

## ÍNDICE

1. Mensaje de Presidencia Ejecutiva
2. Antecedentes generales
  - 2.1. Reseña histórica
  - 2.2. Misión
  - 2.3. Visión
  - 2.4. Valores corporativos
  - 2.5. Principios fundamentales
  - 2.6. Competencias organizacionales
  - 2.7. Políticas
  - 2.8. Factores claves de éxito y objetivos estratégicos
  - 2.9. Productos y servicios
  - 2.10. Enfoque de la empresa frente a la RSE
  - 2.11. Sistemas de gestión, programas y proyectos
  - 2.12. Estructura organizacional
  - 2.13. Grupos de interés
3. Dimensión económica y financiera
  - 3.1. Ingresos y gastos
  - 3.2. Gastos salariales totales
  - 3.3. Fomento para formación, capacitación y entrenamiento
  - 3.4. Beneficios
  - 3.5. Salud ocupacional
  - 3.6. Inversiones en infraestructura, equipos y maquinaria
  - 3.7. Comportamiento con proveedores
  - 3.8. Multas
  - 3.9. Aportes al estado
4. Dimensión social
  - 4.1. Prácticas laborales y ética del trabajo
  - 4.2. Derechos humanos
  - 4.3. Sociedad
  - 4.4. Compromiso social
5. Dimensión medioambiental
  - 5.1. Manejo de residuos
  - 5.2. Cumplimiento normativo
  - 5.3. Compromiso Ambiental
6. Tabla indicadores GRI

## 1. MENSAJE DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

### ***Apreciados amigos:***

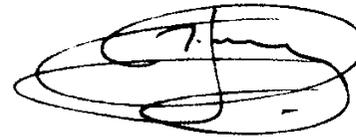
Nuestra actividad se refuerza año tras año en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial, entendida esta como “la responsabilidad de una organización con respecto a los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que sea consistente con el desarrollo sostenible y el bienestar general de la sociedad; que considere las expectativas de sus partes interesadas (*stakeholders*); esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y que esté integrada en toda la organización y practicada en sus relaciones”.

Es indiscutible que los temas de prevención han superado la retórica sobre sus beneficios intangibles y, hoy en día, gracias a los efectos de la sinergia en las cadenas productivas, el mercado global, las exigencias de las comunidades, gobiernos y grupos de interés, las tendencias mundiales como el pacto global y la responsabilidad social empresarial, son factores claves y concretos de la competitividad, es decir, de la capacidad empresarial de competir mejor, con calidad, eficiencia y, por tanto, de hacer más y mejores negocios.

En el mundo de los negocios, tanto si se está en el grupo de los grandes compradores, como si se está en el sector de los proveedores, cosa que finalmente somos todos, para competir hay que demostrar que la gente (interna y externa), el medio ambiente y los recursos productivos están efectivamente protegidos, esa es la nueva y más eficiente forma de hacer los negocios hoy en día.

Muestra de lo anterior se ve reflejado en nuestro tercer Informe de Sostenibilidad, el cual se elaboró siguiendo las directrices del GRI G3 y aborda las necesidades de comunicación requeridas por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Cordial saludo,



**RENÁN ALFONSO ROJAS GUTIÉRREZ**  
**PRESIDENTE EJECUTIVO**

## 2. ANTECEDENTES GENERALES

### 2.1. RESEÑA HISTÓRICA

A mediados del siglo XX se registró en Colombia un considerable despegue en su proceso de industrialización que trajo consigo nuevas necesidades en los campos de la seguridad industrial y la salud ocupacional. Es durante estos años cuando aparece la revista 'Protección y Seguridad', publicada por primera vez el primero de mayo de 1954, y que dio pie a que prestigiosos industriales conformaran el COMITÉ NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (CONALPRA), cuya personería jurídica le fue conferida el 13 de diciembre de 1955, mediante Resolución No.3092 del Ministerio de Justicia.

Para expresar cabalmente las finalidades de la organización, en 1957 se cambia el nombre de CONALPRA por el de CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL. Más tarde, mediante Resolución No. 2263 de 1970, del Ministerio de Justicia, se llega al nombre actual de CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CCS).

Ya desde 1957 se comienzan a puntualizar los esfuerzos de promover la seguridad industrial mediante programas de capacitación, comités industriales y reuniones con jefes de seguridad de las principales ciudades del país. En ese año se

llevó a cabo en Bogotá el Primer Congreso Colombiano de Seguridad Industrial y, un año más tarde, la Primera Convención Nacional de Seguridad Industrial. En 1959 se realiza en Bogotá el primer Congreso Latinoamericano de Seguridad Industrial, con la participación del Ministerio de Trabajo de Colombia y organismos representativos de los diferentes países de América Latina.

Debido a la necesidad de divulgación masiva de los temas de la seguridad industrial, nace en 1966 el periódico 'Seguridad y Trabajo', con el objetivo de establecer un vínculo directo de comunicación con el hombre de trabajo.

A lo largo de su historia, el CCS ha encaminado todos sus esfuerzos al desarrollo de la salud ocupacional, razón por la cual, durante la administración de Belisario Betancur Cuartas (1982 - 1986), se le reconoció como entidad de apoyo para el Plan Nacional de Salud Ocupacional, en actividades de asistencia técnica, capacitación y divulgación, mediante el Decreto 614, (Art.49) del 14 de marzo de 1984.

Entre 1985 y 1988, el CCS se entregó a la reforma de estatutos y a la planeación de actividades de gran cobertura nacional e internacional, con los objetivos básicos de adecuar y fortalecer la institución, modernizar sus servicios, atender efectivamente las necesidades nacionales y proyectarse a nivel internacional.

El CCS tiene participación en las siguientes mesas y comisiones nacionales relacionadas con la seguridad, salud y ambiente:

- Ministerio de Trabajo, Dirección General de Riesgos Profesionales:
  - Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Minero
  - Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Construcción
  - Comisión de Salud Ocupacional del Sector Telecomunicaciones
  - Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
  - Comité Nacional de Salud Ocupacional
- Ministerio del Interior
  - Comisión Nacional Asesora de Riesgos Industriales y Tecnológicos
  - Junta Nacional de Bomberos
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
  - Mesa de trabajo del Sistema Globalmente Armonizado.
- Unidad Sectorial de Normalización CCS-Icontec
  - Comité de Generalidades
  - Comité de Seguridad Industrial
  - Comité de Prevención y Protección contra el Fuego
  - Comité de Ergonomía
  - Comité de Conformidad

- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec)
  - Comité de Transporte de Mercancías Peligrosas
- Organización Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC)
  - Comité de Acreditación ONAC
- Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)
  - Mesa sectorial de construcción
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
  - Responsabilidad Integral que lidera la ANDI, ACOPLÁSTICOS y el CCS

Igualmente el CCS ha contribuido en la revisión y construcción de documentos normativos y legislativos entre los que se pueden encontrar:

- Plan Nacional de Salud Ocupacional
- Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional - GATISO.
- Plan Nacional de Prevención de los Desórdenes Osteomusculares Ocupacionales
- Plan Nacional de prevención de Cáncer Ocupacional
- Reglamento Técnico contra el Cáncer Ocupacional
- Listado de Ocupaciones Prohibidas para Niñas, Niños y adolescentes
- Diseño y Validación de los Módulos de Auditoría y Acreditación del Sistema de Garantía de Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales

- Plan Nacional para la prevención de la silicosis, la neumoconiosis de los mineros de carbón y la asbestosis.
- Modificación de las normativas en trabajo en alturas.
- Actualización Resolución 1016 de 1989 – Programa de Salud Ocupacional
- Guía de Excavaciones
- Norma de Sismo Resistencia (NSR 10) capítulos J y K
- Guía de Trabajo Seguro en Postes
- Actualización GTC 45 Guía para el Diagnóstico de Condiciones de Trabajo o Panorama de factores de Riesgo, su Identificación y Valoración.
- Reglamento técnico para la protección de los trabajadores expuestos a agentes biológicos en la prestación de servicios de salud humana.

Desde 1976, en convenio con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), se generaron 12 Normas Técnicas Colombianas relacionadas con Generalidades de Salud Ocupacional, 60 Normas Técnicas Colombianas relacionadas con seguridad industrial, 19 Normas Técnicas Colombianas relacionadas con los temas ‘Contra el fuego’ y 3 Guías Técnicas Colombianas en los temas de generalidades de salud ocupacional. Lideró la serie de normas NTC-OHSAS 18001 (SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL).

El CCS participa activamente en el desarrollo del Sistema de Seguridad Social, particularmente en el de Administración de Riesgos Profesionales. Su actividad está encaminada a satisfacer las necesidades que este genera en los participantes: empresarios, gobierno, administradoras de riesgos profesionales y, por supuesto, en los trabajadores.

Otra de las actividades de proyección del CCS tiene que ver con el sistema de ‘Registro Uniforme de Evaluación de Programas de Salud Ocupacional y Administración Ambiental para Contratistas del Sector Hidrocarburos y otros sectores’ (RUC®), el cual nació como una iniciativa promovida por el CCS en las operadoras de hidrocarburos más importantes del país. Desde 1998 este proyecto ha facilitado la centralización de la información del desempeño histórico en los requisitos legales en salud ocupacional y administración ambiental de más de 4.000 empresas contratistas. Con este sistema, el CCS armonizó los requisitos exigidos por las empresas contratantes a sus empresas contratistas y hoy facilita el seguimiento continuo al cumplimiento de los requisitos legales en salud y ambiente. Como resultado de este proyecto, el CCS puede demostrar hoy un impacto positivo en la prevención de riesgos y la salud ocupacional de las empresas y trabajadores del sector.

Así mismo, el CCS ha sido reconocido mediante el certificado de acreditación 11-CSG-001 del 28 de noviembre de 2011, expedida por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) como ente certificador de sistemas de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional con el estándar de la norma NTC OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008y Sistema de Gestión Ambiental ISO14001:2004

Desde su origen, el CCS ha prestado servicios de asistencia técnica en higiene y seguridad industrial y en 1990 inició con las actividades de medicina del trabajo. En Agosto de 2003 obtuvo el Certificado de Gestión de la Calidad por parte del ICONTEC. Esto significa que nuestro sistema de gestión de la calidad cumple con los requisitos de la NTC-ISO 9001:2008.

Además de ser un reconocimiento, la certificación implica una alta responsabilidad con la calidad de nuestros productos y servicios, y la satisfacción de las reales necesidades y expectativas de nuestros clientes.

Dando cumplimiento al elemento de internacionalización presente en la visión del CCS, desde el año 2004 se empezó a ingresar a los mercados de otros países, ubicados en las zonas de interés que son la Comunidad Andina de Naciones, Centro América y El Caribe. La realización de negocios internacionales ha ampliado la

comercialización y conocimientos de los productos y servicios del CCS, iniciando el posicionamiento internacional de la marca y sus características de calidad y especialización técnica en las áreas de seguridad, salud, y ambiente.

Por último, se destaca el interés del CCS por ser la entidad de servicios en salud ocupacional de mayor confiabilidad y calidad en el país.

Durante la Asamblea General de Miembros Activos del CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CCS) se realizó el lanzamiento oficial de la nueva imagen del CCS.

La nueva imagen busca reforzar conceptos como el liderazgo, innovación, integralidad, seguridad, dinamismo y modernismo, pilares de la gestión en el CCS.

Durante el evento, Renán Alfonso Rojas, Presidente Ejecutivo del CCS, manifestó su satisfacción por la reacción de la gente, sobre todo de aquellos quienes han estado vinculados al CCS por tanto tiempo y han ayudado a lograr sus objetivos.

Algunas impresiones

**Armando Devia Moncaleano – Fundador del CCS**

Hubo un cambio de 180 grados, un enfoque diferente, muy pragmático, además de moderno, globalizado en el concepto general.

**Mario Germán Pombo - Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de Carvajal, Pulpa y Papel**

Me encantó, se ve moderna, se ve fresca. Sé que detrás de la marca hay una estrategia de desarrollo de negocio y eso es importante para todo el desarrollo de la cultura de prevención de accidentes de Colombia.

**Álvaro Vélez Millán, Vicepresidente de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros**

La nueva imagen es muy fresca, muy dinámica, recoge toda la experiencia, la fortaleza que ha tenido siempre el Consejo y, sobre todo, que ya manejando las siglas de CCS es muy actual y genera mayor recordación.

**Armando Agudelo – SHE Advisor de Occidental de Colombia**

Es excelente, innovadora, es dinámica y da nueva luz, se ve más luminosa, realmente despierta mayor dinamismo, más energía.

## 2.2. MISIÓN

“Brindar soporte técnico-científico de vanguardia para contribuir a la preservación de la salud de la población trabajadora y de la comunidad, el mejoramiento de la seguridad, la conservación del medio ambiente, propendiendo por la continuidad del negocio de nuestros clientes, con un enfoque socialmente responsable”.

## 2.3. VISIÓN

“En el año 2015 el CCS se habrá consolidado como la asociación de utilidad común, de carácter técnico-científico de los sectores empresarial y profesional, líder en Colombia en los temas de la prevención de riesgos en el trabajo, la seguridad integral y la gestión ambiental.

Adicionalmente, con reconocimiento y presencia comercial a nivel de Latinoamérica y El Caribe”

## 2.4. VALORES CORPORATIVOS

Para responder adecuadamente a nuestros grupos de interés es necesario que el grupo de los colaboradores tenga ciertas cualidades y comportamientos específicos, los cuales se consideran fundamentales para nuestra organización y tienen por nombre ‘VALORES CALIDAD’. Estos son: honestidad, responsabilidad, eficiencia, compromiso, trabajo en equipo, respeto, comunicación, puntualidad, actitud positiva e integridad.

## 2.5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

En el CCS la calidad es una filosofía de vida que nos compromete con un mejoramiento continuo; por ello mantenemos una continua disposición de cambio, fomentando acciones creativas que nos orienten a ser verdaderos gestores de calidad.

Los principios de calidad del CCS son:

- En el CCS hacemos las cosas bien desde el principio.
- En el CCS trabajamos en equipo y nos comprometemos.
- En el CCS nuestra medida de calidad es el cliente más exigente.
- En el CCS satisfacemos a nuestros clientes externos e internos, previo el conocimiento de sus reales necesidades y expectativas.
- En el CCS mejoramos permanentemente nuestros niveles de eficiencia.
- En el CCS damos ejemplo cumpliendo las normas de seguridad, salud ocupacional y protección ambiental.
- En el CCS cumplimos y mantenemos procedimientos claros, escritos y actualizados.
- En el CCS nos comunicamos de manera clara, precisa y oportuna.
- En el CCS cada uno es el directo responsable de la calidad de su trabajo.

- En el CCS mantenemos una actitud permanente de servicio.
- En el CCS nos comprometemos con el desarrollo del talento humano.

## 2.6. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

En el 2009 definimos las competencias organizacionales, lo cual nos permitirá focalizar los procesos de selección, formación, evaluación y desarrollo, bajo un enfoque de comportamientos observables y medibles a través del tiempo, alineados con la cultura organizacional. Dichas competencias son:

### 2.6.1. ACTITUD DE APRENDIZAJE

Interés y actitud permanentes por buscar, aprender y aplicar información útil, para mejorar continuamente su desempeño, los procesos y productos del CCS, en su área y demás áreas de la organización. Incluye la capacidad de aprovechar, aplicar y compartir las experiencias propias y de otros, con el fin de brindar soporte técnico - científico de vanguardia.

### 2.6.2. COMPROMISO

Decisión autónoma y voluntaria de involucrarse responsablemente con la organización, sintiendo como propios los objetivos de la misma, actuando permanentemente con iniciativa y entusiasmo en el cumplimiento de sus tareas, para

alcanzar los objetivos del CCS, siendo así participe de los éxitos alcanzados y de los retos por alcanzar

### **2.6.3. ORIENTACIÓN AL CLIENTE**

Capacidad de comprender y satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos, aun aquellas que no han sido expresadas, con una actitud de servicio amable, profesional y confiable, oportuna y eficaz, con el fin de lograr su total satisfacción, su fidelidad y referencia con nuevos clientes.

### **2.6.4. TRABAJO EN EQUIPO**

Capacidad para construir, colaborar, participar, apoyar y aportar activamente, de manera constructiva, en las soluciones al interior de su equipo y de otras áreas, para el logro de los objetivos organizacionales, con la misma dedicación y prontitud con que trata las propias.

## **2.7. POLÍTICAS**

### **2.7.1. POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN**

El Consejo Colombiano de Seguridad como empresa dedicada a la promoción y fomento de la seguridad integral, salud ocupacional y la protección ambiental a nivel de Colombia, Latinoamérica y el Caribe, tiene como política integral de gestión,

seguir el camino de la calidad total, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos y la protección ambiental a través de:

Satisfacer plenamente las necesidades y expectativas de nuestros clientes y otras partes interesadas, aplicando nuestro lema “CCS, calidad en acción”

Proveer y conservar un ambiente de trabajo sano y seguro, previniendo a nuestros colaboradores, visitantes y partes interesadas de lesiones personales y/o enfermedades profesionales frente a los riesgos derivados de las actividades; Fomentando estilos de vida saludable y adoptando medidas necesarias para evitar la posesión, consumo y/o venta de sustancias psicoactivas (cigarrillo, tabaco, alcohol, drogas).

Prevenir, minimizar y controlar los aspectos ambientales generados y por ende los impactos de los mismos.

Esto se logra con el compromiso y acción responsable de todos los niveles de dirección (Presidencia, direcciones, gerencias, coordinaciones) y colaboradores en general, así como el cumplimiento de todas las leyes, regulaciones y requisitos que la organización suscriba en el desarrollo de productos y/o servicios, seguridad, salud ocupacional y ambiente.

### **2.7.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DE PROVEEDORES**

La Política de Gestión de Proveedores apoya la Misión del CCS y se define como: “Estamos comprometidos con nuestros

proveedores con el desarrollo y mantenimiento de una relación profesional y comercial de largo plazo, de mutuo beneficio, con altos estándares de calidad, cumplimiento y transparencia”. Esta política está sustentada en los siguientes principios de actuación:

#### **Principios de actuación con proveedores**

- Relación de largo plazo y rentable.
- Cumplimiento de compromisos.
- Transparencia y objetividad en los procesos de compra.
- Igualdad de oportunidades a los proveedores.
- Evaluación de proveedores.
- Oportunidad de los pagos.
- Comunicación con proveedores.

#### **2.7.3. POLÍTICA RSE**

“El CCS, como entidad socialmente responsable, asume un compromiso ético y voluntario al brindar soporte técnico-científico que contribuye a la preservación de la salud de la población trabajadora y de la comunidad, al mejoramiento de la seguridad industrial, a la conservación del medio ambiente y a la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores y proveedores, impulsando así el desarrollo sostenible y cumpliendo un papel de liderazgo visible en los temas del objeto social frente a los sectores empresarial y profesional”.

Empleando como marco de referencia los compromisos manifestados en la Política de RSE, el grupo directivo determinó los siguientes objetivos estratégicos de RSE, mediante los cuales busca satisfacer las expectativas de sus grupos de interés.

#### **2.7.4. OBJETIVOS RSE**

##### **Clientes:**

- Contar con información de vanguardia en cuanto a seguridad industrial, salud ocupacional y protección ambiental se refiere, y aplicar el conocimiento relacionado con estos temas a los productos y servicios del CCS.
- Mejorar los productos y servicios del CCS en cuanto a la oportunidad de entrega, asesoría postventa y atención al cliente.
- Diseñar productos y servicios que den respuesta adecuada y oportuna a las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

##### **Proveedores**

- Convertir a los proveedores del CCS en socios estratégicos.

##### **Medio ambiente**

- Mejorar los procesos y productos del CCS para que sean más amigables con el medio ambiente.
- Implementar el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004.
- Diseñar la línea de productos y servicios de protección ambiental.

##### **Comunidad**

- Estrechar relaciones y garantizar convenios con entidades del gobierno, entidades del sector privado y de la academia.
- Apoyar acciones que beneficien a la comunidad en los intereses comunes.

#### **Colaboradores**

- Lograr que nuestros colaboradores tengan las competencias requeridas y estén comprometidos con los objetivos del CCS.
- Propender por el mejoramiento sistemático del clima organizacional.

#### **Dirección y gobierno corporativo**

- Garantizar los márgenes de rentabilidad por líneas de negocio y por sus productos y servicios compatibles con la rentabilidad mínima fijada para la entidad en su conjunto.

### **2.8. FACTORES CLAVES DE ÉXITO**

A partir de 1999, los FACTORES CLAVES DE ÉXITO son los elementos globales orientadores de la actividad en el CCS y hacia ellos se deriva todo planteamiento de los objetivos estratégicos corporativos.

Los criterios definidos por la Junta Directiva Nacional y la Presidencia Ejecutiva son pautas básicas para el planteamiento de los objetivos y planes de todos los niveles.

Los factores claves de éxito vigentes son:

- Competitividad.
- Enfoque al mercado.
- Posicionamiento institucional.
- Calidad de la gestión.
- Innovación y desarrollo.
- Desarrollo del talento humano.
- Liderazgo nacional y presencia internacional.

### **2.9. PRODUCTOS Y SERVICIOS**

#### **2.9.1. PRODUCTOS**

- Productos de seguridad: señales, bloqueo y etiquetado, tarjetas de prevención de accidentes, bandas antideslizantes.
- Material educativo: afiches, películas en DVD.
- Software: Dataquim, Paso, Sip, Ser, Pausas Activas, Phico, Biblioteca de Legislación, Gestor, EPP, Gestor Ambiental

#### **2.9.2. SERVICIOS**

- **Asistencias Técnicas** en las áreas de Seguridad Industrial, Higiene Industrial, Protección contra el Fuego, Seguridad Física, Seguridad Química, Seguridad Eléctrica, Seguridad Vial, Seguridad Operacional, Seguridad en Contingencias y Emergencias, Gestión Ambiental.
- **Formación especializada** en las siguientes áreas: Administración en Seguridad, Salud y Ambiente, Medicina Preventiva y del Trabajo, Psicología Laboral, Prevención y

Manejo de Emergencias, Gestión Ambiental, Seguridad e Higiene Ocupacional, Seguridad física (Security).

- **Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para Contratistas (RUC®):** busca lograr la adecuación y mejoramiento continuo de contratistas en la gestión en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, a través de un proceso de evaluación con estándares predeterminados. Este sistema se ajusta a la legislación de cada país en el cual se quiera implementar.
- **Registro Único de Contratistas en Seguridad Aérea (RUA):** es una central de información sobre el desempeño en la gestión de seguridad aérea, la estadística de accidentalidad de las empresas contratistas prestadoras de servicios aéreos, el tipo de aeronaves y equipos manejado por cada una de las empresas y su mejoramiento continuo. Este sistema se ajusta a la legislación de cada país en el cual se quiera implementar.
- **Certificación de Competencias Laborales:** Es el proceso mediante el cual se evalúan los conocimientos de una persona y se recogen evidencias de desempeño y producto, con el fin de determinar si es competente o si aún no lo es para desempeñar correctamente una función laboral.

Para obtener la certificación de competencias el trabajador debe superar pruebas de desempeño laboral y demostrar con hechos reales que efectivamente sabe hacer su trabajo como debe ser, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma de Competencia Laboral.

- **Centro de información de seguridad sobre productos químicos (CISPROQUIM®):** el cual brinda información y asesoría para reducir las consecuencias generadas por emergencias que involucran sustancias químicas, informa datos precisos a la comunidad en general sobre lo que se debe hacer o evitar en estos eventos, y realiza los contactos necesarios para la atención de emergencias en términos de seguridad, salud y protección ambiental.

CISPROQUIM® hace parte del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres (SNPAD) como su Centro de Información para Atención de Emergencias Químicas, sistema dirigido por la Dirección de Prevención y Atención de Desastres del Ministerio del Interior y de Justicia. Igualmente, CISPROQUIM® es reconocido por la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción de Desastres (UNDRO).

A partir del año 2005, mediante la alianza de la Universidad Nacional de Colombia y el CCS, se brinda información y asesoramiento toxicológico directo a los casos médicos,

relacionados con el uso de sustancias químicas reportados a este centro.

- **Asociación personas y empresas:** al asociarse al CCS, se reciben una serie de beneficios que lo mantendrán actualizado a través de nuestras publicaciones, centros de información, programas de capacitación, asistencia técnica y materiales educativos. Adicionalmente, se obtienen tarifas preferenciales en los productos y servicios.
- **Certificación NTC-OHSAS 18001, NTC ISO 14001, NTC ISO 9001:** el CCS ha sido reconocido mediante el certificado de acreditación 11-CSG-001 del 28 de noviembre de 2011, expedida por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) como ente certificador de sistemas de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional con el estándar de la norma NTC OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008 y Sistema de Gestión Ambiental ISO14001:2004.
- **Publicaciones:** Revista Protección y Seguridad, Boletín El Supervisor, Periódico Seguridad y Trabajo, Revista Protección Integral y contra Incendios, Revista Salud, Trabajo y Ambiente, Directorio de Seguridad Integral, Salud Ocupacional y Protección Ambiental, Boletín Electrónico Seguridad al día, Boletín Electrónico Normalización al día.

- **Centro de información en seguridad (CIS):** sirve de apoyo a las actividades investigativas y técnicas que desarrolla el CCS, la Corporación Instituto Tecnológico de la Seguridad (INTESEG) y la comunidad en general, a través de la recolección, análisis y difusión de la información útil en el control de riesgos contemplados en los campos de seguridad, salud y ambiente.
- **Congreso en seguridad, salud y ambiente:** es el espacio ideal desarrollado para dar a conocer y discutir conceptos de las áreas de la seguridad integral, salud ocupacional y protección ambiental, como valores fundamentales en el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores y de la productividad de las empresas. Así mismo, es el escenario óptimo para promover el intercambio científico y tecnológico, tanto a nivel nacional como internacional y para dar a conocer los aportes que, recientemente y de manera fundamental, han ayudado al crecimiento de la base del conocimiento de las áreas que son objeto del mismo.

#### **2.10. SISTEMA DE GESTIÓN, PROGRAMAS Y PROYECTOS**

El CCS viene fortaleciendo cada vez más su Gerencia de Procesos y Competitividad, para asegurarnos un crecimiento homogéneo.

Gracias a esta política, en el año 2011 mantuvimos el certificado del sistema de gestión de la calidad NTC ISO 9001: 2008, con

comentarios positivos por parte del ICONTEC acerca del grado de madurez alcanzado en este campo; obtuvimos 95 puntos sobre 100 en la calificación RUC®, evaluación por encima del promedio actual de las empresas similares; el CCS cuenta con un Sistema de Gestión Integrada y continuamos con el sistema de evaluación de conocimiento de procedimientos, lo cual incluye la actualización de los mismos y el empoderamiento por parte del personal que labora en nuestra institución. El CCS en el 2011 inicio con la implementación de la NTC ISO 27001 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

#### **2.10.1. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA**

El CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD, en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, se guía en la NTC ISO 9001:2008 que establece y especifica los requisitos a cumplir para el Sistema de Gestión de la Calidad aplicable a toda la organización, su capacidad para proporcionar productos y servicios que cumplan con los requisitos del cliente, los reglamentarios que sean aplicables y el objetivo de aumentar la satisfacción del cliente.

Para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional se guía por los parámetros de la Norma NTC OHSAS 18001:2007, la cual indica los requisitos para un sistema de administración que permite a una organización controlar sus riesgos de S&SO y

mejorar su desempeño, con el objeto de minimizar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas.

Para el sistema de gestión ambiental se guía bajo los parámetros de la norma NTC ISO 14001:2004 la cual especifica los requisitos destinados a permitir que una organización desarrolle e implemente una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba, y la información relativa a los aspectos ambientales significativos.

#### **2.10.2. PROYECTOS DESARROLLADOS EN EL 2010**

El 2011 culminó con los siguientes resultados: 1) 49 proyectos vigentes en el portafolio y una inversión en proyectos de \$678.432.204. El inicio de 20 nuevos proyectos innovadores, debidamente gestionados y controlados. 4) La consolidación del Sistema de Información para la Gestión de Proyectos (SIGP), con 1.176 documentos oficiales, de los cuales 330 fueron generados en 2011. los documentos son ampliamente utilizados para integrar y difundir los resultados de los procesos relacionados y respaldar todos los aspectos de los proyectos desde el comienzo hasta el cierre. El SIGP puede ser consultado por todos los colaboradores que hagan parte de un proyecto y se accede a éste a través de la intranet.

, los documentos son ampliamente utilizados para integrar y difundir los resultados de los procesos relacionados y respaldar todos los aspectos de los proyectos desde el comienzo hasta el cierre.

Además, se cerraron con éxito los siguientes proyectos:

- ✓ Acreditación OSHA (Terminado).
- ✓ Modelo de prestación de asistencias técnicas.
- ✓ Actualización y estandarización de la arquitectura de marca del CCS.
- ✓ Rediseño portal Web laseguridad.ws.
- ✓ Software gestor ambiental.
- ✓ Mejoramiento del campus virtual.
- ✓ Auditoria requisiones legales en Seguridad y Salud.
- ✓ Auditoria requisiones legales en Medio Ambiente.
- ✓ Implementación BPM (fase I).
- ✓ Actualización y posicionamiento de la imagen corporativa del CCS (fase I).
- ✓ Competencias: Mercancías peligrosas.
- ✓ Certificaciones Competencias: Espacios confinados.
- ✓ Certificaciones Competencias: Supervisor HSE.

## 2.11. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Nuestra estructura organizacional está encabezada por la Asamblea General de Miembros Activos, de la que se desprende la Junta Directiva Nacional, la Presidencia Ejecutiva y cuatro direcciones, sucesivamente, tal como se muestra a continuación:

**FIGURA 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL CCS**



De la Presidencia Ejecutiva y de cada una de estas direcciones se desprenden gerencias y coordinaciones donde están distribuidos los colaboradores del CCS.

## 2.12. GRUPOS DE INTERÉS

Durante el 2008 se identificaron los grupos de interés del CCS y quienes los representan, obteniendo el resultado que se muestra en la siguiente tabla:

**TABLA 1. GRUPOS DE INTERÉS DEL CCS**

ÁMBITO	¿QUIÉN REPRESENTA ESE GRUPO DE INTERÉS EN EL CCS?
DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO	Junta Directiva
ORGANIZACIÓN INTERNA	Colaboradores
	Comité ejecutivo

<b>USUARIOS Y CLIENTES</b>	<b>ASOCIADOS (Personas Jurídicas: 540, y naturales: 550)</b>
	<b>No asociados</b>
	<b>Clientes CISPROQUIM</b>
	<b>Gobierno</b>
<b>RELACIONES COMERCIALES: PROVEEDORES Y CONTRATISTAS</b>	<b>Consultores, docentes y auditores externos. (aprox. 119)</b>
	<b>Otros proveedores (Screen, servicios generales, etc.) (aprox. 151)</b>
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	<b>Medio ambiente</b>
<b>COMUNIDAD SIN LUCRO (sin negocio entre las partes)</b>	<b>Vecinos</b>
	<b>Mesas de participación institucional (Ministerio de la Protección Social - Dirección General de Riesgos Profesionales, Ministerio de Transporte, Ministerio del Interior y de Justicia, Ministerio Comercio Exterior, Ministerio de Industria y Trabajo, Dirección de Prevención de Atención de Emergencias de Bogotá, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), Organización Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI))</b>
<b>COMUNIDAD OTROS GRUPOS</b>	<b>Aliados que nos dan patrocinio (Arseg, ARP: Sura, Bolívar, Positiva, Liberty Y Colpatria).</b>
	<b>Universidades con convenio de información.</b>
	<b>Universidades con convenio para cursos y temas específicos</b>
<b>COMUNIDAD OTROS GRUPOS</b>	<b>Comités sectoriales</b>

### 3. DIMENSIÓN ECONÓMICA

#### 3.1. INGRESOS Y GASTOS

Continuando con el esquema de análisis de años anteriores, los resultados del 2011 se comparan teniendo como marco de referencia el periodo comprendido entre 2007 y 2011, lo que nos permite evaluar no solo un año, sino también determinar tendencias de evolución y parámetros de comparación reales. Esta información se maneja en precios constantes de 2011.

FIGURA 2. ACTIVOS TOTALES CCS

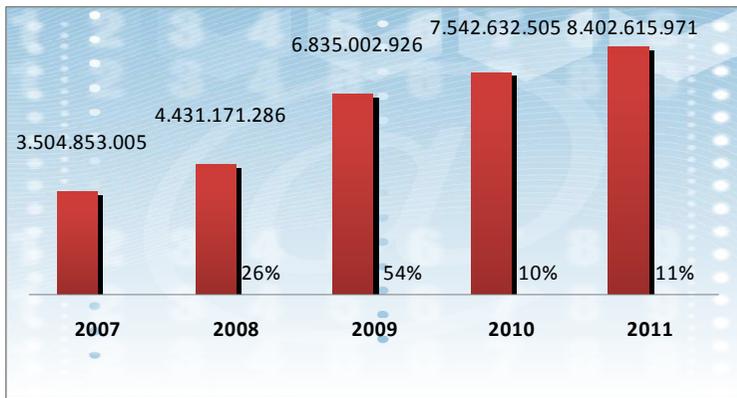
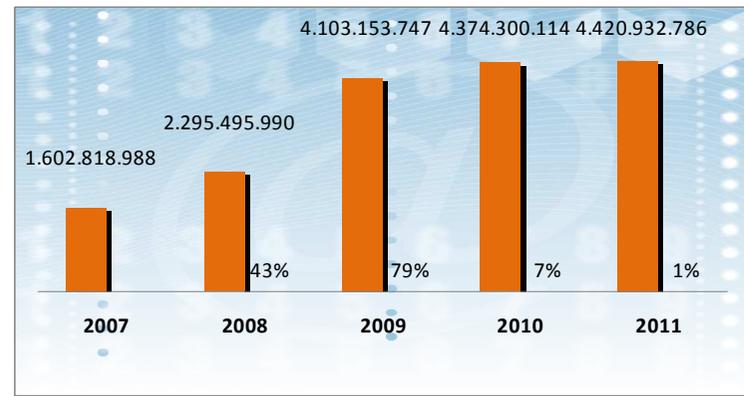


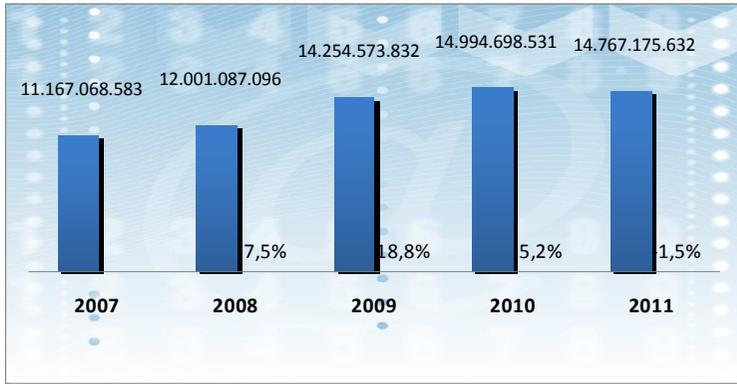
FIGURA 3. PASIVOS TOTALES CCS



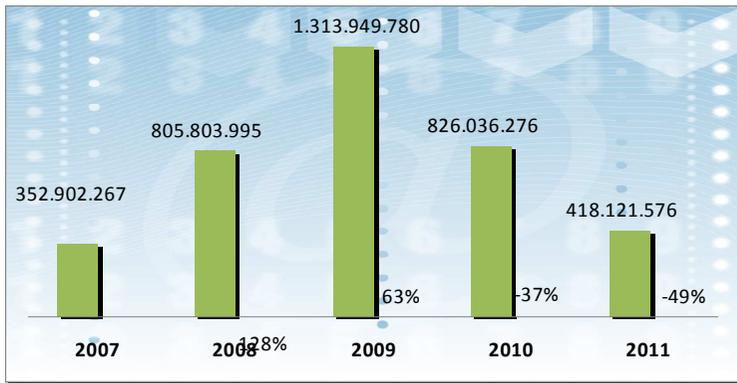
FIGURA 4. PATRIMONIO TOTAL CCS



**FIGURA 5. INGRESOS TOTALES CCS**



**FIGURA 6. EXCEDENTES TOTALES CCS**



Se consolidó la estructura financiera alcanzando crecimiento en pesos constantes frente al 2010 en activos (11%), patrimonio (1%) y un decrecimiento en excedentes (-49%) versus un

crecimiento de los pasivos de (26%) y ninguna deuda con el sector financiero.

El 2011 presentó dos retos especiales para nuestra organización, el primero fue superar las consecuencias financieras derivadas del cierre de la especialización que se venía ejecutando en alianza con ECIEM (Escuela Superior de Ciencias Empresariales), en la parte financiera esto representó, una disminución en ingresos por este concepto de aproximadamente de 1,000 millones de pesos y en los excedentes de aproximadamente 500 millones de pesos. El segundo reto fue apoyar la operación de ECIEM a través de aportes directos no reembolsables por un monto aproximado de 163 millones de pesos y en el transcurso del año se desembolsaron préstamos sin costo financiero por un valor aproximado de 1,000 millones de pesos, al finalizar a 31 de diciembre la deuda por este concepto fue cercana a 570 millones de pesos. Estos aspectos fueron relevantes para enmarcar los resultados de los estados financieros del 2011 y que a continuación se explican.

Los excedentes presentaron un decrecimiento frente al 2010 en 49,4%, al pasar de 826 millones a 407 millones por las razones descritas en el anterior párrafo. Es de resaltar que el desempeño de la organización es favorable porque se logró la recuperación del impacto financiero generado por los motivos explicados

anteriormente, generando un excedente positivo considerable a través del incremento de ventas de los productos y servicios corrientes del CCS y siendo eficientes en el manejo de costos y gastos de nuestra operación.

Adicionalmente se continua con la inversión necesaria para la modernización de la organización en temas importantes y trascendentales como TIC's (tecnologías informáticas y comunicaciones), desarrollo de proyectos con una inversión de 821 millones de pesos en el 2011, entre otros, con el fin de mantener la innovación como factor clave de éxito y de diferenciación en los mercados donde participamos.

Como lo hemos reiterado en anteriores informes, el CCS es una organización privada, sin ánimo de lucro, que tiene como filosofía empresarial la búsqueda no solo del mejoramiento continuo en todos sus niveles, para asegurar su permanencia en el tiempo, sino también su contribución decisiva al sector Gobierno, al sector empresarial y a los profesionales vinculados con nuestra visión y misión. Por ello se trabaja, entre otros frentes, en la búsqueda de ingresos diferentes a los de su marco de negocios tradicional; por esta razón, desde el año 2000 se clasificaron de acuerdo con su origen, con lo cual nos aseguramos de que, en el peor de los casos, la operación normal del CCS no tenga riesgos o distorsiones por un negocio específico. Parte de ellos

(operacionales corrientes) se derivan directamente de nuestra gestión normal y tienen su respectivo presupuesto (decrecieron entre 2010 y 2011 en 2,9%) y los otros (operacionales especiales), que no dependen directamente de nuestra gestión, sino de terceros en procesos licitatorios y se pueden dar o no (crecieron entre 2010 y 2011 en 29,1%), lo que en conjunto dio un incremento de los ingresos netos operacionales de 2,5% (\$346,7 millones). En el año 2011 se continuo con el crecimiento de los ingresos por venta de productos y servicios de la 'operación corriente', que se dio gracias a la continuidad de una planificada y agresiva gestión comercial y técnica, que busca fortalecer y ampliar el cubrimiento de los diferentes tipos de mercados donde participamos y que una vez más se ratifica que ayudo a la recuperación de 700 millones derivados de la disminución de los ingresos por 1,000 millones de pesos de la especialización.

Los resultados presentados corroboran nuevamente que el trabajo planificado, organizado, con visión de futuro y en equipo entre nuestra junta directiva y el comité ejecutivo arrojaron nuevamente un balance positivo.

### **3.2. GASTOS SALARIALES TOTALES**

En el CCS lo más importante es la compensación de sus colaboradores, ya que son la cadena de valor de la organización.

Se invirtió en ellos más de \$ 8.641.680.339, representados en pago oportuno de salarios, seguridad social y parafiscales.

### 3.3.FOMENTO PARA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

En el año 2011 otorgamos auxilio educativo al 85.71% de los colaboradores que lo solicitaron y que adelantan estudios de pregrado, carrera técnica o tecnológica. Adicionalmente, otorgamos becas especiales en diplomados y especializaciones a los colaboradores que, por la razón de ser de su cargo, necesitan el desarrollo de este tipo de competencias, representada en una inversión de **\$ 14.257.254**.

En el área de capacitación y entrenamiento hicimos una inversión de **\$22.295.000** en el 2011 con **59** acciones formativas, correspondiente al plan anual de la Gerencia de Desarrollo Humano, el cual está basado en las necesidades de formación definidas para cada cargo y en la información transmitida por cada colaborador, a través de herramientas como la evaluación de desempeño y las solicitudes de capacitación, para el 2011 se capacitaron a 230 colaboradores con un total de 341 horas de capacitación.

### 3.4.BENEFICIOS SOCIALES

El fortalecimiento paulatino del clima organizacional y la participación e integración de nuestros colaboradores son base para el desarrollo de actividades de bienestar social, que para el

2011 están representadas en una inversión de **\$70.445.800**, reflejado en:

- Celebraciones de fechas especiales, como el Día de la Secretaría, Día del Amor y la Amistad, Olimpiadas de Integración FECOLSE-CCS, Día de los Niños (a los hijos de nuestros colaboradores), clausura de actividades 2011, entre otras.
- Beneficios por eventos especiales como graduaciones, matrimonios, nacimientos, en tiempo y obsequios.
- Beneficios extralegales como:
  - Seguro de vida para los funcionarios que devenguen menos de 3 smmlv, por un valor asegurado de \$10.000.0000 para el 2011 fueron beneficiados 53 colaboradores.
  - Pagos de incapacidades en un 100%, teniendo en cuenta que las EPS tan solo cubren las dos terceras partes (66.67%) después del tercer día de incapacidad, en el CCS asumimos el 33.33% restante del valor total de la incapacidad, que para el 2011 suman **\$41.729.316**
  - Bonificaciones otorgadas principalmente en reconocimiento a la antigüedad sobre el salario que el colaborador devengue a la fecha en que cumple su quinquenio, que para el 2011 suman **\$10.726.354**

- Elección del empleado del mes: el Comité Ejecutivo seleccionó a los colaboradores que mes a mes se destacaron por su identificación con la cultura del trabajo en el CCS, a través de su desempeño, cumplimiento de objetivos y fidelidad con los principios fundamentales y valores de calidad, a los cuales les hicimos un reconocimiento público en las reuniones de calidad, carteleras; y en la reunión de fin de año premiamos a los finalistas y empleado del año, elegidos por el Comité Ejecutivo y un representante de cada Dirección, para el 2011 fueron seleccionados para empleado del mes aproximadamente unos 50 colaboradores

### 3.5. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE (SISOMA)

El CCS, como empresa dedicada a la promoción y fomento de la seguridad integral y la protección ambiental en Colombia, Latinoamérica y El Caribe, tiene como política integral de gestión seguir el camino de la calidad total, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos y la protección ambiental.

Muestra de esto es que en el 2011 se invirtieron **\$113.474.000** en actividades de SISOMA relacionadas con: dotación de elementos de protección personal, capacitación y entrenamiento,

manutención de equipos relacionados con plan de emergencias del CCS, desarrollo de exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, periódicos, egreso), jornadas de vacunación, valoraciones médicas laborales, análisis de puestos de trabajo, seguimiento a condiciones de salud, fumigación de instalaciones, jornadas de orden y aseo, estudios de higiene industrial (iluminación, ergonomía, ruido), estudios técnicos ambientales (aguas residuales).

### 3.6. INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURA, EQUIPOS Y MAQUINARIA

En busca del avance tecnológico que requiere la organización con miras a seguir posicionándose como líder en el mercado en el 2011 el proyecto Business Process Management (BPM), el cual se caracteriza por ser una metodología utilizada a nivel mundial para la mejora del negocio y cuyo fin es automatizar los procesos de negocio de la organización a través del análisis del negocio y la aplicación de tecnologías de la información garantizando el trabajo colaborativo, eficiente y autónomo prestando un mejor servicio al cliente, tuvo un avance significativo con el cierre de la Fase I y la planeación de la Fase II que tendrá cierre en el 2012.

En primera instancia el cierre de la Fase I comprendió el análisis y comparación en términos de costos y beneficios del macroproceso de auditorías entre el estado actual de los

procesos y el planteado según metodología BPM, arrojando una guía para continuar con el análisis de los ocho macroprocesos restantes que hacen parte de la organización: Asociación, Capacitación y Eventos, CISPROQUIM, Señalización, Asistencias Técnicas, Publicidad y Feria, Software y CIS; debido a que los resultados obtenidos ilustraban de forma contundente la mejora en términos de productividad, atención al cliente, cubrimiento del mercado y efectividad después de su implementación.

Con los resultados mencionados se ejecutó la planeación de la Fase II del proyecto, la cual tiene como fin el análisis de los macroprocesos core restantes de la organización y la implementación de la tecnología necesaria para hacer realidad el modelo planteado en la Fase I del macroproceso de auditoría.

### 3.7. COMPORTAMIENTO CON PROVEEDORES

Todos los compromisos adquiridos con nuestros proveedores han sido pagados a cabalidad dentro de los plazos acordados.

- En el 2011 se causaron a la cuenta de proveedores: **\$7.723.306.765**
- El 95% de nuestros proveedores son locales, muestra de nuestro compromiso con la comunidad local.

### 3.8. MULTAS

En el 2011, gracias a la buena gestión en todos nuestros procesos, no se dio lugar al pago de multas por ningún concepto.

### 3.9. APORTES AL ESTADO

En el 2011 se pagaron **\$1.022.093.071** en impuestos y gravámenes que comprenden impuesto a las ventas, industria y comercio, predial, impuesto de renta, timbre redefuente.

## 4. DIMENSIÓN SOCIAL

### 4.1. PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

#### 4.1.1. EMPLEO

Todo el proceso de vinculación en el CCS está regulado bajo procedimientos y reglamentos que están basados en el cumplimiento de la ley y que garantizan transparencia y claridad en la vinculación.

El 100% de los colaboradores del CCS son colombianos con contratos laborales directos, distribuidos en la ciudad de Bogotá, y en las ciudades donde se encuentran las regionales (Medellín, Cali, Barranquilla y Eje cafetero).

Los trabajadores vinculados a término fijo pertenecen a contratos del CCS con sus clientes los cuales tienen una duración definida

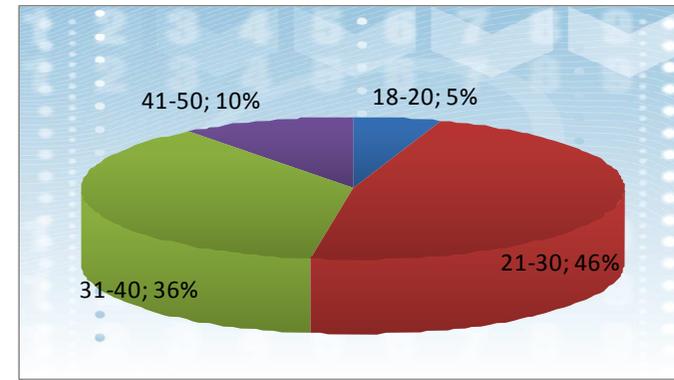
FIGURA 8. EMPLEADOS POR AÑO EN EL CCS



#### 4.1.2. EDAD PROMEDIO

El equipo de trabajo del CCS está conformado por personas de todas las edades productivas, lo que es muestra de la madurez y la experiencia pero con vientos de juventud e innovación.

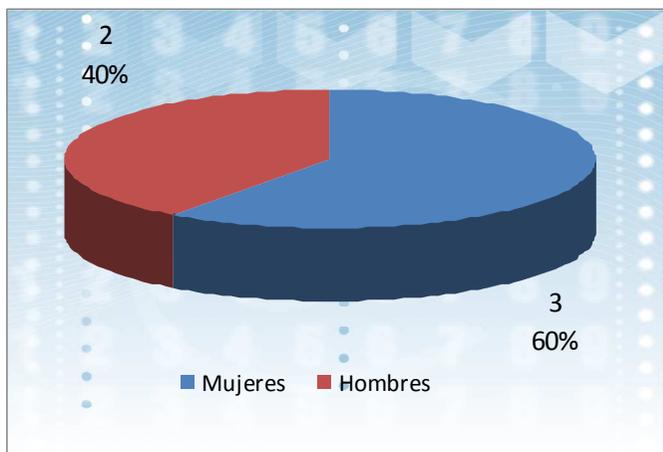
FIGURA 9. COLABORADORES POR RANGO DE EDAD



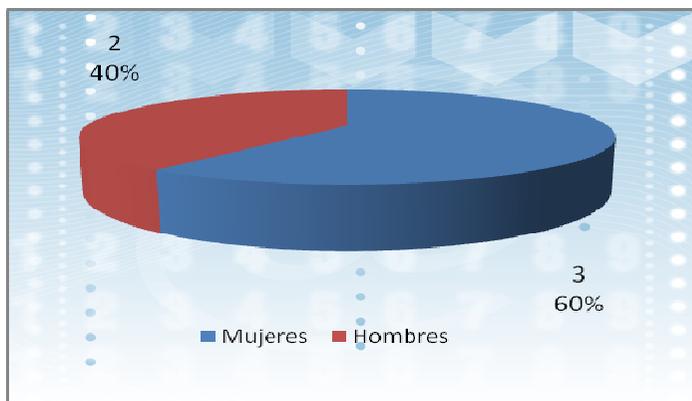
#### 4.1.3. DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO

En la Figura 10 se observa que para el 2011, el 60% de los colaboradores fueron mujeres y el 40% fueron hombres, lo que es muestra clara de que en el CCS no se tienen preferencias de género en las contrataciones que realiza, estas se hacen en función de la preparación académica, la experiencia y el cumplimiento de las competencias específicas de cada cargo.

**FIGURA 10. DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO EN EL CCS**



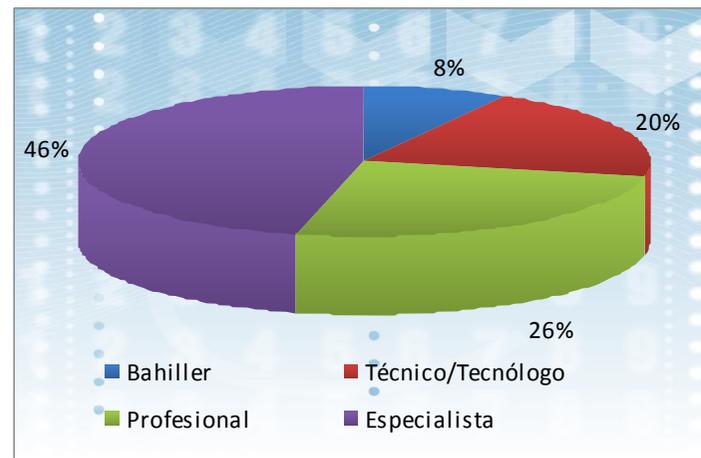
**FIGURA 11. DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DIRECTIVOS CCS**



#### 4.1.4. NIVEL DE ESCOLARIDAD

Como se observa en la Figura 12, más del 60% tienen estudios superiores

**FIGURA 12. DISTRIBUCIÓN POR ESCOLARIDAD EN EL CCS**



#### 4.1.5. CAPACITACIÓN

En el CCS velamos permanentemente por reconocer y estimular el desarrollo de nuestros colaboradores. Es por eso que a lo largo de 57 años hemos apoyado a muchos de nuestros colaboradores en su desarrollo profesional, desde niveles básicos de formación hasta postgrados de alto nivel, preparándoles para que asuman los retos del mercado.

En el CCS una de las herramientas más importantes para desarrollar su talento humano es la capacitación, la cual anualmente la Gerencia de Desarrollo Humano sintetiza en una

matriz de capacitación, basada en las necesidades de cada cargo, la información transmitida por cada colaborador a su jefe inmediato a través de su evaluación del desempeño, entre otros.

#### 4.1.6. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE (SISOMA)

En este contexto el CCS cuenta con un área específica, la cual permite asegurar el compromiso que tiene con la seguridad y salud de sus colaboradores, partes interesadas y el cuidado del medioambiente en que se desenvuelve, así como también la capacidad de demostrar que las políticas vinculadas a SISOMA se están implementado adecuadamente y con una vocación hacia su mejora continua.

Actualmente, su enfoque es integral y sistémico implementando las normas de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007; Guía RUC® y de gestión Ambiental ISO 14001:2004 La integración de la gestión de SISOMA con el Sistema de Gestión de Calidad, permite obtener sinergias que mejoran la eficiencia en la gestión.

A sabiendas de la importancia del sistema de gestión, de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, el CCS ha implementado estos sistemas para la entidad, sus funcionarios y contratistas. Es así que anualmente es auditado, según los

requisitos establecidos para la evaluación de contratistas del sector de hidrocarburos RUC®, obteniendo un resultado de 95 puntos.

El 22% de los colaboradores del CCS participan en comités, brigadas, mesas y unidades sectoriales establecidos para ayudar a controlar y asesorar programas de salud y seguridad en el trabajo.

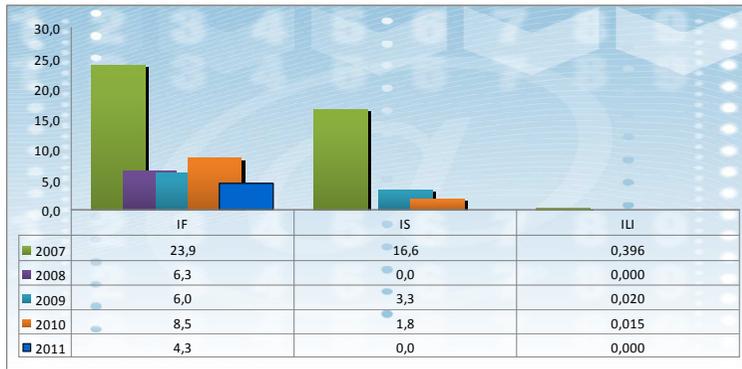
FIGURA 13. INDICADORES DE AUSENTISMO GLOBAL EN EL CCS



**Nota:** IGA: Índice general de ausentistas  
 ALG: Ausentismo laboral global  
 X: Promedio de ausencias por trabajador  
 XA: Promedio de ausencias por ausentistas

El incremento en las horas de ausentismo en el último año se debe principalmente al aumento de personal y a un estricto control en el registro de la información.

**FIGURA 14. ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD EN EL CCS**



**Nota:** IF: Índice de frecuencia  
 IS: Índice de severidad  
 ILI: Índice de lesiones incapacitantes

Es de destacar que en el año 2011 no puntúo el índice de severidad y se disminuyó el índice de lesiones incapacitantes, lo que refleja el trabajo continuo de prevención y promoción de la salud en el trabajo que ya hace parte de la cultura y estilos de vida de los colaboradores del CCS.

Como resultado de la correcta implementación de Sistemas de Gestión de SISOMA se logra:

- Identificar peligros, evaluar riesgos y determinar controles a cada proceso, como también aspectos e impactos ambientales generados por el desarrollo propio de nuestras actividades.
- Optimizar las inversiones realizadas para cumplir con la normativa vigente.
- Permitir que las mejores prácticas sean compartidas en toda la empresa.
- Fomentar la cultura preventiva, concientizando e involucrando al personal.
- Condiciones de trabajo más seguras que contribuyen al aumento de la productividad.
- Mejorar sistemáticamente el desempeño en SISOMA.

Para ello, la participación activa de todos los colaboradores es fundamental, mediante la comunicación oportuna de las condiciones inseguras, reporte de incidentes de trabajo y compromiso personal con los cambios que se generen.

#### 4.1.7. BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES

El CCS cuenta con el Fondo de Empleados (FECOLSE) en el cual están afiliados más del 60 de los colaboradores, recibiendo beneficios como: créditos para salud, educación, libre inversión, que para el 2011, ascendieron a la suma de **\$303.492.778**.

Adicionalmente, los asociados a FECOLSE que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales reciben un auxilio de alimentación correspondiente al número de días hábiles laborados, multiplicado por el valor autorizado.

#### 4.1.8. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Desde los inicios, el CCS tiene establecida una metodología para la evaluación del desempeño de los colaboradores basada en el cumplimiento de los objetivos (eficacia) y en la forma de cumplirlos (eficiencia).

La evaluación es desarrollada por el Jefe del área o Director respectivo, luego es discutida y analizada por él con la persona que preside un nivel superior y, posteriormente, será revisada por el Presidente Ejecutivo. De esta forma, se obtendrá una clasificación sobre la cual se basarán las decisiones para los factores de desarrollo de personal, tales como la capacitación, promoción, aumentos por méritos, etc.

#### 4.1.9. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN

- **REUNIÓN DE CALIDAD**

Durante el 2011, esta reunión se llevó a cabo el primer día hábil de cada semana a las 8 a.m. y su finalidad fue presentar a todos los colaboradores temas relacionados con calidad, seguridad, salud ocupacional, protección ambiental y servicio al cliente, y exponer los resultados financieros, el cumplimiento de objetivos estratégicos y las principales pautas para el desarrollo cotidiano de las actividades de la organización.

- **BOLETÍN CONSEJOS**

El boletín 'Consejos' es el principal medio de comunicación al interior de la organización, es de circulación mensual y en él se publican temas relacionados con calidad, salud ocupacional, protección ambiental, bienestar social y servicio al cliente, entre otros.

- **INTRANET – AL DÍA CON EL CCS**

Al día con el CCS es el sitio web interno y privado de la organización a la que los colaboradores tienen acceso a aplicaciones internas, directorios, documentación del sistema de gestión integrado, información de bienestar, agenda del día, entre otros.

## **4.2. DERECHOS HUMANOS**

### **4.2.1. CONTRATACIÓN MENORES DE EDAD**

El CCS cumple plenamente los convenios ratificados por el país con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no contratando menores de edad.

No existen en el CCS actividades que conlleven un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil.

Solo se permite el trabajo de aquellos menores de edad que se encuentren en su etapa de aprendizaje, la cual está regulada por el SENA; estos hacen parte de la cuota de aprendices del CCS.

### **4.2.2. NO DISCRIMINACIÓN**

El CCS no permite discriminación de ningún tipo, así mismo, no tiene incidentes registrados en este sentido. Lo anterior se ve reflejado en la diversidad de culturas y creencias de sus colaboradores.

### **4.2.3. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS**

El CCS no aplica medidas de ningún tipo que pongan en riesgo la libertad de asociación. En el reglamento interno de trabajo, además, se manifiesta el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos.

## **4.3. SOCIEDAD**

### **4.3.1. CORRUPCIÓN**

Dada la transparencia y ética en el manejo de sus relaciones internas y externas, el CCS no ha tenido incidentes relacionados con corrupción, por política no corrompe ni recibe sobornos, lo cual se ve expresado en los reglamentos y códigos de ética internos.

### **4.3.2. COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL**

El CCS no ha recibido sanciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas ni contra la libre competencia, reflejo de esto es nuestra publicidad y tarifas respetuosas con la competencia.

### **4.3.3. CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

Desde sus inicios el CCS no ha tenido sanciones ni multas derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones, lo que acredita la política permanente de la empresa en el cumplimiento y respeto de las mismas.

### **4.3.4. RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO**

Todos los productos y servicios del CCS están diseñados de acuerdo con normas o estándares que garantizan su uso y aplicación correctos.

Los productos están diseñados con base en los colores de seguridad y contraste, las formas geométricas y los significados establecidos en las mismas.

Los productos y servicios aplican para una amplia gama de necesidades del sector empresarial, industrial y productivo, y con ellos se busca identificar los riesgos que puedan causar lesiones o enfermedades a los trabajadores, al público en general o daños a la propiedad, informar sobre condiciones de seguridad y equipos de protección, así como instalaciones, servicios y equipos de uso privado o público.

#### 4.3.5. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El CCS tiene como política garantizar la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes, brindando un servicio de excelente calidad y dando una respuesta ágil y oportuna a sus quejas, sugerencias y reclamos. Para dar garantía de lo anterior, se tienen implementadas las siguientes herramientas de medición y análisis:

- **Índices de satisfacción al cliente (I.S.C.):** son evaluaciones que tienen por objeto calificar y generar estadísticas sobre la satisfacción de los clientes con los productos y servicios entregados.

Con los resultados de estas evaluaciones los gerentes de producto adoptan medidas de mejoramiento.

El objetivo para el 2011 en este sentido fue garantizar que:

- a) I.S.C. de los productos y servicios del CCS estén por encima de 9.2 puntos en promedio.
- b) Los productos con I.S.C. menor a 9, obtuvieran mínimo 9 puntos.
- c) Los productos con I.S.C. entre 9 y 9.2, obtener mínimo 9.2.
- d) Los productos con I.S.C. entre 9.2 y 9.5, obtener 9.5.
- e) Los productos con I.S.C. superior a 9.5, mantener su calificación por encima.

En el 2011 se cumplió dicho objetivo en un 90%, aproximadamente.

- **Garantías de servicio al cliente (G.S.C.):** el objetivo de estos registros es atender las sugerencias y reclamos comunicados por los clientes internos y/o externos, sobre los productos y servicios que ofrece el CCS, con el fin de, por un lado, dar al cliente una respuesta oportuna y satisfactoria y, por otro, retroalimentar el Sistema de Gestión de la Calidad, generando acciones preventivas, correctivas y de mejora. Cuando un colaborador del CCS recibe una garantía de servicio al cliente, tiene 3 días hábiles para dar una respuesta formal.

#### TABLA 2. NÚMERO DE G.S.C. VS DÍAS DE RESPUESTA

Año	No. Garantías	No. días de respuesta
2009	208	4.7
2010	146	4.91
2011	202	3.95

#### 4.4. COMPROMISO SOCIAL

##### 4.4.1. Centro de Información de Productos Químicos (CISPROQUIM®)

###### Estadísticas de atención

Durante 2011 se recibieron 8.866 reportes, con un aumento del 7.9% con respecto al año 2010, para un total de 49.295 casos atendidos en más de 20 años de funcionamiento del centro.

Las emergencias toxicológicas reportadas fueron 8.756 que corresponden a 98.8% del total de casos recibidos en CISPROQUIM®.

El 46% de reportes recibidos en 2011 corresponde a intoxicaciones voluntarias con 4.024 casos reportados, con un crecimiento del 4.5% con respecto al año 2010, siendo la primera causa de consulta a la línea de emergencia.

En segundo lugar, con el 32% y 2.810 eventos, están los reportes de intoxicaciones accidentales, las cuales aumentaron el 9.3%, es decir, el año anterior se presentaron 240 emergencias más que el año 2010. En estas se incluyen situaciones en las que personas y animales se vieron expuestos a las sustancias por un uso inadecuado o una exposición no esperada, viéndose afectados principalmente los niños y las mascotas.

La intoxicación ocupacional ocupa un lugar importante con 625 reportes, correspondientes al 7.1% de los informes del 2011, con un promedio de 1.7 emergencias diarias debido a la exposición a las sustancias en el lugar del trabajo. Estos casos provienen principalmente de áreas rurales y exposiciones a plaguicidas.

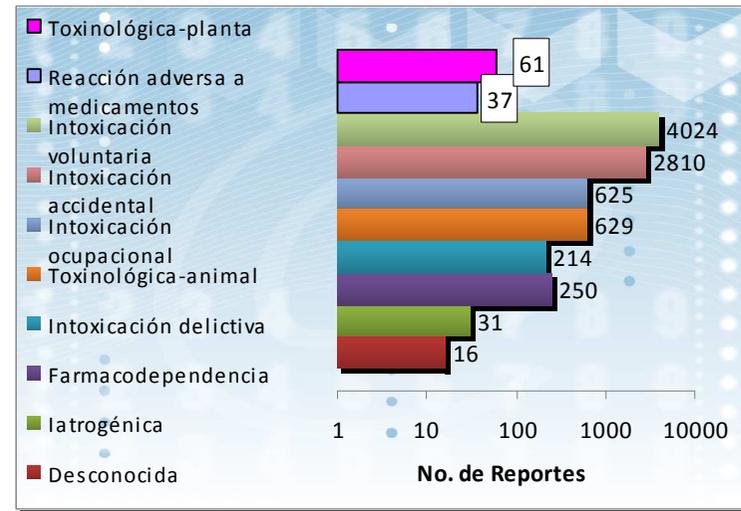
En el centro de información, también se recibieron 214 notificaciones acerca de intoxicaciones delictivas (2.4%). Este tipo de casos se caracterizan porque personas inescrupulosas suministran sustancias químicas con intención de cometer algún delito (intentos de robo, intentos de homicidio, entre otros).

Un apartado importante es el de la intoxicación social y fármaco dependencia con 250 reportes, que comprenden el 2.9% de los casos con personas que resultaron afectadas por el consumo de bebidas alcohólicas y drogas de abuso.

Otros casos de intoxicación son la reacción adversa a medicamentos, con 37 reportes; (0.42%) y la intoxicación iatrogénica o error médico, con 31 reportes; (0.35%) respectivamente.

En CISPROQUIM®, también se reciben y atienden casos de intoxicaciones por picaduras y mordeduras de animales, considerados como intoxicación toxinológica. Hay 629 informes de casos relacionados con animales, correspondientes al 7.2% y 61 reportes de intoxicación toxinológica con plantas, es decir, el 0.7%.

**FIGURA 15. TIPO DE EMERGENCIA TOXICOLÓGICA**



#### 4.4.2. RESPONSABILIDAD INTEGRAL®

El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), en conjunto con la Asociación de Empresarios de Colombia (ANDI) y la Asociación Colombiana de Industrias Plásticas (ACOPLASTICOS), lideran en Colombia la iniciativa global Responsible Care® a través de Responsabilidad Integral® Colombia, que busca definir el compromiso de la industria química, debido a la preocupación creciente del público por los efectos de las sustancias químicas sobre la salud para:

- Mejorar el desempeño de productos y procesos en seguridad, salud, ambiente y acompañamiento del producto.
- Escuchar y estrechar relaciones con los terceros interesados.
- Contribuir al desarrollo sostenible y a los programas de Responsabilidad Corporativa.

Los objetivos de Responsabilidad Integral están totalmente alineados con los de la Responsabilidad Social Empresarial, por lo cual la empresa que implementa esta iniciativa está cumpliendo con las exigencias de dicha responsabilidad, tema que en los últimos años se ha convertido en instrumento de medición del desempeño y competitividad de las empresas a nivel nacional e internacional. La comparación de las definiciones permite corroborar la total congruencia entre estas iniciativas.

“Responsabilidad Integral es el compromiso voluntario de la industria con un proceso global para mejorar continuamente su desempeño en la protección de las personas y del medio ambiente y contribuir al desarrollo de las comunidades locales y de la sociedad en general. Es tanto una ética como un compromiso para aumentar la confianza en una industria que es esencial para mejorar el estándar y la calidad de vida”.

“Responsabilidad Social Empresarial es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”. (Unión Europea). “Es una visión de negocios que integra en la estrategia empresarial el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente” (Red Internacional Foro Empresa, compuesta por Business for Social Responsibility de EE.UU., Acción Empresarial de Chile y Ethos de Brasil, entre otros).

Para la medición de la gestión de las empresas afiliadas, Responsabilidad Integral® vela por el cumplimiento de los siguientes indicadores en el ámbito social: generación de empleo, capacitación en protección ambiental, salud y seguridad, inversión social e inquietudes de la comunidad.

En el año 2010 el CCS asumió el apoyo logístico del proceso de Responsabilidad Integral Colombia y estará con nosotros los próximos 4 años.

#### **4.4.3. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS (RUC®)**

A lo largo de estos 14 años, el sistema RUC® ha tenido una gran acogida por parte de las organizaciones, gracias al impacto

positivo que han generado los resultados de su implementación en los diferentes sectores económicos.

Hoy en día existen dos grandes agrupaciones que componen el RUC®, el perteneciente al Sector de Hidrocarburos y el RUC® de Otros sectores, este último lo integran empresas de los sectores cemento, minero, servicios públicos y telecomunicaciones, entre otros.

### **Evolución y resultados**

A diciembre 31 del 2011 estaban activas 1.703 empresas contratistas inscritas en el Ruc®, de las cuales 1.139 corresponde a empresas contratistas que prestan servicios al sector de hidrocarburos y 564 que prestan servicios a otros sectores industriales, en donde se destacan empresas como Acesco, Cabot Colombia, Cerrejón, Cerro Matoso, Drummond, Electricaribe, Gases del Caribe , Gazel, Mexichem Resinas Colombia, Promigas, Sociedad Aeroportuaria de la Costa (Sacsá), Sociedad Portuaria de Santa Marta, Surtigas de Cartagena, Triple A, Tenaris Tubo Caribe, Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EEAB), Holcim Colombia, Cementos Argos, Cervecería Unión, Cryogas, Bancolombia, Smurfit Kappa Cartón de Colombia, Colgate Palmolive, Johnson & Johnson de Colombia, Telecom y Centrales Eléctricas del Norte de Santander (Cens).

Durante al año 2011, se ejecutaron 1.676 auditorías, de las cuales 1.118 fueron a contratistas inscritos en el Ruc® de Hidrocarburos y 558 a contratistas inscritos en otros sectores; así mismo, ingresaron 465 nuevas empresas contratistas (149 de otros sectores y 316 de hidrocarburos).

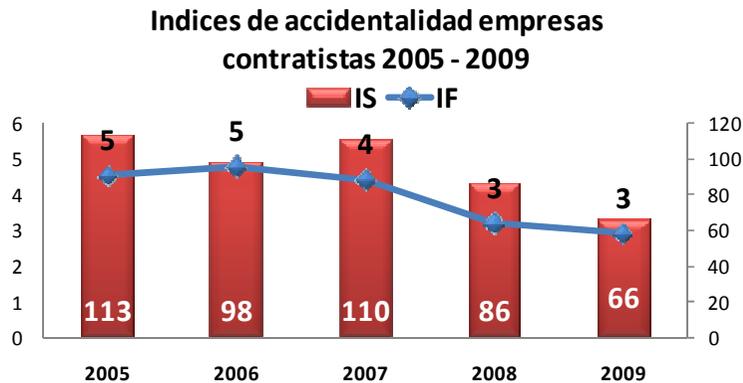
A diciembre de 2011 contamos con 1.703 empresas vigentes en el RUC®, las cuales han presentado tendencia hacia el crecimiento en los últimos 5 años, como se aprecia en la Figura 16.

**FIGURA 16. EMPRESAS ACTIVAS EN EL RUC®**



El sistema más maduro en implementación corresponde al desarrollado en el sector de hidrocarburos, en donde el promedio de la calificación es de 90%. El RUC® de hidrocarburos, con 13 años de funcionamiento, y el RUC® de otros sectores, con 4 años, nos han permitido evidenciar la evolución de los contratistas respecto al porcentaje de calificación, así como la mejora continua en el manejo de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

**FIGURA 17. ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD EMPRESAS CONTRATISTAS EN EL RUC®**



## 5. DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

### 5.1. MANEJO DE RESIDUOS

Durante el 2010 se efectuaron actividades encaminadas al propósito de dar a los residuos el destino final más adecuado.

Gestión Interna: operaciones de clasificación, etiquetado, acopiado, traslado y almacenamiento en la organización.

- Gestión Externa: operaciones de acopiado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos, una vez que han sido retirados del generador de los mismos.

A través de un manejo integral de los residuos, los materiales recuperados se reincorporaron al ciclo económico y productivo en forma eficiente por medio de la reutilización, reciclaje, incineración con recuperación de energía, entre otros.

Durante el 2010 se entregaron para reciclar alrededor de 3260kg. de residuos entre papel, plástico, vidrio y cartón.

### 5.2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

A la fecha, el CCS no ha tenido sanciones ni multas derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales.

Para el año 2011 se mejoró el sistema de gestión ambiental, según la NTC ISO 14001:2004, el cual reflejará el cumplimiento

de la legislación ambiental vigente y la minimización de los impactos ambientales.

### **5.3. COMPROMISO AMBIENTAL**

#### **5.3.1. CISPROQUIM®**

CISPROQUIM®, durante sus 23 años de funcionamiento, gracias a las empresas afiliadas, ha brindado el soporte de información técnica para la atención de las emergencias, para eventos tecnológicos como fugas, derrames, vaciado de sólido, incendios y explosiones. A través de este soporte se reducen las posibles consecuencias en las personas, los bienes y el ambiente.

En el 2011, se reportaron al CISPROQUIM 110 emergencias tecnológicas, es decir, aprox. 9 emergencias por mes para este tipo de eventos, en las siguientes cantidades:

- Incendios, con 4 reportes
- Explosiones, con 2 reportes
- Derrame/vaciado sólido, con 61 reportes
- Fugas, con 32 reportes
- Otros, con 9 reportes
- Material Abandonado, con 2 reportes

Los 110 eventos tecnológicos reportados generaron 83 personas afectadas, principalmente en edad productiva, con el 57%.

De acuerdo con el uso del producto involucrado en las emergencias, clasificados de acuerdo con el número UN:

#### **5.3.2. RESPONSABILIDAD INTEGRAL®**

La gestión en el ámbito ambiental de esta iniciativa de Responsabilidad Integral ha sido reconocida por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial en su política de producción más limpia; las autoridades ambientales de orden nacional, regional y local, en sus programas de reconocimiento al desempeño ambiental empresarial; y la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID) por la labor en capacitación en respuesta a emergencias tecnológicas.

Para la medición de la gestión de las empresas afiliadas, Responsabilidad Integral® vela por el cumplimiento de los siguientes indicadores en el ámbito ambiental: consumo de agua, consumo de energía, volumen total de vertimientos, demanda bioquímica y química de oxígeno, y sólidos suspendidos totales.

### TABLA DE CONTENIDOS G3 GRI

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PAGINA
<b>PERFIL</b>		
	Mensaje de presidencia	2
	Antecedentes generales	3-7
	Reseña histórica	3-7
	Misión	7
	Visión	7
	Valores corporativos	7
	Principios fundamentales	8
	Políticas	9-10
	Factores claves de éxito y objetivos estratégicos	11
	Productos y servicios	11-13
	Enfoque de la empresa frente a la RSE	10-11
	Sistemas de gestión, programas y proyectos	13-15
	Estructura organizacional	15
	Grupos de interés	15-16

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PAGINA
<b>INDICADORES ECONÓMICO – FINANCIEROS</b>		
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación; retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	17-19 Y 22
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	19-21
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	22
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	22

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PAGINA
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL – DERECHOS HUMANOS</b>		
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	28
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	28
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	28

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PAGINA
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL – PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO</b>		
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	23
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	23-24
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	20-21 Y 27
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	25
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	25-26
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	24-25
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	27
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	23-24
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por	23 -24

	categoría profesional	
--	-----------------------	--

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL – RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS</b>		
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	28-29
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	28-29

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL – SOCIEDAD</b>		
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	30-34
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	28
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	28
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	28
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	28