene contacto permanente con coordinadores de servicio, o a través de la página web, la línea ética o llamando directamente al Gerente o subgerente. | El Subgerente anualmente coordina la realización de una encuesta a los clientes por medio de vistas en las cuales se diligencia el registro DCF08 "Encuesta sobre el servicio de vigilancia" en esta se evalúan cinco aspectos centrales: Presentación personal y porte de los guardas de seguridad, capacitación y entrenamiento de los guardas, desempeño de los supervisores, atención a reclamos y recomendaciones, recursos físicos. La información suministrada por la encuesta es entregada al Director de Calidad quien realiza la gráfica del Pareto que muestra la situación de satisfacción del cliente. |
| **2.2** | Indique los resultados o conclusiones clave de los estudios (basados en muestras estadísticamente relevantes) llevados a cabo durante el período objeto del informe, relativos a información sobre: | La Organización como tal, se le realiza a los clientes de forma aleatoria e incluyendo la más representativos.<br>• Una categoría principal de productos o servicios, ver grafica en donde se identifica con el aspecto de menor a mayor calificación<br>• Lugares significativos donde se realizan operaciones.: se realiza a los principales clientes 137 puestos de vigilancia con 37% de cubrimiento | |




**Análisis de la información**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda durante el año 2013 ha logrado superar la meta del 90% en la satisfacción de los clientes, esto debido a desarrollo de servicios de acuerdo a las necesidades particulares de nuestros clientes, la capacitación por sectores, desarrollo de competencias laborales, seguimiento permanente a sus operaciones y los controles operativos existentes.

**CONCLUSIÓN PR5: CUMPLIDO**

## *PR6* Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, incluidas la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
COLMED00133

ISO: 9001
BUREAU VERITAS Certification
CO235233
CALIDAD ISO: 9001

OHSAS 18001
BUREAU VERITAS Certification
CO237485
SALUD OCUPACIONAL OHSAS 18001

RESP. SOCIAL EMPRESARIAL
EVALUADO ICONTEC
ISO 26000

| CERTIFICACIÓN | # CERTIFICADO | SISTEMA DE GESTIÓN | EMITIDO | FECHA DE EMISIÓN | FECHA DE VENCIMIENTO |
|---|---|---|---|---|---|
| ISO 9001 : 2008 | CO235233 | CALIDAD | BUREAU VERITAS | 4 MAYO 2012 | 3 DE AGOSTO DE 2015 |
| OHSAS 18001: 2007 | CO237485 | SALUD OCUPACIONAL | BUREAU VERITAS | 6 JUNIO 2013 | 5 JUNIO DE 2016 |
| BASC | COLMDE100133-1-10 | SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO | BASC | 31 MARZO 2013 | 31 MARZO 2014 |
| FENALCO SOLIDARIO | N/A | RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | FENALCO SOLIDARIO | 20 AGOSTO DE 2013 | 20 AGOSTO DE 2014 |

Las comunicaciones comerciales están diseñadas para influir en la opinión y en las decisiones de compra. El aumento del activismo de los consumidores muestra que los grupos de interés consideran que las comunicaciones de marketing constituyen una cuestión significativa cuando:

- No cumplen las normas culturales o éticas generalmente aceptadas;
- No son responsables con respecto a la intrusión en la privacidad y la dualidad de estándares;
- No son responsables cuando intentan influir en grupos vulnerables, como los niños; y
- No son responsables cuando representan las funciones de cada sexo de forma no respetuosa.

Las estrategias comerciales que se perciben como inapropiadas pueden conllevar riesgos para la organización, incluido el alejamiento de los consumidores y otros interesados, daños a la reputación, costes financieros y acciones legales.

Además de los marcos legales nacionales e internacionales, los códigos voluntarios y de autorregulación tratan de introducir criterios de responsabilidad en las comunicaciones de marketing.

**META:** Incrementar la capacidad de nuestros sistema de gestión calidad ISO 9001, OHSAS 18001, BASC, responsabilidad social Fenalco solidario, logrando incrementar la satisfacción del cliente, buscar la bienestar y la salud ,garantizar los más altos niveles de seguridad , y buscaremos siempre mejorar continuamente la eficacia de cada uno de ellos.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | DESCRIPCIÓN |
|---|---|---|
| **2.1** | Indique qué códigos o estándares voluntarios relativos a las comunicaciones comerciales se<br>Aplican en la organización. | ISO 9001 #7.2, proceso relacionados con el cliente<br>ISO 28000 #4.4.6, control operativo<br>BASC IV: #4.4.6, control operativo |
| **2.2** | Indique la frecuencia con que la organización revisa el cumplimiento de dichos códigos o estándares. | • Cada años rea realiza una auditoria interna por nuestros auditores<br>• Cada años rea realiza una auditoria EXTERNA de certificación o seguimiento por una parte independiente burea veritas, (Bvqi ) y BASC |
| **2.3** | Indique si la organización vende productos que están:<br>• Prohibidos en algunos mercados, o<br>• Son objeto de discusión entre los grupos de interés o constituyen un tema de debate público. | No , nuestros servicios están controlados por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y están regidos las leyes colombiana en sus decretos 2535 y 365 |
| **2,4** | Indique cómo la organización ha respondido a<br>preguntas o preocupaciones sobre estos productos | Dando cumplimento en todos los requisitos de:<br>• Las normas ISO 9001,28000, BASC, FENALCO SOLIDARIO, OHSAS 18001<br>• la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y están regidos las leyes colombiana en sus decretos 2535 y 365 |

**Análisis de la información**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda durante el año 2013 ha logrado mantener su certificaciones en sus sistema integrado de gestión, esto debido a: desarrollo de servicios que cumplen los requisitos del cliente logrando satisfacción, velando por la seguridad y salud ocupacional, gestionando nuestras actividades baja principios y acciones de responsabilidad social y realizando la identificación, valoración y tratamientos en seguridad de esta manera reduciendo la vulnerabilidad

**CONCLUSIÓN PR6: CUMPLIDO**

# DIMENSIÓN ECONÓMICA

**Responsabilidad**
Dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño económico y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es el contador, el Subgerente según sus responsabilidades dentro de la organización.

**Objetivos y su desempeño**
Los indicadores de desempeño en la dimisión económica cubren el desempeño con todos los resultados financieros y la relación con la distribución de valor entre las partes interesadas. Esta información compila en indicadores económicos que son entregados a la gerencia para su seguimiento.

**Políticas**
La política del sistema integrado de gestión es la compilación de varias políticas que para facilitar su entendimiento y compresión han sido integradas en una sola que contenga los compromisos de cada sistema de gestión (ver página 13 política) y con factor común de todas las políticas un compromiso con la mejora continua de la eficacia y el cumplimiento de requisitos dentro de esta tenemos como enfoque a la dimensión económica los siguientes compromisos así:

- Cumplir con los requisitos, las normas legales, y de otra índole
- Asegurar La permanencia en el mercado en armonía con la comunidad.

## *EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.* (Aspecto desempeño económico)

Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. Varios elementos de la tabla de Valor Económico Generado y Distribuido (VEG+D) también proporcionan un perfil de la organización informante, que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño. Si se desagrega por países, el VEG+D también ofrece un útil cuadro del valor añadido directo para las economías locales.

http://finanzasylaboresdelhogar.blogspot.com/2011_11_01_archive.html

**META:** Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| TABLA EC1: | | |
|---|---|---|
| **A) INGRESOS** | 2012 | 2013 |
| 1. Ventas Netas - Devoluciones Descuentos y Bonificaciones | 17.931.287.598 | 18.823.750.499 |
| 2. Ingresos Financieros | 10.424.407 | 137.429.208 |
| 3. Utilidad en Venta de Activo | 3.121.785 | 0 |
| 4. Ingresos Tangibles | 39.385.749 | 513.318.195 |
| VEC | 17.984.219.539 | 19.474.497.902 |

| VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED) | | |
|---|---|---|
| **B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES** | 2012 | 2.013 |
| Arrendamientos | 256.865.690 | 280.972.779 |
| Seguros | 73.044.074 | 32.216.939 |
| Servicios | 189.787.455 | 267.751.895 |
| Mto y Reparaciones | 102.455.983 | 133.791.427 |
| Gastos Viaje | 33.204.008 | 28.696.154 |
| Combustibles | 25.304.377 | 31.169.933 |
| Taxis - buses - Peajes | 213.857.310 | 207.246.213 |
| Horarios | 68.840.852 | 275.779.988 |
| Diversos (estampillas) | 82.087.514 | 102.743.213 |
| | 1.045.447.263 | 1.360.368.541 |

| | 2012 | 2.013 |
|---|---|---|
| **C) SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES GTO PERSONAL "ADM OP"** | 12.143.898.682 | 12.902.384.643 |
| Aportes Seg Social | 3.090.551.139 | 2.872.773.033 |
| Otros | 153.547.014 | 166.297.844 |
| | 15.387.996.835 | 15.941.455.520 |

| **D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL** | 2012 | 2.013 |
|---|---|---|
| Intereses utilidades | 168,022,699 | 107.557.632 |

| **E) PAGOS AL GOBIERNO** | 2012 | 2.013 |
|---|---|---|
| 1. Impuestos | 164.704.231 | 58.312.886 |
| 2. Gastos Legales | 46.590.089 | 25.920.519 |
| 3. Estampillas | 83.193.475 | 73.749.743 |
| | 294.487.795 | 157.983.148 |

| | | |
|---|---|---|
| **F) INVERSIÓN COMUNIDAD CARLA CRISTINA** | 636.000 | 636.000 |

| | | |
|---|---|---|
| **TOTAL VED** | 16.896.590.592 | 17.566.728.841 |

| | | |
|---|---|---|
| **VALOR ECONÓMICO RETENIDO DEPRECIACIONES** | 16.905.935 | 35.944.098 |

**VEC - VED = VER + 16,905,935**

**17,984,219,539 - 16,896,590,592 = 1,104,534,882**

**VER= 1,104,534,882**

**Análisis información**

- El valor económico generado del 2012 al 2013, aumento gracias al aumento en las tarifas decretas por la Súper-Vigilancia, además del ingreso de nuevos puestos, en este rublo se creció un 8,28%.

- En el valor económico distribuido del 2012 al 2013, se aumentó un 30.12%, este dinero fue pagado a nuestros proveedores que en su gran mayoría son del área metropolitana, lo que hace que la generación de riqueza de nuestra sociedad se quede principalmente en el departamento de Antioquia.

- Los salarios y beneficios sociales aumentaron en un 3.6%, esto principalmente porque aumentamos el número de guardas, es de aclarar que todos nuestros guardas se encuentran en el departamento de Antioquia, por consiguiente el dinero se queda en nuestro departamento.

- Nuestros pagos al gobierno disminuyeron en un 46.35%, debido a los cambios en el IVA contemplados por la reforma tributaria ley 1607.

- Es así como el 94% del valor económico que genera la empresa durante el 2012, fue retribuido a la sociedad paisa y en el 2013 este porcentaje fue del 90.20%, es así como la mayoría de nuestros ingresos quedan en manos de nuestros proveedores, empleados y el gobierno.

- Por último podemos concluir que de lo que genero la empresa durante los últimos dos años, sus socios quedaron con el 6% en el 2012 y el 9.8% en el 2013.

**CONCLUSIÓN EC1: CUMPLIDO**

## *EC3* Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales (Aspecto desempeño económico)

Un plan de jubilación proporcionado por una organización a sus empleados se convierte en compromisos que los beneficiarios tengan en cuenta para planificar su bienestar económico a largo plazo. Los planes de beneficios sociales con prestación definida tienen implicaciones potenciales para la empresa, dadas las obligaciones que ha de cumplir en el futuro. Otros tipos de planes, como los de aportación definida, no garantizan el acceso a un plan de jubilación o la calidad de los beneficios sociales. El tipo de plan seleccionado tiene implicaciones tanto para la empresa como para los empleados. A la inversa, un plan de Pensiones adecuadamente financiado puede ayudar a atraer y mantener a personal estable y contribuir a la planificación financiera y estratégica a largo plazo de la empresa.

**META:** divulgar a nuestras partes interesadas la Cobertura de las obligaciones de la organización del plan de jubilación

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2.1 | Identifique si la estructura de los planes de jubilación ofrecidos a los empleados se basan en:<br>• Planes de beneficios sociales con prestación definida.<br>• Otros tipos de beneficios. | Estos planes se cubren con recursos ordinarios de la organización. |
| 2.2 | En el caso de planes con prestación definida, indique si las obligaciones de pago de pensiones resultantes se deben asumir empleando directamente los recursos ordinarios de la organización, o bien mediante un fondo constituido y gestionado por separado (externalizado). | Estos planes se cubren con recursos ordinarios de la organización. |
| 2.3 | Cuando las obligaciones generadas por el plan se cubran empleando los recursos ordinarios de la organización, indique el importe estimado de dichas obligaciones. | Importe anual de seguridad social empresa: 3,063,094,838 — 82%<br>Importe seguridad social vigilantes: 693.078.006 — 18%<br>TOTAL IMPORTE SEGURIDAD SOCIAL: 3,756,172,845 |
| 2.4 y 2.5 | Cuando exista un fondo externalizado para atender las obligaciones, informe sobre: | No existe un fondo externalizado |
| 2.6 | Informe de los porcentajes aportados por el Trabajador y por la empresa en relación al salario. | Porcentaje aportado por la empresa con relación al salario = 55,63%<br>Porcentaje aportado por el trabajador con relación al salario = 8% |
| 2.7 | Indique el nivel de participación en los planes de jubilación (p.ej., participación o voluntarios, programas regionales o nacionales, o aquellos con impacto financiero). | El 100% de nuestros empleados cuenta con aportes para su pensión el nivel de participación en los planes de jubilación en planes obligatorios |
| 2.8 | Las distintas jurisdicciones (p.ej., países) tienen interpretaciones y orientaciones diversas a la hora de calcular la cobertura de los planes, de modo que los cálculos deben ser realizados de acuerdo con la normativa y los métodos correspondientes en cada jurisdicción, indicando las cantidades agregadas totales. Se deben utilizar las mismas técnicas de consolidación que en la contabilidad financiera de la organización. Se debe tener en cuenta que los planes de beneficios sociales forman parte de las Normas Internaciones de Contabilidad 19 (NIC 19), aunque en este documento se abordan también otras cuestiones. | El 100% de nuestros empleados cuenta con aportes para su pensión el nivel de participación en los planes de jubilación en planes obligatorios por la ley Colombiana |

**Análisis información**

Los porcentajes aportados a seguridad social con relación al salarios son los exigidos por la ley laboral donde se incluye todo el trabajo suplementario como recargos, dominicales, festivos, horas extras para con ello garantizar que al momento de la edad de jubilación nuestros guardas queden con una base real al salario devengado, no tenemos como práctica empresarial aportar a los guardas sobre el salario mínimo legal vigente. El 82% de los aportes al sistema de seguridad fueron realizados por la empresa, el porcentaje restante por sus empleados, durante este periodo, de igual manera se presentó para el año 2012.

**Personal jubilado de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.**

| | JUBILADOS 2011 | JUBILADOS 2012 | JUBILADOS 2013 | EXPECTATIVA JUBILADOS 2014 |
|---|---|---|---|---|
| HOMBRES | 3 | 1 | 4 | 21 |
| MUJERES | 0 | 0 | 0 | 0 |

Al año 2010 se habían jubilado 89 personas de las cuales 3 son mujeres.

**CONCLUSIÓN EC3: CUMPLIDO**

## *EC5* Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. (Aspecto: Presencia en el mercado)

El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa.

También proporciona una indicación sobre la competitividad de los salarios de la organización e información relevante para evaluar su repercusión sobre el mercado laboral local. El ofrecimiento de salarios superiores al mínimo legal puede ser un factor para establecer sólidos vínculos con la comunidad, ganar la lealtad de los empleados y fortalecer la licencia social para operar. Este indicador es de la máxima relevancia para las organizaciones donde la retribución de una proporción sustancial de la plantilla se vincula estrechamente con la normativa sobre salario mínimo.

**META:** Asegurar que el salario mensual de todos los trabajadores no está por promedios

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes

ANÁLISIS DE SALARIOS DEL AÑO 2013
VALOR HORA BÁSICO$ 2.456.25
SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE: $589.500 Mensual
HORAS DEL MES PARA CADA TRABAJADOR 240

RELACIÓN DE PAGOS DE SALARIOS VS VALORES DE LEY

| Descripción | % | Valor Legal | Valor Pagado | Relación |
|---|---|---|---|---|
| Valor hora diurna | 100 | $2.456,25 | 2.456,25 | 1,00 |
| Valor hora nocturna | 135 | 3.315,94 | 3.315,94 | 1,00 |
| Valor hora diurna Fest | 175 | 4.298,44 | 4.298,44 | 1,00 |
| Valor hora Noct. Fest | 210 | 5.158,13 | 5.158,13 | 1,00 |
| Valor hora Extradiurna | 125 | 3.070,31 | 3.070,31 | 1,00 |
| Valor hora Extra Noct. | 175 | 4.298,44 | 4.298,44 | 1,00 |
| Valor hora Extra diurna Fest | 200 | 4.912,50 | 4.912,50 | 1,00 |
| Valor hora Extra Noct. Fest | 250 | 6.140,63 | 6.140,63 | 1,00 |

**ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., tiene como política de pago la cancelación de los salarios por hora trabajada y con los recargos y horas extras establecidas por el código laboral Colombiano, no tenemos como practica el pago de salarios promedios que incluyan horas extras, recargos, dominicales y festivos lo cual iría en detrimento del salario real del trabajador y de sus prestaciones económicas. Con lo anterior nuestra empresa da un parte de tranquilidad a nuestros empleados de que se paga lo realmente trabajado y lo justo de acuerdo a la ley Colombiana y nunca con prácticas laborales que afecten la parte económica del trabajador.

- Nota 1: el valor básico de una hora es $2.456.25 para el año 2013
- Nota 2: el valor promedio de una hora es más alta porque los operarios trabajan horas extras y recargos nocturnos y festivos
- Nota 3: El promedio de hora del personal masculino es mayor que el femenino porque laboran más recargos nocturnos
- Nota 4: El promedio de hora del personal femenino es menor que el masculino porque laboran menos recargos nocturnos
- Nota 5: El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen el perfil masculino para esta profesión
- Nota 6: El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen que la labor de la mujer sea diurno en porterías, recepción y horarios de oficina, porque en la noche es de mucho riesgo para la mujer

**CONCLUSIÓN EC3: CUMPLIDO**

## *EC6* Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. Aspecto. (Presencia en el mercado)

La influencia que una organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos. Una organización puede atraer inversiones adicionales en la economía local de forma indirecta, si apoya a las empresas locales a través de su cadena de proveedores.

La proporción de gasto local también puede ser un factor importante para contribuir a la economía local y mantener buenas relaciones con la comunidad. Sin embargo, el impacto general de la contratación de proveedores locales dependerá de su comportamiento en relación con la sostenibilidad.

**META:** Asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creada a nuestros proveedores.

http://rhrealitycheck.org/article/2013/04/28/the-bishops-lawsuit-a-colossal-and-purposeful-drain-on-public-funds/

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes

| # | OBJETIVO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| 2.1 | Informe sobre la definición del término "local" Utilizada por la organización. | En termino local se le da a los proveedores que suministran productos o servicios y que son originarios o que cuentan con instalaciones y capacidad operativa dentro del valle de aburra y en los municipios cercanos como son Rionegro, la ceja, la estrella entre otros |
| 2.2 | Tenga en cuenta al realizar los cálculos que los porcentajes deben basarse en las facturas emitidas en compromisos establecidos durante el período objeto del informe (contabilidad con criterio de devengo). | VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)<br>**B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES** / 2012 / 2.013<br>Arrendamientos: 256.865.690 / 280.972.779<br>Seguros: 73.044.074 / 32.216.939<br>Servicios: 189.787.455 / 267.751.895<br>Mto y Reparaciones: 102.455.983 / 133.791.427<br>Gastos Viaje: 33.204.008 / 28.696.154<br>Combustibles: 25.304.377 / 31.169.933<br>Taxis - buses - Peajes: 213.857.310 / 207.246.213<br>Horarios: 68.840.852 / 275.779.988<br>Diversos (estampillas): 83.193.475 / 102.743.213<br>**1.046.553.224** / 1.360.368.541 |
| 2.3 | Informe si la organización cuenta con una política o prácticas habituales de preferencia hacia proveedores locales, ya sea para toda la organización o en ubicaciones concretas. | Se cuenta con una evaluación de proveedores en donde se le da puntaje es su calificación por su ubicación geográfica prefiriendo a los que se encuentra en Medellín , Antioquia |
| 2.4 | Si este fuera el caso, indique el porcentaje del presupuesto de compras de las unidades operativas importantes que se gasta en sus Proveedores locales (p.ej., porcentaje de bienes y servicios adquiridos localmente). Las compras locales pueden surgir del presupuesto gestionado por el centro operativo o bien desde la sede de la organización. | El 100% de las compras de productos o servicios críticos para la prestación se realizan a proveedores locales |

| | | |
|---|---|---|
| 2.5 | Indique los factores que influyen en la selección de proveedores (p.ej., costes, desempeño medio ambiental y social), además de su ubicación Geográfica. | |

| PRODUCTO 25 PUNTOS | CALIFICACIÓN |
|---|---|
| PROVEEDOR nuevo | 15 |
| PROVEEDOR antiguo el número de defectos es : | |
| Cero (0)Defectos cumple con todas nuestras especificaciones | 25 |
| Menos de 5% con defectos | 15 |
| Entre 5% a 20% con defectos | 5 |
| Mayor al 20 % con defectos | 0 |
| **ASPECTOS DE SEGURIDAD 15 PUNTOS** | **CALIFICACIÓN** |
| NO Se tiene indicios de la organización o alguno de sus socios se haya visto implicada en alguna actividad delictiva (procuraduría , lista Clinton, contraloría, proceso, cámara de comercio) | 5 |
| Es una empresa legalmente constituida | 4 |
| Tiene un domicilio estable | 3 |
| NO Presenta un incremento patrimonial exagerado e injustificable | 3 |
| **ASPECTOS DE CALIDAD 15 PUNTOS** | **CALIFICACIÓN** |
| Certificado ISO | 15 |
| No tiene certificado pero es una empresa confiable | 10 |
| Cumple Norma Técnica o suministra Garantías producto | 5 |
| **ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 15 PUNTOS** | **CALIFICACIÓN** |
| gobierno corporativo | es de 0 a 5 según el registro se diagnosticó de proveedores en RSE y se pondera para una calificación máxima de 15 puntos |
| organización interna | |
| bienes y servicios | |
| relaciones comerciales: proveedores y distribuidores | |
| medio ambiente | |
| comunidad | |
| **ASPECTOS ECONÓMICOS 20 PUNTOS** | **CALIFICACIÓN** |
| o **Precio(8)** | **Calificación** |
| Más Económico | 4 |
| Precio Promedio | 2 |
| Precio más Alto | 0 |
| Sugiere alternativas para ahorro en costos | 2 |
| Sostiene los precios pactados | 2 |
| o **Facilidades de Pago (7)** | **Calificación** |
| 90 días o más | 7 |
| 60 días | 4 |
| 30 días | 2 |
| Contado | 0 |
| o **Descuentos(5)** | **Calificación** |
| Comercial + Financiero | 5 |
| Comercial | 3 |
| Financiero | 2 |
| **ASPECTOS ESTRATÉGICOS 10 PUNTOS** | **CALIFICACIÓN** |
| Está en Medellín | 4 |
| Está en Antioquia | 3 |
| Fuera de Antioquia y en Colombia | 2 |
| Más de 8 años como proveedor | 3 |
| De 3 a 8 años como proveedor | 2 |
| Menos de 3 años como proveedor | 1 |
| Relaciones laborales estables | 3 |

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Se han realizado una evaluación de proveedores, la meta se ha logrado pues todos nuestros proveedores cumplen con todos nuestros requisitos y aseguran confiabilidad, esto debido a pesar que muchos de nuestros proveedores son micro empresas familiares, y no cuentan con sistemas de gestión de la calidad, aspecto este que da muy buen puntaje, las evaluaciones se envían y se ha demostrado el compromiso de los proveedores para mejorar.

- El cumplimiento del inventario permite conocer el estado del inventario de productos del almacén, y la distribución de estos a los puestos de vigilancia, ha demostrado que el almacén durante lo corrido del 2013 ha estado con cantidades superiores a los mínimo establecidos, esto debido a la gran rotación de personal y que se ha querido mantener una disponibilidad alta para nuevos negocios.

- Estos proveedores han demostrado el cumplimientos de buenas prácticas laborales, y buenas prácticas de justa operación, ser cumplidores de los derechos humanos.

- Los porcentajes aportados como pago a proveedores con relación a los periodos 2012 y 2013 presenta un incremento en porcentaje pagado a proveedores de aproximadamente el 30 %

- Se puede asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores a través de las pruebas de confiabilidad (procuraduría, contraloría, antecedentes policía, lista Clinton, visita de seguridad) realizadas cada año.

## CONCLUSIÓN EC6: CUMPLIDO

# 6. RESULTADO GLOBALES 2012 Y RETOS 2013

## DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

| # | ASPECTO | INDICADOR GRI | META | RESULTADO |
|---|---|---|---|---|
| 1 | *Materiales* | ***EN1:*** Materiales utilizados por peso o volumen | Reducir el consumo por kg en un 5% | **CUMPLIDO** |
| 2 | *Materiales* | ***EN2:*** Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados | reducir el consumo por kg en un 5% | **NO CUMPLIDO** |
| 3 | *Energía* | ***EN4 :*** Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias | reducir el consumo por kw/año en un 5% | **CUMPLIDO** |
| 4 | *Agua* | ***EN8:*** **C**aptación total de agua por fuentes | reducir el consumo por m3 /año en un 5% | **NO CUMPLIDO** |
| 5 | *Comportamiento normativo* | ***EN28:*** Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental | Reducirá cero el número de multas o sanciones en materia ambiental. | **CUMPLIDO** |

## DIMENSIÓN SOCIAL

| # | ASPECTO | INDICADOR GRI | META | |
|---|---|---|---|---|
| 6 | *Empleo* | ***LA1 :***Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo | Conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones. | **CUMPLIDO** |
| 7 | *Salud y Seguridad* | ***LA7:*** Tasas de absentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo | reducirlas tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo | **CUMPLIDO** |
| 8 | *formación y educación* | ***LA10 :*** Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado | incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores | **CUMPLIDO** |
| 9 | **empleo** | ***LA15 :*** Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo | Asegurar las licencias de Maternidad | **CUMPLIDO** |
| 10 | *Derechos Humanos formación prácticas de inversión y abastecimiento* | ***HR3:*** Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados | suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados | **CUMPLIDO** |
| 11 | *Derechos Humanos No Discriminación* | ***HR4:*** Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas | asegurar que no se presenten casos de discriminación | **CUMPLIDO** |
| 12 | *Derechos Humanos Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos* | **HR5 :** Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos | asegurar que no se presenten casos en donde no se permita la libre asociación | **CUMPLIDO** |
| 13 | *Derechos Humanos Explotación Infantil* | **HR6:** Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil | asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil | **CUMPLIDO** |
| 14 | *Prácticas de seguridad* | **HR8:** Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. | Asegurar que todo el personal contratado para la prestación de servicios de vigilancia está capacitado en derechos humanos. | **CUMPLIDO** |
| 15 | *remedición* | **HR11:** Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales | asegurar que se cuenta con los mecanismos para la detección de quejas relacionadas con los DH buscar que no se presenten eventos que afecten los DH y que si se presentan cada una de ellas ha sido tratado | **CUMPLIDO** |
| 16 | *Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos* | **SO2:** Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción**.** | asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción | **CUMPLIDO** |
| 17 | *Corrupción* | **SO3:** Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la **organización.** | garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción | **CUMPLIDO** |
| 18 | *Corrupción* | **SO4:** Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción) | Garantizar que cada caso por corrupción sea tratamiento y se impida que se vuelva a presentar. | **CUMPLIDO** |
| 19 | *Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios* | **PR5:** Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente | incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los cliente y que se logres una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos | **CUMPLIDO** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 20 | ***Responsabilidad sobre productos*** | **PR6:** Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, incluidas la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. | Incrementar la capacidad de nuestros sistema de gestión calidad ISO 9001, OHSAS 18001, BASC, responsabilidad social Fenalco solidario, logrando incrementar la satisfacción del cliente, buscar la bienestar y la salud , garantizar los más altos niveles de seguridad , y buscaremos siempre mejorar continuamente la eficacia de cada uno de ellos | **CUMPLIDO** |

## DIMENSIÓN ECONÓMICA

| # | ASPECTO | *INDICADOR GRI* | META | |
|---|---|---|---|---|
| 21 | ***desempeño económico*** | **EC1:** Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos | divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno. | **CUMPLIDO** |
| 22 | ***desempeño económico*** | **EC3:** Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales**.** | divulgar a nuestras partes interesadas la Cobertura de las obligaciones de la organización del plan de jubilación | **CUMPLIDO** |
| 23 | ***Presencia en el mercado*** | **EC5:** Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | Asegurar que el salario mensual está por encima del SMLV | **CUMPLIDO** |
| 24 | ***Presencia en el mercado*** | **EC6:** Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creado a nuestros proveedores | **CUMPLIDO** |

# 7. RESULTADOS TOTALES 2013 Y RETOS 2014

## RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2013

| RETO | RESULTADO |
|---|---|
| Programa De profesionalización | Este programa se ha cumplido de forma destacada , implementamos el desarrollo de competencias, capacitación anual al 100 de empleados y cursos de vigilancia al 100% |
| Ahorro programado y vivienda | Este plan no ha dado los frutos esperados no hemos logrados que el 30% de los guardas con posibilidad de postulación, se inscriban , pretendemos logrados en el 2013 y los subsidios otorgados no se han incrementado<br>Incrementar el número de vivienda y subsidios obtenidos en el pasado |
| programa de incentivos | Cumplir en su totalidad el plan de incentivos |
| Gestión ambiental | Incrementar la eficacia , eficiencia y efectividad del plan de gestión ambiental como respuesta a las necesidades de reducir los consumos de agua , energía papel , combustibles y reducir la generación de CO2 |
| salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio | Incrementar eficacia , eficiencia y efectividad en l seguridad y salud ocupacional |
| Seguridad en cadena de suministro | Obtener el certificado en Seguridad en la cadena de suministros |

## NUESTROS RETOS 2014

| EXPECTATIVA | RETO |
|---|---|
| Ahorro programado y vivienda | Seguiremos trabajando en incrementar el número de postulantes para el subsidio de vivienda por medio de campañas y el boletín de la empresa, prestando la debida asesoría y acompañamiento técnico de Comfama. |
| Gestión ambiental | Incrementar la eficacia , eficiencia y efectividad del plan de gestión ambiental como respuesta a las necesidades de reducir los consumos de agua , energía papel , combustibles y reducir la generación de CO2 |
| Seguridad en cadena de suministro | Obtener la certificación en eso 28000 en el año 2014 |
| Programa De profesionalización | Incrementar el nivel del profesionalización del personal operativo desde Guarda hasta ser Coordinadores de servicios |
| programa de incentivos | Cumplir en su totalidad el plan de incentivos |
| salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio | Incrementar eficacia , eficiencia y efectividad en l seguridad y salud ocupacional |

# 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 3.1

| Nivel de aplicación: B | Elaborado por :JULIAN D. RENDON |
|---|---|

## Contenidos Básicos parte 1: Perfil

### 1. Estrategia y análisis

| Perfil | Descripción | Ubicación | estatus |
|---|---|---|---|
| 1.1. | Declaración del máximo órgano de gobierno | 4 | • |
| 1,2 | Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades | 5 | • |

### 2. Perfil de la organización

| Perfil | Descripción | Ubicación | estatus |
|---|---|---|---|
| 2,1 | Nombre de la organización | 7 | • |
| 2.2. | Principales marcas, productos y/o servicios | 7 | • |
| 2.3. | Estructura Operativa | 7 | • |
| 2.4. | Localización de las sedes principales | 7 | • |
| 2.5. | Número de países en los que operan y desarrolla actividades significativas | 7 | • |
| 2.6. | Naturaleza de la propiedad y forma jurídica | 7 | • |
| 2.7. | Mercados servidos | 8 | • |
| 2.8. | Dimensión de la organización | 8 | • |
| 2.9. | Cambios significativos | 8 | • |
| 2.10. | Premios y distinciones | 8 | • |

### 3. Parámetros del reporte

| Perfil | Descripción | Ubicación | estatus |
|---|---|---|---|
| 3.1. | Periodo que cubre la memoria | 9 | • |
| 3.2. | Fecha de la memoria anterior más reciente | 9 | • |
| 3.3. | Ciclo de la elaboración de la memoria | 9 | • |
| 3.4. | Punto de contacto para resolver preguntas | 9 | • |
| 3.5. | Proceso para definir el contenido de la memoria | 9 | • |
| 3.6. | Cobertura de la memoria | 11 | • |
| 3.7. | Limitaciones concretas del alcance o cobertura de la memoria | 11 | • |
| 3.8. | Bases para incluir información sobre empresas conjuntas | 11 | • |
| 3.9. | Técnicas de medición de datos | 11 | • |
| 3.10. | Explicación del sentido que tiene repetir información de memorias anteriores | 11 | • |
| 3.11. | Cambios significativos respecto a periodos anteriores | 12 | • |
| 3.12. | Índice de contenido GRI | 12 | • |
| 3.13. | Verificación, política y practica en relación a verificación externa | 12 | • |

### 4. Gobierno, compromiso y participación de los grupos de interés

| Perfil | Descripción | Ubicación | Estatus |
|---|---|---|---|
| 4.1. | Estructura de gobierno de la organización | 13 | • |
| 4.2. | Indicar si el presidente del órgano superior de gobierno es además un directivo | 13 | • |
| 4.3. | Las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno quesean independientes o no ejecutivos | 13 | • |
| 4.4. | Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno. | 13 | • |
| 4.5. | Vinculación entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno y el desempeño de la organización | 13 | • |
| 4.6. | Procedimientos para evitar conflictos | 14 | • |

## 4. Gobierno, compromiso y participación de los grupos de interés

| Perfil | Descripción | Ubicación | Estatus |
|---|---|---|---|
| 4.7. | Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia de los máximos órganos de gobierno en aspectos sociales ambientales y económicos | 14 | • |
| 4.8. | Declaración de la misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes | 14 | • |
| 4.9. | Procedimiento del máximo órgano de gobierno para supervisarla gestión y desempeño social, ambiental y económico gestión de riesgos | 16 | • |
| 4.10. | Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno | 16 | • |
| 4.11. | Descripción de cómo han adoptado el principio de precaución | 16 | • |
| 4.12. | Principios o programas sociales , ambientales y económicos desarrollados externamente | 17 | • |
| 4.13. | Principales asociación esa las que pertenece y/o apoya | 17 | • |
| 4.14. | Lista de grupos de interés que participan en la organización | 17 | • |
| 4.15. | Base para identificar y seleccionara los grupos de interés que participan | 17 | • |
| 4.16. | Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, frecuencia de participación | 19 | • |
| 4.17. | Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido en el proceso de participación | 20 | • |
| | Respuesta a las expectativas de las partes interesadas | 20 | • |
| | 1. Plan de mejora profesionalización | 24 | • |
| | 2. Plan de mejora ahorro programado y vivienda | 26 | • |
| | 3. Plan de mejora: incentivos | 27 | • |
| | 4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional | 29 | • |
| | 5. Gestión social durante el año 2013 | 32 | • |
| | 6. Respeto a los derechos humanos | 33 | • |
| | 7. Compromiso con el medio ambiente | 33 | • |

## *5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño*

### *DIMENSIÓN AMBIENTAL*

| Perfil | Descripción | Ubicación | Estatus |
|---|---|---|---|
| ASPECTO: MATERIALES | | | |
| **EN1** | Materiales utilizados, por peso o volumen. | 41 | • |
| **EN2** | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados. | 42 | • |
| ASPECTO: ENERGÍA | | | |
| **EN3** | Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias. | | NM |
| **EN4** | Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias. | 43 | • |
| **EN5** | Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia. | | NM |
| **EN6** | Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas. | | NM |
| **EN7** | Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas. | | NM |
| ASPECTO: AGUA | | | |
| **EN8** | Captación total de agua por fuentes. | 44 | • |
| **EN9** | Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua. | | NM |
| **EN10** | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada. | | NM |
| ASPECTO: BIODIVERSIDAD | | | |
| **EN11** | Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.<br>Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas. | | NM |
| **EN16** | Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso. | | NM |
| **EN17** | Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso. | | NM |
| **EN18** | Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas. | | NM |
| **EN19** | Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso. | | NM |
| **EN20** | NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso. | | NM |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **EN21** | Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino. | | **NM** |
| **EN22** | Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento. | | **NM** |
| **EN23** | Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos. | | **NM** |
| **EN24** | Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente. | | **NM** |
| **EN25** | Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante. | | **N** |
| **EN26** | Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto. | | **NM** |
| **EN27** | Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos. | | **NM** |
| **EN28** | Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental. | **45** | • |
| **EN29** | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. | | **NM** |
| **EN30** | Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales. | | **NM** |

## *DIMENSIÓN SOCIAL*

| Perfil | Descripción | Ubicación | Estatus |
|---|---|---|---|
| ASPECTO: EMPLEO | | | |
| **LA1** | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. | **47** | • |
| **LA2** | Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región. | | ○ |
| **LA3** | Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad | | **NM** |
| **LA4** | Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. | | **NM** |
| ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES | | | |
| **LA5** | Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos. | | **NM** |
| **LA6** | Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo. | | **NM** |
| ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO | | | |
| **LA7** | Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. | **49** | • |
| **LA8** | Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves. | | ○ |
| **LA9** | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. | | **N** |
| ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN | | | |
| **LA10** | Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado. | **51** | |
| **LA11** | Programas de gestión de habilidades y de formación continúa que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. | | ○ |
| **LA12** | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo. | | ○ |
| ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | | |
| **LA13** | Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad. | | ○ |
| ASPECTO: IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES | | | |
| **LA14** | Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional. | | ○ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **LA15** | Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. | **54** | • |
| ASPECTO: DERECHOS HUMANOS | | | |
| **HR3** | Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.(Aspecto: prácticas de inversión y abastecimiento) | **55** | • |
| **HR4** | Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación). | **56** | • |
| **HR5** | Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación). Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos (Aspecto: Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos) | **57** | • |
| **HR6** | Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil. (Aspecto: Explotación Infantil) | **58** | • |
| **HR8** | Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. (Aspecto: Practicas de seguridad) | **59** | • |
| **HR11** | Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.(Aspecto: remedición | **61** | • |
| **SO2** | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. (Aspecto: Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos) | **62** | • |
| **SO3** | Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.(Aspecto: Corrupción) | **63** | • |
| **SO04** | Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción) | **64** | • |
| ASPECTO: RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS | | | |
| **PR5** | Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente. (Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios) | **65** | • |
| **PR6** | **PR6** Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, incluidas la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. | **66** | • |

## *DIMENSIÓN ECONÓMICA*

| Perfil | Descripción | Ubicación | Estatus |
|---|---|---|---|
| **EC1** | Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos. | **68** | • |
| **EC2** | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático. | | ○ |
| **EC3** | Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a Programas de beneficios sociales. | **71** | • |
| **EC4** | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos. | | **N** |
| **EC5** | Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | **72** | • |
| **EC6** | Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a Proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones Significativas. | **73** | • |
| **EC7** | Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. | | ○ |
| **EC8** | Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie. | | ○ |
| **EC9** | Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos. | | ○ |

| Convenciones usadas en la casilla "estatus" | |
|---|---|
| • | **Totalmente reportado** |
| ⊙ | **Parcialmente reportado** |
| ○ | **No reportado** |
| **N** | **No aplica** |
| **NM** | **No materia** |

**CRÉDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE GRI 2013:**

**Dirección General**
Juan Carlos Castaño
GERENTE

**Coordinación y realización General**
Julián Rendón
Dirección de sistema de Gestión

**Diseño y Producción**
Julián Rendón
Dirección de sistema de Gestión

**Gestión de la información**

- Subgerencia: Iván Castro
- Operaciones: Guillermo Marciales
- Jefe de Recursos Humanos: Patricia Marín
- División Ambiental: Psicólogo: Victoria Orozco y Carlos Botero
- Nomina: Raúl Higuita
- Compras: Jairo Vásquez
- Contabilidad y finanzas: Andrés Castaño ,León Hernández
- Sistemas computo: Ana Maricela Velásquez.
- Programación Álvaro Jaimes.

**Fotografías**

- Archivo Grupo SEGURIDAD DE COLOMBIA.
- Google imágenes