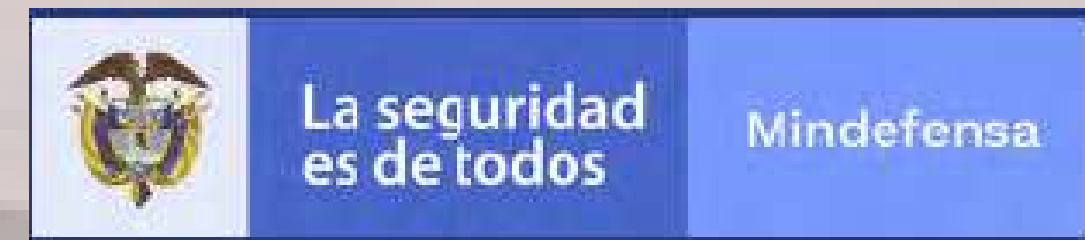


INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020



Orlando Alfonso Clavijo Clavijo
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

Christian Rafael Herazo Miranda
Secretario General

Luz Emilse Mambuscay López
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisión y Aprobación
Coordinación de Mejoramiento Institucional

Elaboración
Karen Andrea Parrado Calvo
Contratista-Oficina Asesora de Planeación



CONTENIDO



I. CONTENIDO GENERAL

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



II. CATEGORÍA ECONOMÍA

Desempeño económico
Prácticas de Adquisición



III. CATEGORÍA ENTORNO AMBIENTAL

Materiales y residuos
Energía
Emisiones



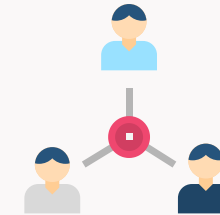
IV. CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

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



SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS

Política de Derechos Humanos
Nuestra gestión en Derechos Humanos



SUBCATEGORÍA: SOCIEDAD

Lucha contra la corrupción



SUBCATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS

Atención al ciudadano

The image features a person in a grey suit holding a tablet. A large, semi-transparent clock face is overlaid on the person's chest. The background is a light blue color with several overlapping gear icons in various shades of blue and purple. The text is centered and reads:

I. CONTENIDO

GENERAL

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

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

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

En el aspecto económico del país, se resalta la gestión del sector como una importante fuente de empleo debido a la tendencia de crecimiento. Durante el cuatrienio anterior, se logró el posicionamiento de la Entidad como referente técnico en el ámbito nacional e internacional, gracias a este posicionamiento y por la experiencia en materia de regulación del sector, durante la vigencia 2020, y atendiendo a la contingencia del Covid 19, se desarrollaron y también se generó la participación en eventos de carácter virtual con Presidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Defensa, entre otros.

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

PERFIL ORGANIZACIONAL

¿QUIÉNES SOMOS?

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



¿QUÉ HACEMOS?

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





MISIÓN INSTITUCIONAL

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

VISIÓN ESTRATÉGICA

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



PERFIL DE LA MEMORIA



G4-28 PERIODO OBJETO DE LA MEMORIA

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

G4-30 CICLO DE PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA

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



G4-31 PUNTO DE CONTACTO PARA LA MEMORIA

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

ASPECTOS MATERIALES Y DE COBERTURA

DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN COLOMBIA DICIEMBRE 31 DE 2020

Fuente: Delegada para la Operación con corte diciembre 31 de 2020

SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA REMUNERADA Personas Jurídicas	Nº	% Servicios de Vigilancia Privada	% Total Servicios
EMPRESAS DE VIGILANCIA CON ARMAS	614	70,4%	5,8%
EMPRESAS DE VIGILANCIA SIN ARMAS	41	4,7%	0,4%
COOPERATIVAS CON ARMAS	45	5,2%	0,4%
TRANSPORTADORAS DE VALORES	9	1,0%	0,1%
ESCUELAS DE CAPACITACION	91	10,4%	0,9%
EMPRESAS ASESORAS	18	2,1%	0,2%
EMPRESAS BLINDADORAS	34	3,9%	0,3%
EMPRESAS ARRENDADORAS	20	2,3%	0,2%
TOTAL VIGILANCIA PRIVADA REMUNERADA	872	100,0%	8,2%
ESQUEMAS DE AUTOPROTECCIÓN	No	% Esquemas de Auto-Protección	% Total Servicios
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PERSONAS JURIDICAS	412	99,0%	3,9%
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PERSONAS NATURALES	3	0,7%	0,0%
SERVICIOS COMUNITARIOS	1	0,2%	0,0%
TOTAL ESQUEMAS DE AUTOPROTECCIÓN	416	100,0%	3,9%
OTROS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA	No	% Otros Servicios de Seguridad Privada	% Total Servicios
DEPARTAMENTOS DE CAPACITACION	13	0,1%	0,1%
CONSULTORES, ASESORES, INVESTIGADORES	8099	86,8%	76,3%
INSCRIPCIONES EN REGISTRO	1218	13%	11,5%
TOTAL OTROS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA	9330	100%	88%
TOTAL	10618		

G4-5-G4-6 NUESTRAS SEDES

SEDE PRINCIPAL



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

SEDE ALTERNA



G4-9 NÚMERO DE FUNCIONARIOS Y COLABORADORES DE LA SUPERVIGILANCIA



90 Funcionarios y 310
Contratistas



94 Funcionarios y 198
Contratistas



94 Funcionarios y 546
Contratistas

HITOS VIGENCIA 2020



La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada realizó el Conversatorio Virtual ¿Por qué incluir personas con discapacidad en mi empresa de vigilancia y seguridad privada? En el marco del desarrollo del Plan de Responsabilidad Social 2020, la Superintendencia ha generado espacios de participación ciudadana con expertos en inclusión laboral y discapacidad, con el fin de desmitificar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector.



Diálogo directo con el Ministro de Defensa y los representantes de los gremios sobre el estado del sector en cuanto a objetivos, logros y retos.



Participación en el congreso virtual “La vigilancia como servicio esencial en la contención del COVID-19” organizado por Empresas Colombianas de Seguridad Privada – ECOS.





Diálogo directo con el Ministro del Trabajo y los representantes de los gremios para tratar temas que ayudan a mitigar el impacto laboral y social del Covid-19.

PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA ENTIDAD EN CONTINGENCIA COVID - 19



ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



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



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



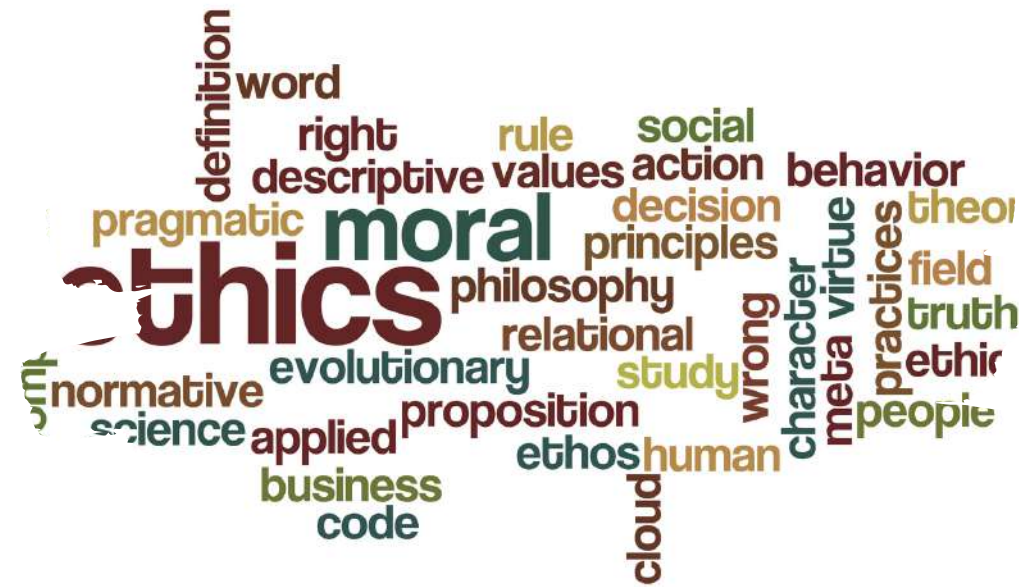
- Apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



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

G4-19 DETERMINACIÓN DE ASUNTOS MATERIALES

PRIORIZACIÓN DE TEMAS RELEVANES



TRANSPARENCIA Y COMPORTAMIENTO ÉTICO

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

PRÁCTICAS LABORALES

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



MEDIO AMBIENTE



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

DERECHOS HUMANOS



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

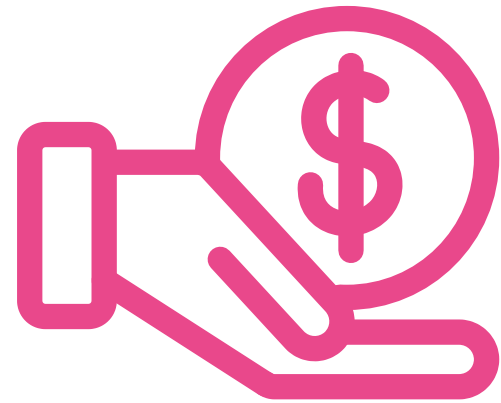
PACTO GLOBAL



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

G4-18 ASUNTOS RELEVANTES PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

ASPECTO ECONÓMICO



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

ASPECTO MEDIO AMBIENTE



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

Gestión de residuos: Reducir la generación de residuos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

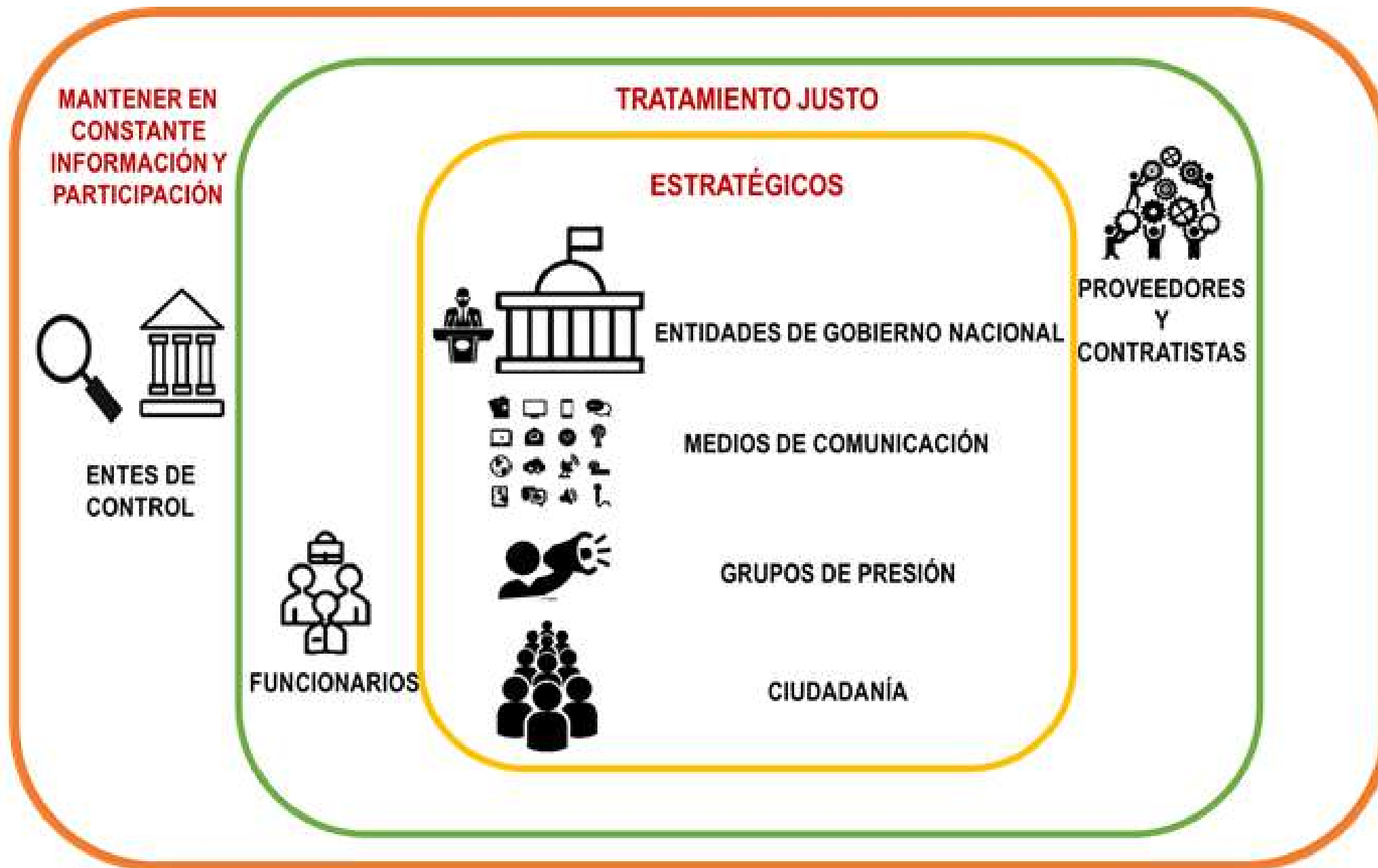
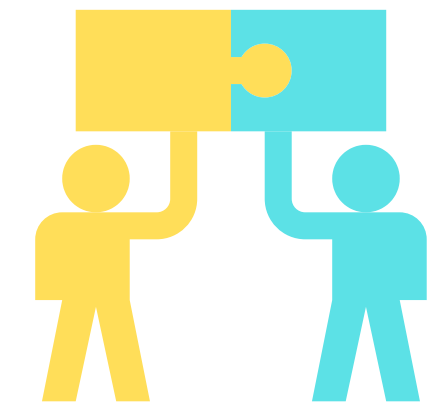
Mayor celeridad a los trámites-descongestión: Diseñar e implementar acciones que permitan la descongestión, eficiencia y efectividad de los procesos en la entidad.

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

ASPECTO SOCIAL



G4-24 GRUPOS DE INTERÉS



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

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



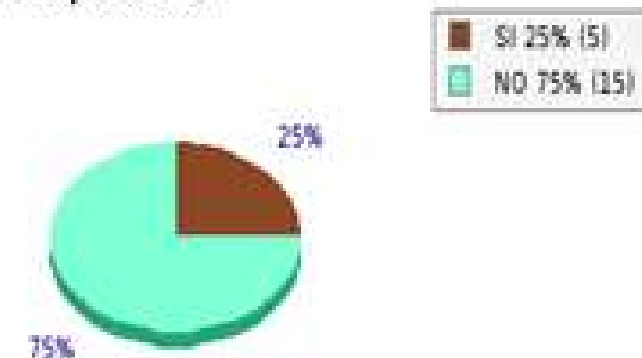
A TRAVÉS DE ENCUESTAS SOBRE TEMAS RELEVANTES Y PERCEPCIÓN DE REPUTACIÓN DE LA ENTIDAD

ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA – PROFUNDIZACIÓN DE TEMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL VIGENCIA 2020



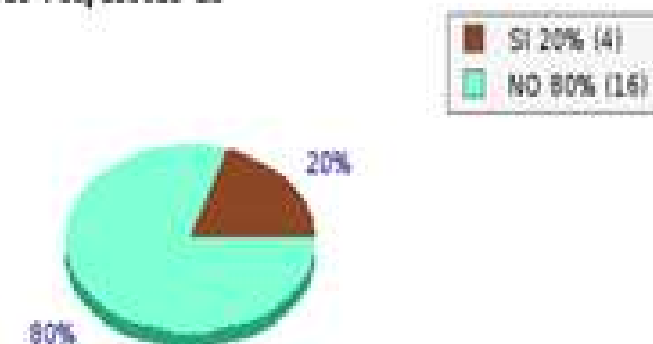
1. ¿Conoce la Política de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada?

Total de respuestas: 20



2. ¿Conoce o ha participado de las actividades que ha realizado en años anteriores la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada de Responsabilidad Social hacia sus vigilados?

Total de respuestas: 20



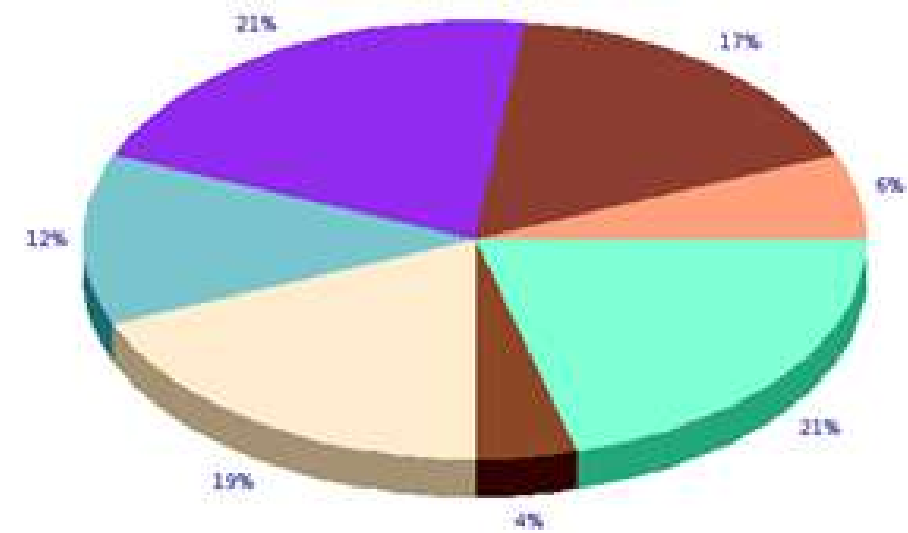
3. Si ha participado en alguna campaña y/o actividad de Responsabilidad Social de la entidad, usted considera que fue:

Total de respuestas: 7



4. En qué área de Responsabilidad Social cree usted que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada debería profundizar:

Total de respuestas 40



5. En cuál o cuáles de las siguientes temáticas quisiera usted que las actividades del Plan de Responsabilidad Social de 2020 fueran direccionadas:

Total de respuestas 35

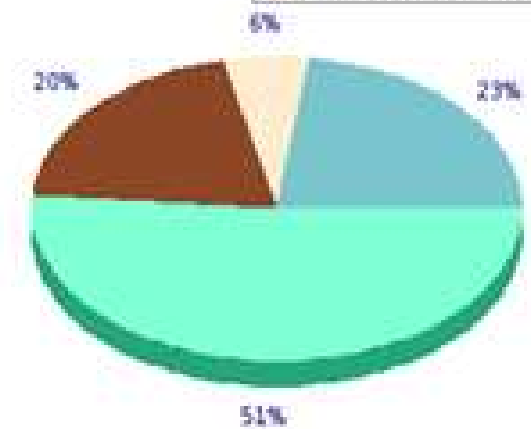
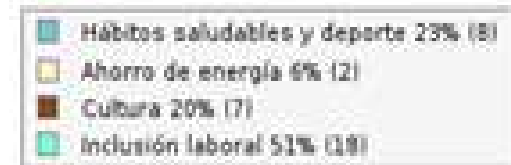


Gráfico de porcentajes

6. De los siguientes enfoques diferenciales, en cuál le gustaría que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada hiciera énfasis:

Total de respuestas 38

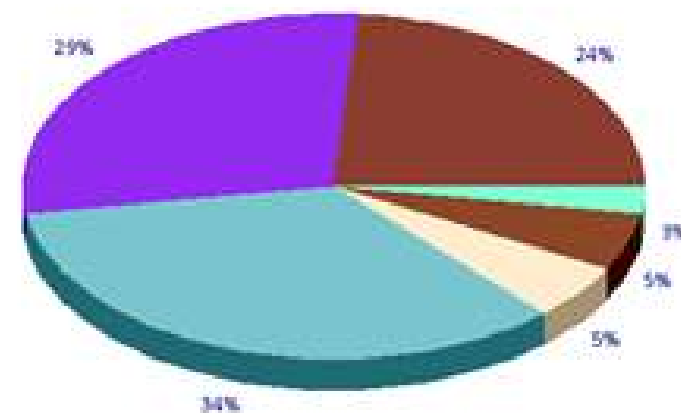
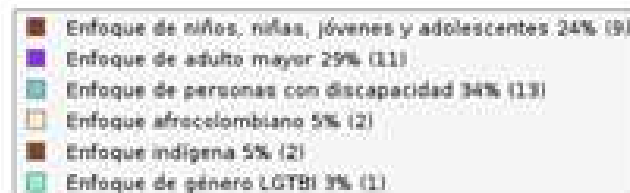
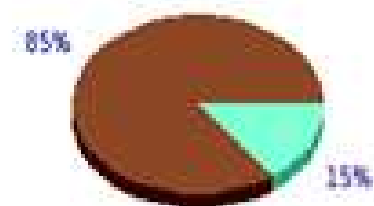
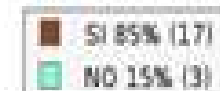


Gráfico de porcentajes

7. Según su criterio, ¿es la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada socialmente responsable?

Total de respuestas 20



SE EVIDENCIA QUE LA PERCEPCIÓN EN CUANTO A LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ES BUENA, NO OBSTANTE, LOS INTERESADOS SUGIEREN PROFUNDIZAR EN TEMÁTICAS DE:

- DERECHOS HUMANOS
- BUENAS PRÁCTICAS LABORALES
- INCLUSIÓN LABORAL HACIENDO ÉNFASIS EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿CUÁL FUE EL OBJETIVO DE LA ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD? Obtener un diagnóstico para poder determinar qué tan recurrente es la empleabilidad de personas con discapacidad en el gremio de las empresas de vigilancia y seguridad privada.

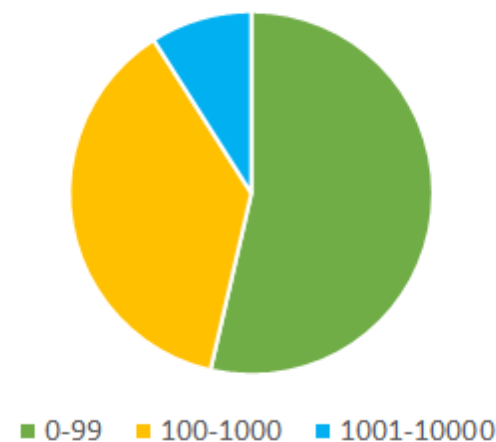
¿CÓMO FUE EL PROCESO DE DIFUSIÓN DE LA ENCUESTA? La siguiente encuesta se realiza de manera mancomunada con el Programa Empresarial de Promoción Laboral, Pacto de Productividad, y la cual es difundida a través de redes sociales, correo electrónico masivo hacia los vigilados y, la página web de la Supervigilancia.



REGISTROS VÁLIDOS: 166 Empresas o departamentos de vigilancia y seguridad privada.

EMPLEADOS POR EMPRESA O DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

CANTIDAD DE EMPLEADOS EN EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEG. PRIVADA



166 Empresas o Departamentos de Seguridad Privada respondieron la encuesta e indicaron la totalidad de sus empleados, en los siguientes rangos así:

EMPLEADOS	EMPRESAS
0-99	89
100-1000	62
1001-10000	15

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TOTAL DE EMPLEADOS ACORDE A LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA



14.165

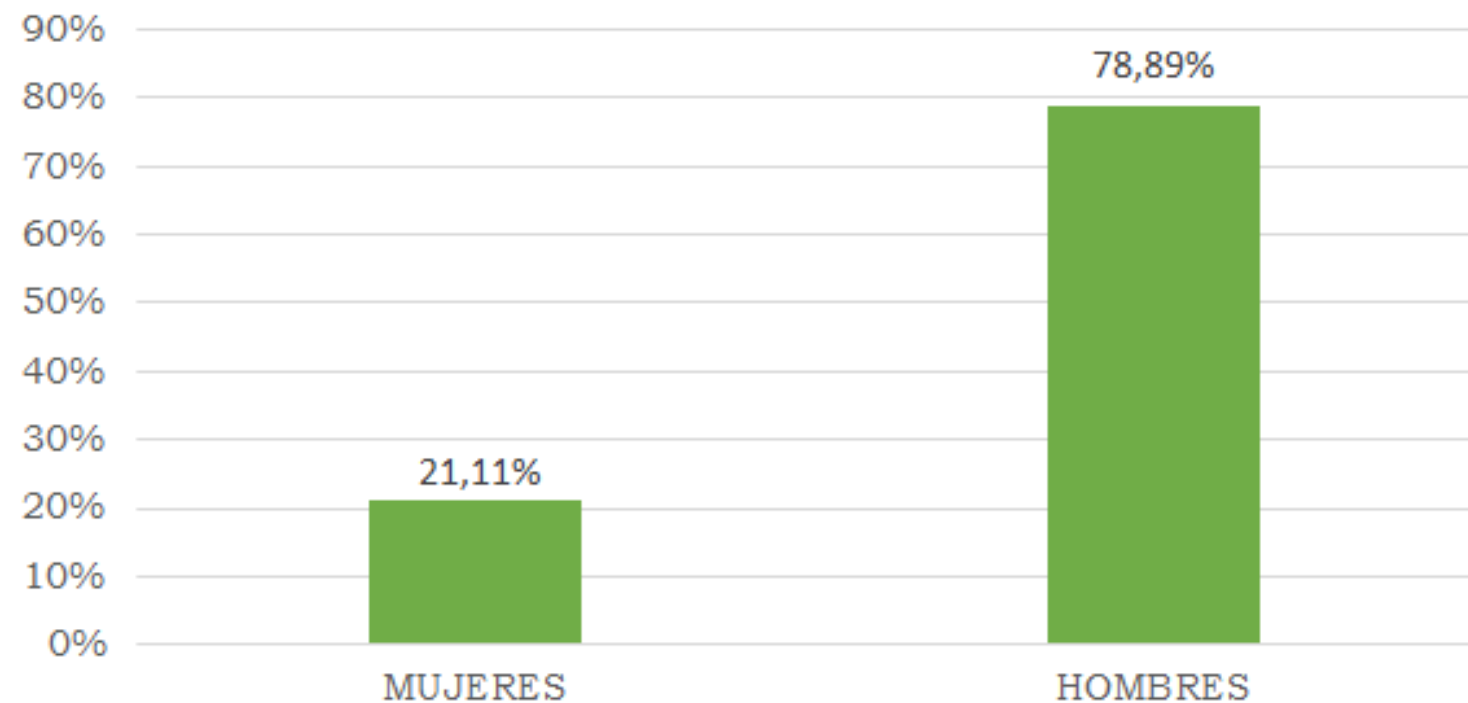


52.925

**TOTAL DE EMPLEADOS DE LAS 166
EMPRESAS O DPTOS DE SEGURIDAD
REPORTADOS**

67.090

EMPLEADOS DE EMPRESAS O DEPTOS DE SEGURIDAD PRIVADA POR GÉNERO



El porcentaje de personal operativo mujeres en las empresas o departamentos de seguridad corresponde al 21,11%; mientras que el porcentaje personal operativo hombres es de 78,89%.

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADAS ACTUALMENTE ACORDE A LA ENCUESTA



De 166 empresas o departamentos de seguridad que respondieron la encuesta, **53** tienen contratadas personas con discapacidad.



Estas 53 empresas o departamentos de seguridad corresponden al **31,93%** de los encuestados, y de estas empresas sólo 35 cuentan con una caracterización de contexto socio-familiar de los empleados con discapacidad.



Estas **53** empresas o departamentos de seguridad reportan un total de **240** personas con discapacidad laborando actualmente, lo que corresponde al **0,35%** del total de empleados de las **166** empresas encuestadas.



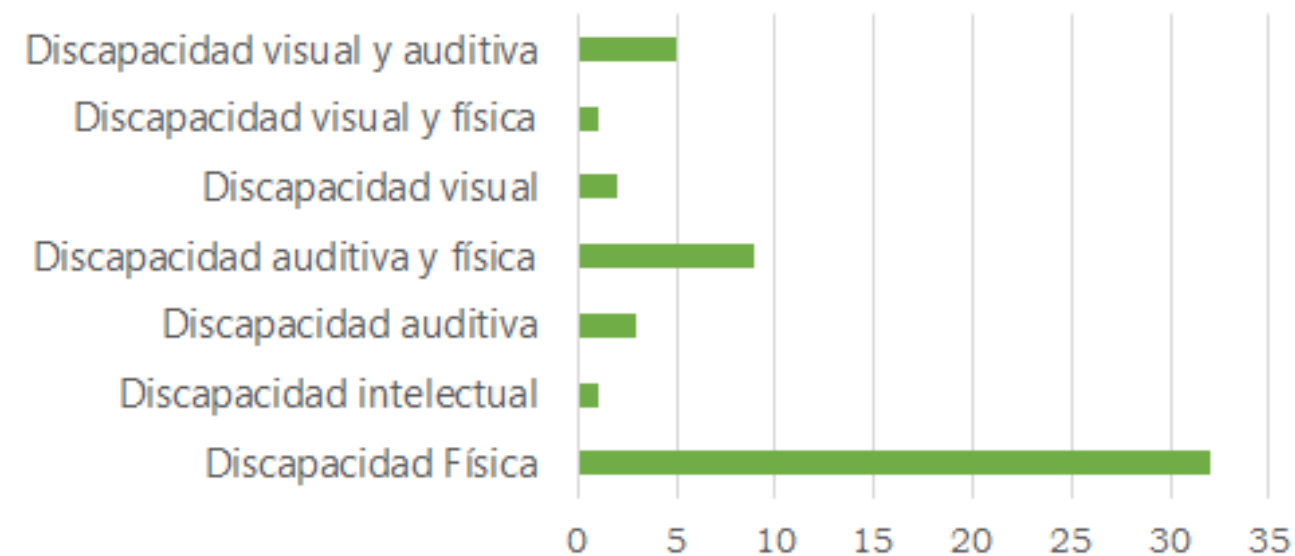
De las **240** personas reportadas como empleados con discapacidad, **194** cuentan con su certificado de discapacidad.

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NÚMERO DE EMPRESAS O DEPARTAMENTOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA POR TIPOS DE DISCAPACIDAD

TIPO DE DISCAPACIDAD	EMPRESA O DEPARTAMENTOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
Discapacidad Física	32
Discapacidad Intelectual	1
Discapacidad Auditiva	3
Discapacidad Auditiva y Física	9
Discapacidad Visual	2
Discapacidad Visual y Física	1
Discapacidad Visual y Auditiva	5

N° DE EMPRESAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD

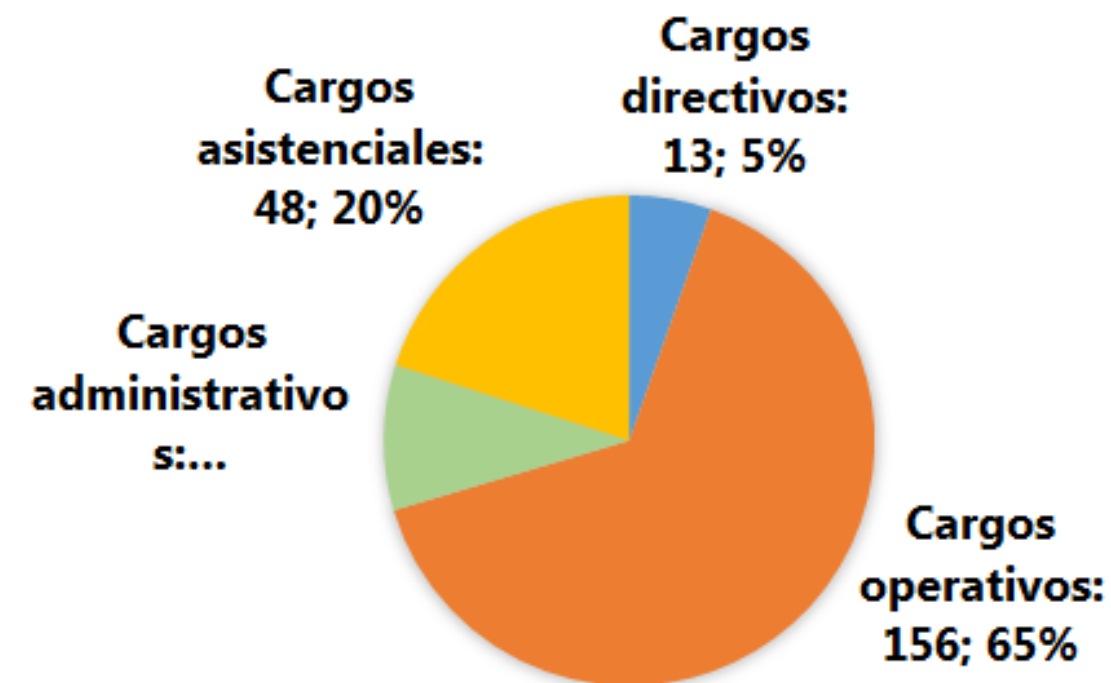


ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CARGOS DESEMPEÑADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS O DEPARTAMENTOS DE SEGURIDAD

CARGOS	TOTAL DE PERSONAS EN LOS CARGOS
Cargos Directivos	13
Cargos Operativos	156
Cargos Administrativos	23
Cargos Asistenciales	48

TIPO DE CARGOS POR EMPRESA



ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ADECUACIONES IMPLEMENTADAS EN LA INFRAESTRUCTURA DE LA EMPRESA PARA BENEFICIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



RAMPAS



**ASCENSORES
INTERNOS**



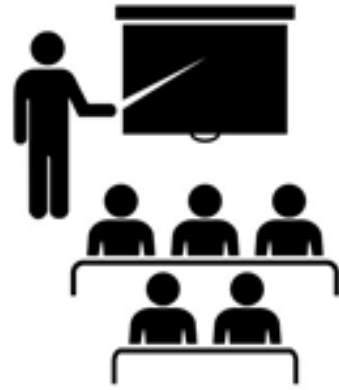
**ADECUACIONES
ERGONÓMICAS EN
PUESTOS DE TRABAJO**



**SEÑALIZACIÓN EN BRAILLE Y
CURSO DE LENGUA DE SEÑAS**

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

MECANISMOS POR LAS EMPRESAS O DEPARTAMENTOS DE SEGURIDAD PARA INCENTIVAR LA INCLUSIÓN SOCIAL



Capacitaciones y Política de Derechos Humanos



Implementación de Política de Responsabilidad Social



Campañas de sensibilización sobre inclusión social

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PRINCIPALES MOTIVACIONES PARA CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD



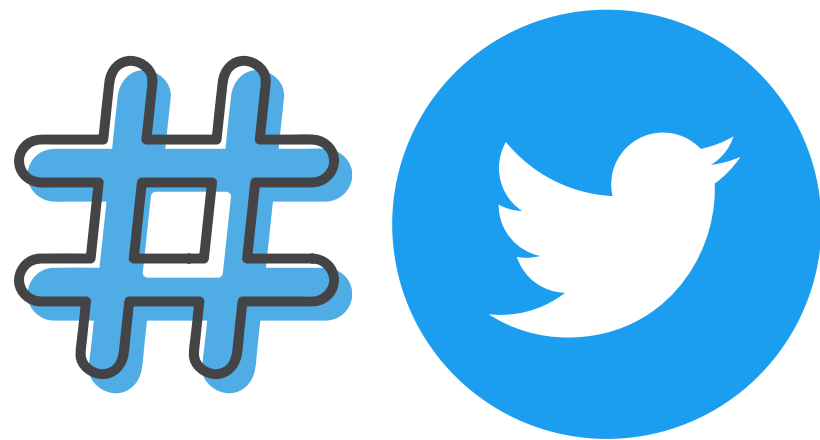
FORTALECIMIENTO DE CANALES DE COMUNICACIÓN



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



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



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

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

LOGROS RELEVANTES SOBRE EL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2020



Conversatorio virtual de Inclusión laboral de personas con discapacidad.



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



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



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

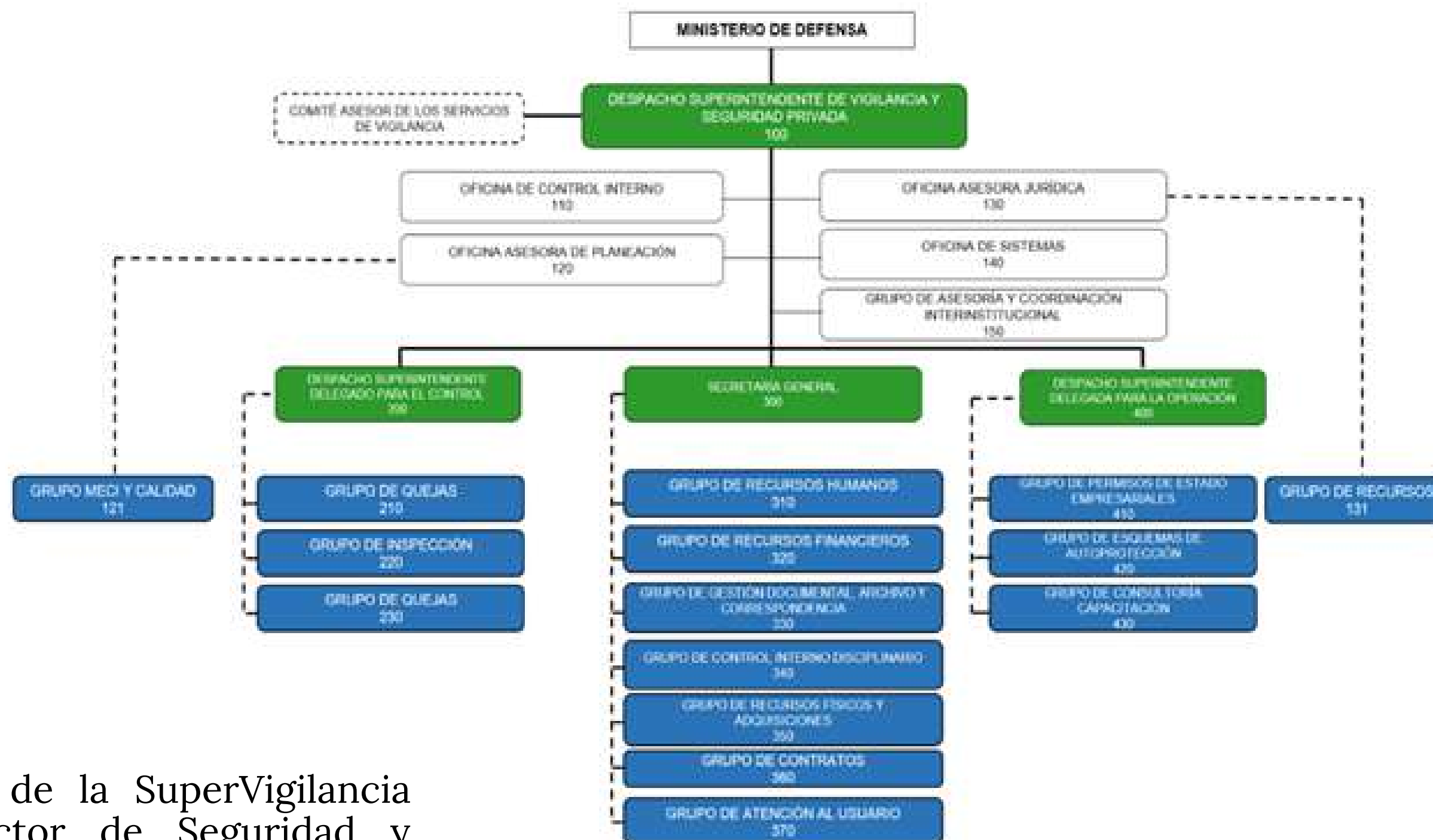


Promoción de Buenas prácticas laborales y lucha contra la corrupción.



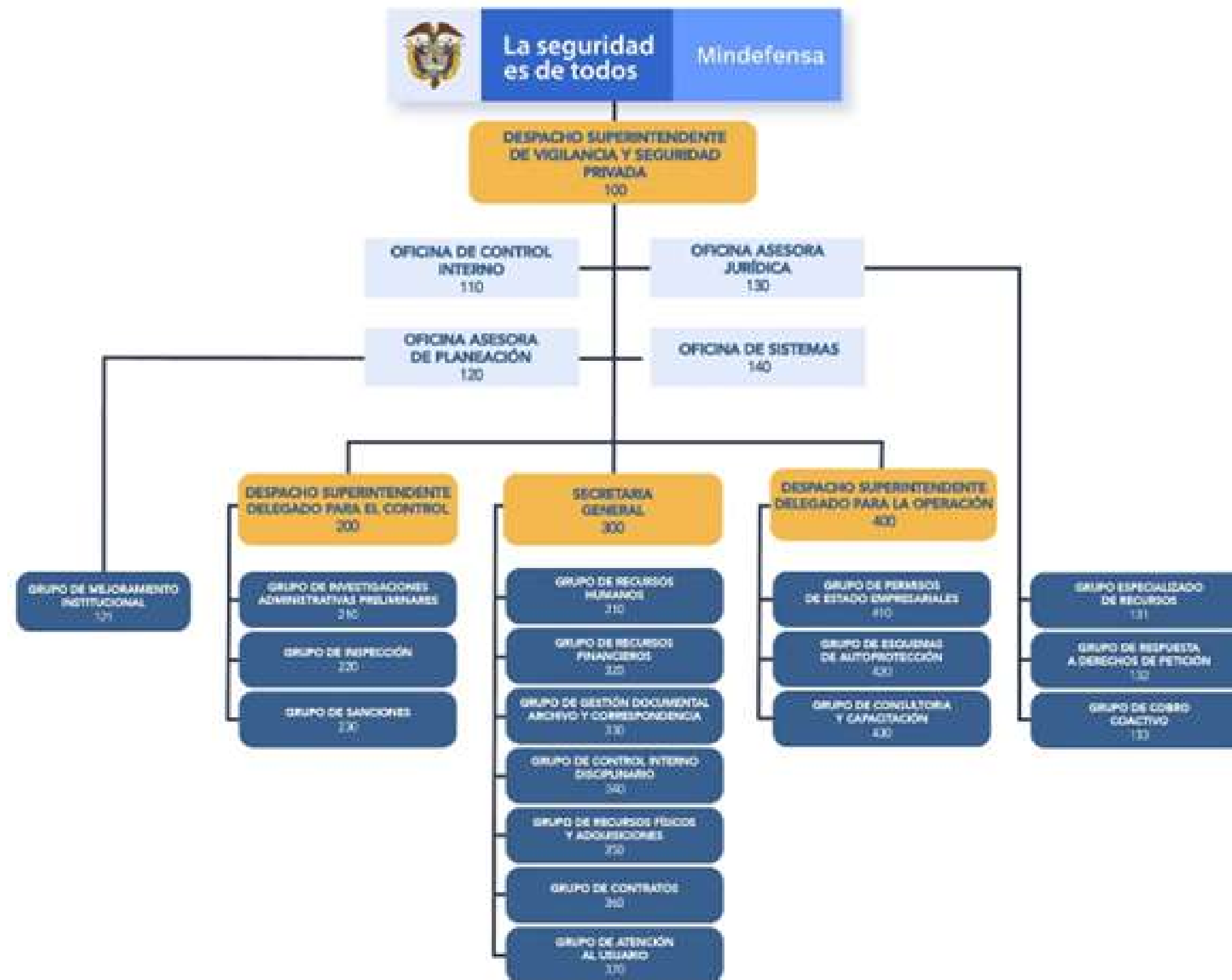
Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el Plan de Responsabilidad Social.

G4-34 ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU ORGANIZACIÓN



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

ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD



CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ENTIDAD



RESPETO



HONESTIDAD



COMPROMISO



JUSTICIA



DILIGENCIA

RENDICIÓN DE CUENTAS 2019 - 2020

En la vigencia 2020, en el mes de octubre, se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas con enfoque en Derechos humanos y Paz, correspondiente a la vigencia 2019 - 2020. En este espacio, se presentaron los resultados de la gestión realizada:



II. CATEGORÍA ECONÓMICA



G4-EC1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

FUNCIONAMIENTO
\$20.287.000.000

PRESUPUESTO ASIGNADO
\$30.885.000.000



INVERSIÓN
\$10.598.000.000

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

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN



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



Valor total Plan Anual de Adquisiciones:	\$22.492.000.000	\$25.091.990.470	\$19.705.468.221
Límite de contratación menor cuantía:	\$218.747.760	\$231.872.480	\$245.784.840
Límite de contratación mínima cuantía:	\$21.874.777	\$23.187.248	\$24.578.484

A glass bottle with a silver cap, containing a small green plant and some brown soil, sits on a patch of green grass. The background is a blurred green field with yellow flowers.

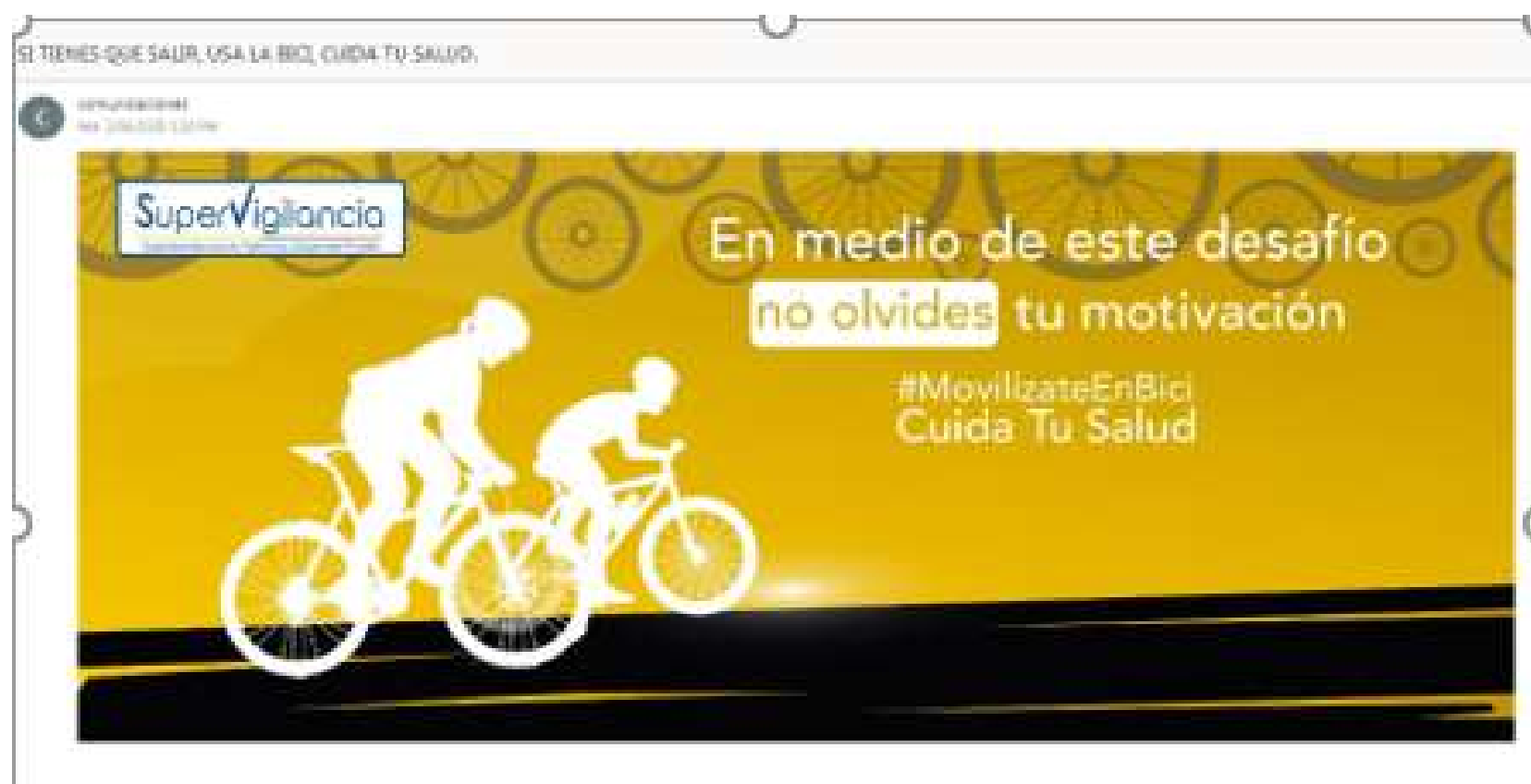
III. CATEGORÍA

ENTORNO

AMBIENTAL

G4-N1-G4-N2 MATERIALES Y RESIDUOS

Durante la vigencia, además de fomentar la reutilización, el reciclaje y la disposición adecuada de los residuos generados a través de la implementación de diferentes campañas de sensibilización, enfocada a la utilización y uso de recursos en la contingencia de la pandemia a causa del Covid-19.



G4-N1-G4-N2 MATERIALES Y RESIDUOS

¿Qué es Movilidad Sostenible?

Es la movilidad capaz de satisfacer la capacidad de la sociedad de moverse libremente, acceder, comunicarse, comercializar y/o establecer relaciones sin sacrificar otros valores humanos, ecológicos futuros y/o actuales.

Importancia de emplear una Movilidad Sostenible

- Ahorro económico
- Calidad de ambiente
- Mejor calidad de aire
- Reducción de emisiones contaminantes

SuperVigilancia

ESTAMOS GANANDO AL USAR MEDIOS DE TRANSPORTE SOSTENIBLE

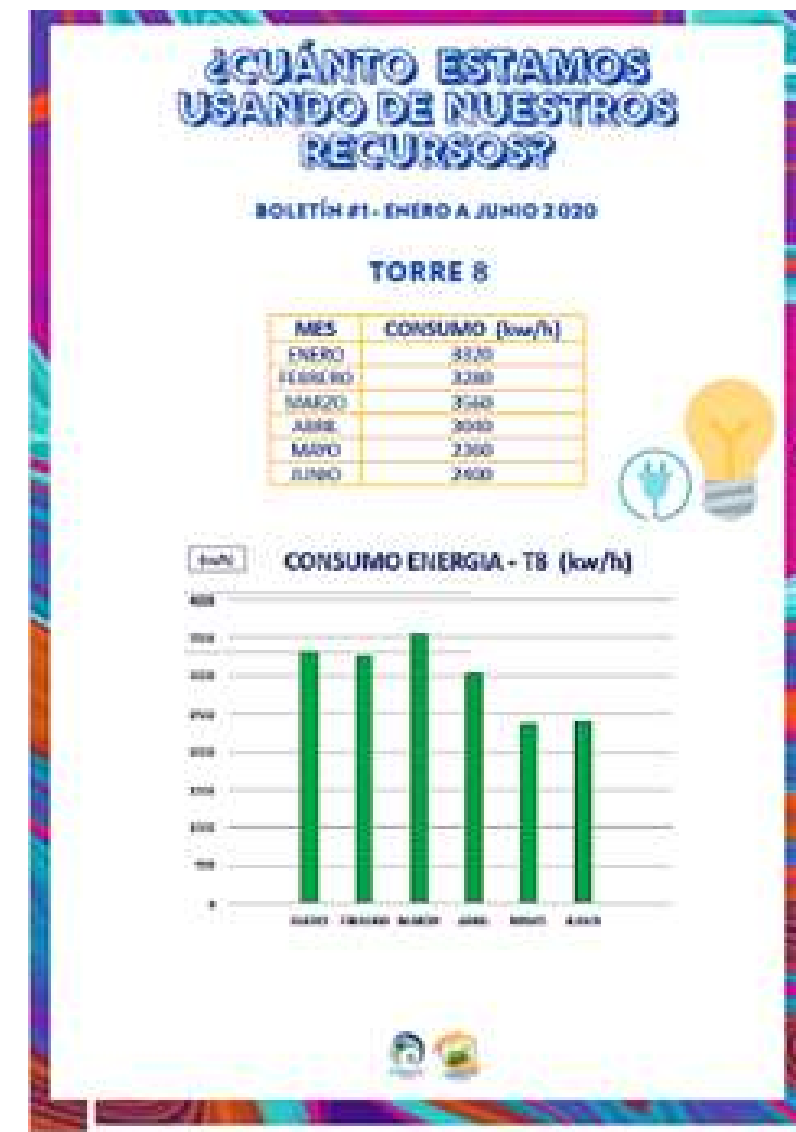
- Ganas tiempo evitando el tráfico de la ciudad
- Ganas trayectos más rápidos en transporte público urbano
- Ganas dinero ahorrando en combustible y parqueadero
- Ganas aire limpio en tu ciudad

SuperVigilancia




OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

Se desarrolló el Boletín 1: Uso de recursos en la entidad I Semestre con el propósito de ser difundido para dar a conocer a los colaboradores de la entidad cuánto se ha gastado en agua, energía eléctrica, papel y gasolina durante este periodo de tiempo.

Cabe aclarar que este consumo se ha visto disminuido en un gran porcentaje ya que por la contingencia del Covid, no se ha trabajado presencialmente en las instalaciones de la entidad.



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

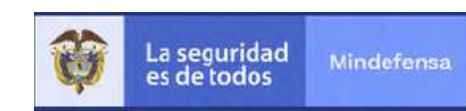
ALCANCE 1			
CATEGORÍA	CARGA AMBIENTAL	FUENTE	CANTIDAD
	Gasolina Genérico	7 vehículos	338,89 Galones
	Diésel Genérico		2.490,02 Galones
ALCANCE 2			
	Energía eléctrica adquirida	Consumo total de energía de las dos sedes de la entidad conforme a las actividades diarias	153.584,01 KWh
ALCANCE 3			
	Otras fuentes de emisión	Consumo de papel	1.777,80 Kg

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

El seguimiento del progreso de la Entidad para la vigencia 2019 - 2020 se realiza por medio de su inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), llevado a cabo anualmente con base en el Protocolo de Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol). El cálculo usa datos internacionales de referencia y se basa en información entregada por el Grupo de Recursos Físicos.

G4-N19 MEDIDAS DE COMPENSACIÓN DE HUELLA DE CARBONO

La actividad como tal de la compensación de huella de carbono se desarrolló en la entidad el día 17 de diciembre de 2020. Esta actividad, teniendo en cuenta la contingencia, no se pudo desarrollar como había estado planteado. Sin embargo, se realizó la campaña ¡Apadrinando semillas, sembrando vida! la cual consistió en indicar a los grupos de trabajo de la entidad, la importancia de contribuir con la retribución medio ambiental. Para ello, desde Responsabilidad Social, se donaron 10 paquetes los cuales contenían 50 semillas cada uno, para iniciar el proceso de siembra, con el propósito de generar responsabilidad ambiental y consciencia del surgimiento de la vida y la importancia de un sistema ambiental limpio.

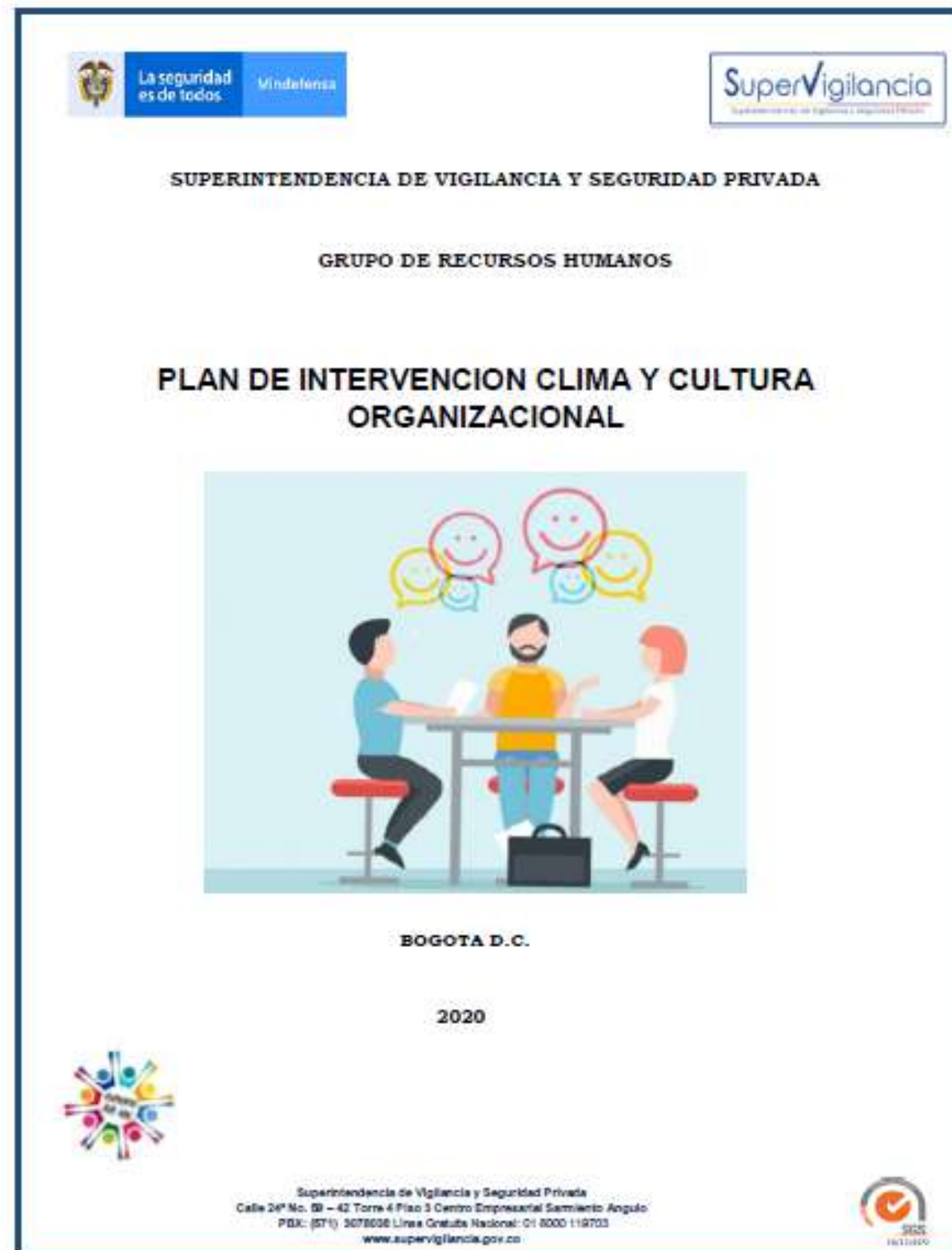




IV. CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

**SUBCATEGORÍAS:
PRÁCTICAS LABORALES
TRABAJO DIGNO**

EMPLEO - CLIMA ORGANIZACIONAL



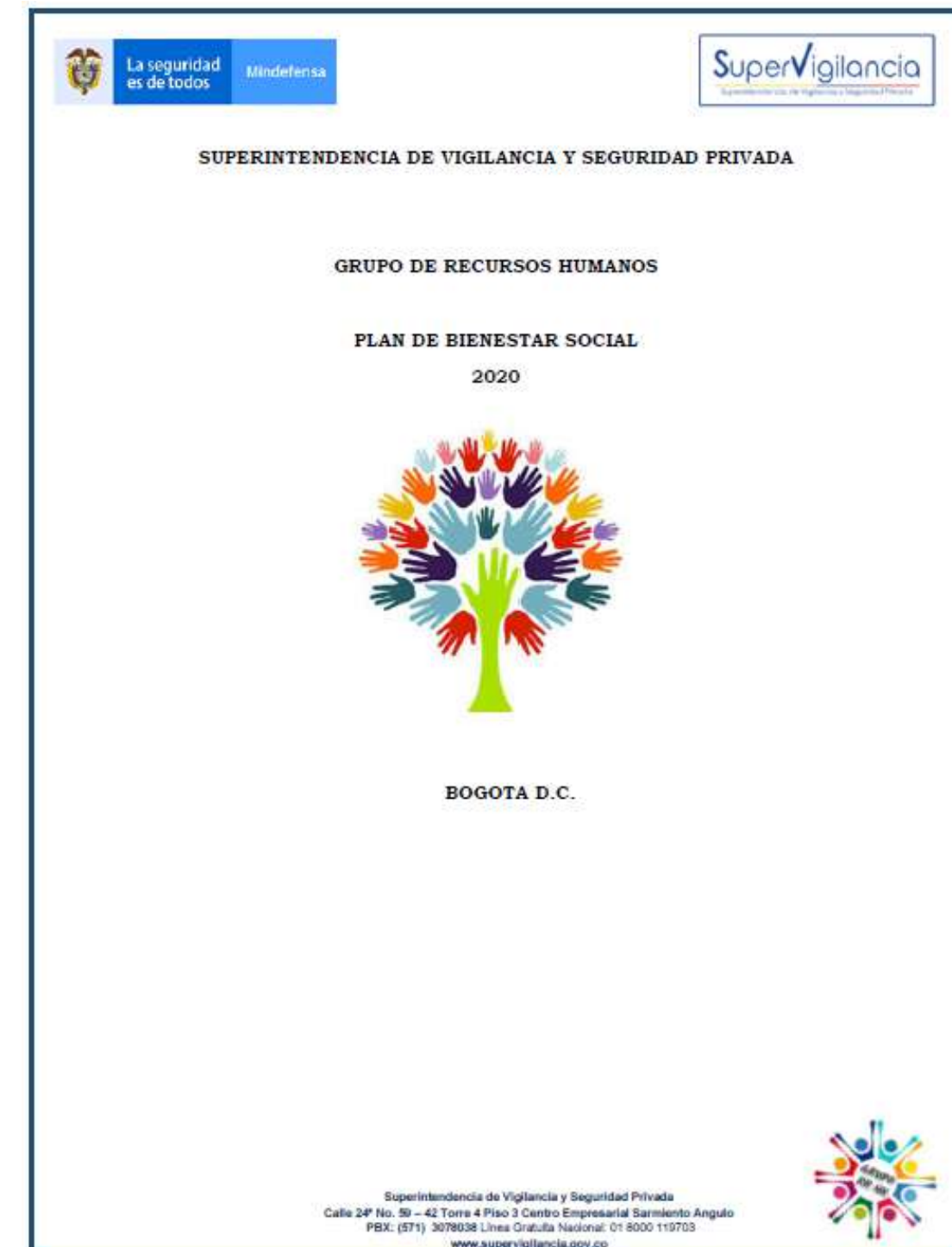
Con el fin de fortalecer la cultura organizacional de la SuperVigilancia, Recursos Humanos en la vigencia 2020 fundamentó la estrategia del Plan de Intervención del Clima Organizacional, con lo que se propendió por afianzar la identidad y sentido de pertenencia de los colaboradores (funcionarios y contratistas) hacia la entidad.

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

EMPLEO - BIENESTAR ORGANIZACIONAL

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

Durante esta vigencia se realizaron actividades que procuraron manifestar a los colaboradores y colaboradoras que la entidad piensa en ellos. En este sentido se exponen algunas de las actividades realizadas durante el periodo 2020.



TALLERES CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN



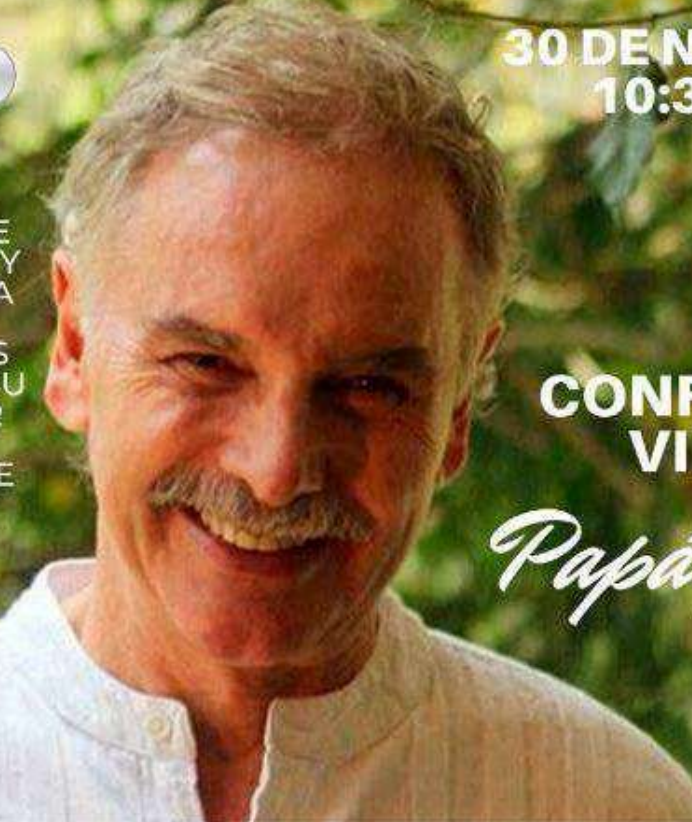
INGRESA A ESTE LINK

CAFAM.LIVE/SUPERVIGILANCIA/PAPA_JAIME301120201030AM.HTML

**30 DE NOVIEMBRE
10:30 A.M.**

**CONFERENCIA
VIRTUAL**
Papá Jaime

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



SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

PRESENTA

SIAM

**VIERNES 13 NOV
2020**

HORA: 4:00 PM




Facebook Live interface showing a video of Papá Jaime with a chat window on the right containing viewer comments.

CAFAM **SuperVigilancia**

VEN Y DISFRUTA DE ESTE TALLER
**PONTE
 TU MEJOR
 DISFRAZ**

CATEGORÍAS DE EDAD
 - 0 a 6 años de edad
 - 7 a 9 años de edad
 - 10 a 13 años de edad

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

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

INGRESA A LA ACTIVIDAD

**A tu lado,
 siempre**

En cualquier momento sin importar lo que pase

**A tu lado,
 siempre**

CAFAM **SuperVigilancia**

**A tu lado,
 siempre**

En cualquier momento sin importar lo que pase

Participante (15)

MONICA GARCIA (due)

Calam (host)

Calam Studios 1 (Co-host)

KARMEUSCAI LÓPEZ

Andrea claudio

Caro Infante

Calam y Artu

Esperanza Alcon (trabaja)

Eventos Calam

Chat

Desde Me te Esperame:
 Buenas tardes para todos, Buenas
 tarde Linares Daza y Sofía para ti Esper
 no o el hermano Lorenza Daza y St

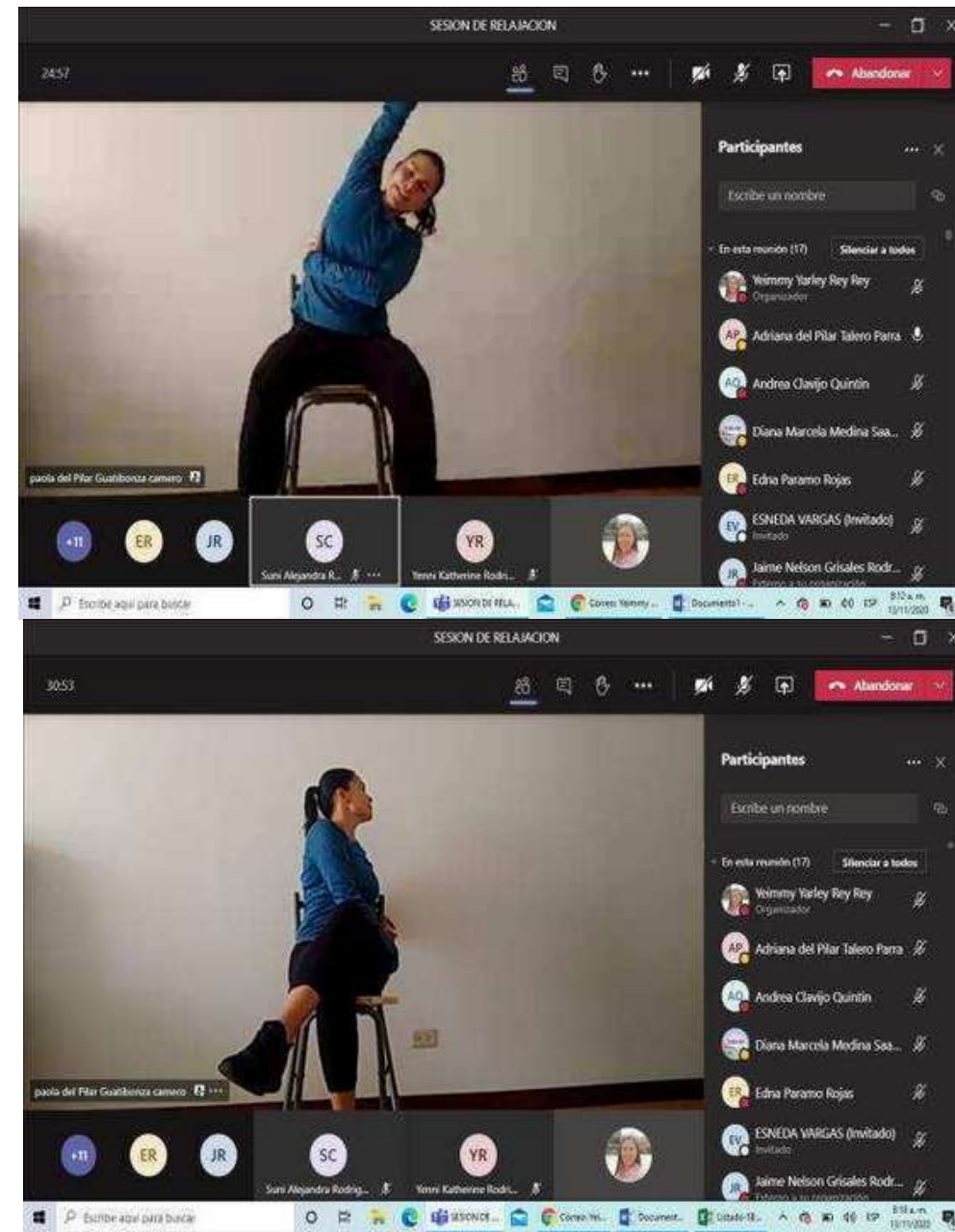
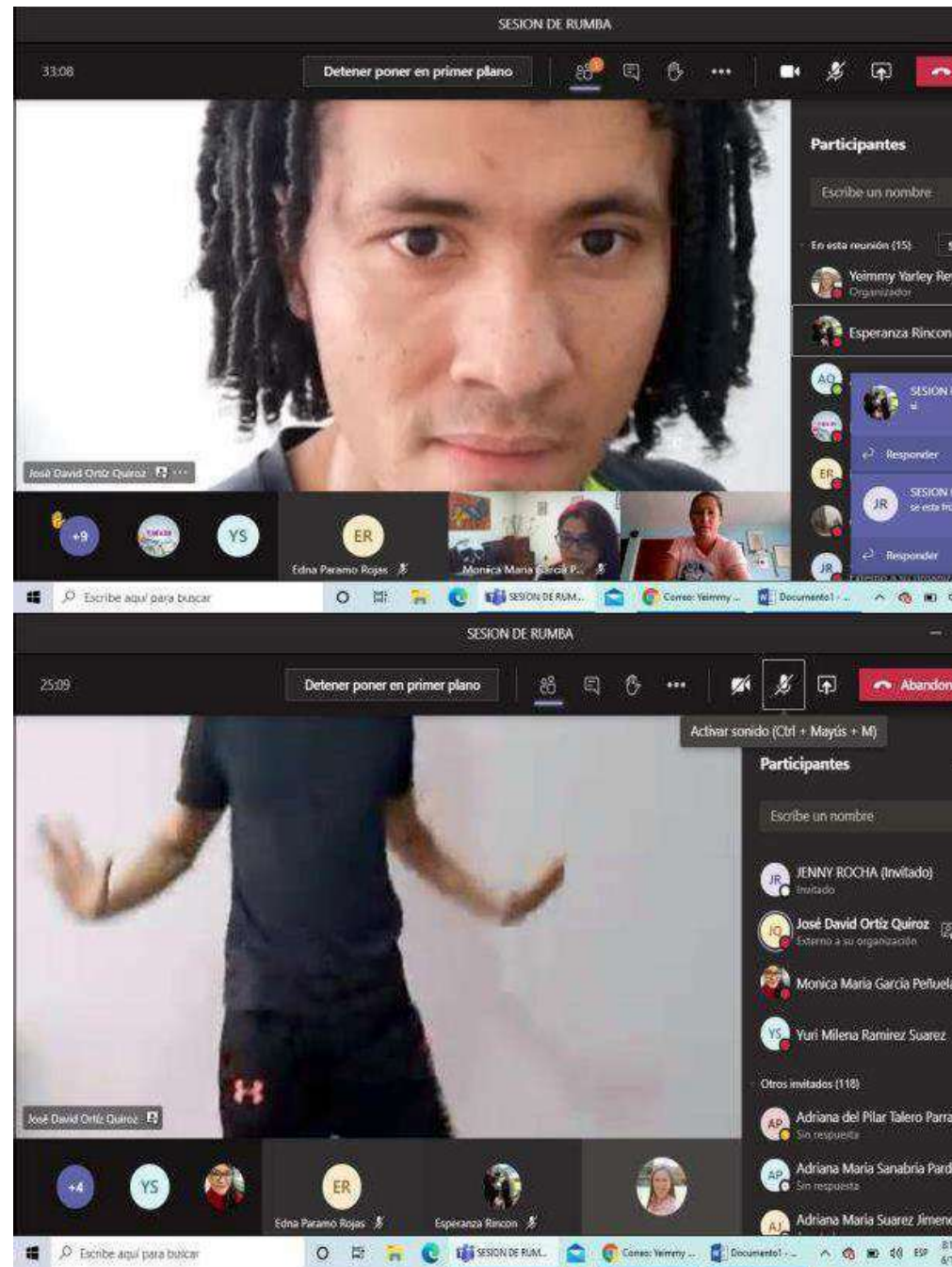
Desde Me te Esperame:
 preciosa mamá

Desde Calam y Artu te Esperame:
 la verdad estoy disfrutando de An
 suru Angelita.

Escribe aquí para buscar



CAMPAÑA DE SALUD Y CUIDADO



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

VACACIONES RECREATIVAS




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



G4-LA5 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

MEMORANDO
No. 20203100067453



con columna, posturas forzadas, inclinaciones frecuentes y trabajos sobre superficies vibrátiles globales, cambios de postura frecuentes, no bipedestación ni postura sedente prolongada, evitar caminatas largas o terrenos irregulares, evitar digitación prolongada o descansos cada 2 horas 10-20 min de digitación, no uso de herramientas vibrátiles, evitar movimientos repetitivos con muñecas, levantamientos o manipulación de cargas por encima de 6 kg, posturas forzadas o mantenidas con muñecas, valoración y manejo por EPS

*Comprar reposapiés para evitar exacerbación de la sintomatología por DME. *Realizar el mantenimiento de la silla o cambiar por otra que permita ajustes.

G4-LA9 CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

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

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

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

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



G4-LA9 CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN



A globe is held by two hands, one at the bottom left and one at the bottom right. The globe shows a map of Africa and parts of Europe and Asia. Above the globe, a row of white human figures is visible, appearing to be cutouts or silhouettes. The text "SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS" is overlaid on the globe in a large, bold, black serif font.

**SUBCATEGORÍA:
DERECHOS
HUMANOS**

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE LA SUPERVIGILANCIA

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

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

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

¿HAS ESCUCHADO HABLAR DEL DESARROLLO SOSTENIBLE?

La Agenda de Desarrollo Sostenible

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030.

Estos objetivos instan a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para abordar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente.

SuperVigilancia

¿HAS ESCUCHADO HABLAR DEL DESARROLLO SOSTENIBLE?

¿Qué es?

El desarrollo sostenible se ha definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

El desarrollo sostenible exige esfuerzos concertados para construir un futuro inclusivo, sostenible y resiliente para las personas y el planeta.

Para alcanzar el desarrollo sostenible es fundamental armonizar tres elementos básicos, a saber, el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. Estos elementos están interrelacionados y son todos esenciales para el bienestar de las personas y las sociedades.

SuperVigilancia

CONVERSATORIO VIRTUAL ¿POR QUÉ EMPLEAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MI EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA?





**SUBCATEGORÍA:
LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN**

CAMPAÑAS ANTICORRUPCIÓN

Se implementó campaña interna de lucha contra la corrupción "CÓMO NOS DEFENDEMOS DE LA CORRUPCIÓN", la cual tenía como objetivo fomentar la cultura de la integridad, transparencia y el sentido de lo público conociendo los mecanismos y las actitudes que rechazan la corrupción.

RESPONSABILIDAD SOCIAL LOS INVITA A LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

¿CON QUÉ NOS DEFENDEMOS EN COLOMBIA DE LA CORRUPCIÓN?

- 1** **ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN**
Ley 1712 de 2014. A través de esta ley se establecieron los principios y normas que rigen la conducta de los funcionarios públicos y se creó el Sistema de Integridad Pública.
- 2** **POLÍTICA PÚBLICA ANTICORRUPCIÓN**
Documento que establece el compromiso del Estado con la integridad y la transparencia en la gestión pública.
- 3** **LEY DE TRANSPARENCIA**
Ley 1712 de 2014. Establece el derecho de acceso a la información pública y el deber de transparencia de los funcionarios públicos.
- 4** **LEY DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**
Ley 1448 de 2010. Establece el deber de los funcionarios públicos de actuar con integridad y transparencia en el ejercicio de sus funciones.
- 5** **DECLARACIÓN DE INTENCIÓN PÚBLICA**
Documento que compromete al funcionario público a actuar con integridad y transparencia en el ejercicio de sus funciones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL LOS INVITA A LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

RECHAZA LA CORRUPCIÓN CUANDO...

- ✓ No aceptas sobornos ni favores indebidos.
- ✓ No aceptas regalos ni beneficios indebidos.
- ✓ No aceptas comisiones o honorarios indebidos.
- ✓ No aceptas favores o privilegios indebidos.
- ✓ No aceptas información privilegiada.
- ✓ No aceptas el uso indebido de tu cargo.
- ✓ No aceptas el uso indebido de los recursos públicos.
- ✓ No aceptas el uso indebido de la información pública.
- ✓ No aceptas el uso indebido de tu poder.

RESPONSABILIDAD SOCIAL LOS INVITA A LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

AL LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN, SE GARANTIZA:

- Protección y desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas.
- Fortalecimiento de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas.
- Transparencia y gestión pública.
- Integridad y transparencia en la gestión pública.
- Acceso a la información pública.
- Participación ciudadana.
- Responsabilidad social.
- Transparencia.
- Integridad.
- Acceso a la información pública.



LUCHEMOS CONTRA LA CORRUPCIÓN SABIENDO:

¿CUÁLES SON LAS INSTITUCIONES PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN?

MANDAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA TRANSPARENCIA Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



Es el órgano de máxima independencia y autonomía de los funcionarios públicos que en ejercicio de sus funciones cometen diversos delitos, incurran en prohibiciones, en la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades y en conflicto de intereses.



Vela por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos de los habitantes del territorio nacional (Art. 252 CP). El Defensor del Pueblo ejerce sus funciones bajo la dirección de la Procuraduría General de la Nación.



Ejerce vigilancia de la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes del Estado.



Ejerce la acción penal y realiza la investigación de los hechos que reúnan las características de un delito (Art. 250 de la C.P.).

Ministerio de Transparencia y Acceso a la Información Pública - Presidencia de la República



RESPETAR

Actuar con estricto apego a la Constitución y a la ley.



VISIBILIZAR

Divulgar la gestión de la administración. Publicar en los sistemas de información y en los sitios web de la institución las actuaciones de la entidad.



PLANEAR

Adecentar el ejercicio de planeación acorde con el presupuesto, ajustado a la misión de la entidad y las necesidades básicas de la población, de tal manera que los gastos programados sean los necesarios.



GERENCIAR

Manejar los recursos públicos con pulcritud, exigiendo buena calidad de los bienes y servicios.



INFORMAR

Dar a conocer de forma clara, precisa, oportuna y actualizada la actuación de la entidad. No utilizar la información confidencial o privilegiada para beneficio propio o de terceros.

Ministerio de Transparencia y Acceso a la Información Pública - Presidencia de la República



CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN LEGAL Y BUENAS PRÁCTICAS

¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

Teniendo claro, en el proceso contractual, cómo debe ser la supervisión o las interventorías en los contratos estatales.

SUPERVISIÓN

La supervisión de un contrato estatal consiste en "el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercido por la misma entidad estatal cuando no se requieren conocimientos especializados".

El artículo 53 de la Ley 1474 de 2011 permite que las Entidades Estatales celebren contratos de prestación de servicios para apoyar las actividades de supervisión de los contratos que suscriben.

INTERVENTORÍA

La interventoría es el seguimiento técnico o la ejecución de contratos de distintas tipologías, realizado por una persona natural o jurídica contratada para ese fin por la Entidad Estatal en los siguientes casos: (i) cuando la ley lo establezca; la obligación de operar con esta figura en determinados contratos; (ii) cuando el seguimiento del contrato requiera del conocimiento especializado en la materia objeto del mismo; o (iii) cuando la complejidad o la extensión del contrato lo justifique. No obstante, la Entidad Estatal puede determinar que la interventoría cubra no solo acciones de carácter técnico, sino también administrativas, financieras, contables y jurídicas.



SuperVigilancia

¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

Diferencias entre estas dos figuras:



La supervisión es ejercida por la Entidad Estatal, mientras que la interventoría es realizada por persona natural o jurídica contratada para ese fin.



La supervisión siempre involucra el seguimiento administrativo, financiero, contable y jurídico. La interventoría siempre involucra el seguimiento técnico y solo si la Entidad Estatal lo considera necesario, puede corresponder a temas financieros, contables administrativos y jurídicos.



La supervisión no requiere conocimientos especializados y la interventoría sí.



La supervisión siempre debe ser ejercida por un funcionario mientras que la interventoría siempre es ejercida por un contratista.

SuperVigilancia

CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN LEGAL Y BUENAS PRÁCTICAS

¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

LOS SUPERVISORES:



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



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



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



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

SuperVigilancia



¿CÓMO PROMOVER LA CONTRATACIÓN LEGAL?

LOS INTERVENTORES:



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



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



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

SuperVigilancia



APORTAMOS EL FACTO MUNDIAL



RESPONSABILIDAD SOCIAL

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada



La seguridad es de todos

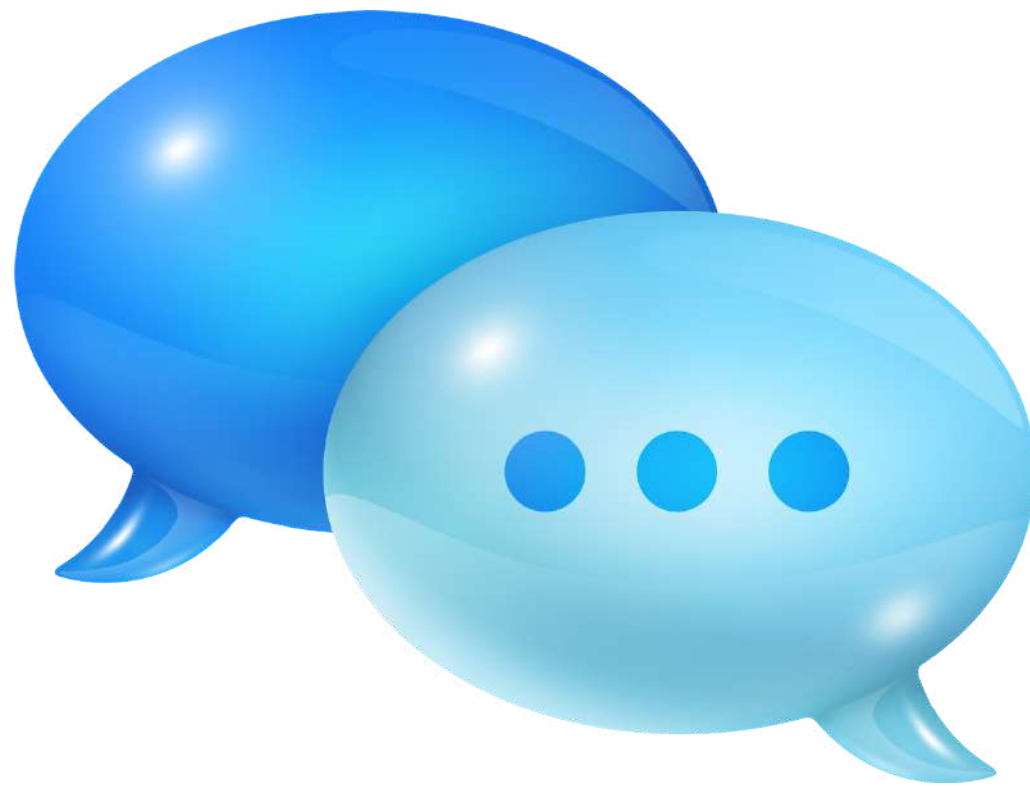
Mindefensa



**SUBCATEGORÍA:
RESPONSABILIDAD
SOBRE LOS
PRODUCTOS**

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

El canal de atención **CHAT** es una de las herramientas de contacto del ciudadano para con la Entidad, la cual poco a poco ha venido tomando fuerza en cuanto a su participación, a continuación, relacionamos la información de todos los meses para la vigencia 2020, ya que la plataforma que emite dicha información presenta inconvenientes para generar reportaría:



CANAL CHAT	
MES	INTERACCIONES
Enero	443
Febrero	518
Marzo	476
Abril	402
Mayo	627
Junio	496
Julio	465
Agosto	483
Septiembre	669
Octubre	579
Noviembre	484
Diciembre	335
Total General	5.977

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO



El canal de atención telefónica es el canal de preferencia para la ciudadanía en general, donde trimestralmente superamos las diez mil interacciones. A continuación, presentamos los datos consolidados para la vigencia 2020:

CANAL TELEFÓNICO	
Mes	LLAMADAS ATENDIDAS
Enero	3.513
Febrero	3.455
Marzo	2.790
Abril	1.832
Mayo	3.011
Junio	2.935
Julio	2.913
Agosto	2.818
Septiembre	3.215
Octubre	2.817
Noviembre	2.544
Diciembre	1.927
Total General	31.843

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO



Se presentan los datos consolidados del año 2020 en interacciones, donde no se adjuntan los datos del mes de diciembre:

CANAL PRESENCIAL	
MES	VISITAS
Enero	2.045
Febrero	1.209
Marzo	829
Abril	0
Mayo	0
Junio	0
Julio	0
Agosto	0
Septiembre	19
Octubre	13
Noviembre	18
Diciembre	4
Total General	4.119

SuperVigilancia



@SuperVigilancia



Supervigilancia



www.supervigilancia.gov.co

