# Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

| No. | Objetivos institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades | Peso ponderado | Avance | | | | % Cumplimiento año | Resultado | Evidencias | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | % cumplimiento programado a 1er semestre | % cumplimiento de Indicador 1er Semestre | % cumplimiento programado a 2do semestre | % Cumplimiento de indicador 2do Semestre | | | Descripción | Ubicación |
| **Pilar 1. Productividad Social** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Fortalecer los procedimientos y sistemas de información, con el fin de mejorar los mecanismos de inspección, control y vigilancia de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. | Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Gestión de Sistemas y de la Información de la Superintendencia | Plan de acción con seguimiento superior al 90% | 1/01/2026 31/12/2026 | Realizar los reportes del Plan de Acción Institucional a través de la programación y evidencias de la efectividad de las tareas gestonadas por el proceso en la SVE.<br>Presentar informe de gestión del proceso y oportunidades de mejora semestral | 60% | 100% | 100% | 100% | | 100% | 60% | | |
| 2 | Fortalecer los procedimientos y sistemas de información, con el fin de mejorar los mecanismos de inspección, control y vigilancia de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. | Integrar los sistemas de información para aumentar el uso de herramientas de toma de decisiones basadas en datos y el mejorar el cumplimiento del reporte oportuno de la informacion por parte de los vigilados. | % de implementación de la Plataforma tecnológica | 1/01/2026 31/12/2026 | Realizar el plan de fortalecimiento de los sistemas de información de la entidad de acuerdo al proyecto de inversión.<br>Ejecutar un proceso de ETL (Extracción, Transformación y Carga) que consolide la información de las distintas bases de datos de la entidad en un repositorio único y normalizado de acuerdo a los productos del proyecto de inversión.<br>Configurar herramientas de Business Intelligence de manera conjunta con las áreas que visualicen indicadores clave de desempeño (KPIs) en tiempo real para la alta gerencia.<br>Organizar talleres de capacitación para los funcionarios internos sobre el uso de las nuevas herramientas de datos y jornadas de socialización técnica con los entes vigilados sobre los nuevos protocolos de reporte. | 10% | 95% | 100% | 100% | | 100% | 10% | | |
| **Pilar 2. Construcción de integridad** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Fortalecer la transparencia y la legalidad en el sector de la vigilancia y seguridad privada, garantizando que la información institucional sea íntegra, veraz y esté protegida contra cualquier intento de manipulación o uso indebido | Garantizar la integridad y trazabilidad de los datos reportados por los vigilados, mediante la implementación de controles sistémicos que prevengan la alteración de la información y aseguren la transparencia en los procesos de toma de decisiones | Índice de Integridad y Seguridad de la Información en Reportes. | 1/01/2026 31/12/2026 | Implementar Bitácoras de Auditoría para evitar la materialización de riesgos en seguridad tecnologica.<br>Realizar jornadas con el equipo de TI sobre el manejo ético de bases de datos sensibles de la Supervigilancia. | 10% | 100% | 100% | 100% | | 100% | 10% | | |
| **Pilar 3. Gestión Cultural** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Fortalecer la cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el servicio al ciudadano | Implementar al menos dos estrategias de difusión y apropiación del Código de Integridad entre el personal a cargo | (N° de funcionarios que asisten a talleres / N° total de funcionarios del área) x 100 | 1/01/2026 31/12/2026 | Realizar dos sesiones (talleres) de socialización del Código de Integridad y los valores del servicio público aplicados a la vigilancia privada en su jefatura. | 10% | 95% | 100% | 100% | | 100% | 10% | | |
| **Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos** | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Potenciar el capital humano de la Superintendencia a través del cierre de brechas de competencias y el fomento de equipos de alto rendimiento para el cumplimiento de las metas misionales. | Fortalecer las competencias técnicas y el sentido de pertenencia del equipo mediante la ejecución del 100% del cronograma de transferencia de conocimiento y la participación activa en el Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2026. | (N° de funcionarios que participaron en los procesos de capacitación/ N° total de funcionarios del área) x 100 | 1/01/2026 31/12/2026 | Realizar sesiones grupales de retroalimentación de propuestas de mejora a partir de transferencia de conocimiento de los procesos de capacitación y actualización. | 10% | 95% | 100% | 100% | | 100% | 10% | | |
| **Total** | | | | | | **100%** | | | | | | **100%** | | |

**FECHA** 19/08/2026

**VIGENCIA** 2026

**Firma del Superior Jerárquico**

**Firma del Gerente Público**