



**SEGURIDAD
INTEGRAL
EMPRESARIA**

AÑO 2016

Introducción

Esta es la quinta presentación de la Comunicación de Progreso de SIE, sobre nuestro accionar en este último año con respecto a los principios del Pacto Global con los cuales nos hemos comprometido. Nos es sumamente gratificante continuar compartiendo con la comunidad nuestras acciones en la materia, reconociendo los desafíos y complejidades que atraviesan las compañías este último tiempo en Argentina, lo que, sin embargo, no nos ha hecho disminuir esfuerzos para seguir apostando a la continuidad de nuestro compromiso asumido.

En la primera parte del documento encontraremos una síntesis en referencia a la descripción de la empresa y al manejo de expectativas sobre nuestra actividad, su público interno y los clientes.

En las páginas subsiguientes, nos encontraremos con el desarrollo de nuestras políticas, procesos, acciones e indicadores en referencia a los principios con los que estamos comprometidos.

07 de Octubre de 2016
Juan Pablo Toro
Director

Contacto: Juan Pablo Toro
Email: jptoro@siesa.com.ar **Teléfono:** 5199-0535 **Fax:** 4543-2870

Índice

Descripción de la empresa.....	Pág. 3
Manejo de Expectativas.....	Pág. 3
<i>Desarrollo de Principios del Pacto Global:</i>	
Principio n° 1.....	Pág. 5
Principio n° 2.....	Pág. 7
Principio n° 3.....	Pág. 8
Principio n° 4.....	Pág. 9
Principio n° 5.....	Pág.11
Principio n° 6.....	Pág.11
Principio n° 7	Pág.13
Principio n° 8.....	Pág.13
Principio n°10.....	Pág.14
Acciones por fuera del Pacto Mundial.....	Pág.15

Descripción de la Empresa

SIE conforma una organización que se dedica a la provisión de servicios de **Seguridad Privada** (vigilancia física y electrónica) en importantes centros empresariales, exclusivos complejos residenciales y en instalaciones de empresas de primer nivel, dentro del ámbito de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. Si bien nos enfocamos especialmente en seguridad física y patrimonial, también brindamos a nuestros clientes diversos servicios de valor agregado integrados a nuestra prestación, desde sistemas de seguridad electrónica y consultoría, a investigaciones particulares.

Contamos con un perfil diferente a la mayoría de las empresas del sector. Somos una **compañía joven dirigida por profesionales de empresa**, formados en administración de negocios y tecnología, con especialistas de probada experiencia en la materia. Nuestro equipo de Vigiladores interpreta cabalmente la misión de la empresa, para consolidar la calidad de servicio que nuestros clientes, y la sociedad en su conjunto, demandan de la actividad.

Nuestra **visión** es mantenernos como una empresa de mediano porte, con fuerte foco en un grupo reducido de clientes y una profunda orientación hacia la atención totalmente personalizada. De este modo, nos diferenciamos en características tales como velocidad, flexibilidad y agilidad.

Por otro lado, nos consideramos una empresa fuertemente orientada a nuestro **capital humano**, entendiendo que las personas son la pieza fundamental y estratégica de nuestro éxito y de la satisfacción de nuestros clientes. Por este motivo, volcamos importantes esfuerzos hacia la integración, motivación y satisfacción de nuestros colaboradores, buscando crear un ámbito favorable de desarrollo laboral y personal. Las acciones en atracción, desarrollo y retención de personal forman parte de nuestra estrategia para fomentar el espacio de identidad y de vocación que requiere el oficio de la seguridad, lo que constituye nuestro sello distintivo, junto con la fidelización de nuestros empleados, en un mercado donde la competencia entre las empresas es intensa.

Este enfoque basado en las personas sitúa al empleado como eslabón principal entre las demandas de los clientes y los objetivos de la empresa. Es por ello que trabajamos bajo la siguiente misión:

“Brindar servicios de alta calidad en seguridad y protección de bienes y personas, con foco en soluciones y respuestas ágiles y personalizadas, sobre un modelo de gestión basado en transparencia y responsabilidad social, integrando equipos de recursos humanos altamente comprometidos y con vocación de servicio, en un entorno laboral sustentable caracterizado por la proximidad con las personas.”

A **Septiembre 2016**, nuestra dotación es de **700 personas**, brindando servicios a **más de 127 clientes**, en la ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires.

Manejo de expectativas

Nuestro compromiso es continuar avanzando en el camino de la Responsabilidad Social Empresaria, habiendo transcurrido un **2015** muy particular en materia de contexto económico y social y un **2016** influenciado por un nuevo gobierno nacional y provincial que ha reacomodado el escenario político y económico de nuestro país, asentando nuevas condiciones para un futuro contexto que esperamos sea favorable para toda la sociedad en su conjunto.

Si bien como compañía tenemos muchas expectativas positivas, estas están atravesadas por un clima de incertidumbre lógico en la sociedad en su conjunto y que repercute en nuestro público interno y en las decisiones de nuestros clientes actuales y potenciales.

En este último período hubo ciertamente un reacomodamiento en el mercado de trabajo, con un claro amesetamiento en lo que respecta a la demanda de mano de obra por parte de las empresas. El aumento en la tasa de desocupación (medición del 9.3% según fuente del INDEC relevada el 01/10/2016 - <http://www.indec.mecon.ar>) nos posiciona con el compromiso de proteger la calidad de servicio para no poner en riesgo las fuentes de trabajo y que, consecuentemente, nuestros empleados no se sientan amenazados ante un panorama de incertidumbre.

En SIE entendemos que los cambios son paulatinos y como toda empresa, tenemos el reto de acompañar las nuevas medidas en materia política, económica y social con el mayor cuidado posible en las fuentes de trabajo.

Por otro lado, y en referencia a la materia con la que trabajamos, concebimos la **seguridad** de todos los ciudadanos como uno de aquellos grandes tópicos en las que las nuevas políticas gubernamentales deben abordar con la mayor prioridad y consenso político posible, y que no solo debe quedar como una cuestión de agenda adscripta solo para los

funcionarios públicos, sino que debe involucrar activamente a toda la comunidad. Las instituciones públicas y privadas y sus principales actores sociales deben ser convocados para tomar la responsabilidad de velar por mantener la paz social y por disminuir el nivel de conflictividad, en vistas de tener una vida ciudadana tranquila, en la cual derechos y obligaciones de los ciudadanos puedan convivir en armonía.

Las acciones y planificaciones que pudimos llevar a cabo durante este año, recogidas en esta COP, han sido de relevante impacto para nuestra organización. Continuamos trabajando junto con el programa **EMPUJAR** (Empresas Unidas por Jóvenes Argentinos) - <http://www.programaempujar.org> - conformando una alianza de cooperación para colaborar de manera directa en la formación de la cultura del trabajo, saberes técnicos y competencias conductuales de los jóvenes de bajos recursos económicos que, cursando los últimos años de escuelas secundarias o terciarias estatales, buscan mejorar sus posibilidades de inserción laboral. Nos encontramos sin duda alguna ante un panorama de contribución de gran trascendencia para nuestra organización, tanto cuantitativa como cualitativamente, en el cual involucramos gran cantidad de energías y recursos, sabiendo que los frutos superarán con creces nuestra inversión y tendrá como principal destinataria a toda la comunidad.

PRINCIPIO 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	SIE se constituye como una empresa de servicios cumpliendo desde sus inicios con las exigencias que surgen de la normativa legal de nuestro país, siendo coincidente su desenvolvimiento en un trato igualitario con toda su cadena de valor: público interno, proveedores y clientes. La magnitud y permeabilidad de nuestro negocio, en cuanto a la utilización de mano de obra intensiva en geografías dispersas, nos pone en una situación de alta exposición e impacto sobre clientes, usuarios directos e indirectos y terceros, resultando una relación natural e ineludible el respeto y atención a los derechos humanos.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de Personal: Trabajamos exclusivamente con personal bajo relación de dependencia debidamente registrado, cumpliendo con las exigencias provenientes de nuestra Constitución Nacional (Art. 14 bis) y toda la normativa legal laboral sobre los principios de condiciones equitativas de trabajo, igual salario por igual tarea, libertad de asociación sindical, dignificación del trabajador, etc. 2. Reclutamiento de Personal: Desde el comienzo de nuestras actividades, contamos con un ejercicio amplio de reclutamiento de personas para ocupar puestos en nuestra empresa: no se practica selectividad basada en diferencias por cuestiones de nacionalidad, sexo, posición económica, creencia política, etc. Todos los postulantes tienen las mismas posibilidades de formar parte de nuestra empresa, demostrando que nuestra política de trabajo hace hincapié en factores vinculados al ejercicio propio del oficio. 3. Portal Web SIE - Empleados: Diseñamos un espacio para acercarnos a nuestros empleados y conocer sus inquietudes y sugerencias a través de nuestra página web, donde pueden compartir inquietudes, dudas, quejas, recomendaciones u otro tipo de información de forma anónima o identificándose si lo prefieren. 4. Diálogo SIE: Constituye un espacio abierto donde compartimos notas en referencia a derechos humanos, cuidado de la salud y del medio ambiente, a la no discriminación laboral y al cuidado de los niños entre otros tópicos. 5. Programa Postulante Recomendado: Implementamos un programa en el cual el personal de SIE pueda recomendar a personas que quieran trabajaren la empresa, logrando un mayor involucramiento con la profesión, la empresa y el desarrollo de una identidad laboral genuina, en un ambiente donde se resaltan las acciones de ayuda y colaboración mutua. 6. Asistencia al Nacimiento: Ayudamos a nuestro personal femenino (futuras mamás), otorgando el beneficio de 1 ajuar cuando nace su bebé. 7. Asistencia Financiera al Empleado: Trabajamos junto a la Cooperativa Social Norte, a través de la cual otorgamos créditos personales a todos los empleados de nuestra empresa que lo deseen. 8. Asistencia Previsional: Cubrimos el costo del proceso de gestión de jubilación de nuestros empleados (gastos de gestoría de nuestros empleados).
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa EMPUJAR: Continuamos con la alianza estratégica con el programa EMPUJAR para la implementación de diversas propuestas de acción en Responsabilidad Social Empresaria, focalizando en la capacitación técnica y formación profesional de jóvenes de bajos recursos económicos, en instancias de finalización de estudios secundarios y/o terciarios de escuelas estatales públicas. Bajo este programa, se trabaja en las siguientes instancias: <ol style="list-style-type: none"> a. Visita a SIE por parte de Jóvenes: Los jóvenes visitan nuestras instalaciones para conocer el funcionamiento general de una empresa de servicios de seguridad. b. Rotaciones en SIE: Se trata de una pasantía, mediante la cual algunos jóvenes se incorporan a SIE durante 3 meses, para aprender sobre las distintas actividades que se realizan en la empresa. c. Café con Voluntarios: Personal de SIE asiste a la sede de empujar, para contar sus historias de vida, vinculadas a su desarrollo personal y sus logros. 2. Festejos Compartidos: Se implementaron los espacios “Desayunos Saludables” y “Almuerzos Compartidos” que consisten en encuentros para la socialización e interacción del personal de la empresa con los que buscamos generar buen trato entre los propios compañeros e integración en el equipo de trabajo. 	

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de Personal: Contamos con un proceso de matriculación del 100% de todo nuestro personal ante las entidades legales y gubernamentales, para el ejercicio profesional de la actividad (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 2. Comentarios y Sugerencias SIE: La cantidad acumulada de comentarios, inquietudes y sugerencias recepcionados en nuestro portal web llegó a 90 presentaciones (Octubre 2015-Septiembre 2016). 3. Dialogo SIE: Elaboramos 4 ediciones de nuestra revista corporativa, con un total de 48 páginas publicadas. (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 4. Programa Postulante Recomendado: Contamos con una dotación de 0,5% correspondiente a ingresos provenientes del Programa Postulante Recomendado (Octubre 2015 a Septiembre 2016) 5. Asistencia al Nacimiento: Entregamos 4 ajuares por nacimiento a nuestras empleadas que fueron madres (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 6. Asistencia Financiera a Empleados: Se concedieron 263 préstamos al personal con un promedio de \$4.500 por solicitud, ascendiendo a un total de \$120.275 (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 7. Asistencia Previsional: Se gestionaron 2 procesos jubilatorios a ex empleados (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 8. Programa Empujar: Se realizó en el mes de Mayo del 2016 las actividades de presentación e inducción de la empresa a los chicos del programa EMPUJAR a la cual asistieron cerca de 20 chicos (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 9. Programa Empujar: Se presentaron 4 pasantes quienes desarrollaron actividades en los sectores de Recursos Humanos y de Administración y Finanzas (Octubre 2015 a Septiembre 2016) 10. Cobertura Médica de Emergencia: El servicio de Cobertura Médica de Emergencia asistió en un total de 20 eventos a nuestro personal (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 9. Festejos Compartidos: Se han generado 13 eventos de “Desayunos saludables” y 30 “Almuerzos compartidos” (Octubre 2015 a Septiembre 2016).

PRINCIPIO 2	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos .
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>SIE tiene como objetivo proteger a las personas y los bienes encomendados a su custodia. Es imprescindible en nuestro ejercicio operativo la vigilia por los derechos humanos, en cuantos estos impliquen mantener indemnes a las personas de cualquier atentado contra su seguridad física. Nos aseguramos de que nuestros empleados, clientes, usuarios y proveedores tengan los canales de comunicación adecuados para expresar cualquier inquietud, queja, reclamo, sugerencia y observación tanto a nivel laboral como personal.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informes Operativos: Nuestros supervisores elevan semanalmente a la Dirección de la empresa informes en los que se reportan todas las novedades y anomalías sobre el funcionamiento de nuestros servicios y el desempeño de nuestros colaboradores. Asimismo de este informe surgen los eventos o sucesos que puedan de alguna manera ser indicadores de alguna clase de abuso a los derechos humanos. 2. Procesos de Inducción y Capacitación: Sensibilizamos a nuestros empleados sobre nuestra principal directriz en el ejercicio cotidiano de nuestras funciones, que es el de ejercer la vigilancia y seguridad privada bajos los principios de prevención y disuasión (nunca de represión de un acto ilícito) y siempre instamos a la no utilización de acciones que impliquen de la agresión verbal y/o física en el desarrollo de las funciones laborales. 3. Directivas Generales del Servicio: Realizamos la entrega de este documento a todo nuestro personal en donde se le especifica el rol fundamental del vigilador de seguridad privada, ahondando en las obligaciones que tiene de prevención y resguardo de la vida de las personas y así mismo de los aspectos legales inherentes a la actividad. 4. Directivas en Garita de Seguridad: Realizamos la entrega de este documento a todo nuestro personal en donde se detallan consideraciones y prohibiciones a tener en cuenta, para el correcto funcionamiento dentro de esta ubicación, atendiendo a la prevención y resguardo de los derechos como ser humano.
<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cadena de Principios: Difundimos a nuestros clientes, proveedores, empleados y comunidad en general nuestra adhesión al Pacto Global y los contenidos a los que nos comprometemos a trabajar, invitando a que conozcan esta actividad y se involucren. 2. Evaluación de Desempeño: Todos los años medimos el desempeño de nuestros empleados. Utilizamos estos datos para medir nuestra performance en los servicios prestados, para realizar promociones internas y para entregar los premios económicos, como reconocimiento a la labor responsable y comprometida. Realizamos una Evaluación de Desempeño Convencional al personal de Vigilancia y Seguridad y realizamos una Evaluación de Desempeño 360° al personal afectado en oficinas de la empresa. 3. Código de Convivencia: El personal que trabaja en oficinas recibe este documento, donde se comunican las buenas prácticas en el ambiente de trabajo, buscando generar espacios de armonía, cercanía e identidad entre los empleados. 4. Grupo en Redes Sociales: Se creó un grupo de Facebook con el fin de publicar actividades, conferencias, foros y seminarios de interés, que generan adhesión a la cultura organizacional. 5. Portal Prevenir: Compartimos notas de difusión sobre derechos Humanos, salud, educación y formación profesional así como también publicamos artículos de consulta sobre seguridad y protección ciudadana (www.siesa.com.ar/prevenir/). 6. Sesiones de Inducción: Damos a conocer la actividad en la que trabajamos, el perfil de la empresa, nuestra política de trabajo operativa y la política de RRHH, a las personas que están con probabilidades de ingresar como empleados, para esclarecer y sincerar las expectativas de las personas de manera transparente y beneficiosa para ambas partes. 7. Sondeo de Satisfacción Laboral: Consultamos al personal de menos de 3 meses de antigüedad acerca de las condiciones operativas de su puesto de trabajo, tareas ejercidas, motivación y satisfacción hacia las tareas asignadas y clima laboral en el mismo. 8. Encuestas de Clima Laboral: Realizamos todos los años la medición de percepción de nuestros empleados y preguntamos específicamente sobre aspectos relacionados con derechos humanos, tales como condiciones del lugar de trabajo, acceso a sanitarios, receso y espacio para refrigerio, descanso entre jornadas, etc. 9. Encuestas y Entrevistas de Egreso: Al momento de la entrega de la liquidación final, entrevistamos a los ex empleados, preguntando aspectos como el trato humano que recibió en general, tanto de parte de la empresa como empleados y clientes. 	

	10. Salud Laboral: Se realizan chequeos a través de la implementación de exámenes periódicos para controlar la salud de todos los empleados a través de centros especializados con los que la compañía trabaja.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acción Directa sobre Recursos Humanos: Nuestra empresa o cualquiera de sus colaboradores, no presenta ningún caso ni incidente relacionado con abusos a los derechos humanos (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 2. Reclamos a Derechos Humanos: No tuvimos reclamos de empleados, clientes o terceros, relacionados con abusos a los derechos humanos. (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 3. Sesiones de Inducción: El 100% de los participantes de las sesiones de inducción, calificaron como “Buenos” a “Excelentes” los contenidos que son impartidos (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 4. Sondeo de Satisfacción Laboral: El 92% de los empleados que ingresaron a trabajar en nuestros servicios con menos de 3 meses, informaron estar satisfechos con su trayectoria de acuerdo a sus expectativas iniciales. (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 5. Encuestas y Entrevistas de Egreso: <ol style="list-style-type: none"> a. Más del 91% de los encuestados volvería a trabajar en SIE (Octubre 2015 a Septiembre 2016). b. Más del 80% de los encuestados considera equitativo el trato humano que se otorga en la compañía (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 6. Encuestas de Clima Laboral 2015: Los empleados expresan un 89% de satisfacción con respecto a las condiciones laborales (independientemente de las económicas que están reguladas por convenios colectivos). 7. Evaluación de Desempeño: De la Evaluación de Desempeño 360° participaron 26 empleados de Oficina y de la Evaluación Convencional, participaron 650 empleados de vigilancia y seguridad. (Octubre 2015 Septiembre 2016). 8. Evaluación De Desempeño: Se realizaron las siguientes promociones y ascensos (Octubre 2015 a Septiembre 2016): <ol style="list-style-type: none"> a. 1 “Vigilador General” ascendido a la posición de “Analista de Operaciones”. b. 1 “Auxiliar de logística e indumentaria”, promovido a la posición de “Analista de compras y logística”. c. 1 “Vigilador General” promovido a “Supervisor”. d. 2 “Vigiladores Generales” ascendidos a “Vigiladores Principales”. e. 3 “Vigiladores principales” a “Vigiladores Administrativos”. 9. Código de Convivencia: Se está trabajando para lograr la entrega de una versión revisada a toda la dotación de oficina. 10. Grupo en Redes Sociales: El grupo de interés corporativo, continúa activo y cuenta con 18 miembros en el mismo (Septiembre 2016)

PRINCIPIO 3	Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	SIE mantiene una política de comunicación abierta y atenta a cualquier pedido del personal, <i>sea esta en forma individual o asociada</i> , invitando en ambos casos, a un dialogo claro, sincero y que avance sobre el mantenimiento de un clima cordial y favorable a la relación.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de Puertas Abiertas: Todos los sectores de nuestra compañía mantienen diálogos abiertos con todos los empleados. Hay una política de “puertas abiertas”. 2. Relación con Autoridades Sindicales: Mantenemos un trato fluido con el sindicato que formalmente representa a los trabajadores en nuestra actividad. 3. Difusión de la Actividad Sindical: Dentro de nuestro proceso de Inducción al personal ingresante, explicamos la importancia del sindicato, recomendamos la afiliación al mismo y facilitamos los medios para hacerlo. 4. Afiliación Sindical: En el proceso de incorporación a la empresa, las personas reciben información acerca de la posibilidad de afiliarse al sindicato, se le explican los beneficios y se les entrega la ficha de solicitud de afiliación correspondiente. 5. Relevamiento de Acciones Sindicales: En nuestra Encuesta de Clima Laboral relevamos si las personas fueron o no coaccionadas para participar o no de acciones sindicales.

	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mutual 25 de Abril: La empresa generó un vínculo con la Mutual 25 Abril, para proporcionarle a los empleados y a sus familias una ampliación en sus beneficios laborales, sociales y previsionales. Esta iniciativa se dio a conocer por medio de nuestro portal web y nuestra revista corporativa.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Paz Social: No se nos han presentado instancias de conflicto sindical y/o empresaria, donde se haya visto involucrada y/o enfrentada la representación colectiva de empleados (sea con la entidad gremial con personería jurídica como alguna de simple inscripción), con la empresa (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 2. Difusión de la Actividad Sindical: La empresa promocionó en el último trimestre del 2015 al “CAMPO DE RECREACIÓN EVITA” perteneciente al Sindicato UPSRA, el cual constituye un espacio de recreación y esparcimiento para las familias de los afiliados. 3. Afiliación Sindical: El 11% de la dotación (82 personas) están afiliados al sindicato de actividad (UPSRA) (Octubre 2015- Septiembre 2016). 4. Relevamiento de Acciones Sindicales: No se han detectado casos de coacción por parte de representantes sindicales sobre nuestros empleados. (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 5. Mutual 25 de Abril: Se encuentran afiliados 140 empleados a la Mutual 25 de Abril (Octubre 2015 a Septiembre 2016).

PRINCIPIO 4	Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>SIE está sensiblemente comprometida en trabajar con su personal de manera uniforme, respetando los derechos y obligaciones reconocidos en las leyes a nivel nacional y a los pactos internacionales reconocidos por nuestra carta magna, y avanzando sobre modalidades de trabajo que permitan una convivencia sana en relación a la vida familiar y la vida laboral. Pretendemos que nuestra empresa sea preferida en el mercado como buen lugar para trabajar.</p> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada de Trabajo: Esquematizamos nuestros servicios para lograr que sean prestados bajo una diagramación que permitan jornadas de entre 8 y 12 horas diarias como máximo, y en todos los casos con francos más que suficientes. Forma parte de nuestra política la concesión de días libres para cuestiones personales, ante pedidos puntuales de nuestro personal. 2. Horario y Frecuencia de Trabajo: Todos los empleados, dentro de las convenciones razonables de la actividad, tienen el espacio para elegir el horario y cantidad de horas que deseen trabajar, buscando dentro de las posibilidades, armonizar las responsabilidades laborales con la esfera privada de cada empleado. 3. Tareas Forzosas: En las instancias de inducción y capacitación, indicamos a los empleados que nuestra actividad no implica realizar ningún tipo de tareas que requieran el uso de la fuerza desmedida. 4. Diagramación Consensuada: Capacitamos a los equipos de trabajo de los Vigiladores Privados para que armen sus turnos, concurren descansados a sus puestos de trabajo y no realicen turnos de más de 12 horas diarias como máximo. 5. Retenes SIE: Asignamos constantemente recursos humanos con la figura de “retenes” para evitar la sobrecarga horaria ante imprevistos o razones de fuerza mayor. 6. Auditorías Supervisión SIE: Los supervisores tienen como rutina auditar las condiciones ambientales y físicas de los lugares de trabajo y reportar cualquier desvío por medio de informes. 7. Licencias Sin Goce de Haberes: A solicitud de los empleados, la empresa concede el permiso para que puedan gozar de los días que requieran, siempre dentro de los estándares permitidos y consensuados. 8. Control Horas Trabajadas: Parte de nuestro sistema de control de horas se destina a que las personas no sobrepasen la cantidad promedio mensual de 216 horas. 9. Registro Control Horas Trabajadas: Les entregamos a todos nuestros empleados planillas de control de horas para que lleven un control personal e individual de sus horas trabajadas diariamente, para utilizar en caso de errores en la liquidación de haberes. 10. Móviles SIE: A fin de proveer herramientas de trabajo que colaboren con la salubridad de sus empleados, los supervisores de la empresa tienen a disposición el uso de las unidades móviles de SIE, para trasladarse en sus recorridos entre los diferentes servicios, respondiendo la empresa con los gastos pertinentes.

	<p>11. Herramientas de Comunicación: Para facilitar la comunicación entre los empleados y la empresa, disponemos de una amplia flota de teléfonos celulares y radios, agilizando la fluidez de la información para la ejecución de las labores y facilitando el diálogo con el personal.</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Retenes SIE: Se amplió la dotación de retenes activos a fin de acomodar horarios a las necesidades de los empleados. 2. Café con Voluntarios - EMPUJAR: Donde empleados de la empresa compartieron con los jóvenes del programa sus experiencias laborales en la sede de la asociación, y se abordó la temática de trabajo en equipo e identidad laboral. Se planificó una nueva realización para el periodo 2017. 3. Condiciones de Trabajo - Ergonomía: Se realizaron las auditorías a cargo del personal especializado sobre las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo para detectar posibles riesgos y posturas forzadas en el personal en diferentes servicios, plantas industriales y edificios corporativo, consorcios y oficinas. 4. Programa Postulante Recomendado: Se ampliará la propuesta para que los supervisores puedan participar del programa postulando, a candidatos a la empresa para trabajar en los diferentes objetivos que tenemos y hacerse acreedores del premio que dicho programa entrega. 5. Manual de Seguridad e Higiene: Informamos la política de Higiene y Seguridad de la empresa a todos los empleados, confeccionando y divulgando un manual con todas las indicaciones posibles en materia de prevención en cuanto a riesgos laborales que los empleados deben conocer. Este material se entrega al momento de la incorporación y es resguardado en cada servicio de trabajo. 6. Capacitaciones Internas Operativas: Realizamos reuniones de capacitación interna a los jefes de servicio, encargados y principales referentes de los equipos de trabajo, en materia de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones etc. 7. Capacitaciones Internas Seguridad e Higiene: Realizamos capacitaciones al personal de Vigilancia y Seguridad Privada en materia de lineamientos de Seguridad e Higiene.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Encuesta de Clima Laboral 2015: <ol style="list-style-type: none"> a. Descansos Durante la Jornada de Trabajo: Un 76% de los empleados confirma su satisfacción b. Franco de la Jornada (descansos semanales): Un 88% de los empleados confirma que está de acuerdo con al diagramación y cantidad de francos concedidos. 2. Jornada de Trabajo: De acuerdo a los sondeos de Satisfacción Laboral 2015, no registramos ninguna situación relacionada a trabajos forzosos por parte de nuestros colaboradores (jornadas extenuantes, amenazas o coacción para cumplir determinados turnos u horarios) 3. Tarea Forzosa: No se han registrado siniestros laborales ocurridos con motivo del ejercicio y uso de la fuerza física (Septiembre 2016) 4. Licencia Sin Goce de Haberes: Se autorizaron 8 licencias sin goce de haberes al personal, correspondientes a un total de 38 días (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 5. Capacitaciones Internas Seguridad e Higiene: Se realizaron 2 capacitaciones destinadas a los jefes de servicio, encargados y principales referentes en materia de detección de riesgos y seguridad e higiene laboral. Las capacitaciones que se brindaron fueron: <ol style="list-style-type: none"> a. Taller de Higiene y Seguridad para Pymes (Octubre 2015). b. Gestión de Riesgos (Agosto 2016). 6. Móviles SIE: Contamos con un total de 9 móviles, cuyo fin es el traslado de los supervisores, hacia los diversos lugares de trabajos, para un mejor y más fácil reconocimiento (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 7. Herramientas de Comunicación: Contamos con una flota de 115 equipos de comunicación los cuales fueron distribuidos a todo el personal de la empresa y objetivos de trabajo (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 8. Capacitaciones Internas Operativas: Realizamos 2 Capacitaciones destinadas a los jefes de servicio, encargados y principales referentes de diversos objetivos de trabajo, las cuales fue realizadas por 2 Supervisores asignados a dichas zonas. Las temáticas trabajadas fueron: <ol style="list-style-type: none"> a. Seguridad Corporativa (Junio 2016) b. Directivas Particulares y Estructura de Objetivos (Abril 2016) 9. Registro Control de Horas: Abonamos la suma de 278.120 horas al personal de vigilancia con un promedio de 44 horas extras por persona, el cual está dentro de los estándares de la actividad y de los umbrales del convenio colectivo de trabajo (Octubre 2015 a Septiembre 2016).

PRINCIPIO 5		Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del trabajo infantil .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	SIE cumple con los requisitos éticos y legales de contratación de personal para la actividad de seguridad privada y difunde, dentro de sus posibilidades, la importancia de la erradicación del trabajo infantil con el fin de fomentar la difusión de los principios sobre los cuales sustentar las bases de una sociedad en donde el trabajo sea el espacio donde las personas puedan desarrollar sus capacidades y potencialidades, en relación con cada uno y con los demás, y no una forma de explotación de la fuerza de trabajo de manera que ultraje las instituciones consagradas en los derechos humanos, entre ellas, la de desarrollar una infancia plena y protegida.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento y Selección: Nos ajustamos a la normativa legal y convencional siendo imposible para nuestra empresa que contratemos personal por debajo de los 21 años de edad. 2. Informes Confidenciales -Trabajo Infantil: Como empresa que se dedica a la seguridad de las personas, elaboramos informes ante posibles irregularidades que sucedan en referencia a la explotación de mano de obra infantil y que puedan darse en el lugar de trabajo, poniendo en aviso al personal jerárquico para posteriormente, elevar a la Dirección de la compañía e iniciar las averiguaciones y constataciones respectivas. 	
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cadena de Principios: Avanzamos en la sensibilización a nuestros principales clientes y proveedores, así también como con nuestros empleados sobre la problemática del trabajo infantil, al hacerlos parte de la difusión de nuestra iniciativa. 2. Programa EMPUJAR: Recibimos a los pasantes en nuestras instalaciones para que comiencen a conocer todo lo referente al mundo laboral, involucrándose con la cotidianeidad organizacional dentro de un contexto de aprendizaje y acompañamiento, para que puedan conocer y ejercer sus futuros derechos y obligaciones como empleados en una futura instancia de trabajo. 3. Condiciones de Contratación - Trabajo infantil: Nos aseguramos de no brindar servicio en empresas que tengan menores de edad trabajando en sus instalaciones. 4. Diálogo SIE: Generaremos un segmento especial en las diferentes ediciones de nuestra revista corporativa referente al trabajo infantil, novedades, artículos y demás información que amplíe la sensibilidad sobre esa problemática. 	
	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento y Selección: No contratamos personas menores a 21 años de edad. Tuvimos un promedio en la contratación de edad de 32 años (Octubre 2015 - Septiembre 2016). 2. Informes Confidenciales - Trabajo Infantil: No se constataron circunstancias de empleos donde se hayan presenciado la explotación de mano de obra infantil en objetivos donde brindamos servicios. (Octubre 2015 - Septiembre 2016). 3. Programa EMPUJAR: Han participado 8 jóvenes del programa Pasantías Empujar en las áreas de Administración de Personal y Recursos Humanos (Octubre 2015 - Septiembre 2016). 	
Resultados		

PRINCIPIO 6		Las empresas deben eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	SIE trabaja con las personas entendiendo que el factor “trabajo” no es simplemente un bien que se consigue en el mercado, sino una relación con un colectivo humano en donde se encuentran coincidencias de desarrollo y progreso. En ese marco la compañía ubica estratégicamente sus recursos, para aprovechar en mutuo beneficio el trabajo diario y la potencialidad de cada persona. Este espectro de consideración, hace a cada integrante parte responsable y comprometida con la profesión y contribuye a la sustentabilidad de las fuentes de trabajo. La compañía mantiene una política de tratamiento homogéneo de las instituciones laborales vigentes con todos sus postulantes y empleados.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento y Selección: Tenemos una política de reclutamiento abierta y constante, manifestando su vehemente disposición a recibir a personas interesadas en trabajar en una compañía con un claro afán en el oficio profesional de la seguridad privada. 2. Diversidad Público Interno: En nuestro proceso de captación de postulantes y de eventual incorporación, consideramos a todas las personas sin aplicar ningún tipo de distinción, más que las reguladas por el marco legal y las condiciones del puesto. 3. Requisitos de Postulación: En nuestros requisitos de postulación no mencionamos indicar cuestiones referidas a creencias ideológicas, tendencias políticas, inclinaciones sexuales, etc. 	

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Programa de Postulante Recomendado: Nuestros empleados pueden presentar a las personas conocidas, que se encuentren en búsqueda de un empleo y que deseen trabajar con nosotros. 5. Campaña VIH I- Fundación Huésped: A todos los ingresos a la compañía se les entrega un folleto explicativo donde se trata la problemática del VIH con una guía de sensibilización y orientación. Este folleto fue confeccionado con la anuencia y el aporte de la “Fundación Huésped” (http://www.huesped.org.ar/). 6. Campaña VIH II- Fundación Huésped: Difundimos nuestro compromiso de lucha contra el VIH, buscando la sensibilización de la problemática con nuestros empleados, clientes y proveedores, difundiendo información y guías de tratamiento por medio de sus herramientas comunicacionales. 7. Categorías Laborales: Abonamos el sueldo correspondiente a las actividades que realice cada empleado, imputando la correcta registración de su categoría laboral en su recibo de haberes, y abonando consecuentemente las remuneraciones legales y convencionales respectivas. 8. Habilitación y Matriculación: Todos los vigiladores de seguridad privada pasan por un proceso de habilitación como personal idóneo donde se registran y se matriculan ante la Dirección General de Seguridad Privada (DGSPR), ente regulador de la actividad. 9. Diversidad: En nuestra dotación contamos con personas de sexo masculino y femenino, en proporciones más que adecuadas dada la naturaleza de la actividad, y cuya nacionalidad es de origen diverso, así como personas de diferente contextura física, color de piel, acento lingüístico, lugar de residencia, etc.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa EMPUJAR: Avanzamos en incorporar a pasantes de las escuelas secundarias públicas y terciarios estatales, para que conozcan cómo se trabaja en una empresa. 2. Cobertura Horas de Matriculación: Garantizamos el pago de las horas como “trabajadas” al personal de la empresa que realice el proceso de matriculación y habilitación, el que se lleva a cabo en horario de jornada de trabajo (curso de capacitación, prácticas y trámites administrativos). 3. Registración de ART: Todos los empleados son asegurados en materia de accidentes laborales y enfermedades profesionales ante una aseguradora de riesgos de trabajo (ART) y son capacitados en el procedimiento de cómo proceder ante un accidente de trabajo. 4. Capacitación ART: Hacemos entrega de material de capacitación que indica la manera de actuar ante siniestros laborales. 5. Indumentaria: Entregamos credenciales y uniformes con los logos e inscripciones respectivas de vigilancia y seguridad privada para el cumplimiento de la normativa legal correspondiente y para generar la necesaria instancia de proximidad, pertenencia, identidad y compromiso con la organización y el oficio a realizar. 6. Evaluación de Desempeño: Reconocemos el trabajo de nuestros empleados, evaluamos anualmente el desempeño de todos ellos, difundimos en nuestras herramientas comunicacionales los logros alcanzados por cada uno de ellos y otorgamos consecuentemente los reconocimientos económicos a los esfuerzos destacados. 7. Programa Presentismo Perfecto: Valoramos la asistencia y puntualidad en el trabajo, otorgando premios semestrales, trimestrales y anuales como reconocimiento a su esfuerzo. Los mismos consisten en la entrega de presentes variados, como bolsos, mochilas y sorteos de productos electrónicos (televisores, heladeras). 8. Programa Reconocimiento a la Fidelidad: Valoramos la antigüedad del personal que lleva entre 15 y 20 años de servicio a la empresa con un reconocimiento a la trayectoria, habiendo hecho entrega de estatuillas conmemorativas.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversidad Publico Interno: No hemos tenido ningún reclamo de colaboradores, clientes o terceros relacionado con discriminación laboral (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 2. Reclutamiento y Selección - Personal Femenino: El 4% de nuestra dotación está constituida por personal femenino, siendo la Vigilancia una actividad de propensión de contratar perfiles masculinos exclusivamente (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 3. Reclutamiento y Selección - Personal Extranjero: El 3% de nuestra dotación está constituida por personal extranjero (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 4. Reclutamiento y Selección - Personal Mayor a 45 años: El 32% de nuestra dotación está constituida por personas mayores de 45 años (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 5. Campaña VIH- Fundación Huésped: 131 Vigiladores han sido informados con material gráfico (folletos explicativos), donde se explica la problemática y se dan indicaciones de qué hacer si tenemos a un compañero en esta situación (Octubre 2015 a Septiembre 2016).

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Programa EMPUJAR: Los jóvenes que transitan como pasantes en nuestra empresa promueven en todo el equipo de trabajo un sentimiento de identificación con personas con personas que atraviesan diferentes realidades sociales (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 7. Habilitación y Matriculación: Se habilitaron 319 vigiladores ante las entidades de Dirección general de Seguridad Privada (DGSPR) y Oficina Provincial para la gestión de la seguridad Privada (OPPGSP) (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 8. Cobertura Horas de Matriculación: Se abonaron 1136 horas correspondientes a 142 empleados que debieron realizar los trámites de matriculación y Habilitación en la actividad (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 9. Indumentaria: Se entregaron 448 uniformes, correspondiente a la cantidad de 224 ingresos registrados (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 10. Evaluación de Desempeño: Invertimos el monto de \$208.000.- en cuanto a reconocimientos por desempeño a personal de vigilancia de la misma (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 11. Programa Presentismo Perfecto: Se entregaron 5 heladeras y 3 Televisores LED a empleados que fueron sorteados por mantener una asistencia y puntualidad ejemplar (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 12. Programa Reconocimiento a la Fidelidad: Se han reconocido a 20 Vigiladores de Seguridad privada con la entrega de estatuillas de cristal personalizadas (Octubre 2015 a Septiembre 2016).
--	--

PRINCIPIO 7		Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política SIE respalda la adopción de medidas protectoras ante posibles y eventuales acciones que como empresa se generen y sean un riesgo grave para la salud pública y/o el medio ambiente. Buscamos que nuestros procesos de trabajo y resultados obtenidos se generen sin comprometer al medio ambiente, compartiendo con empresas, clientes y proveedores información respecto al cuidado al medio ambiente. Asumimos nuestras acciones bajo un enfoque de precaución en los servicios de trabajo prestados, para que los mismos no repercutan negativamente en el medio ambiente. SIE considera que compartir instancias de información preventiva con nuestros clientes, empleados y proveedores conforma un importante pilar para la concientización y cuidado del medio ambiente.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión Corporativa: Recordamos a través de nuestros medios de difusión corporativa (revista corporativa, página web, etc.) la importancia del cuidado del medio ambiente. 	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año <ol style="list-style-type: none"> 1. Diálogo SIE: Publicamos prácticas y hábitos saludables para el cuidado del medio ambiente en la revista corporativa, así como también noticias y consejos acerca del reciclaje, cuidados de espacios verdes y lugares públicos. 2. Campañas Virtuales: Generaremos la difusión de campañas virtuales que promuevan la prevención y el cuidado del medio ambiente para el periodo de a nuestros empleados. 3. Reciclaje: Se establecerá un contacto con fábricas de reciclaje de metal y plástico. 	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dialogo SIE: Publicamos 4 ediciones de nuestra revista corporativa y se han elaborado más de 5 artículos enfocados a la consideración de acciones para el medio ambiente (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 	

PRINCIPIO 8		Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política SIE entiende que su negocio se basa en una actividad de poca exposición e injerencia con el medio ambiente. Sin embargo, considera a su personal como responsable involucrado con el cuidado del medio ambiente en aquellas instancias de implicancia directa.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de Reciclado Hospital de Niños Garrahan: Realizamos entregas periódicas de papel fuera de uso y tapitas plásticas al Hospital, a través de lo cual el organismo obtiene fondos para su actividad. 	

	<p>2. Concientización Ambiental: Siendo inocua el desarrollo de nuestra actividad en la incidencia del medio ambiente y reciente nuestro explícito compromiso en la promoción de la responsabilidad ambiental, el indicador más importante que podemos tener es la concientización de nuestro personal en la importancia de mantener el medio ambiente en condiciones.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diálogo SIE: Empezaremos por medio de <i>Diálogo SIE</i>, campañas de concientización de cuidado del medio ambiente (cuidado del espacio público, formas de ahorrar energía, etc.). 2. Ahorro de Energía - Lámparas de Bajo Consumo: Colaboraremos con la generación de iniciativas de cuidado del medio ambiente y por ello consideramos el uso de lámparas de bajo consumo en las instalaciones como una buena medida a nuestro alcance. 3. Divulgación de Acciones Directas para el Cuidado del Medio Ambiente: Fomentamos en nuestros empleados el uso adecuado de las instalaciones de la empresa en función del medio ambiente y por ello generamos mensajes corporativos donde solicitamos el uso de la conciencia de equipos de aire acondicionado, calefactores, computadoras, impresoras, agua, iluminación y limpieza en general.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ahorro de Energía - Lámparas de bajo consumo: Se realizó un recambio del 75% de las luces de consumo, contribuyendo a un ahorro de energía y aliviando costos para la empresa (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 2. Programa de Reciclado Hospital de Niños Garrahan: Hemos totalizado la entrega de 9kgs de plástico en tapitas de botellas y de 464kgs de papel para el programa del Hospital Garrahan (Octubre 2015 a Septiembre 2016).

PRINCIPIO 10		Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	SIE tiene un profundo compromiso arraigado en su forma de hacer negocios, y en órbita de los mismos, mantiene y fomenta una ética transparente en su forma de proceder desde la cual evita y no participa de actividades vinculadas con corrupción o en procedimientos que impliquen actos de extorsión o soborno sobre personas o instituciones.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segmento de Mercado: Por política comercial no emprendemos servicios con organismos públicos de ningún tipo y sólo tenemos como clientes corporaciones con procesos de licitaciones y compras transparentes y libres de cualquier falta de ética. 2. Ética en Licitaciones Comerciales: No realizamos contribuciones económicas ni de ningún tipo con el fin de la obtener una mejor posición para la consecución de licitaciones comerciales a las que nos presentamos. 3. Documentación Legal Obligatoria: Mantenemos la correspondiente y necesaria documentación legal obligatoria, para el funcionamiento de nuestra empresa, tanto en materia de compañía habilitada para la actividad de seguridad privada como en referencia al resguardo de los registros e información de nuestros empleados, todo a disposición de las inspecciones y auditorías que se realicen por los entes reguladores de la actividad. 	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Código de Ética y Confidencialidad: Contemplaremos la implementación, dentro de nuestras políticas, de un documento para informar a los ingresantes y empleados de la empresa, de los vínculos y conductas éticas que deben regir en relación con su trabajo, el cliente, usuarios, compañeros y público en general, con el fin de garantizar la máxima discreción y la no divulgación de información sensible y delicada. 2. Cláusula de Confidencialidad: Garantizamos a nuestros clientes el resguardo de toda la información delicada que llegue a conocimiento de la empresa. 4. Balance Anual Corporativo: Realizamos informes y reuniones anuales, donde la Dirección de la empresa da cuenta de los principales indicadores de gestión de la compañía, entre los que se destaca montos facturados, horas de servicios prestadas, ingresos y egresos de personal, obtención y pérdida de clientes, fortalezas y áreas a mejorar, demostrando la transparencia en los procesos de gestión de la compañía. 	

	<p>3. Encuesta de satisfacción del Cliente: Elaboramos anualmente las encuestas para garantizar nuestro cumplimiento legal y formal de los servicios de vigilancia privada, en donde se indaga sobre la efectividad, capacitación, presentación e imagen, entre otros ítems de nuestra gestión.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segmento de Mercado: No nos hemos involucrado en ninguna acción o maniobra que linde con la corrupción, extorsión y/o soborno (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 2. Ética en Licitaciones Comerciales: No hemos participado de ninguna operación comercial que involucre faltas de ética moral o comercial (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 3. Encuesta Satisfacción del Cliente: Impartimos a nuestros clientes, una Encuesta de Satisfacción, donde el 17% de los encuestados considera el servicio brindado por SIE como “Excelente”, el 50% lo percibe “Muy Bueno” y un 24% lo evalúa como “Bueno” (Diciembre 2015). 4. Transparencia en Procesos Comerciales y Operativos: Nuestros clientes reconocen la transparencia de nuestros procesos comerciales y operativos (Diciembre 2015). 5. Profesionalismo: El 99% de nuestros clientes recomendaría a SIE como empresa de seguridad privada a otras instituciones (Diciembre 2015). 6. Documentación Legal Obligatoria: No hemos registrado multas, sanciones ni inhabilitaciones por parte de las autoridades de control y gestión gubernamental (Octubre 2015 a Septiembre 2016). 7. Encuesta de Satisfacción del Cliente: Los clientes informaron lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> a. Eficiencia en el servicio: 20% “Excelente”, y un 40% “muy Bueno” b. Trato: un 20% “Excelente” y un 60% “Muy Bueno” c. Capacitación: 30% “Muy Bueno” y un 50% “Bueno” d. Presentación e Imagen: 30% “Excelente” y un 40% “Muy buena”

Acciones por fuera del Pacto Global

1. **Donación de Prendas de indumentaria:** Donamos al hogar de lucha contra la adicciones “Vencer para Vivir” de la localidad de Pilar, Pcia. De Buenos Aires, la cantidad de **1289 prendas de indumentaria** entre las que se encuentran camisas, pantalones, sacos, polares, camperas y otras, que ayudan en el trabajo del hogar en sus actividades de recuperación e integración de las víctimas de la droga-dependencia (Octubre 2016 a Septiembre 2017).
2. **Donación de pintura:** Donamos 100 litros de pintura para el mantenimiento de la Escuela Primaria “**Centro Educativo Complementario 801 Melvin Jones**” perteneciente a la localidad de Castelar en Provincia de Buenos Aires (Noviembre 2015).