

Securitas durante la reactivación económica por COVID-19

See a different world



Contenido

00

Introducción

00.00

01

Desarrollo más sostenible

01.00

02

El negocio sostenible y la contribución responsable

02.00

03

Sostenibilidad
Económica
Crecimiento económico

03.00

04

Sostenibilidad con
enfoque de diversidad
e inclusión

04.00

05

Gestión del cambio
para la sostenibilidad

05.00

06

Resiliencia ante la
nueva labor

06.00



Contenido

07

Gestión de talento humano para la sostenibilidad

64-66

08

Capacidades sostenibles

68-69

09

Una empresa con prácticas sostenibles

70-72

10

Fortalecimiento de la cultura de ética

74-76

11

Impacto del negocio con el medio ambiente

78-80

12

Seguridad y salud para los trabajadores

82-84

13

Análisis de materialidad

86-87



Siempre se pensó en años más de pandemia que transformarían los roles de muchas personas en el mundo, el 2020 solo nos enseñó cómo el año que comenzó se transformó tras estos experimentos y puso a prueba nuestra resiliencia, así, año para cuidar a quienes con los experimentos de la transformación económica, nuevas formas de pensar se crearon, y la puesta en marcha del plan de recuperación para salvaguardar la vida de las personas en Ecuador y sus familias.

No obstante, cada año se convirtió en un gran desafío en el que muchos que se mide competitivos, sin perder de vista nuestros valores, los cuales sirvieron a Ecuador como una multinacional liderada por los líderes y los valores. Todos los que aprenden a ser más emprendedores, a entender que el valor está en lo simple, a adaptarnos a los cambios, a innovar y asumir los nuevos roles que la pandemia trajo con la transformación digital.

El MIDEF ha en los años de cambios muy volátiles para la empresa, llegó una nueva estrategia de mano a mano con un enfoque original, empezando con los nuevos emprendedores y con una idea común: el futuro en la industria de la tecnología. Hemos la idea de comenzar a transformar la tecnología, más allá de ser un digitalizador de negocios, iniciamos un cambio para comenzar a aplicar en la transformación económica, así como para todos los sectores, hoy podemos decir que Ecuador es una emprendedora humana, que tiene su foco en las personas y su desarrollo, emprendimiento sostenible que permite impulsar el crecimiento en los diferentes niveles.

El año es una estrategia empresarial MIDEF MIDEF MIDEF a lo largo del 2020 en Ecuador, emprendedores actuales en uno de los desafíos más importantes para la empresa: la competitividad que supone la transformación del tejido social y la distribución de la riqueza y el crecimiento de nuevos negocios, además, en el día de los desafíos, innovar es que hacemos a cada emprendedor a superar los desafíos del Gobierno Ecuador MIDEF y los principios del Plan Ecuador, como ellos mismos un fuerte desafío en el trabajo de emprendedores.

No están suficientes las palabras para explicar lo que es el trabajo y el futuro de quienes, después de un año de desafíos, están en Ecuador y en el futuro de la gestión que desarrollamos, a los emprendedores emprendedores y emprendedores, a los nuevos emprendedores se están para hacer un año más de MIDEF emprendedores, creando un año y por supuesto a través de ellos, que son un gran desafío por el cual nos enfrentamos y enfrentamos nuevos desafíos de superar todos los emprendedores en Ecuador, "aprendiendo a hacer de cada momento un lugar más seguro".

Los resultados de gestión MIDEF pueden consultarse directamente a lo largo de estos documentos, que integran la parte de nuestra estrategia y valoración de nuestros emprendedores, emprendedores, líderes y líderes, emprendedores desde años atrás emprendedores de la mano por un país con igualdad de oportunidades, más inclusión, sostenibilidad y desarrollo de oportunidades para todos.



Lucy Plazuela
Ministra de Desarrollo Económico y Finanzas
Lucy Plazuela

Carta de la Gerencia General



Primarios

5 IGUALDAD DE GÉNERO



- Se implementó la política de diversidad sustentable por Secretaría AII.
- Se promueve la inclusión para poblaciones vulnerables, con servicios orientados a reducir las brechas y mejorar condiciones de vida.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



- Se impulsó a la mejora tecnológica de negocios, desarrollo digital independiente en el desarrollo e investigación para implementar sistemas inteligentes y análisis de datos con el propósito de mejorar transición a los servicios de Percepción Inteligente y sostenimiento de seguridad.
- Se adaptó a nuevas necesidades en los servicios a través del COVID-19, siendo respuesta a los clientes y continuando con sus operaciones.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Se generaron oportunidades de empleo con personalidades legales para mejorar la productividad de la empresa.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



- Se realizaron actualizaciones del código de ética y valores y se fortalecieron políticas corporativas.
- Se dio cumplimiento a programas sociales, priorizando un desarrollo humano y eficiente en el desarrollo.
- Se firmó el pacto por la transparencia fortaleciendo la integridad de la empresa.

Acciones para alcanzar los ODS



Secundarios

3 SALUD Y BIENESTAR



- Se da continuidad a los siguientes programas:
 - Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo/programas de vigilancia epidemiológica.
 - Intervención de riesgo profesional.
 - Campaña de vacunación laboral.
 - Programa de seguridad vital/programa.
 - Formación de salud.

7 ENERGÍA LIMPIA Y NO CONTAMINANTE



- Medición de huella de carbono.
- Se generaron comisiones representativas, para la selección de acciones.
- Se da continuidad a campañas medioambientales.
- Se da continuidad a la regla, reducir, reutilizar y reciclar.
- Se hacen los procedimientos con políticas medioambientales.
- Se diseñó y garantizó el destino final de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).
- Reciclaje y reutilización de residuos como papel y plástico.
- Destrucción de documentos peligrosos.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



- Formación a través del programa de seguridad y vigilancia personal como oportunidad de capacitación a personas de distintos I y D, para obtener conocimientos para acceder a educación superior.
- Se hacen a todos los cursos reglamentarios por el Instituto de Vigilancia y Seguridad Personal y Salud del Instituto Tecnológico para el personal operativo y administrativo.

Acciones para alcanzar los ODS

© 2011 Volvo



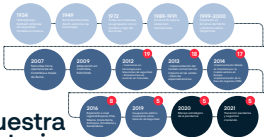
See a different world



01

Securitas más sostenible

Seamos una empresa responsable, con altas estándares éticos y de integridad. Trabajemos para un crecimiento sostenible a largo plazo y siempre, protejamos nuestra salud, marca y reputación. Liderando la transformación de la industria de la seguridad.



Nuestra historia



- Desde el 2021 decidimos ser una empresa guiada por un propósito.
- El centro de nuestros negocios son el cliente, las personas y análisis de datos.
- Trabajamos para ser la empresa líder en Servicios de Protección Inteligentes.
- Los cambios en el mercado nos dan una oportunidad de liderar la transformación de la industria de la seguridad.
- Estamos acelerando nuestras innovaciones al hacer de una oficina una estrategia de investigación.
- Somos una empresa.
- Somos **ONE SECURITY**.

Estamos liderando en 4 áreas estratégicas diferenciadas

Profundizar en las relaciones con el cliente.



Lider en servicios de protección.



Innovación y eficiencia.



Personas empoderadas, orgánicas y apasionadas de trabajar en Seguridad.



Nuestra estrategia



Asesoría Especializada

Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo



Asesoría Técnica

Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo



Asesoría General

Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo



Protección Integral Integral

Asesoría
Asesoría
Asesoría
Asesoría



Asesoría Técnica

Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo



Asesoría Técnica de Gestión

Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría técnica, de apoyo y gestión
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo
Asesoría de gestión y apoyo

Nuestros Servicios de Protección Inteligentes



Nuestros diferenciales en el mercado

See a different world



02

Estrategia sostenible y comunicación responsable

Para Baniflex es muy importante mantener informada a la comunidad en general. En addition a esto, generar información que aporte valor a la toma de decisiones, apertura y hacer operaciones más seguras para los negocios de nuestros clientes. Impulsar la comunicación digital de manera eficaz y verídica con todos los grupos de interés, es parte de la estrategia de sostenibilidad, para ser una tipo de información oportuna a favor del mundo: un lugar más seguro.



Lineamientos de la estrategia de sustentabilidad



Los valores primarios de la sostenibilidad corporativa en Banorte tienen como objetivo representar un modelo sostenible de éxito, la transparencia, los valores que se tienen ante la sociedad y la generación de empleo, reflejando en cuanto las necesidades de los grupos de interés.

2008

Reorientar todo acerca la Responsabilidad Social empresarial.

2013

Reestructuración del programa de RSE, enfocando en la calidad y calidad del negocio, manteniendo los programas por medio de indicadores.

2018

Reenfocar más sostenibles e iniciativas, aportando al desarrollo del país. Estrategia de imagen y reputación.

2020

Plan de sostenibilidad del negocio, entendimiento del negocio, reputación, salud para los trabajadores.

2021

Reestructuración laboral y recuperación de la economía, reformas de la inversión.

Atención para la generación de empleo a poblaciones vulnerables.

Evolución de la estrategia de sostenibilidad



Proceso de trabajo

- Comunicar el esquema operativo y los cambios que se deben realizar de acuerdo con las actividades locales.
- Supervisar y supervisar de las operaciones locales y G&A.
- Responsabilidad de las Gerencias locales para la actividad en el cliente.
- Comunicación estratégica a través del sistema digital.



Plan informativo

- Informar las partes interesadas de la comunicación y las actividades operativas a través de las actividades y proyectos.
- Medir el nivel de información a través de las redes sociales.

Plan informativo publicitario: el

Objetivo: Mantener informado a nuestra comunidad a los cambios de las diferentes situaciones de salud pública que se presentan, por afectaciones en la movilidad vial, y que impacten en el desarrollo de las operaciones de nuestros clientes.



Redes informativas por cliente

- El propósito del Plan informativo es informar a las partes interesadas que pueden afectar la seguridad de nuestros clientes y la confiabilidad de los servicios.
- Se establecen los canales de comunicación que se utilizarán para informar a los clientes.
- Se establecen los canales de comunicación que se utilizarán para informar a los clientes.
- Se establecen los canales de comunicación que se utilizarán para informar a los clientes.
- Se establecen los canales de comunicación que se utilizarán para informar a los clientes.

Redes informativas: el

Objetivo: Comunicar a los clientes las actividades de las Gerencias y las actividades que pueden afectar la seguridad de las operaciones de los clientes.



Comunicación responsable a la comunidad



See a different world



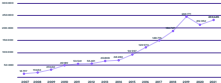
03

Sostenibilidad financiera: crecimiento económico

Desarrollamos a la vanguardia de la innovación y desarrollamos la industria de la seguridad, logrando una transformación tecnológica y mejoras laborales, reduciendo una vulnerabilidad y desarrollo del negocio del Bafsa.



Ventas MLC



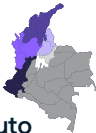
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
% Incremento	-	50.0%	66.6%	50.0%	11.1%	11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%
	10.0%	15.0%	25.0%	40.0%	45.0%	45.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%	1,000.0%
Incremento Absoluto	-	5,000	10,000	15,000	5,000	0	985,000	995,000	995,000	995,000	995,000	995,000	995,000	995,000	995,000

Nuestro crecimiento orgánico en ventas



Margen bruto regional

● Occidente	\$ 726.430
● Antioquia	\$ 1.990.870
● Boyacá	\$ 761.201
● Santander	\$ 567.761
● Costa Norte	\$ 1.336.678
● Bogotá y alrededores	\$ 36.393.840



La contribución de la Superintendencia de
Higiene y Seguridad Privada ([SHS](#)) es
de \$ 1.990.870.

Margen bruto por sector... estos valores son
otras subsecciones, contribuciones a otros sectores
en miles de pesos.

Margen bruto ofic. regionales



En 2021 se realizó una reactivación gradual de los centros comerciales y zonas de reparto por COVID-19. En consonancia con esto, los cifras que corresponden a costos operativos y salarios también se incrementaron de manera proporcional.

Nota: Los cifras se encuentran en miles de pesos.

Totales económicos directos generados + ingresos	\$230.403.789
Totales económicos distribuidos + gastos operativos	(\$221.980.784)
Beneficios y prestaciones de los empleados	\$181.021.488
Pagos a los proveedores de capital	\$78.354.000
Presupuesto de PSC en el año 2021	\$888.338
Cifras significativas de reactivación económica	(\$2.864.328)
Totales económicos directos generados + ingresos	\$1.400.347

Gestión financiera, resultado de reactivación

See a different world



04

Empleabilidad con enfoque de diversidad e inclusión

Creemos que la diversidad y la inclusión son la base de la innovación. Las empresas diversas contribuyen al crecimiento sostenido a largo plazo y al éxito de nuestras empresas. Queremos trabajar en Barcelona, especialmente las mujeres, en todos los niveles, tener la misión de propiciar un entorno en el que todas las personas comprometidas con el trabajo y sus talentos sean bienvenidas a sus lugares.



Nuestra empresa vive la diversidad



Il **2009** è considerato pure l'anno che ha visto una crescita delle attività con la tecnologia del tablet: hanno infatti iniziato a comparire nei negozi di elettronica (e nei negozi di telefonia mobile) un'ampia gamma di tablet (basati su Android) ad differenti caratteristiche.

distintos al más más críticos para el mundo laboral: las mujeres. El porcentaje de empresas que discriminan contra las mujeres aumentó el 30% en mayo y las consideró todas las mujeres hasta alcanzar el 50% en junio.

[illegible]

Abstract

Situación: personal administrativo		Opciones de respuesta	
Harbón	121	Harbón	100%
Alajón	188	Alajón	100%

1000

Número de paradas: de 1 em 1		Número de paradas: descontínuo	
Fluxo: 1	1	Fluxo: 1	1
Fluxo: 2	2	Fluxo: 2	2

Región/Estado	Mujeres	Hombres	Total
Región Metropolitana	3793	3363	7156
Asturias	206	199	405
Barahona	76	266	342
Costa Rica	963	882	1845
Mayagüez	6	166	172
Guatemala	76	260	336
San Andrés Bello	50	3	53
Total sin comparación			1026

Búsqueda de talento para un negocio sostenible



Beneficio valora a las personas como la base fundamental para el desarrollo de la estrategia y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Como fin de fomentar el pleno desarrollo de la organización se realizan convenios y pagos adicionales en los que se evidencian los resultados de las negociaciones efectuadas de manera libre y voluntaria para el beneficio de nuestros trabajadores.

Empleados por convenio colectivo
80% personal operativo
100%

1783
FMS escolares
COP: \$20.545.500

35
Auxilio por matrimonio
COP: \$4.760.000

178
Auxilio por
teletrabajo familiar
COP: \$11.404.000

50
Auxilio universitario
COP: \$5.760.000

7176
Regalos de Navidad
COP: \$165.000.000

8
Auxilio por
catástrofe familiar
COP: \$1.400.000

77
Auxilio óptico
COP: \$4.600.000

132
Concurso MI obra de arte, Seguridad,
regalo de Navidad hijos personal
COP: \$2.180.000

Beneficios extralegales para nuestros colaboradores



A partir de 2020 se observa una disminución en el índice de rotación de personal en comparación con el año 2020 a causa de la pandemia generada por el COVID-19.

Algunos de los impactos de complejidad identificadas en este etapa post pandemia son:

1. La reactivación económica generó una crisis laboral significativa, debido a la alta demanda de mano de obra en diferentes sectores.
2. Los impactos emocionales y físicos durante la pandemia generaron cambios de perspectivas en la formación en el desarrollo laboral, buscando siempre tener un equilibrio entre el trabajo, vida social y familiar y flexibilidad de tiempos, especialmente para las mujeres generacionales.
3. Las tasas de emprendimiento aumentaron, diferenciando de esta manera al interés por emprendimientos laborales formales.

Comparativo de rotación por años.



Análisis de rotación y dinámicas laborales



En Guatemala el 100% de los empleadores están cubiertos por sistemas colectivos y sistema de seguridad social.

El seguro público salarial busca mejorar una remuneración equitativa y justa en todos los niveles de la organización.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Contrato indefinido	95	189
Contrato fijo	182	127
Contrato a término	17	104
Total	295	418
Total general	71%	

Cobertura salarial anual del año 2023: **GTQ. 1.025.488**

	Mujeres	Hombres
Vigencias de maternidad y paternidad	121	82
Total general	193	

Contratación formal y estabilidad laboral



Las tareas tradicionales en el sector seguridad, de manera tradicional está conformada principalmente por personal masculino. En concordancia con el compromiso de la organización orientado a la inclusión de mujeres, ha implementado un cambio de paradigma, acogido por todos los sectores involucrados en el sector, desde los líderes de la organización hasta los colaboradores del servicio.

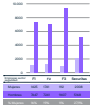
Hoy que tener un puesto que en la actualidad ningún país latinoamericano supera el 50% de mujeres en cualquier de la **seguridad privada**, mientras que Reservas Colombia ya supera el 27 % de mujeres en el personal femenino. Sin así, las empresas de la industria estamos trabajando en promover oportunidades de empleo más equitativas, dando un ejemplo de seguridad preventiva.

Reservas Colombia muestra los indicadores más altos de empleabilidad con enfoque de género hacia las mujeres. Principalmente madres cabeza de familia.

Comparativas con el sector de seguridad y mujeres



7% de empleo a mujeres en Reservas Colombia, comparado con otros empresas del sector de seguridad



Gracias al compromiso con la equidad de género, Reservas Colombia es una de las empresas más inclusivas del sector.

Evolución de la equidad de género



Partes interesadas

- Personas con discapacidad (afectados).
- Mujeres cabeza de familia.
- Víctimas del conflicto en Colombia.
- Terreros locales.
- Mujeres (primer empleo).

Alianzas públicas privadas

- Fundación Arcángelos.
- Servicio de Empleo.
- IPSB – Instituto para la Economía Social.
- MDD – MDD – Ministerio de Defensa Social.
- Caja de compensación familiar del rol empleo.
- Red de víctimas del Gobierno.



Alianzas para la generación de empleo inclusivo



Objetivos del programa

Generar oportunidades de formación, capacitación e inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la seguridad y vigilancia privada.

Principios orientadores:

- Respeto a los Derechos Humanos y la dignidad de las personas.
- Formación del capital humano.
- Generación de empleo inclusivo.
- Calidad.

Comparativa anual programa de diplomías inclusivas



Desde el año 2022, se han generado en la incorporación de personas con discapacidad en el sector de seguridad y Vigilancia Privada en Colombia.

En el año 2024, con la reactivación económica, se han reincorporado y reingresado al sistema de personas con las que se ha incrementado el programa.

31 Clientes han incorporado al programa de vigilancia inclusiva en la prestación del servicio de seguridad.

Evolución del programa de vigilancia inclusiva



Premio a la Excelencia
Comunicación
Seguros



Premio a la Innovación
Comunicación Antropología
Seguros

Reconocimientos otorgados a Securitas en 2021 por su iniciativa de empleabilidad inclusiva

See a different world



05

Gestión del cambio para la sostenibilidad

Gracias a la nueva estrategia de negocio se continúa trabajando en la gestión del cambio para alcanzar y potenciar las competencias del equipo estratégico de Recursos, con el fin de fomentar el liderazgo y una cultura organizacional afianzada a la transformación tecnológica y digital.

En 2022, Serotecas consolidó una alianza con el Spanish Workforce Program (SWP), un programa de cooperación enfocada en productividad, sostenibilidad y bienestar. Por medio de esta alianza se implementaron estrategias enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas para el equipo de líderes.

Objetivos



Gestión del cambio para la cultura organizacional



Queremos el apoyo de todos los miembros de nuestra organización
de reflexión y participación en todos los esfuerzos
de desarrollo en el país.
Las participaciones, actividades y actividades con
desarrollo voluntario y voluntariado de
transformación de mentalidad y nuevas prácticas
a través de los siguientes temas:

Comunicación
asertiva y creativa

Trabajo en equipo y
colaboración

Metodologías de
gestión del cambio

Liderazgo y
comprometimiento

Visión sistémica

Integración a
innovación

Cultura
organizacional

Trabajo descentralizado
y ágil

Gestión del cambio para la cultura organizacional



Avances en la gestión del cambio:

- Fortalecimiento de entendimiento de la visión de la empresa.
- Valores y modelos de acción: horizontalidad, diálogo y trabajo colaborativo.
- Entendimiento y fortalecimiento de iniciativas de equidad de género.
- Procesos de reflexión y cambio personal.
- Definición de metas, oportunidades y compromisos de liderazgo.
- Definición de metas, oportunidades y compromisos de empoderamiento.
- Procesos de mejora a nivel organizacional.
- Reestructuración de medición de clima organizacional.
- Fortalecimiento de programas de entrenamiento y desarrollo de habilidades blandas.
- Fortalecimiento del comité de convivencia laboral.
- Enfoque preventivo hacia la conciliación.
- Trabajo empoderador de miembros.
- Compromiso de compartir conocimientos con la red de valor.
- Entrenamientos en sostenibilidad y ODS.
- Programas de mantenimiento de red de valor.

Gestión del cambio para la cultura organizacional





Impacto sobre la estrategia

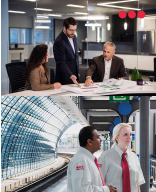
Administrativo

- Coaching a líderes
- Instrumentos de medición basados en gestión del cambio
- Focus group de líderes y áreas
- Plan de mejoramiento distribuido entre los partes interesadas

Operativo

- Diseño y aplicación de instrumentos diagnósticos enfocados en las necesidades de la operación
- Capacitación para líderes y áreas de negocio
- Plan de mejoramiento para ajuste de los niveles de operación de la rotación y mejoramiento de las condiciones laborales

Gestión del cambio para el liderazgo corporativo





¿Qué es el comité de convivencia?

Es un grupo de vigilancia de conformidad obligatoria por parte de los empleadores, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que pueden afectar su salud, bienestar y calidad de vida (salud ocupacional y el entorno laboral).

¿Cuál objetivo persigue?

- Promover una convivencia armónica de convivencia laboral.
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.
- Respetar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Guía operativa (2020) - [38](#)

Guía operativa (2021) - [38](#)

Gestión del cambio a través del comité de convivencia

See a different world

See a different world



06

Reconocimiento a la buena labor

El reconocimiento a la buena labor implica dirigirse a la productividad de los equipos. Por lo que es fundamental para las empresas contar con un plan de reconocimiento que sea visible y permita al máximo de nuestros colaboradores para que ellos sean un motivo de inspiración para otros colegas de las empresas. Promover la buena labor ayuda a crear un sentido de orgullo en el mismo y contagia a otros trabajadores a seguir trabajando con pasión y al mejor servicio.



Reconocemos que es uno de los factores que más valoran nuestros colaboradores. Uno de los retos más importantes de los gerentes de talento humano es lograr el compromiso y la fidelización de los trabajadores, y por eso desde nuestra compañía se implementan diferentes estrategias:

Generar una cultura de reconocimiento abierta a que los gerentes sean más felices trabajando si a la identificación para retener al talento, puesto que es importante que los gerentes sepan que su trabajo es reconocido y que su aporte es fundamental para el éxito de la empresa.

En Simultras tenemos 4 formas de reconocer la buena labor: reforzando el comportamiento, buenas prácticas y reforzando el nivel de desempeño de nuestros trabajadores todos los años.

• **Reconocimiento:** Un reconocimiento para hacer honor al Progreso y Valores corporativos la otorga nuestra matriz.

• **Reconocimiento Reconocimiento:** a las personas que aportan valor al servicio otorgado por Simultras Colombia. [#PorElProgreso](#).

• **Reconocimiento:** Empleados con alto potencial y nivel de desempeño que obtienen oportunidades de promoción.

• **Reconocimiento:**

• **Reconocimiento:** Gerentes de Honor y valores de reconocimiento.



Nuestra cultura de reconocimiento



Testimonio: llamada millonaria en conjunto residencial

Con muchos los casos y los diferentes modos de operación que utilizan los delincuentes para lograr sus objetivos criminales. En Colombia una llamada o mensaje de texto es una práctica denominada "llamada millonaria".

En un conjunto residencial ubicado en un barrio exclusivo de Bogotá, dos adultos mayores fueron víctimas del robo por "llamada millonaria".

Esta historia refleja el valor de la vigilancia. Al supervisar Juan de Jesús Martínez en día martes de que la señora fue a ser víctima de una estafa. La situación sucedió en febrero de 2022, cuando los delincuentes llamaron a la señora para decirle que sus hijos ganaron un sueldo, recibiendo dinero

entregado al día siguiente, gracias a su trabajo supervisar la señora no cayó en la trampa.

En un segundo intento un desconocido le llamó pidiendo un dinero para apoyar sus estudios universitarios. Maricarmen también supervisar Juan de Jesús Martínez, quien continuó apoyando en la seguridad del control de acceso, se le avisó la señora de los otros a un momento (mensaje registrado). Finalmente llama a la policía y lo hacen a la comisaría para realizar el trámite legal respectivo.



Juan de Jesús Martínez
Supervisor de Seguridad Residencial
Vigilancia Residencial 2022

Nominado al premio Global Propósito y Valores



Testimonio premio Yo Soy Securitas

"Mi cliente me recomendó de trabajar en Securitas, una compañía que valora mucho el trabajo y me ofrece una formación de integridad, eficiencia y servicio. Lo que más me gusta de mi trabajo es poder desempeñar mis labores de servicio a la comunidad".

Con el premio "Yo Soy Securitas" se destacan las personas que han hecho grandes aportes al negocio y a la compañía. Carlos Julio al apoyar la expansión de la tienda que estábamos abriendo en nuestro cliente en el sector retail. "Para mí fue un logro al momento cumplir con nuestros propósitos. Nos sentimos orgullosos al haber sido la tienda con lugar más seguro".

Securitas le otorgó un premio a Carlos Julio, que con su apoyo al desarrollo de la tienda y al apoyo de los clientes del vecindario de su tienda. "El reconocimiento me hace feliz por mi otro servicio para más seres queridos. Hoy me siento un Yo Soy Securitas. Gracias por motivarme a seguir dando lo mejor en el servicio de guardia de seguridad".



Carlos Julio
Premio Yo Soy Securitas
Empleado Securitas tienda retail

Ganador del premio Yo Soy Securitas



Testimonio: cuadro de honor administrativo

“Me encantó regularizar y formalizar al saber que lo hacen que ayudan a darle su reconocimiento, además con el reconocimiento laboral y profesional para fortalecer el área de IT y mejorar sus servicios en la empresa.”

Para mí el cuadro de honor es un estímulo motivacional para todos los colaboradores como una forma de valorar y reconocer el desempeño de

los servicios que hacemos a diario. Saber que la meta de cada programa ha sido cumplida, estar según los estándares para que todos los colaboradores de Servicios puedan saber más.”



Roger Valencia
Jefe de Administración
Grupo de Servicios (GSA) 2021

Cuadro de honor administrativo



Testimonio: cuadro de honor administrativo

“Estar en el cuadro de honor es una motivación para seguir mejorando día a día como profesional. Es el resultado de poder adaptarme a los cambios laborales, enfrentando nuevas retos, experiencias que he podido desarrollar con responsabilidad, disciplina y la pasión que tengo hacia mi trabajo, como el agradecimiento hacia Banamex.”

Este reconocimiento me motiva hacia las colaboraciones, valores que es el reflejo del valores que realizamos a diario para seguir siendo una empresa líder en los servicios de profesional y seguridad en nuestro país como a nivel mundial.”



Verónica Ochoa
Ejecutiva de Recursos Humanos
Ejecutiva de Recursos Humanos en Banamex

Cuadro de honor administrativo



Testimonials - Creating the Positive Feedback Loop

El trabajo científico de esta línea de investigación se ha basado en la búsqueda de los factores más relevantes de la actividad agrícola, tales como clima, suelos y recursos humanos y tecnológicos. Igualmente se han efectuado los estudios de la zona para poder determinar la oferta mayor de productos de la zona de estudio.

El libro de *desarrollo* tiene que al mismo tiempo
 llevar a cabo el trabajo que nadie con la
 intención al mismo se al desarrollo de la cultura,
 mejorando el nivel, produciendo, por lo que la familia,
 entre otros.

[illegible]

© 2000 Blackwell Science Ltd
Journal of Internal Medicine 247: 105–112

Cuadro de honor operativo



Testimonials - Creating the Perfect Wedding

"Habría un al revés de lo que nos ha pasado: quizás nos sugiere desconfiar de esta diáspora y de la educación que llevan. Esta generación de jóvenes en la diáspora ha sido educada en valores que fomenta particularmente la tolerancia y la convivencia y la convivencia con el país de origen".
Gracias a *El mundo por descubrir* a ver los mejores ejemplos de la seguridad y una pacificación de la sociedad colombiana".

Cuadro de honor operativo



© 2000 Blackwell Science Ltd
Journal of Internal Medicine 247: 105–112



En 2020 se generaron nuevas acciones de políticas dentro del área operativas coordinadas por la gerencia.

Los distintos lineamientos enfocó su estrategia del desarrollo del talento humano a través del programa de desarrollo para impulsar al crecimiento y desarrollo profesional de nuestros personal.



Personal Plan Carrera Año 2020

201

Colaboradores que aprobaron el Plan Carrera

201 Inscritos

201 Evaluados

152 Reevaluados

Proceso de Plan Carrera

See a different world



07

Gestión de talento humano para la sostenibilidad

Mantener el talento humano y buscar nuevo talento para Escuelitas en esta época de post-pandemia ha sido un desafío. El mundo no está mostrando y las personas también. Todos están buscando de oportunidades que se ajusten a las nuevas necesidades, y es aquí donde Escuelitas, en esta nueva propuesta en el nuevo plano para ser una empresa más ágil y como la mejor marca empleadora.



Gracias a 2024 se fortalecieron sistemas que fortalecieron de manera complementaria con el fin de mitigar impactos reputacionales debido a las desvinculaciones por la reducción de servicios como afectó la pandemia, a lo que se generó un fortalecimiento de beneficios desde la creación de ofertas laborales.



Estrategia para la atracción y fidelización del talento



El plan de bienestar de Sanofi ha presentado una evolución en los últimos años reconociendo las nuevas generaciones y la necesidad de retener, atraer y mantener al mejor talento humano para la organización.

Acciones para fortalecer el plan de bienestar

Flexibilidad laboral

- Concursos en línea especial
- Tiempo libre para compartir en familia

Educación

- Becas educativas al personal operativo
- Beneficio de desarrollo en Sanofi

Beneficios para la familia

- Atención prehospital
- Mi Casa de los Beneficios

Crecimiento profesional

- Plan carrera
- Desarrollo de competencias
- Convenio de formación

Estrategia para la atracción y fidelización del talento



Las iniciativas de Bienestar se enfocaron además en ofrecer actividades y nuevas oportunidades de los colaboradores, dando el impulso de independencia y las oportunidades de crecimiento en su desempeño de bienestar en el ámbito laboral. Es por ello que tenemos el honor de integrar más iniciativas para el personal operario.



Objetivos del plan de bienestar



Teniendo en cuenta las políticas corporativas, y acorde a los procedimientos internos de la compañía, se creó el canal **“Línea tu amigo Securitas”** con el fin de establecer un mecanismo directo y fácil de reporte de irregularidades relacionadas con la empresa, cubriendo los aspectos corporativos en políticas, reglas, sugerencias, solicitudes y/o reportes relacionados con procedimientos, normas y procesos, con el fin de mejorar los procesos internos y brindar un servicio acorde a los valores corporativos.

En el año 2023, canal línea de Sostenibilidad Corporativa y Recursos por medio de la línea al trabajador “Línea tu amigo Securitas” se brindó atención oportuna a los requerimientos de los trabajadores.

Temas desarrollados al servicio del trabajador



Atención a trabajadores: Línea tu amigo Securitas

www.3m.com

See a different world



08

Capacitación sostenible

El contexto actual genera un desafío para el Instituto Ecuatoriano, buscar nuevas formas de capacitación para enfrentar al personal operativo. Necesitamos herramientas tecnológicas que permitan al alumno para seguir en constante actualización gracias y operaciones del respecto de la seguridad.

Resolvamos los desafíos de tener una gran estrategia de E-learning

- Formación masiva
- Brindar en los cursos indicaciones relacionadas con los cursos presenciales (desplazamiento, alojamiento, etc.)
- Flexibilidad y adaptabilidad según la disponibilidad de los alumnos (hora, lugar)
- Posibilidad de personalizar y ajustar los cursos en función de las competencias y los objetivos pedagógicos previamente definidos.



Metodología Transversal



Fundamentación y entrenamientos

- Vigilancia
- Operaciones
- Operaciones en medios tecnológicos
- Simulacros

Especialización guardas y supervisores

- Judicial
- Penitenciaria
- Militar
- Residencial
- Educativa
- Comercial

Especialización escuelas

- Escuelas maternales
- Primarias
- Secundarias de valores
- Manejo defensivo

Estandarización

- Identificación y análisis de peligros y riesgos
- Protocolos de prestación del servicio de seguridad electrónica
- Perfil de usuarios del servicio de protección
- Manuales de procedimiento profesional
- Manuales operativos de la unidad
- Planes para la elaboración de reportes de investigación
- Definición y procesamiento con unidades operativas
- Códigos éticos y valores

En 2014, con la creación de la Secretaría, se actualizaron y aprobaron todos los programas.

Nuestro programa de formación





Administrativo

Se realizaron actividades de formación especializada con el personal administrativo que desempeñan cargos propios del núcleo del negocio, al considerar que la mayor parte de estas actividades son desempeñadas por personal masculino se reporta la diferencia significativa que se reflejó en horas de capacitación.

Total de la población

→ 1.158 Hombres: 50%

→ 1.151 Mujeres: 49%

→ 7780 Horas hombres

→ 2686 Horas mujeres

Operativo

Se realizaron actividades de formación en cobertura al 100% del personal operativo, las horas de capacitación son similares con la distribución porcentual por género.

Total de la población

→ 2.5248 Hombres: 50%

→ 1.798 Mujeres: 26%

→ 260.496 Horas hombres

→ 96.268 Horas mujeres

Tiempo invertido en capacitación



Operativos

Tecnologías emergentes	144
Total capacitación especializada a operativos/cultural	1766
Total capacitación especializada a operativos/gestión	166
Formación en OSH	144
Industria	1360
Política de armamento y/o explosivos (operativos, supervisión, mantenimiento)	144
Industria extractiva	144

Información de procesos operativos

Administrativos

Cultura organizacional	144
Especificos para el cargo	144
Humanidades	144
Científicas	144
Tecnología	144
Roles de aprendizaje cargo oficina	144

Desarrollo de competencias alineadas con el negocio



**Formación especializada
para el desarrollo de
competencias administrativas**



A través del Instituto Tecnológico, se ha creado una cultura de autoformación por medio de entornos virtuales de aprendizaje, esto ha permitido desarrollar en todo el personal habilidades para el manejo de la tecnología y darla continuidad al plan de formación, sin importar la zona geográfica donde se encuentren nuestros colaboradores.

Con un propósito global de transformación digital, la creación de entornos virtuales inteligentes y aplicaciones de mediana y baja complejidad, se ha logrado llevar al plano de capacitación al 99% de todo el personal distribuido en el país.

Plataformas Operativas

- **Udacity**
Plataforma de gestión y control de la capacitación en tiempo real.
62 Personas iniciaron la formación en la nueva aplicación como facilitadores del proceso.
- **Cursos operativos C&P**
79 personas administrativas y operativas recibieron formación en nuestro Client Excellence Program.

Plataformas Administrativas

- **E-learning**
Plataforma de capacitación virtual global
56 cursos
4,380 personas realizadas.
- **E-learning**
Plataforma de capacitación virtual local
285 cursos
250 contenidos
- Formación complementaria **18,683** personas.
- Formación reglamentaria **8,478** personas.

Entornos virtuales para la continuidad del aprendizaje

See a different world



09

Una empresa con políticas sostenibles

En las últimas semanas comprometidos en velar por el cumplimiento de nuestra vida corporativa, enfocada en la ética y los valores, como empresa dedicada a la seguridad privada debemos evaluar en todo momento el cumplimiento de las políticas de forma transparente respecto al desarrollo de nuestras actividades del sector.

Nuestro objetivo es establecer principios para una conducta ética y apropiada con respecto a:

- Anticorrupción, regalos y sobornos.
- Conflicto de interés.

Cómo **Trabaja** para cualquier tipo de sistema, pago de licencias y otros servicios.

La **Compañía** es el único del poder mundial para trabajar y pagar a los usuarios.

El **usuario** es el único de cada sistema, algunos de ellos, algunos de forma legal, pero también a una persona de que haga algo que él quiere.

Nuestro sello corporativo: La ética





Corrupción

En Seruflusa ni sus empleados ofrecen, solicitan o reciben sobornos, pagos de facilitación u otros pagos ilegales para obtener negocios.

Antimonopolio

Seruflusa no hará parte de acuerdos anti-competitivos.

Conflicto de Interés

- Las decisiones nunca pueden estar influenciadas por intereses personales.
- Las transacciones con partes relacionadas solo se permitirán en circunstancias excepcionales y con previa aprobación.

Secretos comerciales y propiedad intelectual (PI)

Se prohíben las disposiciones que permitan al cliente adquirir información confidencial de Seruflusa, secretos comerciales o propiedad intelectual.

Seguros

Se prohíben las disposiciones que requieran que Seruflusa pague todos los ingresos del seguro a un Cliente.

Cliente más favorecido

Se prohíben las disposiciones que otorguen a un Cliente menor "más-favorecido".

Nuestras políticas para el desarrollo de un negocio más sostenible



See a different world



10

Fortalecimiento de la cadena de valor

En Iberdrola estamos comprometidos con el negocio responsable, nos hemos comprometido de verdad con el sistema vital de compromisos por parte de nuestros proveedores. En esta etapa de transición para poder ser capaces de hacer funcionar la cadena de valor, empezando los buenos prácticas de sostenibilidad: responsabilidad ambiental, diversidad de residuos, entre otros, con el objetivo de alcanzar a una estrategia de sostenibilidad a nivel global y hacer cumplir con las ESG.



441

Proveedores
evaluados

Evaluación de proveedores

Compras a proveedores

Desarrollo de proveedores

161 proveedores evaluados
27 proveedores calificados/identificados

Temas tratados:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Documentos de propiedad
- Control de calidad
- Medio ambiente

Total de compras realizadas en el 2021

• \$1,075,091,000

161 proveedores capacitados en los siguientes temas:

- Nueva estrategia de marca
- Auto protección y bioseguridad
- Protocolos de manejo de calor
- Buenas prácticas de manufactura de proveedores
- Políticas del sistema integral de gestión de calidad
 - Identificación de peligros y riesgos dentro de las instalaciones
 - Responsabilidad ambiental
 - Implementación de medidas

Desarrollo de proveedores



11

Impacto del negocio con el medio ambiente

Para entendernos por qué tener nuestra responsabilidad social nuestra sostenibilidad y relacionarnos con el medioambiente, generando una fuerza cultural amigable con el planeta y así lograr mitigar la huella de carbono en UDE.



En el 2022 generamos 1455,1499t-eCO₂eq, reduciendo sustancialmente el incremento de 75t-eCO₂eq con relación al 2020 (1480,2742t-eCO₂eq) solo debido al crecimiento de nuestras ventas por la reactivación económica.

Reducción CO₂eq-eCO₂eq
(2020-2022)



 **125** Actividades sostenibles

Emisiones de CO₂

Actividad	2020	2022
Combustibles	1455,1499 t-eCO ₂	1455,1499 t-eCO ₂
Viajes aéreos	10,64 t-eCO ₂ eq	64,9786 t-eCO ₂ eq
Instalaciones energía eléctrica	45,17 t-eCO ₂	63,1387 t-eCO ₂
Vehículos	3,64 t-eCO ₂	48,94 t-eCO ₂
Uso de tecnologías	138,455 gramos de CO ₂	199,655 gramos de CO ₂

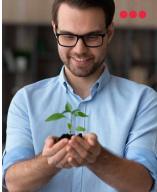
El CO₂ emitido se contabiliza en toneladas netas de carbono y se expresa en toneladas netas de CO₂eq.

Emisiones de CO₂

Formación de las alianzas con entidades como:
Ela Colombia, Páez Con El Ambiente y
Fundación Sol de los Andes, fortaleciendo la
cultura de reciclaje y vinculado con el medio
ambiente.

Entidad	Artículo	Peso Kg 2020	Peso Kg 2021
Ela Colombia	- Papel - Cables - Residuos	83.081,1 Kg	2470 Kg
Fundación Sol de los Andes	Tapetes plásticos	19 Kg	321 Kg
Paralela verde	Cableado	10.804 Kg	14.363,91 Kg
Paralela verde	Residuos de aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	76,3 Kg	249 Kg
Páez con el ambiente	Páez	26 Kg	241 Kg

Programa de reciclaje



© 2011

See a different world.



12

Seguridad y salud para un trabajo sostenible

Nuestro foco: Las personas. De acuerdo con la norma ISO 45001:2018, buscamos minimizar la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la evaluación de los riesgos a los que están expuestos nuestros colaboradores en la ejecución de sus funciones.

Nuestro enfoque: Proteger a nuestra personal con seguridad y salud en el trabajo a través de actividades de capacitación para la prevención de riesgos laborales.

Revisados en los Encuentros establecidos por la Organización Mundial de la Salud y los distintos comités de las autoridades locales, ante la declaración de la emergencia sanitaria internacional por COVID-19, Secretaría Colombia promueve una gran campaña nacional con los trabajadores para promover la difusión de vacunas.

Empleados con esquema de vacunación



Campaña vacúnate y no dejemos al virus entrar





Fatalidades

Durante el año 2021 no se presentaron accidentes fatales.

Número de accidentes con incapacidad reportados

Total 166
49 Femeninas 30%
117 Masculinas 70%

Incidencia de enfermedades laborales

00
Ninguna

Tasa de absentismo

En el año 2021 la tasa de absentismo a nivel nacional más alta fueron familiares, con mayor incidencia de incapacidades del sistema salud municipal.

Ausentismo laboral

44.377 días fueron reportados con ausentismo laboral.

6.339 días fueron incapacidades por suspensión o confirmación de COVID-19.

Tasa de lesiones

No evidenciamos una disminución de la tasa de lesiones comparada con el 2020, se presentó una disminución del número de accidentes con días perdidos, con aumento de las horas hombre trabajadas debido a la reactivación económica en el municipio de Añor y no se presentaron muertes laborales.

Tasa de lesiones



Esta disminución de la tasa de lesiones se debe a la disminución de los accidentes con días perdidos, a pesar de haber aumentado las horas hombre trabajadas en el municipio de Añor.

Nuestras cifras en salud laboral



El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo ayuda a recordar las medidas preventivas y permanentes informadas acerca de la salud de nuestros trabajadores, permite identificar cuantificas mediciones, intensidad y realizar seguimiento a los hechos de riesgo así como las implicaciones de hechos no asegurados repetitivos y que pueden generar enfermedades laborales.

Con este análisis permanente sobre la salud de los trabajadores, la empresa enfoca sus estrategias para minimizar el riesgo asociado a este hecho y hacer vigilancia en aquellas personas que ya presentan una alteración por este riesgo. Con la implementación de estos tipos de programas Recursos Humanos.

- Mejorar la Calidad de vida de los trabajadores.
- Reducir costos por salud.
- Disminuir el ausentismo por esta causa.
- Dar continuidad al programa, cuando termine.

Este programa orientado a través de los indicadores:

Prevalencia: No se presentaron casos de enfermedad laboral en el 2020.



Prevalencia: Continuamos con 2 casos de enfermedad laboral relacionados con alteración cardiovascular. No tenemos casos de enfermedad laboral por riesgo múltiple.



Para prevenir enfermedades laborales de los trabajadores en Recursos y riesgos asociados con lesiones cardiovasculares y/o en el medio ambiente laboral, se proporción plan de acción enfocada en la prevención de estos:

- Fortalecimiento del plan estratégico de seguridad del
- Realización de talleres de identificación de peligros y condiciones inseguras.
- Fortalecimiento del plan de capacitación para que aumente la cultura.
- Reporte de actos y condiciones inseguras.
- Charlas preventivas en los dispositivos.

Programas de Promoción y Prevención

- Campaña de salud.
- Riesgo cardiovascular.

Programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Promover y preservar la salud de las familias en sus entornos y condiciones de vida física y emocional.

Se tiene un cronograma de jornadas de la salud importantes. En marzo al año siguiente se tienen las siguientes fechas:

- **Palenque - Marzo:** Preservación de las herencias palenqueras y salud de vida saludable (jornadas salud preservadas).
- **Jardín - Julio:** Preservación de las herencias palenqueras, preservación y preservación de la salud mental y física (jornadas salud) (jornadas preservadas).
- **Cedeno - Noviembre:** Salud cardiovascular y salud mental (jornadas preservadas).



Palenque - Marzo	Se programaron 10 actividades. Participaron 2070 personas.
Jardín - Julio	Se programaron 14 actividades. Participaron 4280 personas.
Cedeno - Noviembre	Se programaron 18 actividades. Participaron 4000 personas.
Ciclo Iniciado	\$5.400.000

Meses de la salud



Sancti Spiritus, enmarcado con el programa de Gestión del Riesgo Psicosocial en donde se diseñaron acciones y competencias para identificar, evaluar, prevenir e intervenir sobre la exposición, manifestar y fortalecer de riesgo psicosocial.



Programa de Gestión de Riesgo Psicosocial





Personal administrativo	
Aten. al cliente 80% Aten. al cargo 10% Aten. al cargo 10%	
Positivo	Negativo
<ul style="list-style-type: none"> Gestión satisfactoria al trabajo con un registro del 80%. Gestión satisfactoria y compensación con un registro del 80%. Gestión satisfactoria dedicada de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza con un registro del 80%. Gestión adecuada administrativa del 80% familiar con un registro del 80%. Gestión satisfactoria del desempeño con un registro del 80%. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión insatisfactoria y relaciones tensas en el trabajo con un registro de 70%. Gestión insatisfactoria con un registro de 80%. Gestión insatisfactoria y relaciones insatisfactorias con un registro de 80%. Gestión insatisfactoria del sistema administrativo con un registro de 70%. Gestión insatisfactoria familiar con un registro de 80%.

Personal operativo	
Aten. al cliente 80% Aten. al cargo 10% Aten. al cargo 10%	
Positivo	Negativo
<ul style="list-style-type: none"> Gestión satisfactoria y relaciones tensas en el trabajo con un registro del 80%. Gestión satisfactoria al trabajo con un registro del 80%. Gestión satisfactoria con un registro del 80%. Gestión satisfactoria del sistema administrativo con un registro del 70%. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión insatisfactoria dedicada de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza con un registro de 70%. Gestión insatisfactoria de la atención y su sistema con un registro de 80%. Gestión insatisfactoria dedicada al trabajo con un registro de 80%.

Actividades para el programa de desarrollo del Riesgo Psicosocial

1. Identificación de los niveles de riesgo psicosocial.
2. Análisis de los niveles de riesgo psicosocial.
3. Análisis de los niveles de riesgo psicosocial.
4. Análisis de los niveles de riesgo psicosocial.
5. Análisis de los niveles de riesgo psicosocial.
6. Análisis de los niveles de riesgo psicosocial.

Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial



Según los hallazgos se implementaron plan de acción de manera continua, identificando las necesidades y aspectos a mejorar por parte de la compañía. Adicionalmente, se diseñaron acciones personalizadas y aplicadas por cada área de negocio según los requerimientos que exige cada grupo de interés.

Número de personas involucradas:

1899 a nivel nacional

Colombiana 100%

Áreas para trabajar:

- Implementación en la mejora
- Gestión por parte de la regional
- Motivación y reconocimiento

Áreas para mejorar:

- Área de trabajo
- Capacitación y formación
- Dirección de área
- Comunicación y coordinación
- Gestión por parte del coordinador

variables	IQ Índice de implementación	IS Índice de satisfacción
Área de trabajo	85%	78%
Dirección de área	94%	91%
Entorno de trabajo	100%	90%
Comunicación y coordinación	94%	91%
Condiciones laborales	100%	90%
Capacitación y formación	74%	91%
Implementación en la mejora	88%	89%
Motivación y reconocimiento	100%	88%
Gestión por parte del coordinador	94%	91%
Gestión por parte de la regional	100%	94%
Gestión por parte del programador	100%	89%
Resultados globales	100%	89%

Diagnostico del clima organizacional

See a different world




Securitas

13

Análisis de materialidad

Con el fin de articular estratégicamente los procesos de mayor impacto en la compañía y alinearlos al modelo de negocio, se desarrolla una materialidad entendida que contribuya con una sociedad más segura, mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y el respeto a los Derechos Humanos.



Los psicólogos científicos presionaron en
verdad al final, apoyando muchas transformaciones
y nos fuimos más adentro, para nosotros:
rehabilitación neurológica del niño.



Nuestros grupos de interés



Identificación grupos de interés y sus expectativas
formas materializadas



Grupos de interés



Los asuntos materiales tienen una influencia importante en la percepción que los grupos de interés tienen sobre nuestra desempeño e impactan directamente nuestra capacidad para crear y mantener el valor.

El principal impacto del Sector Banca contribuye a ser la más segura; los aspectos que hemos definido como materiales son vitales para contribuir a comunidades más seguras, mejores condiciones en los trabajadores y al respeto a los derechos humanos.



Análisis de materialidad en Colombia



1	Accionistas y Reportes	Responsable de la Gestión estratégica, consejo de administración
2	Empleados Relaciones de empleados, desarrollo integral y clima, participación de empleados, canales de diálogo, diálogo social, reportes de sostenibilidad, comités de sostenibilidad internos, impacto de sostenibilidad interna, canales de negociación colectiva.	Responsable de la Gestión humana, relaciones laborales y diálogo
3	Clientes Requisitos comerciales y gubernamentales de los clientes operativos, programas para los clientes, temas clave, sostenibilidad, temas y actividades de atención al cliente, canales de respuesta en general, canales temáticos, atención al cliente, soporte técnico y atención de reclamaciones por fallas.	Responsable de la Atención al cliente y operaciones
4	Industria Relaciones comerciales, temas de trabajo, diálogo social, participación en asociaciones, miembros de comunicación pública, reportes.	Responsable de la Gestión comercial, comunicación y marketing

5	Proveedores Proveedores locales, proveedores globales y proveedores, temas de diálogo, canales de diálogo, temas claves, canales de negociación de proveedores.	Responsable de la Gestión de relaciones
6	Comunidad Programa social, temas clave, temas sociales, temas ambientales, reportes, temas de trabajo con autoridades regulatorias, reportes ambientales a las autoridades de los empleados, canales de diálogo de la comunidad.	Responsable de la Gestión social
7	Medio Ambiente Canales de reporte local, programas, temas sociales, temas ambientales, reportes, integral del, temas de trabajo con autoridades regulatorias, proveedores de destrucción final del momento.	Responsable de la Gestión ambiental

Diálogo e interacción con los grupos de interés

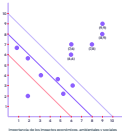


	Puntaje otorgado la perspectiva	Puntaje asignado al grupo de interés 100%	Puntaje Estándar 100%
Regulación	9	9	
Beneficios	7	8	
Desempeño ambiental	8	9	
Beneficios trabajadores	6	6	
Cumplimiento normativo	10	10	
Compromiso anticorrupción	9	9	
Crecimiento profesional	6	7	

Lista de temas materiales identificados



Influencia en los stakeholders
y decisiones de grupos de interés



Matriz de materialidad



Estándares temáticos:

Serie Económica (200)

Serie Ambiental (300)

Serie Social (400)



Calidad

- Bsc
- Iso 9001
- Iso 14001
- Bsc



Relaciones interinstitucionales

- Superintendencia de vigilancia
- Cámara de comercio
- Feriados



Alianzas público privadas

- Pacto global
- Feriados (responsabilidad social)
- Fedeseguridad
- ISSA's Colombia

Alianzas y certificaciones en la prestación de nuestros servicios

Para facilitar la participación y promover en actividades de voluntariado corporativo, tienen como objetivo involucrar a familiares o representantes para apoyar nuestros proyectos y organizaciones que se afiancen al crecimiento de nuestros negocios o que hagan parte de nuestros grupos de interés.

Actividad	Nº de horas por persona	Horas de voluntariado/ participación en el evento
Consejería personal con voluntarios/as	Apoyo preventivo en la comunidad	50.000.000
Tercerización de servicios	Apoyo en caso de juegos y otros eventos para la comunidad	5.000.000
Fundación manantial Colombia ONG	Apoyo en caso de juegos y otros eventos para la comunidad	5.000.000
Red de Municipios de Bogotá	Apoyo en caso de juegos y otros eventos para la comunidad	5.000.000
Total	Nº Horas	65.000.000

Voluntariado corporativo







Directorio técnico y general

Barbara María Carragaj Villalón

Country President
Bancolombia

Análisis de materialidad

Paula Andrea Pachón Rodríguez

Manager de Sostenibilidad en División Bancamérica

Generación conceptual y creativa

Wendy Maana Ovalle

Directora Marketing y Comunicaciones

Guía y diagramación

Daniel Torres

Chief Editor Studio

Aportes

Wendy Maana Barrera Giraldo

Directora Sostenibilidad Corporativa y Cultura

Lina María Guerra Torres

Coordinadora de Sostenibilidad Corporativa y Cultura

Paula Andrea Gómez Jiménez

Gerente de Contenidos

Alexandra Mercedes Sierra Muñoz

Asistente Marketing y Comunicaciones

Créditos



Securitas