

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO



MISIÓN

En VIGIAS DE COLOMBIA nos anticipamos a las necesidades en seguridad para brindar soluciones innovadoras de alta calidad, con gran sentido social y excelente servicio.

Versión 3



VISIÓN

Vigías de Colombia se consolida como una de las empresas más grandes del país en seguridad privada, mediante el mejoramiento continuo del talento humano y la innovación constante en tecnología y las demás características del servicio, manteniendo el compromiso permanente con excelencia.

Versión 4



PRINCIPIOS



CONFIABILIDAD

Las practicas desarrollas al interior de la empresa garantizan la idoneidad de Nuestro Talento Humano y por ende el cumplimiento de los compromisos adquiridos con todas nuestras partes de interés.



VALOR COMPARTIDO

Mediante la ejecución de nuestras actividades se busca el beneficio y permanente desarrollo de nuestros clientes internos y externos, así como la mejor interacción con la comunidad en general.



TRASCENDENCIA

Buscamos que, mediante el mejoramiento permanente de nuestros procesos, el respeto a nuestro entorno y el bienestar común, nuestra organización no solo sea sostenible, sino que trascienda en la cultura de futuras generaciones.

Versión 1



Valores Corporativos

MEJORAMIENTO CONTINUO

Proveer servicios de seguridad y vigilancia gestionando las actividades necesarias para minimizar los riesgos relacionados con los recursos que se nos han asignado bajo custodia.

¿Cómo lograrlo?... Desarrollando soluciones eficaces que cumplan y superen las expectativas del cliente interno y externo, mediante la revisión, evaluación y mejoramiento continuo de nuestros procesos, creando relaciones de trabajo en equipo alineadas a las políticas de cada organización, con base en una cultura de calidad, brindando servicios más eficaces, a través de nuestro principal recurso, un capital humano idóneo y profesional, necesario para ofrecer consistentemente un servicio de excelencia.



DIFERENCIACIÓN

- Contamos con alianzas estratégicas con compañías que ofrecen servicios de aseo, limpieza, cafetería y mantenimiento general, proporcionando una solución integral a las necesidades de los clientes
- Contamos con un grupo selecto de asesores especializados en analizar y diseñar estrategias que permitan un mejor servicio.
- Nuestra visión en seguridad preventiva que es la fuente de inspiración y la base de todo lo que hacemos.
- Nuestro personal idóneo y profesional orientado al servicio, que actúa regidos por nuestros tres principios, para garantizar excelencia en nuestro capital humano.
- Nuestra combinación optima entre seguridad humana y seguridad tecnológica para lograr la mejor eficiencia y eficacia en nuestras soluciones.
- Nuestro diseño de Soluciones de Seguridad que abordan de forma personalizada las necesidades de cada cliente.
- Nuestro seguimiento constante al desempeño de los servicios contratados para garantizar su calidad.
- Desarrollamos alianzas estratégicas con reconocidas compañías de seguros y de servicios empresariales, para complementar y brindar una mayor protección a sus bienes y su patrimonio.



EFFECTIVIDAD

Disponemos de procesos planeados y estructurados para optimizar la operación, garantizando la adecuada utilización de los recursos y por ende reducción de costos, sin comprometer la calidad del servicio.

Versión 1

OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA CALIDAD, SST-A Y LA SEGURIDAD FÍSICA

SATISFACCION DEL CLIENTE



Desempeñar todas nuestras actividades de modo que se logre no solo satisfacer los requerimientos sino superar sus expectativas de nuestros clientes internos y externos

GESTION DEL CONOCIMIENTO



Gestionar el Talento Humano mediante la apropiación del conocimiento, logrando como beneficio el mejoramiento del desempeño durante la prestación del servicio y como valor compartido el aumento de sus competencias.

CONFIABILIDAD



Generar confianza en satisfacción de los compromisos adquiridos con todas nuestras partes interesadas, mediante el cumplimiento de los requisitos aplicables, tanto legales, contractuales como de otra índole

MEJORA INTEGRAL



Evaluar permanentemente nuestros procesos con el fin de mejorar en forma continua la prestación de los servicios ofrecidos y cualquier otra actividad que se planea desarrollar.

VALOR COMPARTIDO



Lograr tanto el beneficio de todas las partes interesadas por las operaciones de la compañía como incentivar que la participación activa en las acciones diseñadas para el bien común, esto incluye un alto compromiso en la lucha contra el narcotráfico y el terrorismo.

Versión 2

AMBIENTES SEGUROS



Suministrar los servicios de la organización de manera segura, tanto para los colaboradores evitando que se presenten accidentes de trabajo o enfermedades laborales, como para el ambiente reduciendo el impacto de la operación.

POLITICA INTEGRAL DE GESTION

Versión 8

En **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA.**, ofrecemos servicio calificado y confiable de vigilancia y seguridad privada fija y móvil con medio humano y canino, con y sin armas con medios tecnológicos y servicio conexo de asesoría, consultoría e investigación, basados en la experiencia de nuestro personal, procesos estratégicos para la selección de nuestros clientes y proveedores, afianzamiento de las relaciones de colaboración con las autoridades competentes y suministro de recursos suficientes para la gestión.

NUESTROS COMPROMISOS:

- La implementación y mejoramiento continuo de los procesos del Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Gestión de las operaciones de seguridad privada, BASC)
- El cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole aplicables a la naturaleza de nuestra organización
- La satisfacción del cliente interno y externo
- La consulta y participación de los trabajadores, así como la identificación de los peligros, la evaluación y tratamiento de los riesgos a los cuales están expuestos en todos los centros de trabajo nuestros colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones, enfermedades laborales o daños a la propiedad.
 - Se han determinado como riesgos prioritarios: Biológico (virus) Riesgo Publico (Objeto social), Biomecánico (Posturas), Mecánico (Manejo de armas) y Psicosocial (Contenido de la tarea)
- La mejora continua y la contribución del uso racional de los recursos naturales, minimizando y mitigando los impactos generados por el desarrollo de nuestras actividades, garantizando en el proceso una mejora continua en pro del desempeño ambiental, de tal manera que se garantice la preservación y protección del medio ambiente y los recursos naturales, asegurando este privilegio a futuras generaciones.
- El respeto de los derechos humanos
- Evitar, prevenir y reducir la probabilidad de eventos no deseables, perturbadores, actividades ilícitas, corrupción y soborno.
- Desarrollo de las competencias de nuestro personal promoviendo el más alto compromiso con el cumplimiento de la presente política.

POLITICA DE PREVENCION DE ADICCIONES (CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y CIGARRILLOS)

Versión 6

VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA., realiza actividades de prevención de alcoholismo, drogadicción y el uso de otras sustancias que creen dependencia, con el fin de fomentar la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, clientes y demás partes interesadas. Somos conscientes que las utilidades de estas sustancias tienen efectos adversos en la capacidad para el desempeño laboral del trabajador en forma adecuada y afecta seriamente la seguridad, eficiencia y productividad.

Igualmente se prohíbe la indebida utilización de medicamentos formulados o el uso, posesión, distribución o venta, tanto de bebidas alcohólicas como drogas controladas no recetadas o de sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia, en funciones de trabajo o en instalaciones o vehículos de la organización o del cliente. El incumplimiento a esta disposición es causal de terminación del contrato de trabajo.

Solo se autoriza el uso y posesión de cigarrillos permitidos por el estado, pero deben ser consumidos en las áreas establecidas para tal fin, de conformidad con la ley.

Como mecanismos de control se podrán:

- Realizar revistas no anunciadas en busca de sustancias prohibidas en nuestras instalaciones como la de nuestros clientes.
- Requerir aleatoriamente a los empleados para que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio cuando se encuentren en puestos críticos o de alto riesgo, donde sea legalmente obligatorio o existan motivos para sospechar la utilización de sustancias prohibidas.
- Programas de inducción y concientización al personal sobre los perjuicios que produce el consumo de estas sustancias en cumplimiento con la presente **POLÍTICA**.

POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

Versión 5

Para **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA.**, es primordial lograr que en el desarrollo de las operaciones de seguridad privada en las que se requiera operación de vehículos y en general en el tránsito de las vías por parte de sus empleados y contratistas, se ejecuten de forma segura, identificando permanentemente los riesgos viales y estableciendo controles que permitan prevenir accidentes que puedan generar consecuencias negativas para la integridad de las personas, equipos y medio ambiente.

- Para ello, la empresa tiene definidos los siguientes lineamientos: La promoción de hábitos seguros en la vía, que permita minimizar los riesgos derivados por el comportamiento de conductores, peatones y pasajeros, serán gestionados a partir de programas de capacitación y entrenamiento en seguridad vial en el marco de la normativa legal.
- Los vehículos propios y no propios utilizados para el desarrollo de la operación, deberán ser inspeccionados y cumplir con el programa de mantenimiento establecido por la empresa.
- **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA.**, se encuentra comprometida con el cumplimiento de la normatividad vigente de orden nacional y local emanado por las autoridades competentes y la mejora continua del plan estratégico de seguridad vial.

Dentro de las principales actividades de control de riesgo vial **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA** ha establecido para sus empleados y contratistas durante la conducción las siguientes políticas de regulación:

- Está prohibido conducir los vehículos o motos en condiciones de fatiga, bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
- Los conductores de vehículo o moto no podrán realizar dos turnos seguidos.
- Por cada 4 horas de conducción continua debe tener un periodo de descanso de 15 minutos.
- La operación de los vehículos no podrá exceder los siguientes límites:
 - ✓ Zona residencial 30 KPH
 - ✓ Vías principales Urbanas 60 o 50 KPH según la vía
 - ✓ Vías Nacionales 80 kph
 - ✓ La velocidad definida en una señal reglamentaria o transitoria en el sitio de tránsito.
- Todo conductor o pasajero, independiente de la silla que ocupe, debe usar el cinturón de seguridad.
- El uso de equipos móviles, solo se permite en comunicación por voz utilizando manos libres con periodos de reposo auditivo, se prohíbe comunicación escrita
- Todos los conductores de motocicleta están obligados a usar permanentemente los elementos de protección personal durante los desplazamientos tanto en vías internas como en vías externas y reportar cualquier daño que se pueda presentar, el uso del casco debe dar cumplimiento a la normativa legal vigente.

La Empresa dispondrá los recursos que sean necesarios para divulgar, apoyar, estimular y reconocer el buen desempeño de sus colaboradores, así como de las medidas de control para ejecutar la presente política, y el desarrollo del programa de seguridad vial.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

POLÍTICAS



POLITICA DE MANEJO SEGURO DE ARMAS DE FUEGO

Versión 1

VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA., dentro de las actividades de prevención y en concordancia con su política Integral, establece la obligatoriedad a todo su personal del cumplimiento estricto de las normas de seguridad para el almacenamiento, manipulación, mantenimiento y demás actividades que involucren armas de fuego.

Esta Gerencia NO TOLERA ningún incumplimiento relacionado con la presente política, generando procesos disciplinarios que podría conllevar la cancelación del vínculo contractual sea laboral o de servicios, según lo expuesto en el reglamento interno de trabajo de la organización o en el correspondiente clausulado, respectivamente.

Es compromiso de todo colaborador directo o por prestación de servicios cumplir con lo expuesto en este documento, por lo tanto, se deben conocer y poner en práctica el decálogo de seguridad y todo procedimiento relacionado que involucre la manipulación de las armas de fuego.

El incumplimiento de esta directriz se puede dar por acción (inadecuado porte, manipulación y almacenamiento del arma de fuego) u omisión (no reportar actos inseguros o inadecuados con el arma de fuego) y ambos conllevan a las consecuencias contractuales definidas.

Como mecanismos de control se podrán:

- Realizar revistas no anunciadas a los sitios de prestación del servicio y almacenamiento de las armas de fuego.
- Evaluación periódica de conocimiento y aplicación de las normas de seguridad para manejo de armas de fuego.
- Requerir aleatoriamente a los empleados para que se sometan pruebas escritas, prácticas de tiro, evaluaciones médicas o psicológicas, etc.

Cualquier otro control que requiera definir **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA** para garantizar el cumplimiento de la política

CERO TOLERANCIA AL INCUMPLIMIENTO DE ESTA POLITICA, ESTO ES POR SU SEGURIDAD

POLITICA DE PROTECCION DE DATOS

Versión 2

VIGIAS DE COLOMBIA LTDA., enmarca sus actuaciones en el respeto por la protección de los datos personales, por lo cual, desde el ingreso de esta información comunicará su finalidad y solicitará la correspondiente autorización.

Dentro del direccionamiento de la compañía se tiene como prioridad el cumplimiento de toda la normatividad legal vigente, esto incluye el tratamiento integral de los datos personales y la protección que se derive de su recolección y uso, aplicando los principios rectores definidos en la ley 1581 de 2012.

Como estrategia para el cumplimiento de lo establecido en la presente política se diseñó un procedimiento de protección de datos, el cual, se implementará de manera transversal en todos los procesos definidos en **VIGIAS DE COLOMBIA** que tengan el manejo de esta información.

POLITICA DEL DELATOR

Versión 1

Vigías de Colombia Ltda., ha establecido esta política, para que las personas que trabajan en su nombre puedan reportar cuando tengan la creencia razonable de que se ha producido no conformidad en el sistema de gestión de las operaciones, violación de los derechos humanos, actos de corrupción o cualquier evento que afecte la reputación de la Empresa y esté en contra de los valores definidos en el código de ética, de modo anónimo en el ámbito interno, así como externamente a las autoridades correspondientes, con el compromiso de no que no se emprenderá ninguna acción adversa contra ningún individuo por el hecho de presentar un reporte de buena fe.

La gestión operativa tiene como base el cumplimiento de los requisitos legales, por lo cual mantiene la responsabilidad de reportar todo evento que vaya en contravía de lo éticamente correcto, al cliente y a las autoridades competentes, así como realizar la investigación para determinar las acciones necesarias para la reparación y mantenimiento de la conformidad en las operaciones.

Se mantendrá la confidencialidad de los reportes presentados y de la identidad de las personas que realicen la delación en caso de contar con dicha información.

Se realizará socialización y promoción continua de la presente política y de los medios de comunicación disponibles para delatar los actos que estén en contra de los lineamientos del código de ética, a fin de lograr una participación efectiva de los trabajadores en el cumplimiento legal y ético.



RAZON SOCIAL:	VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L LTDA.
NIT:	860050247-6
A.R.L:	AXA COLPATRIA
NÚMERO AFILIACION:	143232
CIUDAD:	BOGOTA D.C.
DEPARTAMENTO:	CUNDINAMARCA
DIRECCION:	CRA 19 # 166 - 34
TELEFONO:	6 73 01 77
CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA:	4947202
CLASE DE RIESGO:	I - IV - V

Nota: La Clase o tipo de Riesgo y el Código de la Actividad Económica son de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002 y Resolución DIAN 000139 de noviembre 21 de 2012

Se prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1. La Empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguran una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. De 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1026 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 Decreto 2851 de 2013, Resolución 1356 del 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 del 2015, Resolución 1111 de 2017 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2. La Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986, resolución 1016 de 1989 y decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 del 2012 y el Decreto 1072 de 2015. **ARTICULO 3.** La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST elaborado de acuerdo con la Ley 1562 de 2012. Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, Ley 1562 del 2012, Decreto 1072 de 2015, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir o minimizar cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTICULO 4. Los peligros existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

A - AREA ADMINISTRATIVA

TIPO	DESCRIPCION
FISICOS	Ruido: Generado por medios de comunicación (Teléfonos, Fax, radiocomunicaciones) e impresoras punto a punto.
	Iluminación: Dada por luminarias y luz natural
	Radiaciones: No Ionizantes, generadas por pantallas de video terminales en oficinas
PSICOSOCIAL	Organización del trabajo, trabajo repetitivo
	Estrés por sobrecarga de trabajos.
	Contacto directo con clientes internos y externos. Alta decisión y responsabilidad.
BIOMECANICO	Posición sedente
	Movimientos repetitivos
	Diseño de puesto de trabajo
CONDICIONES DE SEGURIDAD	LOCATIVOS: Orden y aseo, Almacenamiento de documentos y materiales, Estructuras e instalaciones
	ELECTRICOS: Contacto directo y /o indirecto con instalaciones eléctricas
	MECANICOS: Contacto con equipos de oficina
BIOLOGICO	PÚBLICO: Lesiones por agresiones físicas ocasionadas por clientes o grupos al margen de la ley. Eventos de origen antrópico que atenten contra la seguridad de la compañía.
	TECNOLOGICO: explosión, fuga, derrame, incendio.
	Virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos por instalaciones sanitarias inadecuadas o defectuosas.

B - AREA OPERATIVA

TIPO	DESCRIPCION
FISICOS	Radiaciones no ionizantes (rayos solares)
	Iluminación Inadecuada o deficiente
	Disconfort térmico (exposición a condiciones ambientales cambiantes: calor/frío)
QUIMICO	Exposición a Gases y vapores, Aerosoles, Polvo: (orgánico e inorgánico), Exposición a Líquidos volátiles (nieblas y rocíos)
	Organización del trabajo (Trabajo bajo presión)
PSICOSOCIAL	Estrés por contacto directo con clientes internos y externos.
	Monotonía y rutina
	Relaciones interpersonales (conflictos)
	Supervisión
	Poca habilidad y aptitud de aprendizaje
Comportamiento de actos inseguros	

BIOMECANICO	Posturas inadecuadas
	Postura prolongada sentado o de pie durante la jornada laboral
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Diseño del puesto de trabajo
	Movimientos repetitivos
	LOCATIVOS: Almacenamiento, Pisos en desnivel, Orden y aseo, Estructuras e instalaciones, Caídas a nivel, al recorrer el puesto de trabajo, enredarse con los resaltes y barreras del piso
	ELECTRICOS: Contacto directo y/o indirecto con instalaciones eléctricas
	MECANICOS: Atrapamientos, golpes, Caídas de objetos, cortaduras, choques o atropellamientos, contacto y manejo de armas de fuego.
	PÚBLICO: Lesiones por agresiones físicas ocasionadas por clientes o grupos al margen de la ley. Eventos de origen antrópico que atenten contra la seguridad de la compañía., Atentados y amenazas terroristas, Delincuencia común
BIOLOGICO	ACCIDENTES DE TRANSITO: Colisiones, Volcamientos, Atropellamientos
	TECNOLOGICO: Incendio y/o Explosión (sustancias o materiales productores de incendio)
	Contacto con animales (caninos), Microorganismos, exposición a servicios sanitarios inadecuados, Manipulación de residuos, Presencia de residuos cercanos al área de trabajo
FENOMENOS NATURALES	Fenómenos de origen natural (movimientos telúricos, vendaval, Precipitaciones, heladas), Tormentas eléctricas
SANEAMIENTO BASICO	Exposición a basuras (Material en descomposición) Ausencia de agua potable

PARAGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad laboral, la empresa VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L LTDA, ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La Empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARTICULO 6. La Empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles,

cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y durante el tiempo que la organización lo conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifique las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

REVISO	Nombre	AURA LOPEZ	REVISO Y ACTUALIZO	Nombre	TATIANA RUBIO
	Cargo	DIRECTORA DE TALENTO HUMANO		Cargo	DIRECTORA DE GESTION

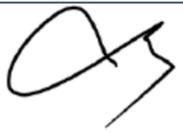
APROBO	Nombre	JORGE ELICER MURIEL BOTERO	
	Cargo	GERENTE GENERAL	

TABLA DE ACTUALIZACIONES		
VERSIÓN	VIGENCIA	MODIFICACIÓN
1	05/07/2002	Se aprobó para su implementación.
2	27/07/2010	Se incluyó el Riesgo Público como condición de seguridad
3	12/03/2015	Se incluyó la nota de clasificaron del riesgo y actividad económica
4	09/11/2017	Se incluyó el cumplimiento del decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y se actualizo a la nueva presentación

POLITICA DE DESCONEXION LABORA

Versión 1

1.- OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la aplicación de la ley 2191 del 2022 y cumplimiento de la misma, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

2.- OBJETIVO ESPECIFICO:

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación.

La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- Indicar la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

3.- ALCANCE:

El Programa va dirigido a todos los trabajadores, de la Empresa VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos trabajadores, que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, o que, por disponibilidad previamente pactada, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

4.- FUNDAMENTO LEGAL:

A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:

NORMA DESCRIPCIÓN

Ley 2191 de 2022 Desconexión laboral

Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral

Teniendo en cuenta la normatividad mencionada, se hace necesario que la Empresa CONSERJES INMOBILIARIOS LTDA., en cumplimiento de su deber legal, procure un ambiente de trabajo seguro y productivo para todas las personas que laboran en la compañía.

5.- GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL:

A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:

- La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.
- Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.
- Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
- Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Empresa.
- Los trabajadores que estén contratados como disponibles, dadas las características del cargo, deberán estar atentos al medio de comunicación de contacto, según las indicaciones de turno diurno o turno nocturno.

6.- MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL:

La Empresa en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en aras de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para prevenir y evitar, vulneraciones al disfrute de espacios descanso de los trabajadores, así:

- Con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se establece que los diferentes mensajes, correos, solicitudes y requerimientos que le sean enviados a los trabajadores se remitirán en la medida de lo posible durante la jornada de trabajo. Aquellas solicitudes enviadas una vez finalizada la jornada de trabajo, contarán a partir del inicio del día siguiente hábil laboralmente.
- Será obligación del trabajador próximo a acceder a sus vacaciones, licencias, permisos o cualquier otro periodo de tiempo de descanso, dejar sus actividades al día y entregar un informe con las labores que se encuentran pendientes por tramitar, así como a programar automáticamente una respuesta desde su correo electrónico con un mensaje que alerte al remitente no encontrarse laboralmente disponible señalando las fechas de regreso, a partir del cual, podrá atender la solicitudes, redireccionando la persona que supla las veces de su cargo en la empresa.
- Se evitará programar reuniones, sin importar cuál sea su modalidad (presencial o video llamada) fuera de la jornada y horario de trabajo para aquellos trabajadores que no clasifiquen en empleados de manejo y confianza.
- Finalizada la jornada de trabajo, el trabajador no tendrá contacto ni estará obligado a estarlo, con cualquier medio o herramientas tecnológicas o no relacionadas con su ámbito laboral. En virtud de garantizar la productividad y adecuada prestación de los servicios ofertados por VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA, el ejercicio del derecho a la desconexión laboral no se verá afectado ni desconocido, cuando quiera que el trabajador se encuentre reponiendo tiempo por permisos laborales concedidos de manera remunerada o cuando voluntariamente el trabajador labore fuera de su horario de trabajo, sin que medie exigencia o requerimiento alguno por parte de la empresa o se trate de un trabajador con disponibilidad.

7. TRAMITE PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA

a. QUIENES VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: Todos los trabajadores de la Empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.

b.- COMO SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquiera de del medio de comunicación oficial, el cual es asistente.gerencia@vigiasdecolombia.com. En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.

c.- ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá presentarse ante el área de Talento Humano de la Empresa, por escrito en forma física radicada en recepción o vía correo físico o a través del correo electrónico predefinido para esto asistente.gerencia@vigiasdecolombia.com, los medios de presentación determinados serán dados a conocer a todos los trabajadores.

d.- TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ: Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:

- El encargado del área de Talento humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión
- Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado del área de Talento humano, citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
- Surtido el trámite anterior, el encargado de área de Talento Humano, emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja, constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, considera corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.
- En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.
- En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja, defina que los hechos no constituyen una violación al derecho de desconexión, podrá emplear cualquiera de los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en nuestra legislación.
- Cuando el trabajador quejoso, no se encuentre conforme con la decisión adoptada por parte del encargado de evaluar y estudiar la queja, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral. Las objeciones que presente el trabajador, en contra de la decisión adoptada por el encargado del área de Gestión Humana, deberán ser presentadas por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El Comité de Convivencia Laboral, para la revisión de las objeciones presentadas, surtirá el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

7.- RESPONSABILIDADES:

A. TALENTO HUMANO:

- Incluir dentro del proceso de inducción de los trabajadores, temas relacionados con la desconexión laboral
- Divulgar la política de Desconexión Laboral.
- Velar por el cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral

MODIFICACIONES: La presente Política podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento

VIGENCIA: Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma.

PUBLICIDAD: La copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa.

POLITICA DE ADQUISIONES Y CONTRATACION

Versión 1

VIGÍAS DE COLOMBIA SRL LTDA., identificó dentro de sus principios corporativos y objetivos estratégicos el “valor compartido”, reflejando su creciente interés en el beneficio mutuo de las partes interesadas asociadas a su operación, dentro de los cuales en esta política se da prioridad a los proveedores y empleados, generando dentro de sus directrices las siguientes premisas

ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS

1.) TRANSPARENCIA Y PREVENCIÓN DEL SOBORNO

Todas las actuaciones realizadas en representación de la compañía están enmarcadas en la toma de decisiones con total transparencia y equidad para todas las partes involucradas, se considera falta grave cualquier acción encaminada a ofrecer o recibir sobornos para obtener beneficios personales o para la compañía.

2.) PAGO OPORTUNO Y JUSTO

Todo bien o servicios adquirido para la compañía será remunerado de acuerdo al valor comercial que se considera justo, considerando la calidad y condiciones de la negociación, generados los pagos en los periodos pactados, sujetos al cumplimiento del proveedor.

3.) PROVEEDORES CONFIABLES

Con el fin de poder garantizar el cumplimiento de los proveedores y así lograr los estándares de cumplimiento y calidad ofrecido a los clientes, se priorizan las compras en los proveedores confiables, para lo cual se evalúa el cumplimiento de todos los estándares definidos por al compañía para estos asociados de negocio.

4.) CENTRALIZAR LAS COMPRAS

Para centrar nuestro esfuerzo en el servicio prestado a nuestro clientes se priorizan las compras con los proveedores que han sido seleccionados y evaluados por VIGÍAS DE COLOMBIA, reduciendo así las actividades administrativas encaminadas a las compras y dando la oportunidad a nuestros proveedores de obtener mayores beneficios en la relación comercial.

5.) PRODUCTOS AMBIENTALMENTE AMIGABLES

Para las compras realizadas se dará prioridad a aquellos productos y/o servicios que cumplan los criterios definidos y que generan menos impacto en el ambiente, tanto en su vida útil como en el manejo final de residuo.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Como empresa privada generadora de empleo en Colombia, tenemos como prioridad el respeto a los derechos humanos, dentro de esta política resaltamos el cumplimiento de varios que reconocemos como prioritarios en la relación laboral.

1.) DERECHO AL TRABAJO

Conocemos la relevancia del trabajo para lograr condiciones de vida digna, nuestra personal cuenta con estabilidad laboral y reconocimiento a su desempeño, influyendo positivamente tanto en nuestros colaboradores, familias y la sociedad de general.

2.) TRATO DIGNO Y SIN DISCRIMINACIÓN

Las actuaciones de los empleados de Vigías de Colombia estarán enmarcadas en los valores asociados al buen trato, sin excluir a ninguna persona por su condición, la características del personal contratado están definidas por la condiciones del servicio.



3.) REMUNERACIÓN JUSTA Y OPORTUNA

Todo nuestro personal tiene una remuneración acorde con las condiciones del servicios prestado, siempre en cumplimiento de la legislación laboral aplicable y se hace estricto seguimiento al cumplimiento de los acuerdo laborales tanto en fechas de pago como en aportes de seguridad social y parafiscales.

4.) DEBIDO PROCESO

En cumplimiento del derecho a la defensa se cuenta con procedimientos internos que permiten al personal presentar sus argumentos antes las novedades reportadas, logrando así tomar decisiones con el conocimiento de los hechos planteados por todas la partes involucradas, aplicando a cabalidad lo definido en la legislación y en nuestro reglamento interno de trabajo.

5.) NO CONTRATACIÓN DE MENORES

Reconociendo los derechos de la niñez, se rechaza cualquier forma de explotación económica hacia los menores de edad, por lo tanto en Vigías de Colombia no se contrata personal menor de 18 años.

6.) CRECIMIENTO PERSONAL

A través de nuestros programas de capacitación y bienestar procuramos para todo el personal, potenciar el desarrollo de habilidades y competencias que faciliten y mejoren su labor dentro de la empresa y crecimiento dentro de la misma, contamos con promociones laborales según las necesidades de la compañía y el desempeño de nuestros colaboradores, mejorando de esta manera sus condiciones laborales y permitiendo un crecimiento profesional, de igual manera y a través de actividades que tienen un alcance a sus familias, aportamos herramientas que le permitan desarrollar recursos personales entendiendo a nuestros empleados como individuos pertenecientes a un núcleo familiar y social.

POLÍTICA DE BUEN TRATO

VALORES PARA LA PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO

En el Comité de Convivencia se discutió la necesidad de definir los valores que se pretenderá promover con esta Política, los que deberían caracterizarse por facilitar una cultura del buen trato y ser promovidos constantemente.

Los siguientes son los valores que caracterizarían a los trabajadores de **VIGIAS DE COLOMBIA SRL:**

Autodominio. Considerar el autodominio como un valor implica desarrollar la capacidad de controlar los propios impulsos. Esto puede ser beneficioso para los demás cuando los propios impulsos son agresivos o negativos en cualquier otro sentido.

Colaboración. Participar de esfuerzos colectivos sin tener en cuenta el beneficio personal e individual sino el beneficio para todo el grupo o la comunidad.

Diversidad e inclusión. Respetamos y reconocemos la diversidad ideológica, política, religiosa, de nacionalidad, cultural, sexual y de género. De esta manera valoramos las diferentes identidades personales y culturales como parte de una sociedad plural y diversa.

Empatía. Es la capacidad de comprender los sentimientos y pensamientos ajenos, la situación por la que pasan otras personas aunque sea diferente a la propia.

Integridad. La rectitud, la coherencia con los propios valores.

Gratitud. Reconocer a quienes nos han prestado ayuda o nos han beneficiado, incluso involuntariamente.

Lealtad. Es el desarrollo de un sentido de responsabilidad ante las personas y los grupos a los que pertenecemos.

Puntualidad. La puntualidad puede considerarse un valor porque es una forma de cumplir con lo pactado con otras personas. Está asociada al respeto y a la responsabilidad.

Responsabilidad. Cumplir con las obligaciones aceptadas.

Tolerancia. Tener la tolerancia como valor implica aceptar las opiniones y actitudes de otros, incluso si van en contra de los propios valores.

Servicio. El servicio puede considerarse un valor como la capacidad de estar disponible para otros y serles útil.

Respeto. Es la capacidad de aceptar la dignidad de otros. En algunos casos, el respeto está asociado a la sumisión o la distancia.

Liderazgo positivo: Todos podemos ser líderes positivos, independiente de la posición jerárquica en la empresa. Significa cultivar un clima positivo, desarrollar relaciones, mantener la comunicación y, por último, crear en los demás, una percepción de sentido y significado positivos de su trabajo.

DEFINICIONES

Para lograr un mejor entendimiento y evitar las distintas interpretaciones que todos le podemos dar a una misma palabra o frase, entendiendo que todos somos distintos y percibimos la realidad de acuerdo a nuestras características individuales y contextuales, es necesario que tengamos a la mano una definición clara y compartida que oriente nuestro actuar.

Acoso laboral: a Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en su artículo 2 como una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo.

La Ley 1010 de 2006, la cual adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Todo empleado y empleador debe conocer estos reglamentos especificados allí para evitar sanciones o situaciones que deterioren el rendimiento económico de la empresa o la situación mental de una persona.

Buen trato laboral: forma particular de relación caracterizada por el reconocimiento del otro como legítimo otro, la empatía, la comunicación efectiva y asertiva, la resolución no violenta de conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía. Es el estilo de trato que se da en el trabajo y que promueve las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia, el trabajo en equipo y la empatía. El buen trato laboral no son sólo las conductas concretas con que las personas se relacionan, sino que también, es el conjunto de normas, costumbres, prácticas y valores que existen en relación con esto. De modo tal, que en agregado constituyen un tipo de cultura organizacional.

Mal trato laboral: Aquellas conductas que sin ser constitutivas de acoso, ni buscar en forma expresa afectar la dignidad de las personas, perjudican el clima laboral y que no se condicen con un trato digno y justo para las/los trabajadoras/es y compañeras/os, sin importar su situación contractual.

POLÍTICA DE BUEN TRATO

VIGIAS DE COLOMBIA SRL, los conformamos todos los Trabajadores, Gerencias y contratistas, incluso personal externo que nos ayuda a tener las condiciones óptimas para enfocarnos en nuestro trabajo. Desde esta perspectiva, queremos construir una cultura que promueva el buen trato en sus distintos ámbitos, y condiciones que mejoren nuestra calidad de vida laboral.

Para el desarrollo de un trabajo adecuado y una convivencia apropiada entre los trabajadores, es necesario que cada uno de nosotros nos comprometamos con el buen trato laboral y generemos conductas que promuevan ambientes de trabajo saludables. De este modo, queremos declarar y comprometernos con lo siguiente:

1. Nos comprometemos a promover condiciones y ambientes de trabajo saludables.
2. Respalamos una cultura del buen trato laboral en todos sus trabajadores incluyendo los diferentes jerarquías.
3. Motivamos un buen clima laboral al interior de la organización, mediante la implementación de acciones que lo fortalezcan y de mecanismos de evaluación periódicos que entreguen información suficiente para establecer planes de trabajo al respecto.
4. Promovemos la igualdad de oportunidades y relaciones interpersonales basadas en la equidad, compañerismo, participación, respeto mutuo y no discriminación en materias relacionadas con el género, origen étnico, orientación sexual, creencias religiosas, entre otras.
5. Evitamos efectuar cualquier descalificación personal o comentarios ofensivos.
6. Reconocemos la conducción y el liderazgo que las gerencias y direcciones ejercen como un factor determinante para la efectiva construcción de una cultura de buen trato laboral, por lo que la empresa facilitará herramientas que les permitan ejercer un liderazgo positivo y motivador.
7. Compartimos la información, la experiencia y el conocimiento en beneficio del trabajo.
8. Somos leales con nuestros compañeros y compañeras de trabajo, evitando la divulgación de comentarios u opiniones sobre la actuación de otras personas.
9. Promovemos la asertividad en la comunicación personal, WhatsApp, correos electrónicos (en donde prime la cordialidad, la coherencia y el respeto.
10. Rechazamos el acoso laboral y cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento laboral ejercida por los líderes u otros compañeros de trabajo, que afecte el clima y la dignidad humana, aplicando los procesos de denuncia, investigación y sanción establecidos.
11. Buscamos permanentemente formas de promover la compatibilización entre la vida laboral y la familiar, de acuerdo a las características del trabajo y la normativa legal vigente.
12. Generamos acciones tendientes a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encabezadas por los Comités de convivencia laboral, COPASST, comité de bienestar y de comunicaciones
13. Preservamos la información y los datos privados de los trabajadores a los que se tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en coherencia con lo expresado en la Ley de 1010 de 2006.
14. Mantenemos un compromiso con la Salud Mental de los trabajadores y con el cumplimiento de las normativas legales vigentes.

ARTÍCULO 9 Ley 1010 del 2006. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Es deber de la alta gerencia de **VIGIAS DE COLOMBIA SRL,** y de los Directores de los de cada uno de los procesos, promover y proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en un ambiente digno, asegurando el respeto íntegro a su persona, posibilitando una cultura del buen trato, así como prevenir, mejorar y/o perseguir situaciones, condiciones y acciones que atenten contra los derechos de los trabajadores en tanto personas.