

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

**Servisión de
Colombia & CIA LTDA**



 Carrera 31 # 25a 79

 601 514 0275

 <https://servisiondecolombia.co/>

Tabla de Contenido

1. Perfil de la Organización
2. Compromisos Integrales de Sostenibilidad
3. Estructura de Gobierno Corporativo
4. Mecanismos de Comunicación
5. Gobernanza y Ética Empresarial
6. Desempeño Económico
7. Alcance Demográfico de la Organización
8. Partes Interesadas
9. Contribución Económica a las Comunidades
10. Gestión Ambiental
11. Consumo de Recursos y Huella de Carbono
12. Estrategias para el Manejo de Residuos
13. Reconocimientos y Alianzas Ambientales
14. Biodiversidad
15. Desempeño Social
16. Políticas Laborales y Relaciones de Trabajo
17. Cadena de Suministro y Evaluación de Proveedores
18. Bienestar Organizacional
19. Formación y Capacitación del Talento Humano
20. Seguridad y Salud en el Trabajo
21. COPASST y Comité de Convivencia Laboral

Perfil de la Organización

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (HISTORIA, UBICACIÓN, TAMAÑO)

Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. es una empresa colombiana con amplia trayectoria en el sector de la vigilancia y la seguridad privada, que desarrolla sus operaciones bajo principios de responsabilidad social, legalidad y respeto por los derechos humanos. Su presencia a nivel nacional se sustenta en un equipo humano diverso y numeroso, conformado por colaboradores capacitados y comprometidos con la protección de personas, bienes e instalaciones, contribuyendo a la seguridad y estabilidad de los entornos donde opera.

La organización presta servicios integrales de vigilancia fija y móvil, acompañamiento y escolta de personas y mercancías, apoyo mediante unidades caninas especializadas y monitoreo permanente a través de operadores de medios tecnológicos. Estas actividades se ejecutan bajo criterios de conducta ética, enfoque preventivo, mejora continua y relacionamiento responsable con clientes, colaboradores y demás partes interesadas, en coherencia con los lineamientos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

1 Ubicación:

La sede principal de Servisión de Colombia & CÍA LTDA se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., Colombia, en la dirección Cra. 31 #25A-79, localidad de Teusaquillo, desde donde se coordinan las operaciones que se desarrollan en distintas regiones del país.



2 Perfil Corporativo:

Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. opera como una organización del sector privado, constituida legalmente en Colombia bajo la figura de sociedad limitada. En el marco de su gestión del talento humano, la compañía ha desarrollado procesos de ajuste y estabilización de su estructura organizacional, orientados a garantizar la eficiencia operativa y la sostenibilidad de sus servicios.

Durante el año 2024, la empresa contó con un promedio de 2.807 colaboradores, mientras que en 2025 esta cifra se incrementó a 2.834, reflejando una recuperación progresiva de la capacidad operativa y una gestión responsable del empleo, alineada con criterios de planificación, continuidad del negocio y fortalecimiento del modelo de gestión organizacional.

3 Compromisos Integrales de Sostenibilidad

La sostenibilidad en Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. se gestiona desde un enfoque integral que articula la responsabilidad ambiental, el cuidado de las personas, la solidez económica y el desarrollo del talento humano, orientando la operación hacia la eficiencia, la prevención y la mejora continua.

Este enfoque guía la toma de decisiones y la ejecución de las actividades diarias, fortaleciendo el cumplimiento normativo, la continuidad del negocio y la generación de valor para colaboradores, clientes y demás partes interesadas.

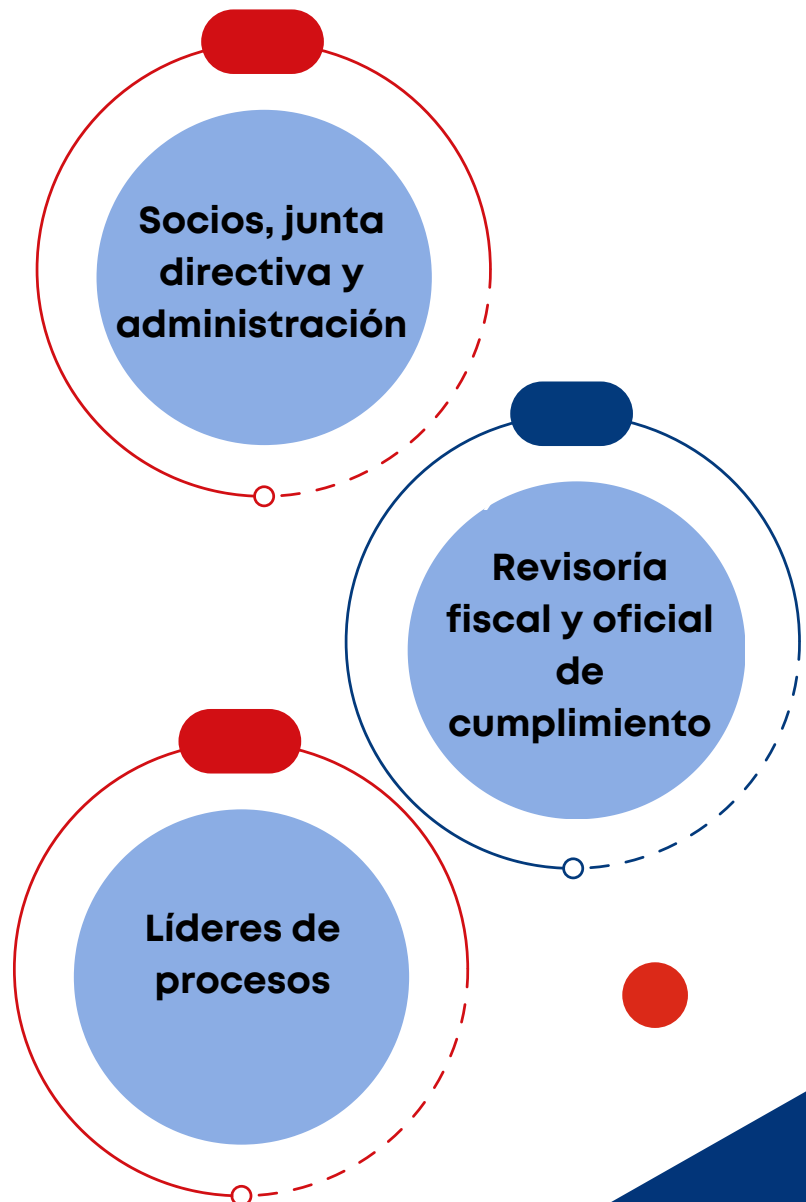


Estructura de gobierno corporativo:



Paz, Justicia e Instituciones Sólidas
promover una gestión basada en principios de transparencia, ética, rendición de cuentas y fortalecimiento institucional.

La gobernanza y el control interno en Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. se sustentan en un esquema de responsabilidades progresivas que garantiza la supervisión de los procesos y la adecuada toma de decisiones. Este modelo articula los niveles operativos, los órganos de control y la alta dirección, asegurando coherencia estratégica, transparencia y cumplimiento.



Mecanismos de Comunicación



Se promueven condiciones laborales dignas, se facilitan la participación de los trabajadores, permiten expresar inquietudes o sugerencias y mejoran el clima organizacional.

Formulario de transparencia:

Canal anónimo en la web para reportar faltas éticas o de cumplimiento.

Eventos de bienestar: Espacios donde se promueve el diálogo directo con los colaboradores.



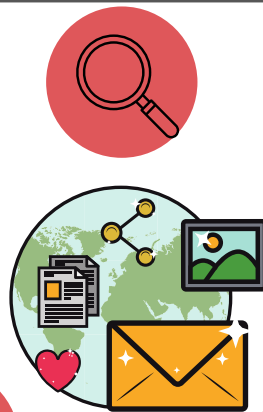
Correo electrónico: Medio formal para enviar consultas, solicitudes o reportes internos.



Vía telefónica: Canal ágil para atención inmediata de requerimientos.



Presencial en sedes: Atención directa en cualquiera de las oficinas de la organización.



4 Seguimientos

Los procesos de seguimiento en Servisión de Colombia & CÍA LTDA se realizan mediante reuniones periódicas, comités institucionales como el de convivencia, COPASST y seguridad vial, así como la aplicación de encuestas, permitiendo evaluar el ambiente laboral, el cumplimiento de compromisos y la mejora continua.



1. Reuniones de seguimiento



2. Comité de convivencia, copasst, seguridad vial.



3. Encuestas

Gobernanza y Ética Empresarial

Ética Empresarial, Cumplimiento Normativo Desempeño Económico



La gobernanza en Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. se fundamenta en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, promoviendo la confianza con los grupos de interés. Mediante buenas prácticas corporativas y una gestión eficiente de los recursos, impulsa un desempeño económico estable y un crecimiento responsable, alineado con sus objetivos estratégicos y de sostenibilidad, fomentando además una cultura de integridad y mejora continua.

Nuestras Políticas:

Ética y Cumplimiento

- Código de Ética y Conducta
- Política Anticorrupción
- Política del Delator
- Política de Derechos Humanos
- Política de Desconexión laboral

1

Seguridad y Prevención

- Política de Seguridad Vial
- Política del Uso de Elementos de Protección Personal
- Política del Uso de la Fuerza
- Política de Gestión del Riesgo

2

Información y Privacidad

- Política de Tratamiento de Datos Personales
- Política de Uso de Recursos Informáticos
- Política de Uso de Firmas y Sellos
- Aviso de Privacidad

3

Gestión Organizacional

- Política de los Sistemas de Gestión Integrado
- Política General SARLAFT
- Política de Sostenibilidad
- POLÍTICA DE USO Y CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOATIVAS, JUEGO Y OTRAS ADICCIONES

4

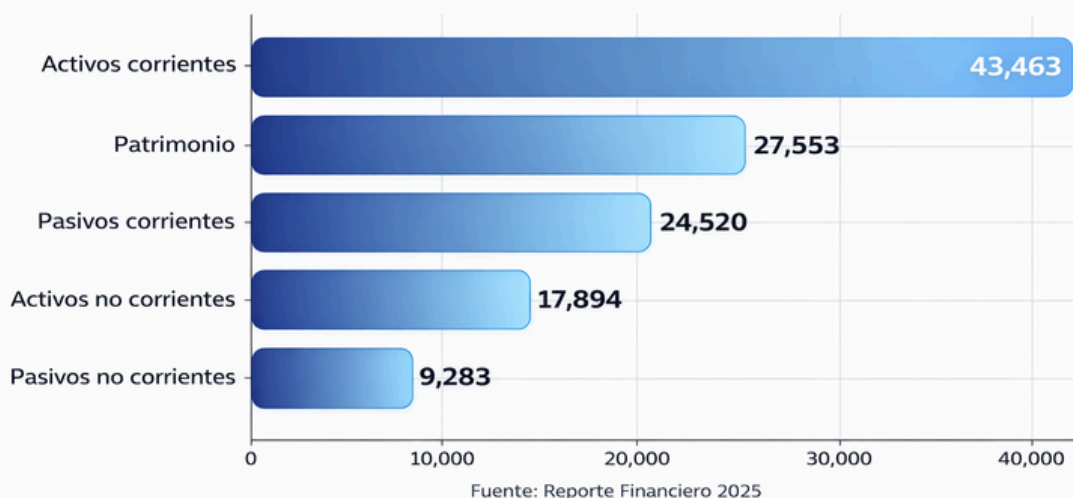
Estructura Financiera



Durante el periodo analizado, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. evidenció una estructura financiera sólida, reflejada en un adecuado nivel de activos y una gestión responsable de sus obligaciones. La composición del balance general demuestra una capacidad estable para atender compromisos corrientes y de largo plazo, respaldada por un patrimonio fortalecido y una administración eficiente de los recursos. Este comportamiento financiero permite a la organización mantener la continuidad de sus operaciones, responder de manera oportuna a sus responsabilidades económicas y generar confianza entre sus grupos de interés, consolidando un desempeño alineado con criterios de sostenibilidad y estabilidad empresarial.

Estructura Financiera Consolidada – 2025

Cifras en Millones de Pesos Colombianos (COP)

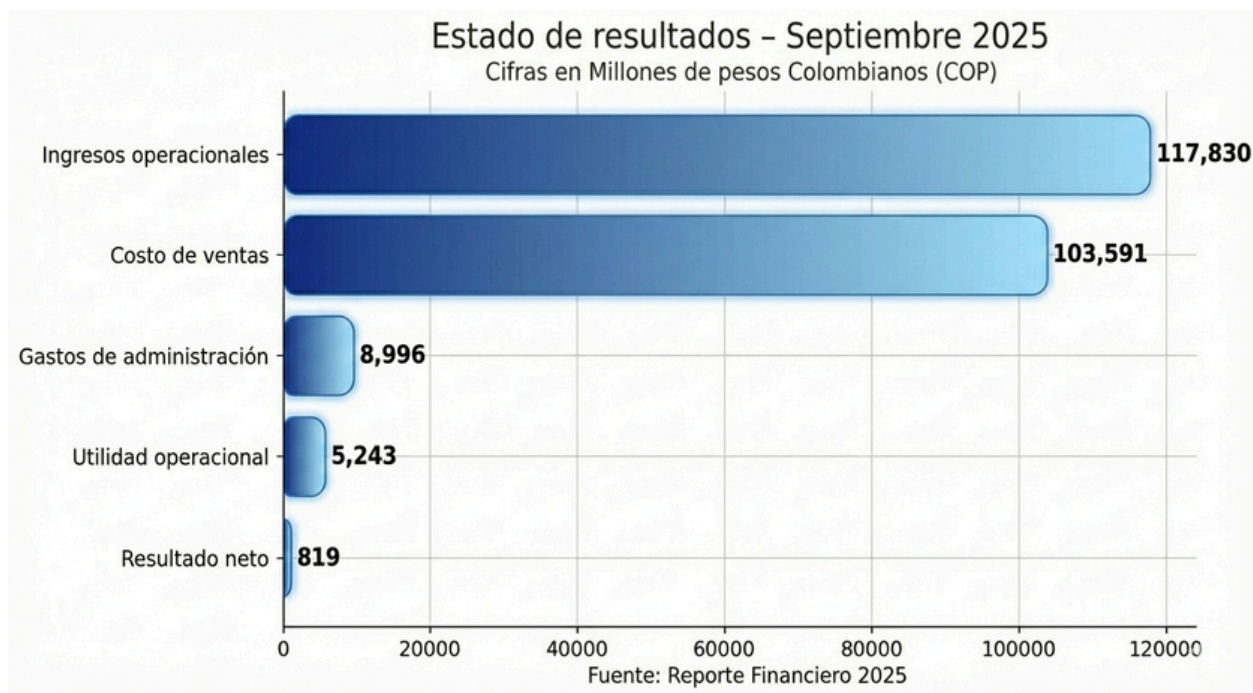


Desempeño Económico

Estado De Resultados



A septiembre de 2025, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. registró ingresos operacionales por \$117.830 millones, reflejando la solidez de su operación principal. El comportamiento de los costos de venta y los gastos de administración evidencia una gestión enfocada en el control y la eficiencia operativa, lo que permitió alcanzar una utilidad operacional de \$5.243 millones, confirmando un desempeño financiero positivo y alineado con los principios de sostenibilidad y estabilidad económica.



Alcance Demográfico de la Organización



★★★★★

Bogotá

TIPO: Sede Principal
MATRÍCULA: 242838
DIRECCIÓN: Carrera 31 No. 25 A-79
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20194100073647



★★★★★

Medellín

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 50394302
DIRECCIÓN: Carrera 83 F No. 15A-55
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20194100073647



★★★★★

Bucaramanga

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 214593
DIRECCIÓN: Carrera 20C No. 588 - 80, Barrio Los Rosales
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100021667



Cali

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 1080380
DIRECCIÓN: Avenida 2 Bis Norte No. 26N-43, Barrio San Vicente
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20204100012837

★★★★★



★★★★★

Manizales

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 214593
DIRECCIÓN: Carrera 20C No. 588 - 80, Barrio Los Rosales
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100021667



★★★★★

Yopal

TIPO: Agencia
MATRÍCULA: 112529
DIRECCIÓN: Calle 9 No. 20-45, Oficina 202
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100012857



★★★★★

Villavicencio

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 147322
DIRECCIÓN: Calle 14 C No. 44 A - 20
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20194100073647



★★★★★

Barranquilla

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 845447
DIRECCIÓN: Carrera 38 No. 68 - 08, Local 5
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100028357



★★★★★

Cartagena

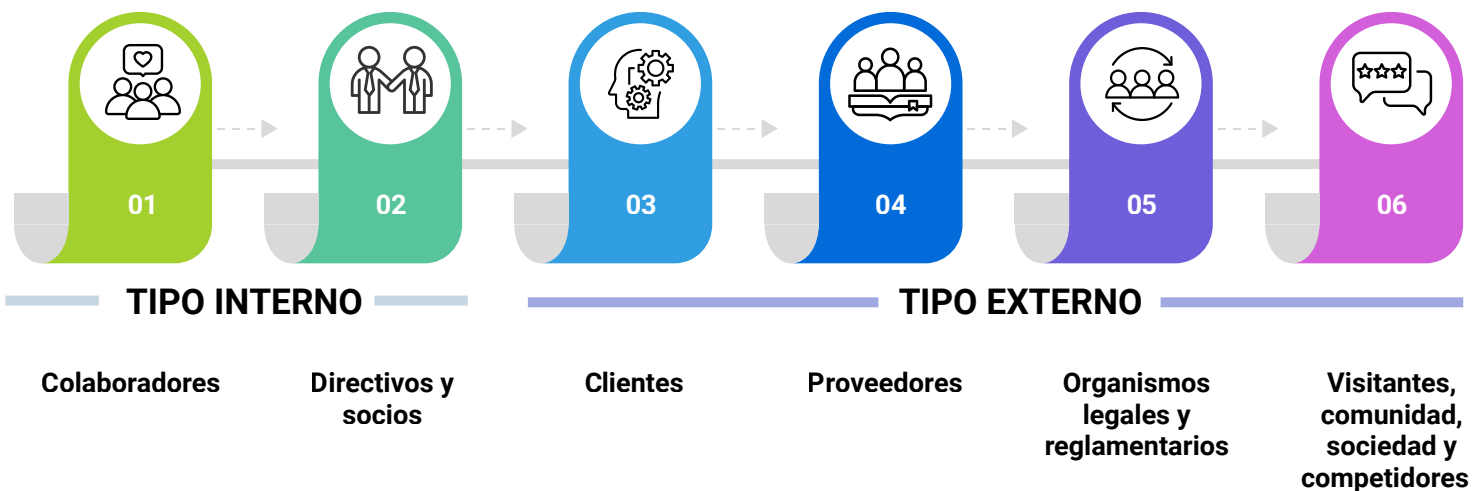
TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 46870002
DIRECCIÓN: Centro Comercial Plaza Colón, Transversal 54 No. 30 - 769, Local 9
TIPO DE AUTORIZACIÓN: Resolución No. 20214100012857

Partes Interesadas



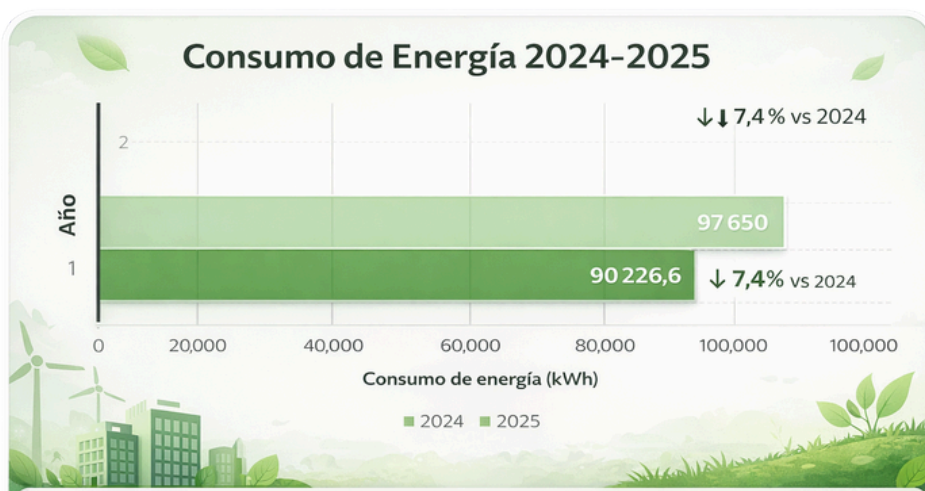
Mediante la matriz de materialidad, Servisión de Colombia evidencia la significancia de los impactos económicos, ambientales, sociales para la organización, donde se interrelaciona la importancia para las partes interesadas con los objetivos de desarrollo sostenible.

PARTES INTERESADAS DE LA ORGANIZACIÓN



Gestión eficiente del agua y la energía

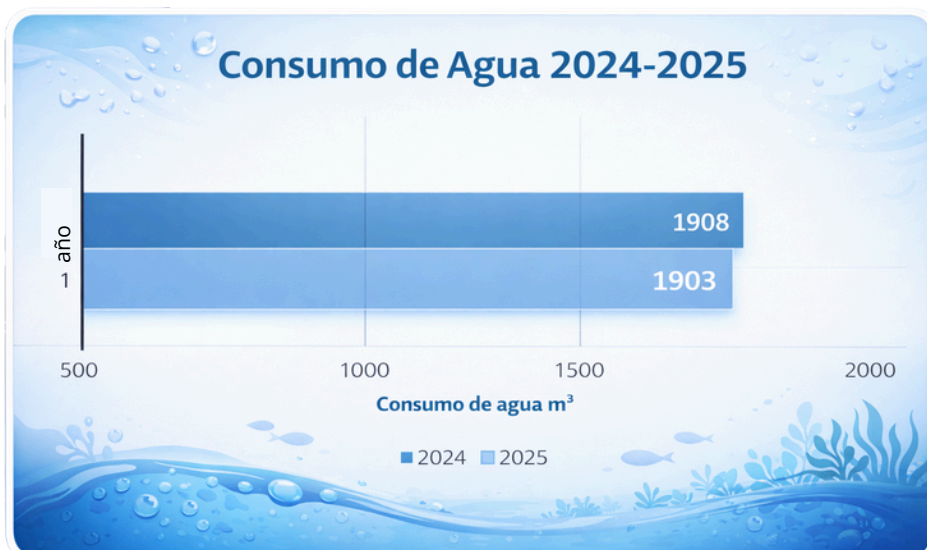
Durante el periodo 2024-2025, Servisión de Colombia continuó fortaleciendo la gestión eficiente de los recursos hídricos y energéticos, como parte de su estrategia de sostenibilidad y uso responsable de los recursos. Los resultados obtenidos son gracias a la aplicación de los Programas Ambientales Implementados, así mismo a la transformación de conciencia en los trabajadores enfocada al uso eficiente de los recursos mediante capacitaciones.



La reducción de 7.423,4 kWh alcanzada en 2025 equivale aproximadamente a 28 días completos de operación eléctrica promedio de la organización.



Aunque el consumo hídrico se mantuvo estable, la optimización lograda representa 5.000 litros de agua preservados.





Para el periodo 2024-2025, se avanzó significativamente en la transición hacia un modelo de economía circular. La tasa de aprovechamiento de residuos pasó del 44,6% al 67,1%, incrementando en más de una tonelada el material reincorporado al ciclo productivo. Los resultados obtenidos son gracias a las buenas prácticas de los procesos internos y fortalecimiento de la cultura ambiental organizacional.



- ✓ Separación en la fuente
- ✓ Mejor cultura ambiental
- ✓ Más material reincorporado al ciclo productivo

La reducción es de 234,71 kg en 2025 equivale aproximadamente a 43 canecas institucionales estándar de 50 litros completamente llenas evitando la generación y envío al relleno sanitario, reflejando una disminución del 19,17 % frente al año anterior.



Cada kilogramo que no llega al relleno sanitario es un avance hacia la sostenibilidad

Gestión Ambiental

Gestión de residuos no peligrosos



Mediante la economía circular Impulsamos las prácticas sostenibles

La implementación de nuevos indicadores de gestión orientados a medir la prolongación de la vida útil de los equipos operativos. A través de estos se evalúa el número de equipos deteriorados frente a aquellos que logran ser recuperados, evitando su disposición final prematura y reduciendo la generación de residuos.

Se adoptó una práctica de aprovechamiento de los apliques de la dotación institucional, logrando la reincorporación de telas y materiales textiles en los procesos productivos de los proveedores.

El programa de transformación de materia mediante un proveedor especializado, a través del cual se realiza el aprovechamiento de heces caninas, transformando este residuo en abono orgánico 100 % libre de patógenos. Esta práctica permitió evitar el envío de 3.512 kg de residuos al relleno sanitario en 2025, contribuyendo a la captura estimada de 3.829 kg de CO₂e durante el año. En 2024, esta gestión permitió capturar aproximadamente 3.797 kg de CO₂e, evidenciando continuidad y mejora en la estrategia de valorización de residuos.



Extensión de vida útil de equipos



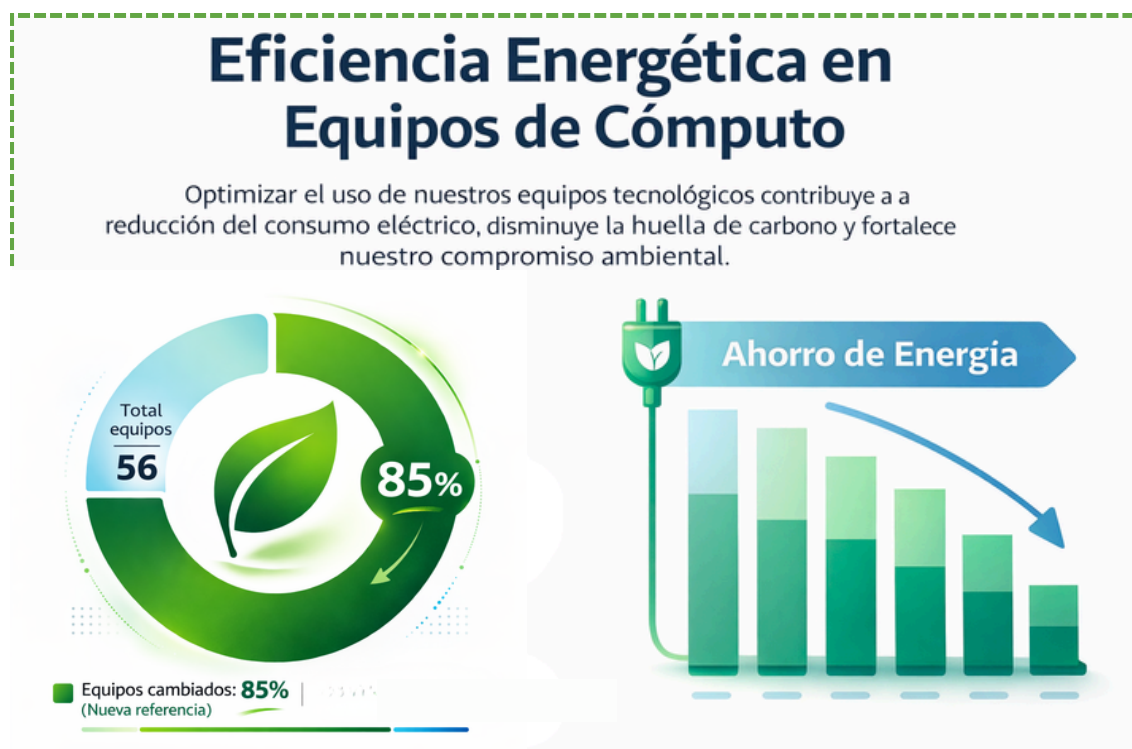
Reincorporación de dotación



Transformación de materia orgánica



Como parte del compromiso organizacional con la eficiencia energética, la mitigación del impacto ambiental y la mejora energética se realizó la compra de equipos que cumplen con estándares internacionales, los equipos evaluados cuentan con certificaciones y registros regulatorios que validan su desempeño energético en distintos mercados.



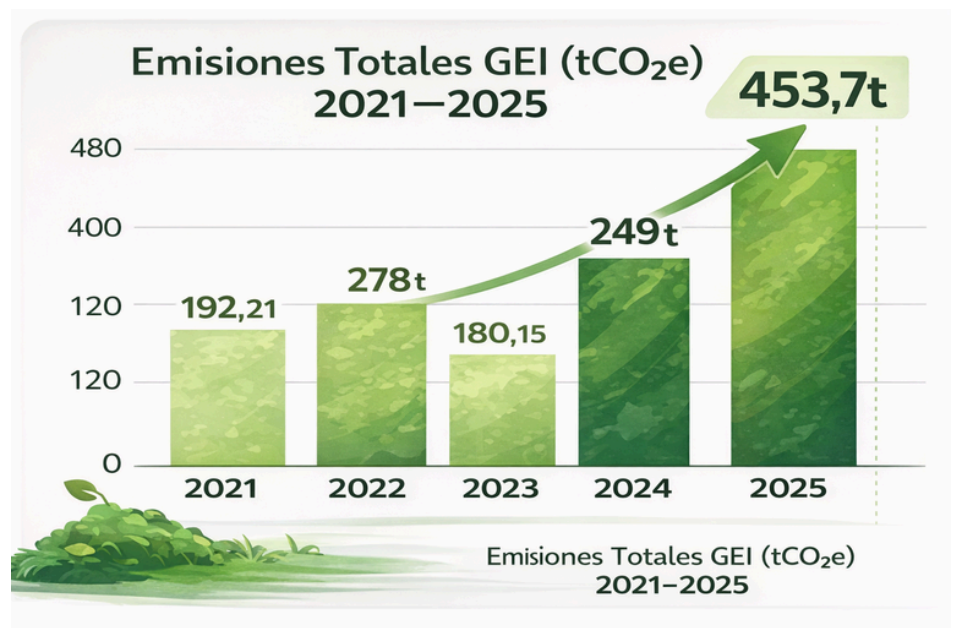
- ✓ **Korea MEPS Certificate**
→ Conformidad con los Minimum Energy Performance Standards (MEPS) de Corea, garantizando que los equipos cumplen exigentes criterios de eficiencia energética y consumo responsable de energía.
- ✓ **Mexico LTE Energy Registration Confirmation**
→ Registro de energía, asociado a cumplimiento de requisitos de eficiencia energética.
- ✓ **Vietnam Energy Certificate**
→ Certificado explícitamente de energía (ambiental/consumo energético).
- ✓ **Vietnam MEPS Test Report**
→ Reporte de ensayo de MEPS, vinculado a eficiencia energética.

Medición de Huella de carbono y compensación de emisiones

Durante el año 2025, se realizó por quinta vez la medición de su huella de carbono y, por segunda vez, llevó a cabo la compensación total de las emisiones correspondientes a los años 2023 y 2024. nuestro compromiso con la acción climática al compensar el 100 % de las emisiones de gases de efecto invernadero.



Identificar, cuantificar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas en la operación.



La compensación se efectuó mediante la adquisición de créditos de carbono certificados del proyecto REDD+ “Planeta agradecido con el Resguardo Indígena Bajo Río Guainía y Río Negro”, desarrollado por Human Forest S.A.S.

Este proyecto se desarrolla en el 61,48 % del territorio del Resguardo Indígena Bajo Río Guainía y Río Negro, en las cuencas de los ríos Tomo, Aquió y Negro, y cuenta con una duración total de 40 años (2018–2037 en su primer período de crédito).



Proyecto REDD+
Bajo Río Guainía



Gestión Ambiental

Reconocimientos ambientales



Impulsamos las prácticas sostenibles y acciones de compensación ambiental dentro de la operación

Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental y el ODS 13: Acción por el clima. Venimos realizando medición de huella de carbono durante 5 años consecutivos y para el año 2023 y 2024, iniciamos el proceso de compensación de nuestra huella de carbono, como parte de nuestro compromiso con la mitigación de los impactos ambientales. Gracias a este esfuerzo, obtuvimos el Sello Verde de Verdad, otorgado por el ente privado CO2Cero, en reconocimiento a nuestra iniciativa de compensación voluntaria de emisiones. Que demuestre el compromiso ambiental por medio de nuestras acciones, resaltando en el mercado por optar un enfoque de sostenibilidad en nuestros procesos y de esta manera contribuir al cuidado del planeta.



Siembra de Árboles y alianzas estratégicas

Durante el año 2025, se desarrollaron jornadas de siembra y donación de 100 plántulas como parte de su estrategia de acción climática y fortalecimiento ambiental. Estas actividades se realizaron en el municipio de Neiva (Huila) y en Fómeque (Cundinamarca), mediante la entrega de especies nativas como Guayacán blanco, Guayacán rosado y Guayacán amarillo.

Esta iniciativa contribuye a la restauración de cobertura vegetal, el fortalecimiento de corredores biológicos y la captura progresiva de carbono en el largo plazo.



ODS 13 Acción por el Clima: al contribuir a la mitigación del cambio climático mediante la captura natural de CO₂ y la promoción de soluciones basadas en la naturaleza.



ODS 15 Vida de Ecosistemas Terrestres: al apoyar la conservación, restauración y uso sostenible de ecosistemas terrestres mediante la recuperación de especies arbóreas nativas.



Fortalecimiento de la Cultura Ambiental Organizacional



Durante el año 2025, se desarrollaron actividades de sensibilización e incentivos ambientales en la sede administrativa, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional orientada al cuidado del medio ambiente. Estas iniciativas serán progresivamente extendidas a los puestos operativos, buscando generar un impacto transversal en toda la organización.

Las actividades implementadas incluyeron:

- Concurso interno de separación en la fuente, orientado a mejorar la correcta clasificación de residuos.
- Reconocimiento al área con mayor tasa de aprovechamiento, promoviendo la competitividad positiva en gestión ambiental.
- Sistema de puntos acumulables por adecuada separación de residuos, como mecanismo de incentivo y participación.
- Charlas ambientales con expertos, enfocadas en sostenibilidad, economía circular y responsabilidad climática.

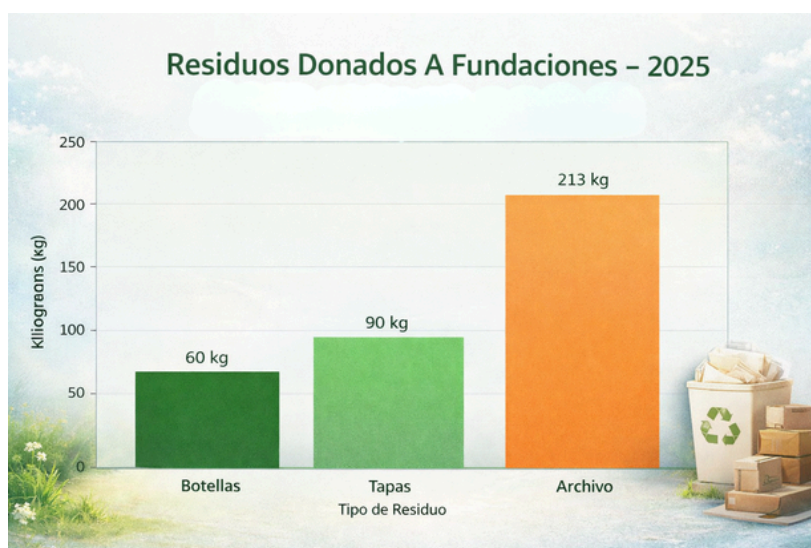


Gestión Ambiental

Fortalecimiento de la Cultura Ambiental Organizacional



Los ODS 12 y 17. Se evidencia en la separación en la fuente, el aprovechamiento de residuos y la reincorporación de materiales en la cadena productiva bajo un enfoque de economía circular. Alianzas para Lograr los Objetivos se refleja en la articulación con fundaciones y aliados estratégicos que permiten transformar residuos en beneficios sociales.



Recolección de plásticos flexibles y residuos aprovechables para su transformación en nuevos materiales, como son parques para poblaciones vulnerables.

Recolección de tapas plásticas con fines solidarios, apoyando programas destinados a niños con cáncer y promoviendo la corresponsabilidad ambiental.

Recolección de residuos de papel para la transformación y reincorporación en nuevos procesos productivos, promoviendo la economía circular y la reducción del consumo de recursos naturales.



Capacitaciones ambientales



Como parte integral de la estrategia de sostenibilidad organizacional, las capacitaciones ambientales constituyen un eje fundamental dentro del plan de capacitación. A través de estos espacios de capacitación, se fortalecen las competencias ambientales de los trabajadores, promoviendo la adopción de prácticas ambientales responsables de acuerdo a nuestros impactos.

Los cuales generan un cambio conductual en el entorno laboral, De esta manera, la organización contribuye activamente a la construcción de una cultura ambiental sostenible, impactando positivamente.



Indicador de cobertura



-  84,9% Personal capacitado
-  15,1% Personal faltante

Comportamiento de la Tasa de Contratación



Durante 2024 y 2025, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. mantuvo una dinámica activa en sus procesos de atracción y vinculación de talento humano. En 2024, la organización incorporó 3.172 nuevos colaboradores, mientras que en 2025 esta cifra ascendió a 3.255 contrataciones, evidenciando la continuidad y estabilidad de la gestión de empleo. No obstante, la tasa de contratación presentó una reducción del 31 % en 2024 al 27 % en 2025, asociada principalmente al incremento en el número de postulaciones, que pasó de 10.234 candidatos en 2024 a 12.000 en 2025, reflejando un mayor alcance, visibilidad y atractivo de la organización en el mercado laboral.



Relaciones Trabajador Empresa

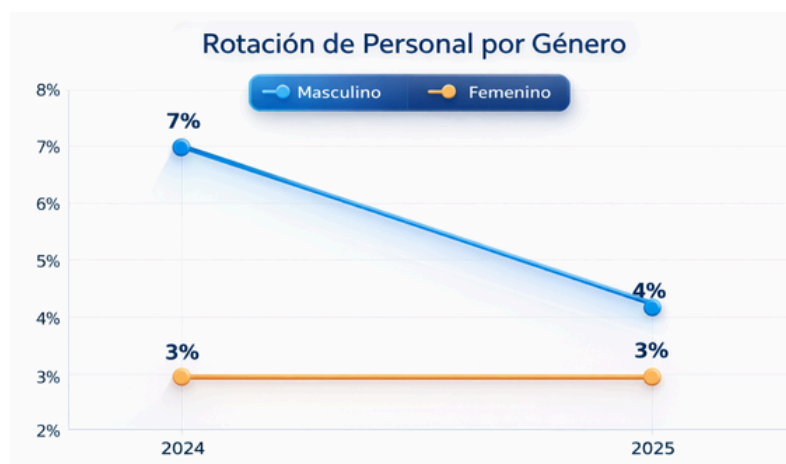
Análisis de Estabilidad Laboral 2024 – 2025



En 2024, la tasa de rotación de personal en Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. se ubicó en 7 % para el personal masculino y 3 % para el personal femenino, mientras que en 2025 estos indicadores descendieron a 4 % en hombres y se mantuvieron en 3 % en mujeres. Este comportamiento evidencia una reducción significativa en la rotación del personal masculino y una estabilidad sostenida en el personal femenino, lo que refleja avances en la retención del talento humano y en la consolidación de condiciones laborales que favorecen la permanencia y continuidad del personal en la organización.

2.2 ROTACIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO

MASculINO				FEMENINO			
Número de empleados que dejan la empresa				Número de empleados que dejan la empresa			
2024	2025			2024	2025		
194	125	2807	2834	93	87	2807	2834
Promedio de empleados				Tasa de contratación			
2024	2025			2024	2025		
2,807	2,834	7%	4%	2,807	2,834	3%	3%



Relaciones Trabajador Empresa

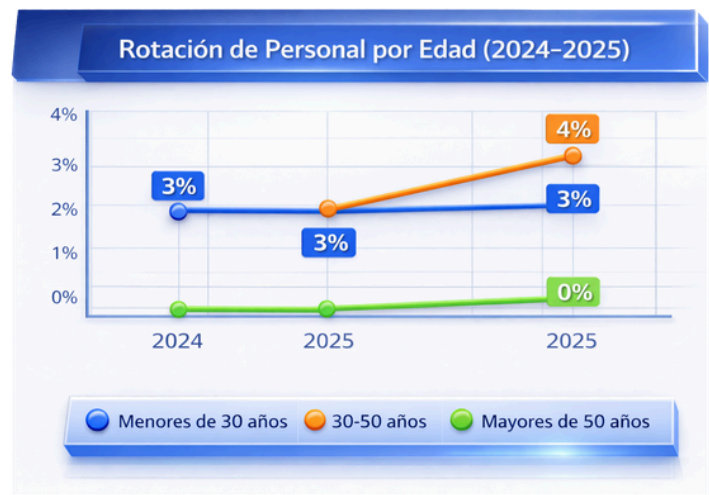
Rotación de Personal por Edad



El análisis de la rotación de personal por edad en 2024 y 2025 muestra estabilidad, con una ligera disminución en empleados mayores de 50 años y un aumento en la rotación de los grupos de menores de 30 años y 30 a 50 años. El grupo de menores de 30 años mantiene una tasa de contratación del 3%, mientras que el grupo de 30 a 50 años sube del 3% al 4%. Además, el total de colaboradores entre 18 y 20 años es de 142 personas, un grupo clave para la retención, lo que resalta la necesidad de fortalecer las estrategias de fidelización para este segmento joven.

2.2 ROTACION DE PERSONAL POR EDAD

PERSONAS	2024	2025
MENORES DE 30 AÑOS		
Empleados que salen	71	92
Promedio de empleados	2.807	2.834
Tasa de contratación	3%	3%
30 - 50 AÑOS		
Empleados que salen	79	118
Promedio de empleados	2.807	2.834
Tasa de contratación	3%	4%
MAYORES DE 50 AÑOS		
Empleados que salen	6	2
Promedio de empleados	2.807	2.834
Tasa de contratación	0%	0%

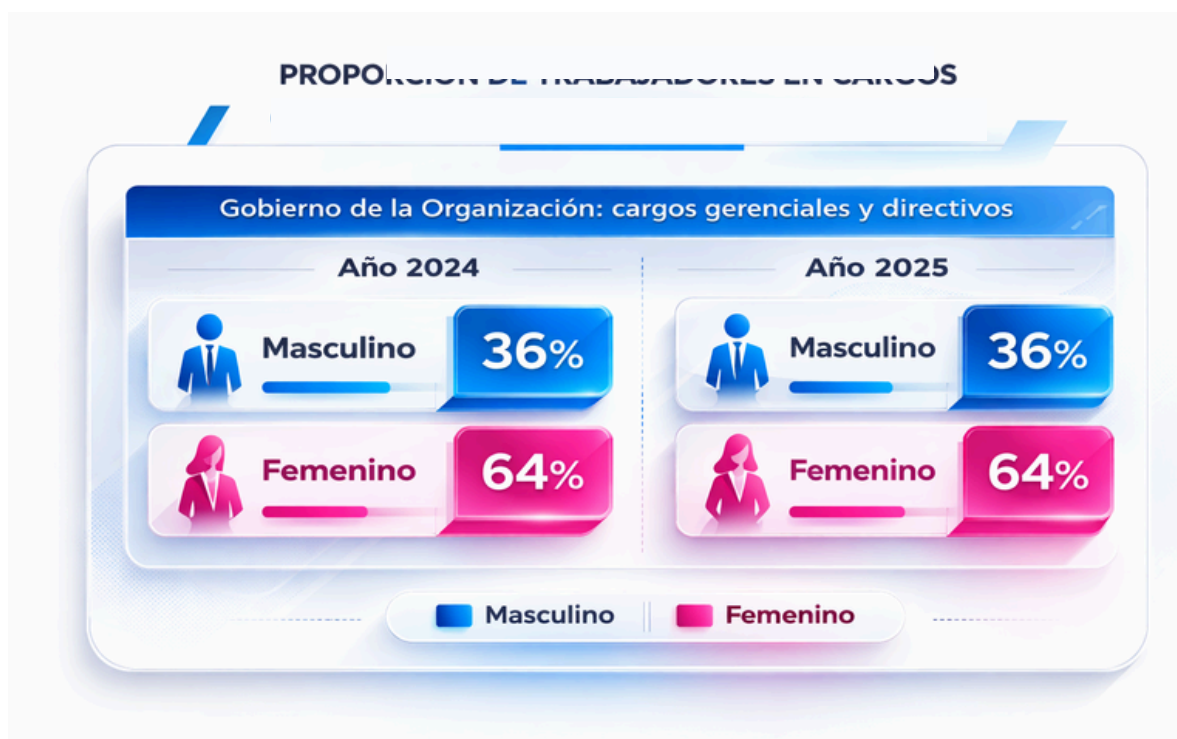


Relaciones Trabajador Empresa

Participación por Género en Cargos Directivos



Durante 2024 y 2025, Servisión de Colombia & CÍA LTDA. mantuvo un equilibrio de género constante en los cargos gerenciales y directivos, con un 36 % de participación masculina y un 64 % de participación femenina. Este patrón demuestra el compromiso continuo de la organización con la equidad de género y la inclusión en los niveles más altos de la toma de decisiones. La estabilidad en esta composición refleja no solo el fortalecimiento de la participación femenina en la estructura directiva, sino también el esfuerzo por garantizar oportunidades laborales igualitarias, que son esenciales para una gestión socialmente responsable y alineada con los principios de diversidad y sostenibilidad.



Distribución Regional – Retiro de Personal

Comparativo 2024 vs 2025

Región	Promedio 2024	Promedio 2025	Participación 2024	Participación 2025
AMAZONAS	0	1	0%	0%
ANTIOQUIA	31	46	20%	24%
ATLANTICO	2	2	1%	1%
BOLÍVAR	0	1	0%	0%
BOYACÁ	1	2	0%	1%
CALDAS	2	5	1%	3%
CAQUETÁ	0	0	0%	0%
CASANARE	0	1	0%	0%
CAUCA	0	0	0%	0%
CUNDINAMARCA	101	110	65%	58%
HUILA	0	1	0%	1%
LA GUAJIRA	0	0	0%	0%
MAGDALENA	0	0	0%	0%
META	0	2	0%	1%
NORTE DE SANTANDER	0	0	0%	0%
PUTUMAYO	0	2	0%	1%
QUINDÍO	1	2	0%	1%
RISARALDA	1	2	1%	1%
SANTANDER	1	1	0%	1%
TOLIMA	1	1	0%	1%
VALLE DEL CAUCA	15	11	10%	6%

Motivos de Retiro de Personal – Año 2025

Motivo de Retiro	Porcentaje
Problemas Familiares	28%
Cambio de trabajo por mejor cargo	13%
Proceso disciplinario	13%
Clima laboral en el puesto de trabajo	8%
Problemas con su jefe inmediato	7%
Solicitud de cambio del cliente	7%
Horarios laborales	5%
Condiciones salariales	5%
Cambio de trabajo por mejor salario	3%
Realización de estudios	3%
Distancia con el puesto de trabajo	2%
No quiere continuar en la disponibilidad	2%
Empalme	1%
Problemas con sus compañeros de puesto	1%
Finalización de la obra	1%
Problemas con el cliente	0%

Total de Motivos Registrados: 16

Tasa de Rotación por Región

El análisis de los retiros de personal en Servisión de Colombia & CÍA LTDA. revela que las situaciones familiares siguen siendo la principal causa de desvinculación, representando el 28 % de los casos. La naturaleza del sector de seguridad privada, con turnos extendidos y operación continua, limita la flexibilidad laboral, lo que dificulta la conciliación entre la vida personal y profesional, especialmente cuando surgen contingencias familiares. En respuesta a este desafío, la organización ha fortalecido su **programa de bienestar**, que incluye flexibilidad en los horarios, **beneficios educativos** y **actividades diseñadas para apoyar a las familias**, contribuyendo al equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

El segundo motivo de retiro se relaciona con las condiciones propias del sector, como la estandarización salarial y la rigidez en la programación de turnos, lo que puede generar una percepción de desventaja frente a otros sectores económicos. Para mitigar este impacto, Servisión de Colombia ha implementado estrategias de **bienestar integral**, como el **adelanto de nómina** y **convenios** con entidades financieras como Comerbas y JFK, que ofrecen **beneficios exclusivos a los colaboradores**. Estas acciones buscan crear un entorno más flexible y favorable para los empleados, ayudando a mejorar la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo.

Finalmente, algunos retiros se deben a incumplimientos de funciones por parte de los colaboradores, quienes no cumplen con todas las tareas asignadas o se desvían de los estándares esperados. En estos casos, la organización garantiza que los empleados siempre tengan la oportunidad de mejorar su desempeño a través de la **capacitación continua**, reforzando constantemente las **funciones de cada puesto** para asegurar que se cumplan con los estándares establecidos. Este enfoque permite mantener un equipo altamente capacitado y comprometido con el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

Bienestar Organizacional como Pilar de Sostenibilidad



Durante 2025, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. priorizó la consolidación de iniciativas orientadas al bienestar integral de sus colaboradores, entendiendo este componente como un factor clave para la sostenibilidad y el desempeño organizacional. Las acciones desarrolladas estuvieron dirigidas a fortalecer el equilibrio personal, laboral y social del talento humano, promoviendo entornos de trabajo que favorecen la participación, el compromiso y la calidad de vida.



Nuestro enfoque se ha basado en la creación de espacios que fomenten la salud física y mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la formación continua y el reconocimiento de nuestros trabajadores. A través de diversas actividades, alianzas estratégicas y programas de apoyo, hemos buscado impactar positivamente en la motivación, el compromiso y la productividad de cada miembro de nuestra organización.

Guarda del Mes

El programa "Guarda del Mes" reconoce a los colaboradores que se destacan por su compromiso, disciplina y excelencia en el servicio. Este reconocimiento se otorga a quienes demuestran un historial impecable y brindan una atención excepcional a clientes y usuarios.



En el marco del Plan de Bienestar 2025, el programa “Guarda del Mes” continuó consolidándose como una estrategia clave de reconocimiento al desempeño y compromiso del personal operativo. Durante 2025 fueron reconocidos 688 colaboradores, lo que representa un incremento del 6,8 % frente a los 644 guardas premiados en 2024. La participación por género se mantuvo estable, con predominio del personal masculino (67 %) y una representación femenina del 33 %, evidenciando continuidad en los criterios de reconocimiento. Este crecimiento refleja el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a valorar el mérito, la disciplina y la excelencia en el servicio.

Guarda del Mes



Compensar como aliado en el desarrollo social y bienestar organizacional



Programas orientados a la calidad de vida, promoción de la salud y bienestar organizacional.

Como parte del fortalecimiento del Plan de Bienestar 2025, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. consolidó su alianza estratégica con la caja de compensación Compensar, orientada a ampliar los beneficios y servicios disponibles para sus colaboradores y sus familias. Esta articulación permitió facilitar el acceso a programas de salud, recreación, educación, formación y apoyo social, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y al equilibrio entre la vida laboral y personal del talento humano.

SUBSIDIOS OTORGADOS 2025

Alianza estratégica Servisión de Colombia – Compensar



Impacto Económico en Nuestros Colaboradores

Línea de Subsidio	Valor Total Otorgado	Observación
 Subsidio Familiar	\$992.753.500	Apoyo directo a las familias
 Subsidio Extraordinario	\$781.200	12 cuotas de \$65.100
 Subsidio Educativo	\$77.736.600	Impulso a la formación académica
 Subsidio a la Gestante	\$4.000.000	Protección a la maternidad
 Subsidio de Mercado	\$9.882.078	Seguridad alimentaria
TOTAL OTORGADO: \$1.084.353.378		



Invertir en bienestar no es un gasto, es una decisión estratégica que fortalece a nuestras familias y consolida nuestra cultura organizacional.



Durante el año 2025, la alianza estratégica entre Servisión de Colombia y Compensar ha generado un impacto significativo en el bienestar económico y social de nuestros colaboradores y sus familias. A través de la asignación de subsidios familiares, educativos, extraordinarios, de mercado y amparo de vida, se ha fortalecido la protección integral del trabajador, beneficiando directamente a más de 1.000 colaboradores y sus núcleos familiares. Estos resultados reflejan no solo cifras, sino una inversión estructurada en calidad de vida, equidad y desarrollo, consolidando el bienestar como un eje estratégico dentro de nuestra cultura organizacional.

TRABAJADORES VIVIENDA Y USOS 2025



Durante el año 2025, los resultados reflejan una gestión sólida y articulada en materia de **subsidiros y beneficios sociales**, especialmente en la **área operativa**, donde se concentra la mayor parte de la población beneficiaria. La asignación de recursos en subsidios familiares, educativos, para gestantes, mercado y programas extraordinarios demuestra el **compromiso institucional** con el bienestar integral de los colaboradores y sus familias. Estas acciones no solo impactan positivamente la estabilidad económica y calidad de vida, sino que también evidencian una **estrategia de responsabilidad social** orientada a fortalecer el entorno laboral. La cobertura y alcance de estos beneficios reflejan un enfoque claro hacia la **responsabilidad social corporativa**, generando un impacto real y sostenible en el bienestar de nuestra fuerza laboral.

Pasadias de Reconocimiento

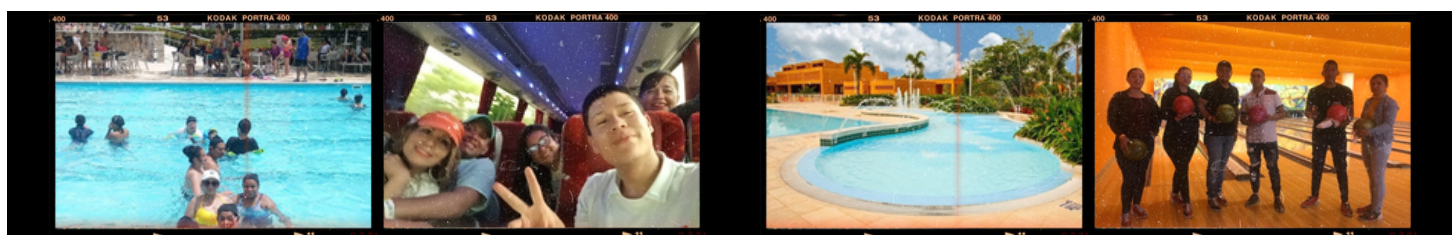
En 2025, 175 colaboradores fueron beneficiados con este incentivo, de los cuales 60 mujeres y 115 hombres recibieron este reconocimiento.

Estos resultados evidencian una participación significativa y equilibrada, consolidando el programa como una herramienta efectiva para fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la cultura de reconocimiento dentro de la organización. A través de este incentivo, se reafirma el compromiso institucional con el bienestar y la valoración del desempeño de los colaboradores.

Entrega de Mercados: Reconocimiento y Apoyo

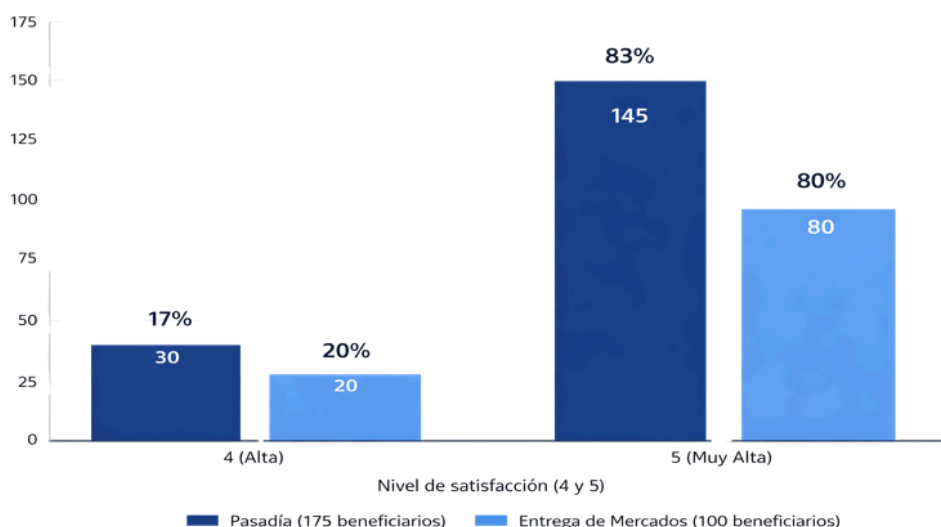
En Servisión de Colombia, implementamos el programa de entrega de mercados como una estrategia de reconocimiento y apoyo dirigida a nuestro personal operativo. Durante el periodo evaluado, 100 colaboradores fueron beneficiados a través de esta iniciativa, la cual estuvo orientada tanto a destacar el compromiso y desempeño en el servicio como a brindar acompañamiento en situaciones particulares de necesidad.

Con este programa, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar integral del equipo, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la solidaridad, el reconocimiento y el respaldo institucional.



Nivel de satisfacción – Actividad Pasadías Compensar y Entrega de Mercados

Total de beneficiarios: Pasadía 175, Entrega de Mercados 100 beneficiarios



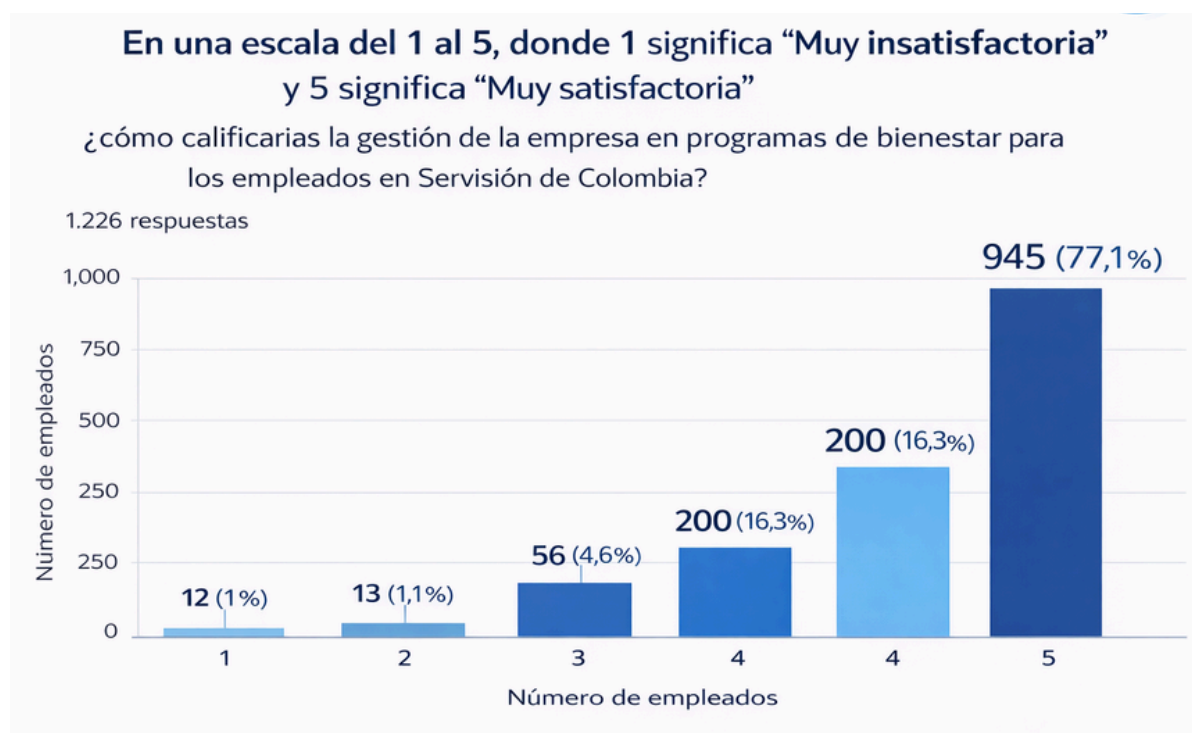
Los resultados demuestran un alto nivel de satisfacción y compromiso por parte de los colaboradores beneficiarios del programa de bienestar, lo cual resalta el impacto positivo de las iniciativas sociales implementadas. En particular, los programas de pasadías y entrega de mercados evidencian no solo la satisfacción de los empleados, sino también cómo estos beneficios contribuyen al fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial. La alta calificación otorgada por los colaboradores refleja la efectividad de estas acciones en mejorar su calidad de vida y refuerza la percepción positiva de la organización, confirmando el compromiso institucional con el bienestar y desarrollo integral de su equipo humano.



Celebración del Día del Guarda

Cada 26 de noviembre, en Servisión de Colombia conmemoramos el Día del Guarda, una jornada institucional dedicada al reconocimiento, la integración y el fortalecimiento del sentido de pertenencia de nuestro personal de seguridad. Durante este evento se desarrollan actividades recreativas y espacios de esparcimiento, acompañados de rifas y premios como electrodomésticos, bicicletas, motocicletas, anquetas y viajes a destinos nacionales, como muestra de agradecimiento por su compromiso y dedicación.

Esta celebración representa un reconocimiento tangible al esfuerzo diario de nuestros colaboradores y consolida una cultura organizacional basada en la valoración del talento, la motivación y el orgullo de pertenecer a la compañía.



Más del 93% de los colaboradores calificó la gestión de la empresa en programas de bienestar en los niveles más altos de satisfacción (4 y 5), evidenciando una percepción ampliamente favorable frente a las iniciativas implementadas. Este resultado confirma la solidez del modelo de bienestar institucional y refleja la confianza, valoración y aceptación de los programas por parte del equipo humano de Servisión de Colombia.

Celebración del Día del Guarda



De un total de 2.365 colaboradores del equipo operativo, se registraron 1.418 inscripciones a las actividades programadas. De este grupo, participaron efectivamente 755 personas en Bogotá y 194 personas a nivel nacional, evidenciando un importante nivel de convocatoria y alcance en las diferentes regiones.

Estos resultados reflejan el interés y compromiso del equipo operativo con los programas institucionales de bienestar, así como la efectividad de las estrategias de difusión y gestión implementadas para promover la participación activa.

Fortaleciendo el Futuro a través de Convenios Educativos

Gracias a nuestra alianza con Compensar, Servisión de Colombia ofrece a sus colaboradores acceso a cursos y diplomados en habilidades blandas y habilidades duras. En 2025, 474 colaboradores se preinscribieron, de los cuales 389 finalizaron satisfactoriamente los programas. Esta formación ha sido clave para el crecimiento profesional y ha permitido que 37 vigilantes asciendan a Operadores de Medios Tecnológicos (OMT), 23 colaboradores de la misma área avanzaran a supervisores, y 6 supervisores fueran promovidos a supervisores motorizados, lo que demuestra el impacto directo de la capacitación en el desarrollo y la carrera profesional dentro de la empresa.

Además, el programa de bienestar incluye convenios con universidades aliadas, que brindan a los colaboradores y sus familias acceso a formación continua a precios accesibles. Estas iniciativas no solo fortalecen el desarrollo profesional, sino que también mejoran el bienestar integral de los empleados y sus seres queridos, promoviendo la estabilidad y el crecimiento dentro de la organización.



Impacto del Programa de Bienestar en la Estabilidad del Personal

En 2025, **Servisión de Colombia** ha demostrado un impacto significativo de su **programa de bienestar** en la **estabilidad y retención del talento**. Cerca del **94%** de los **2,834 colaboradores** participaron en diversas iniciativas de bienestar, lo que refleja un alto nivel de **compromiso y participación** de los empleados. De este grupo, **cerca del 92%** sigue actualmente en la empresa, lo que evidencia la efectividad del programa en fortalecer la **satisfacción laboral** y el **compromiso organizacional**.

La disminución en la rotación de personal durante 2025, con un descenso del 3% al 4% en comparación con el año anterior, confirma que los programas de bienestar contribuyen de manera positiva a la estabilidad laboral, creando un entorno de trabajo más estable y satisfactorio para los empleados.



Formación y Capacitación del Talento Humano

Cobertura de Capacitación en Anticorrupción



Tema	Criterio	2025
Inducción y Re-Inducción	Número total de empleados en la empresa	2516
	Número de empleados capacitados en inducción y reinducción	2516
	Tasa de cobertura de capacitación en anticorrupción	100%

En Servisión de Colombia & CÍA LTDA., los procesos de **inducción y reinducción** son fundamentales para formar a los colaboradores en ética laboral, cumplimiento normativo, seguridad en el trabajo y responsabilidad social empresarial. Estos programas aseguran que todos los empleados comprendan los valores fundamentales de la organización y estén alineados con los principios que guían su desempeño, promoviendo una cultura corporativa sólida y comprometida con el bienestar colectivo.

Esta formación continua no solo garantiza el cumplimiento de las normativas operacionales, sino que también impulsa una cultura de responsabilidad social, en la que los colaboradores actúan de manera ética y responsable tanto dentro como fuera de la empresa. Al fortalecer estos aspectos, Servisión de Colombia refuerza su compromiso con la transparencia, el respeto y el bienestar social, lo que tiene un impacto positivo tanto en el ambiente laboral como en la comunidad y el entorno social.

Cobertura de Capacitación en Anticorrupción

Tema	Criterio	2025
SARLAFT	Número total de empleados en la empresa	3097
	Número de empleados capacitados en SARLAFT	2631
	Tasa de cobertura de capacitación en SARLAFT	85,0%

Tema	Criterio	Total 2025	% Comunicación 2025
Políticas y Procedimientos Anticorrupción	Proveedores	71	100%
	Clientes	64	100%
	Total de Socios de Negocio	135	100%

A través de la capacitación en SARLAFT desarrollada durante 2025, Servisión de Colombia & CÍA LTDA. reafirmó su compromiso con la responsabilidad social y la gestión del riesgo en todos los niveles de la organización. Este proceso educativo no solo abarcó a los colaboradores internos, sino que también incluyó a proveedores, clientes y partes interesadas, garantizando una visión compartida sobre la importancia de prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo. La capacitación fortaleció las capacidades de identificación de señales de alerta y los procedimientos de reporte, promoviendo una cultura de ética y legalidad en toda la cadena de valor.

De esta manera, Servisión de Colombia sigue consolidando una cultura organizacional orientada a la transparencia, el cumplimiento normativo y la protección reputacional, asegurando que todos los actores involucrados en su operación actúen con responsabilidad individual y un compromiso social firme. Este enfoque refuerza la capacidad de la empresa para gestionar los riesgos de manera efectiva, al tiempo que fortalece la colaboración y el compromiso ético entre todos sus socios y partes interesadas.

Políticas Laborales y Relaciones de Trabajo



Durante 2024 y 2025, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. mantuvo un modelo de vinculación laboral directa, garantizando que la totalidad de sus colaboradores cuente con un contrato conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, sin recurrir a esquemas de intermediación laboral. Este enfoque se encuentra respaldado por un conjunto de lineamientos internos que regulan y fortalecen las relaciones laborales, entre los que se incluyen la Política de Derechos Humanos, el Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Sostenibilidad y la Política de Tratamiento de Datos Personales. La vigencia y aplicación continua de estas políticas en ambos periodos contribuyó a asegurar un entorno laboral transparente, formal y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.



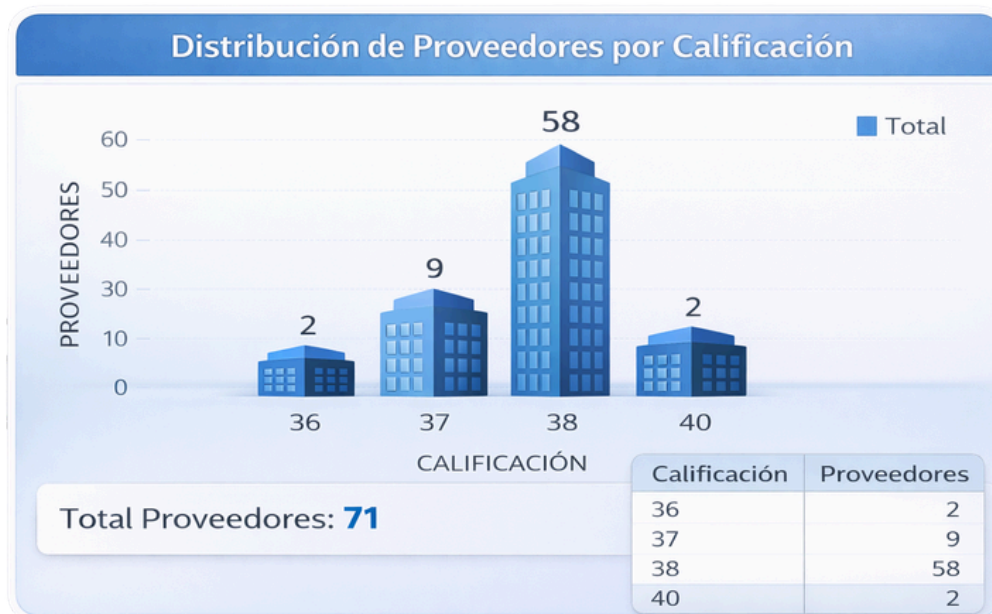
Para asegurar el cumplimiento legal en la cadena de suministro, Servisión de Colombia & CÍA. LTDA. aplicó herramientas como la Política de Gestión del Riesgo, la Política SARLAFT, el Código de Ética y Conducta y el Anexo HSEQ para proveedores. Estas medidas, vigentes y fortalecidas entre 2024 y 2025, permitieron reforzar los mecanismos de control, seguimiento y gestión responsable de los contratistas y proveedores.

Cadena de suministro



IMPACTO EN LA CADENA DE SUMINISTRO





Durante 2025, Servisión de Colombia evaluó 71 asociados de negocio como parte de su gestión sostenible de la cadena de valor. La composición de proveedores estuvo conformada por 40 microempresas, 25 pequeñas empresas, 4 medianas y 2 grandes empresas, promoviendo el desarrollo empresarial, la inclusión productiva y la generación de empleo.

De este total, tres proveedores implementan prácticas sostenibles mediante planes de retoma de productos que se vuelven obsoletos, los cuales son renovados e incorporados con nuevas tecnologías. Asimismo, se cuenta con proveedores que desarrollan acciones orientadas a la reducción de residuos y a la implementación de medidas ambientales en sus procesos.

En los procesos de selección y permanencia se aplican criterios ambientales, sociales y de debida diligencia para prevenir riesgos y fortalecer una gestión responsable, en concordancia con el lineamiento establecido en el Anexo HSE corporativo

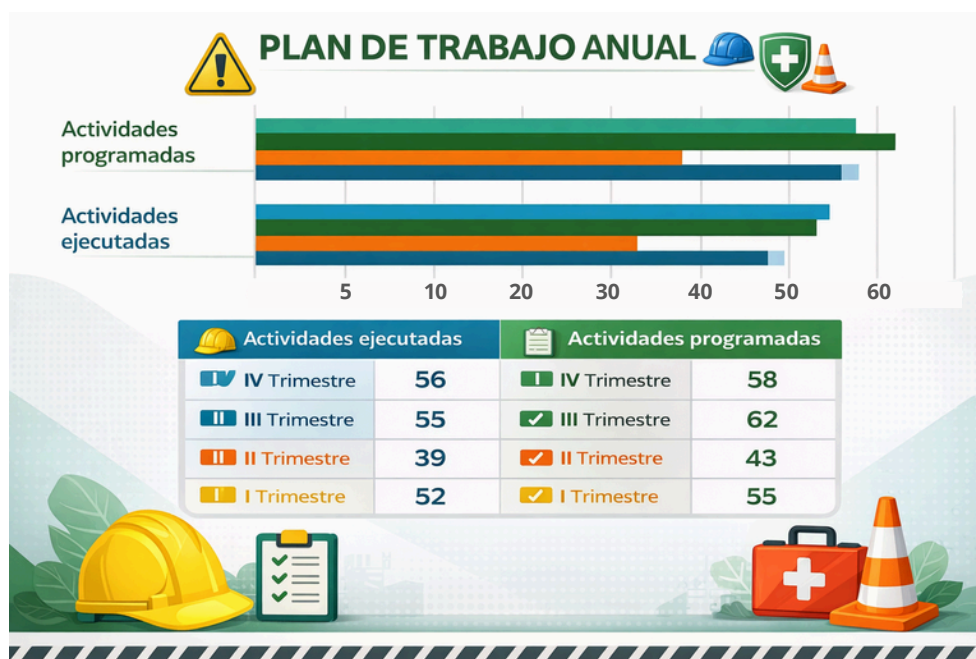
Ambientes Laborales Seguros y Saludables



En Servisión de Colombia, se asegura la calidad en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante un equipo profesional altamente capacitado que opera a nivel nacional, liderando la implementación de acciones orientadas a prevenir y mitigar accidentes, enfermedades laborales y daños a la salud de los colaboradores.

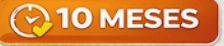
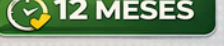
Para garantizar el cumplimiento del sistema de SST, se monitorean indicadores clave como la frecuencia y severidad de la accidentalidad, el porcentaje de accidentes mortales y la incidencia de enfermedades laborales, así como el seguimiento al ausentismo médico.

Adicionalmente, se verifica el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual y el desarrollo de las capacitaciones programadas, permitiendo tomar decisiones oportunas que fortalecen un entorno laboral seguro, saludable y alineado con la normativa vigente.



Identificación De Peligros, Evaluación De Riesgos E Investigación De Incidentes

Dentro de Servisión de Colombia y CIA Ltda., se tiene establecido un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, es responsabilidad del coordinador de HSE, quien debe aplicar el Formato de Análisis de Trabajo Seguro (ATS) antes de iniciar cualquier actividad. La matriz de identificación de peligros se actualiza anualmente o conforme a la priorización de los riesgos. Los peligros se clasifican en tres niveles: Alto, Medio y Bajo, dependiendo de la exposición y efectividad de los controles.

		
Nivel de Priorización		Tiempo de Actualización
 ALTO	Peligros identificados con controles existentes que no son pertinentes ni suficientes, con una exposición frecuente, se ha materializado el riesgo en el último año.	Se debe realizar verificación y actualización en un tiempo no mayor a 
 MEDIO	Peligros identificados con controles existentes que son pertinentes , pero no suficientes, con exposición esporádica, no se ha materializado el riesgo en el último año.	Se debe realizar verificación y actualización en un tiempo no mayor a 
 BAJO	Peligros identificados con controles existentes que son pertinentes y suficientes, con exposición ocasional o esporádica, no se ha materializado el riesgo en el último año.	Se debe realizar verificación y actualización en un tiempo no mayor a 

Servisión de Colombia mantiene actualizada su matriz de peligros ante cambios en procesos, infraestructura o normativas. La gestión de riesgos se basa en una jerarquía de controles que prioriza la eliminación del peligro, seguido por sustituciones, controles de ingeniería, administrativos y el uso de elementos de protección personal. Las acciones se planifican según el nivel de riesgo y se acompañan de seguimiento trimestral. Entre las medidas implementadas se destacan la capacitación continua, mejoras ergonómicas, mantenimiento preventivo y la promoción de una cultura de seguridad, garantizando así la identificación y control efectivo de los peligros en las actividades diarias.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Promoción Y Prevención Seguridad Y Salud en el Trabajo



Se desarrollaron campañas y charlas de sensibilización dirigidas a todo el personal, enfocadas en la promoción del bienestar integral, abordando la higiene postural y la protección de pies y piel, con el propósito de generar mayor conciencia sobre la prevención de riesgos y el autocuidado en el entorno laboral.

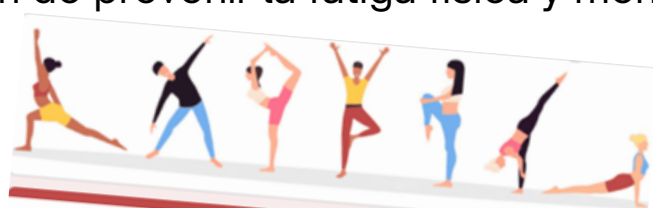


Seguridad y Salud en el Trabajo

Promoción Y Prevención Seguridad Y Salud en el Trabajo



Adicional se implementaron pausas activas mediante enlaces y videos difundidos por los canales de comunicación interna, complementadas con recordatorios automáticos cada dos horas en la sede principal, con el fin de prevenir la fatiga física y mental



PAUSAS ACTIVAS DIARIAS

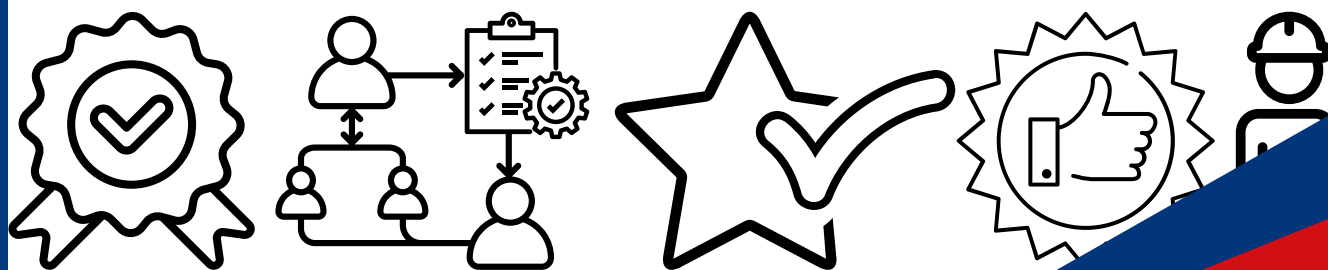
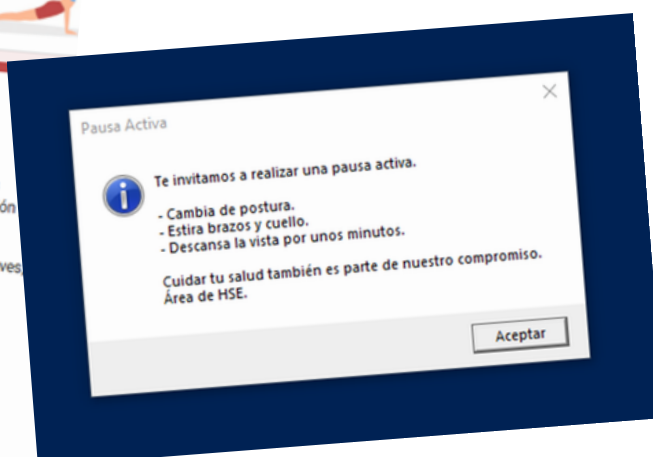
¡Recuerda que tu bienestar es lo más importante! 🌟

Tómate un breve descanso para activar tu cuerpo y mente. Unos minutos de **pausas activas** al día no solo aumentan tu energía, sino que también mejoran tu concentración y productividad. 🧠

Levántate, estira tus brazos, gira tu torso, camina un poco... ¡Te lo mereces! Si te mueves ¡tu cerebro también se mueve! 🧠

¡Sigue adelante, pero con energía renovada! 🌟

1. [Adiós Cansancio](#)
2. [Cuidando tu guardaespaldas](#)
3. [Una parada en el camino](#)
4. [Vamos por una parada](#)
5. [Ojo con los ojos](#)
6. [Cuidando tus manos](#)



Participación De Los Trabajadores, Consultas Y Comunicación Sobre Salud Y Seguridad En El Trabajo

Se han desarrollado, implementado procesos efectivos que fomentan la participación activa y la consulta de todos sus colaboradores, a todos los niveles y en cada función relevante dentro de la organización. Estos procesos aseguran que las voces de los empleados sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones, promoviendo un ambiente colaborativo y un compromiso mutuo. Para ello, se han establecido diversos mecanismos estructurados, tales como:

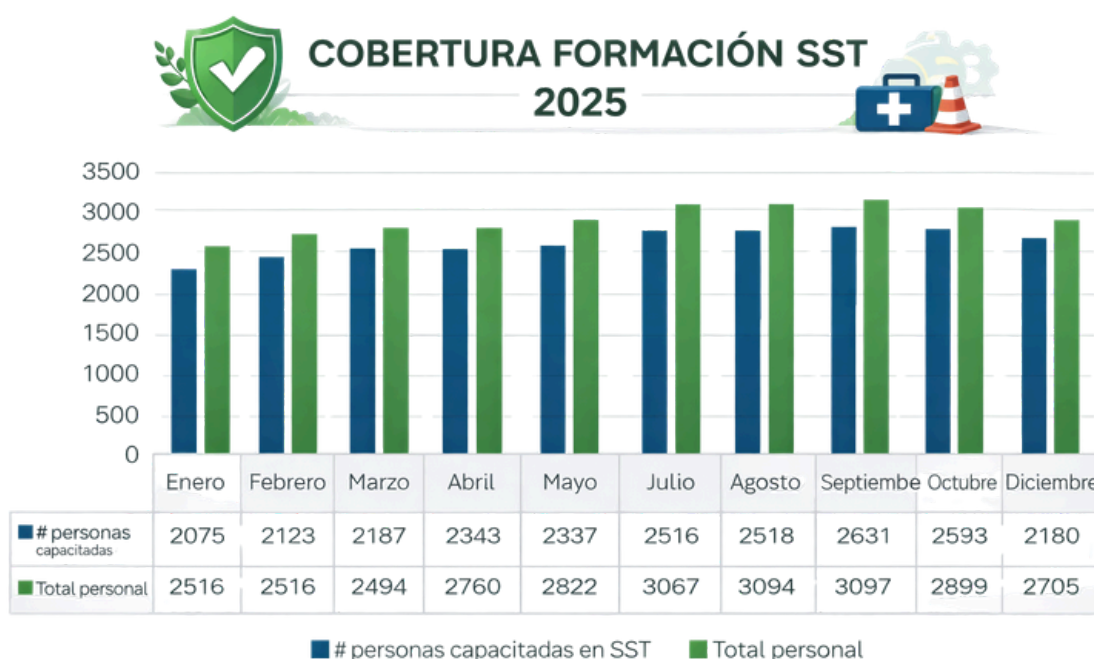
PARTICIPACIÓN	CONSULTA
1. Comité de convivencia Laboral (CCL) 2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 3. Brigada de Emergencia 4. Comité de Seguridad Vial 5. Trabajadores	• Correo Electrónico convivencia@servisióndecolombia.co • Código QR Manual de conocimiento corporativo  • Código QR _ Reporte Condiciones y actos Inseguros 

Formación Y Cobertura De Trabajadores Sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo



Con el propósito de garantizar la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el año evaluado Servisión de Colombia ejecutó inducciones, reinducciones y jornadas de capacitación orientadas a la promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La cobertura de las capacitaciones se determinó mediante la relación entre el número de trabajadores capacitados y el total de personal vinculado, alcanzando un promedio anual aproximado del 84 %, lo que evidencia un seguimiento sistemático a la participación del personal y permite fortalecer la planeación de acciones formativas para ampliar la cobertura en los períodos siguientes.



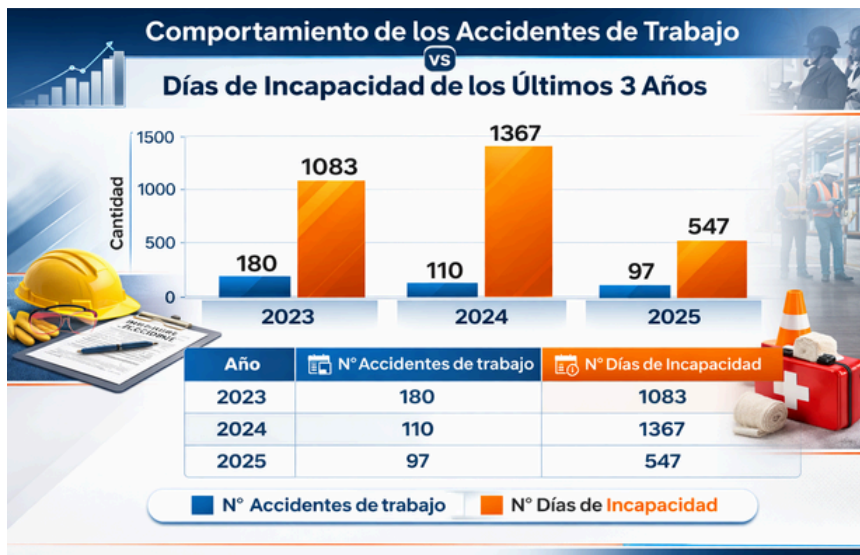
Seguridad y Salud en el Trabajo

Incidentes, Accidentalidad O Enfermedad Laboral



Se indica por parte de ortopedista reintegro laboral sin restricciones medicas laborales, teniendo en cuenta que persiste limitación para flexión completa de la mano izquierda en caso de presentar sintomatología o empeorar el estado base debe consultar por EPS, por lo tanto se reintegra trabajador a su actividad laboral.

Al comparar la accidentalidad laboral entre 2024 y 2025, se evidencia una leve disminución del 4 %, al pasar de 110 accidentes en 2024 a 97 eventos en 2025.

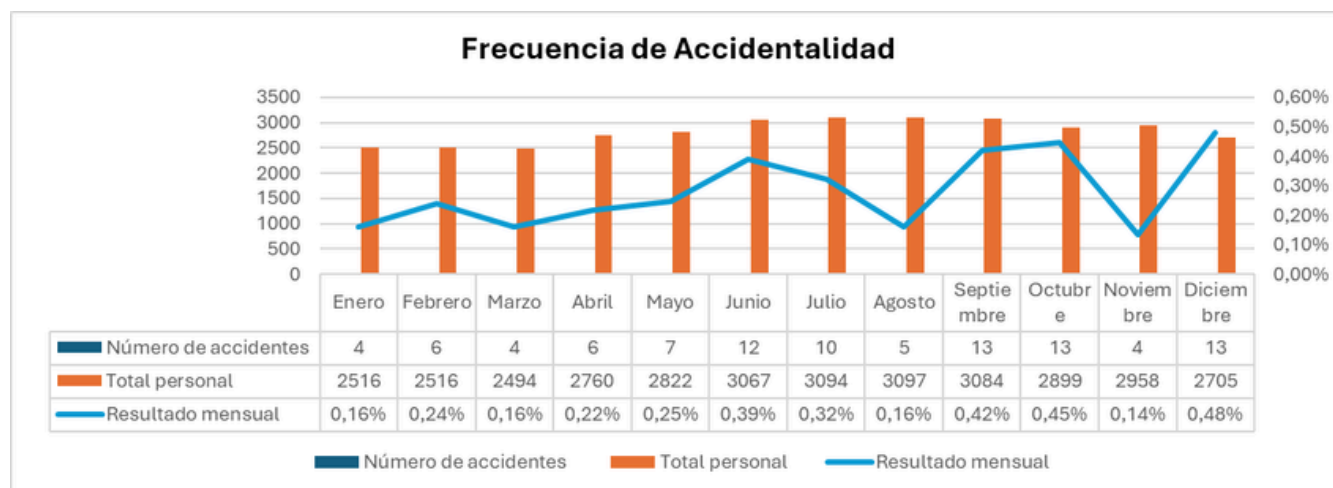


Debido a que se han implementado diversas medidas de control, que incluyen la capacitación continua del personal en seguridad y salud en el trabajo, la mejora en las condiciones laborales, el ajuste de los espacios de trabajo de acuerdo con normas ergonómicas, y el mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones para minimizar los riesgos identificados.

Incidentes, Accidentalidad O Enfermedad Laboral



Debido a que se han implementado diversas medidas de control, que incluyen la capacitación continua del personal en seguridad y salud en el trabajo, la mejora en las condiciones laborales, el ajuste de los espacios de trabajo de acuerdo con normas ergonómicas, y el mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones para minimizar los riesgos identificados



Adicional podemos evidenciar en la frecuencia el comportamiento de disminución de accidente en el primer semestre.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Accidentalidad Laboral



Se relaciona el comportamiento de la accidentalidad de los últimos 3 años.



Se indica por parte de ortopedista reintegro laboral sin restricciones medicas laborales, teniendo en cuenta que persiste limitación para flexión completa de la mano izquierda en caso de presentar sintomatología o empeorar el estado base debe consultar por EPS, por lo tanto se reintegra trabajador a su actividad laboral.

Al comparar la accidentalidad laboral entre 2024 y 2025, se evidencia una leve disminución del 4 %, al pasar de 110 accidentes en 2024 a 97 eventos en 2025.

Debido a que se han implementado diversas medidas de control, que incluyen la capacitación continua del personal en seguridad y salud en el trabajo, la mejora en las condiciones laborales, el ajuste de los espacios de trabajo de acuerdo con normas ergonómicas, y el mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones para minimizar los riesgos identificados.

Agente De Accidentalidad Laboral



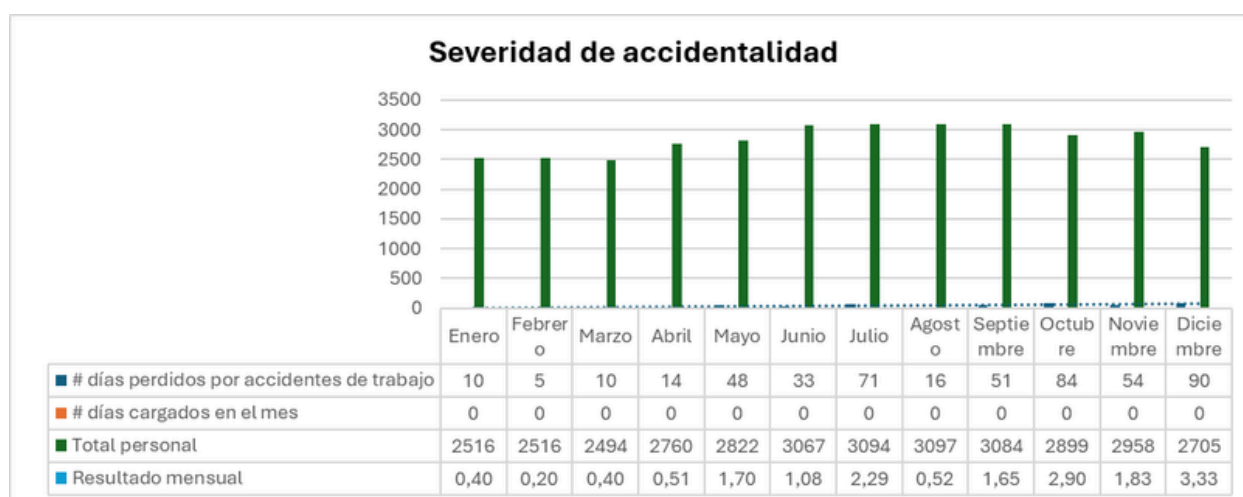
En 2025, se registró que el 78% de los accidentes estuvieron principalmente vinculados a las condiciones del entorno laboral (ambiente de trabajo). Esto resalta la necesidad de mejorar las condiciones laborales para prevenir accidentes y garantizar la seguridad de los trabajadores.



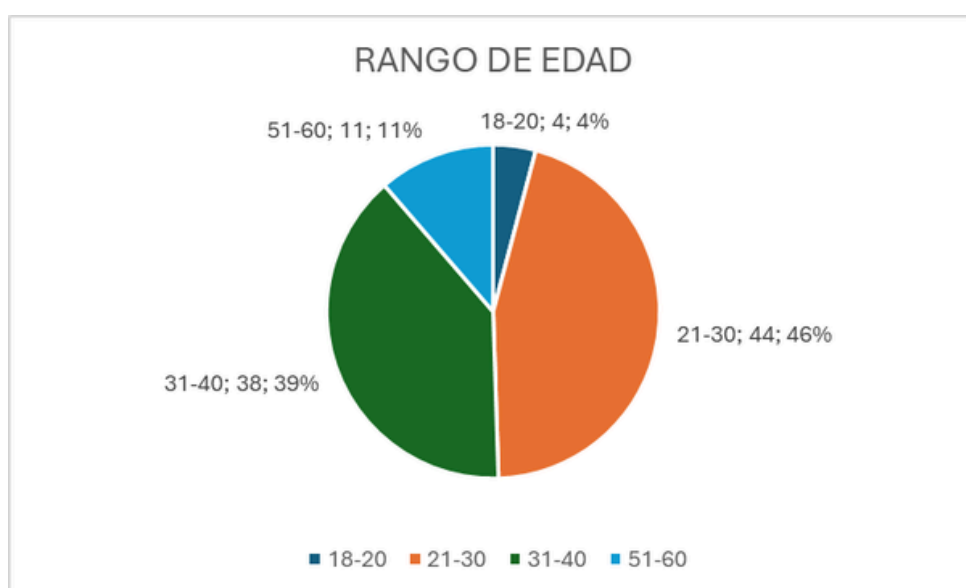
Severidad De Accidentalidad



En la severidad se resalta que, aunque se aumentan los días perdidos, no se cuentan con accidentes graves o mortales, este aumento se debe a la recuperación en particular de cada



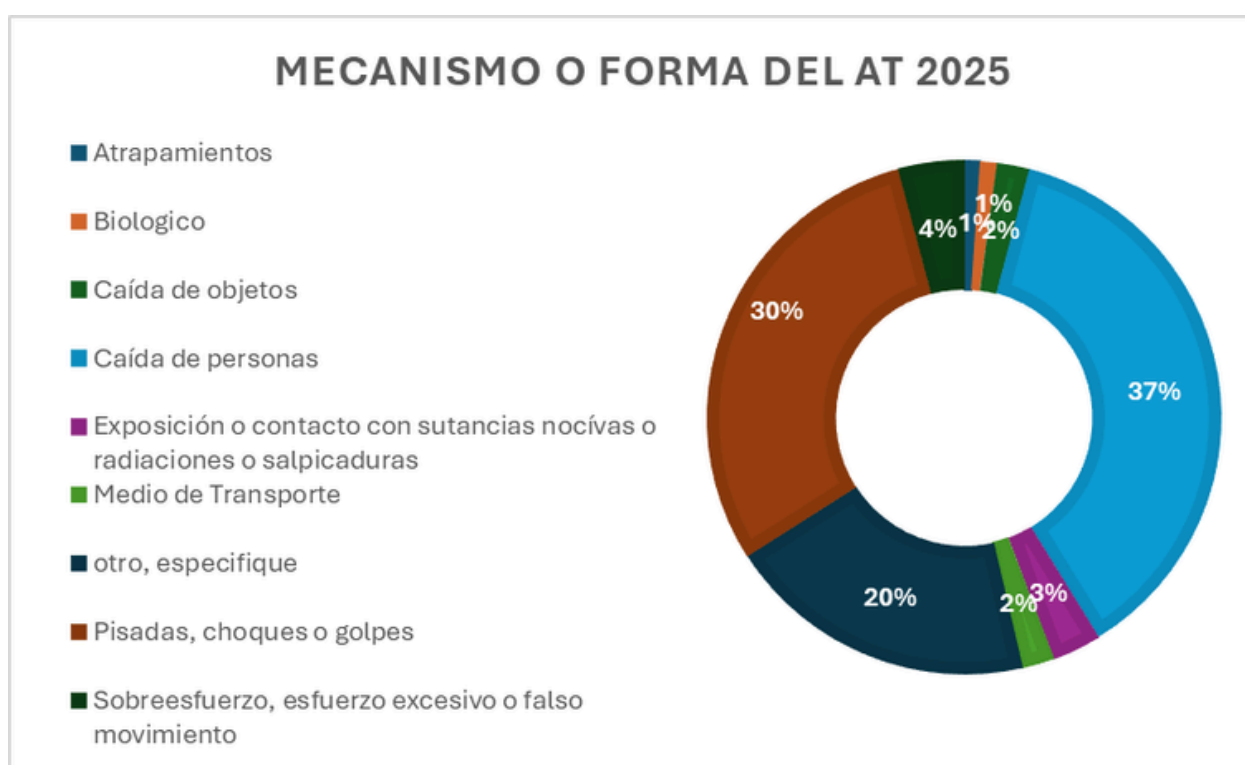
Rango De Edad



La mayor concentración de accidentes se presenta en la población entre 21 y 40 años, que en conjunto representa el 85% del total de los casos.

Mecanismo De Accidentalidad

En 2025, el principal mecanismo de accidente fue la caída de personas (36 casos), seguido de pisadas, choques o golpes (29 casos) y la categoría otros (19 casos). En menor proporción se presentaron eventos por sobreesfuerzo, exposición a sustancias, caída de objetos, medios de transporte, atrapamientos y riesgo biológico. Estos resultados orientan la priorización de acciones preventivas enfocadas en riesgos locativos, desplazamientos seguros y control operativo.



Como medida preventiva ante los accidentes laborales registrados en 2024, se incrementaron las capacitaciones semanales en los contratos con mayores índices de accidentalidad. Estas acciones incluyeron un enfoque específico en los riesgos psicosociales, ergonómicos y de seguridad vial, en el marco de la Semana de la Salud. Además, se han implementado avances en la identificación y mitigación de los riesgos laborales locativos en cada contrato, con énfasis en las caídas a nivel, consideradas los incidentes más prevalentes.

COPASST

Voces que Protegen y Unen



El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) desempeñó un papel activo en el fortalecimiento de las condiciones laborales mediante las reuniones mensuales. Estas acciones reflejan el compromiso del comité con la prevención de riesgos y la promoción de una cultura de autocuidado.

- ✓ 1. Identificación de peligros y riesgos
Identifican condiciones y actos inseguros.
Participan en inspeccionan en las áreas de trabajo.



- ✓ 2. Canal de comunicación
siempre están dispuestos a ayudar siendo enlace entre trabajadores y empleador en temas SST. En las reuniones mensuales se socializan y analizar sugerencias o inquietudes.



- ✓ 3. Recomendaciones y mejora continua
Proponen acciones preventivas y correctivas.
Apoyando la mejora del sistema de SST.



Convivencia Laboral: Base de un Clima Organizacional Saludable



Durante el 2024 y 2025, el Comité de Convivencia Laboral de Servisión de Colombia desempeñó un rol fundamental en la promoción de ambientes laborales basados en el respeto, la empatía y la comunicación efectiva. A través de espacios de escucha activa, intervenciones oportunas y actividades de sensibilización, se abordaron situaciones que podrían afectar el bienestar emocional y relacional de los colaboradores. Estas acciones contribuyeron a fortalecer un clima organizacional saludable, prevenir conflictos y fomentar relaciones laborales armónicas, en cumplimiento con las disposiciones legales vigentes y los valores corporativos de la organización.





servisión

de Colombia

LA TRANQUILIDAD DE ESTAR SEGURO



Phone

(601) 514 0275



Email

comercial@servisiondecolombia.com



Website

www.servisiondecolombia.com

“En el viaje hacia el éxito, cuidar el bienestar de cada uno de nuestros colaboradores es el combustible que impulsa nuestro camino. Juntos, construimos un futuro donde el cuidado mutuo y el crecimiento personal son las piedras angulares de nuestro éxito compartido”. (Anónimo)