

A close-up photograph of two hands reaching towards each other against a bright blue sky with light clouds. The hand on the left is dark-skinned and wears a patterned scarf with black and white spots on a tan background. The hand on the right is light-skinned and wears two brown leather wristbands. The hands are positioned as if about to shake or hold hands.

VÉLEZ

Componente social | 2021



103 – 1

La empleabilidad es vital en nuestras áreas administrativas y operativas, por esto es considerado un tema de gran importancia para la organización. Partiendo desde el ejercicio de que en nuestra cultura cada día fortalecemos el valorar lo humano, para hacer de cada oficio un arte.

Desarrollamos las diferentes actividades en las sedes Medellín – Amaga – Girardota

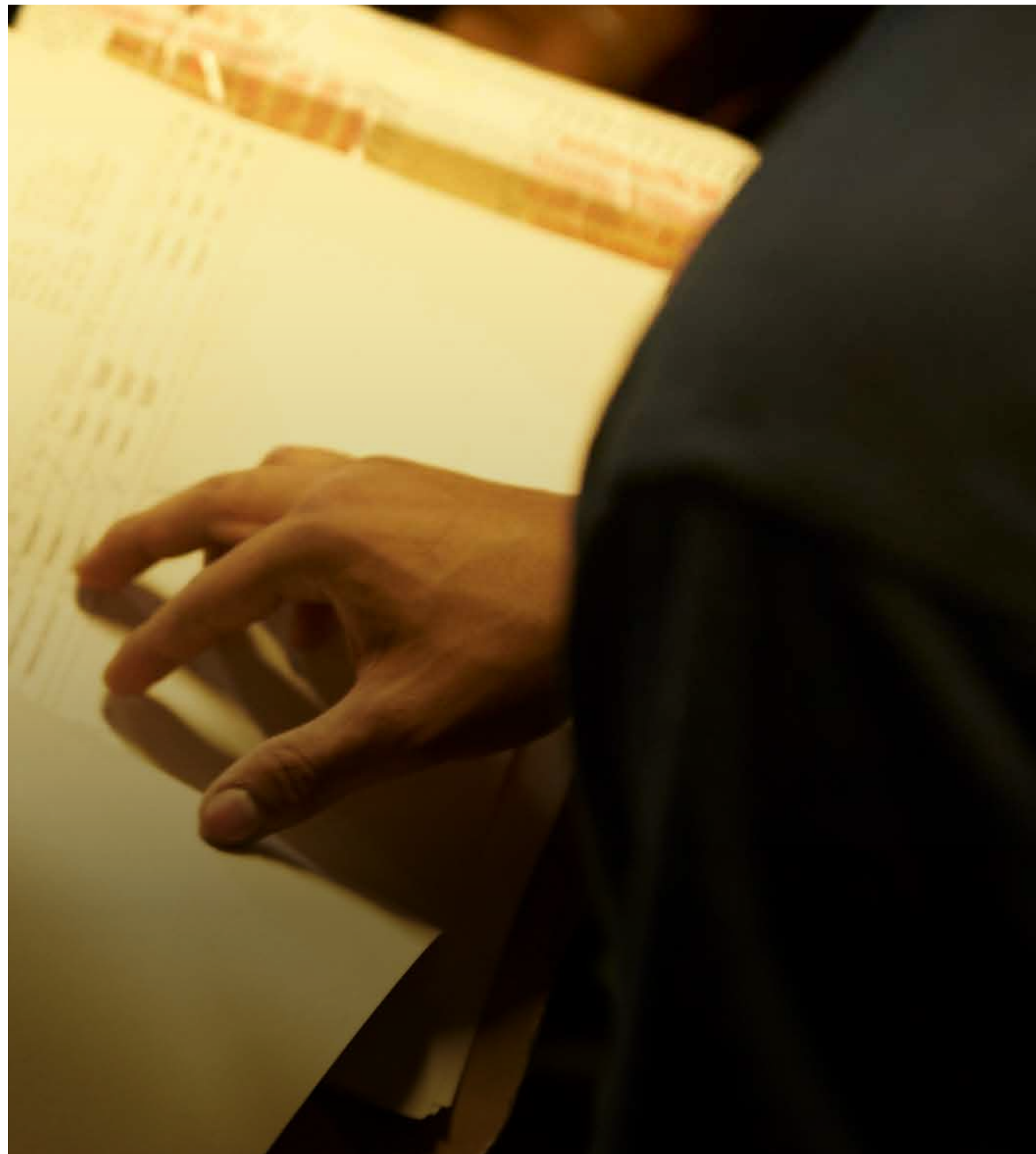
103 – 2

Cada vez gestionamos y estandarizamos nuestros procesos, donde constantemente nos estamos actualizando y adaptando a los cambios asociados a los temas vanguardistas de los empleos; es por esto, que continuamos cumpliendo las leyes dispuestas por el gobierno nacional aplicables a nuestra operación.

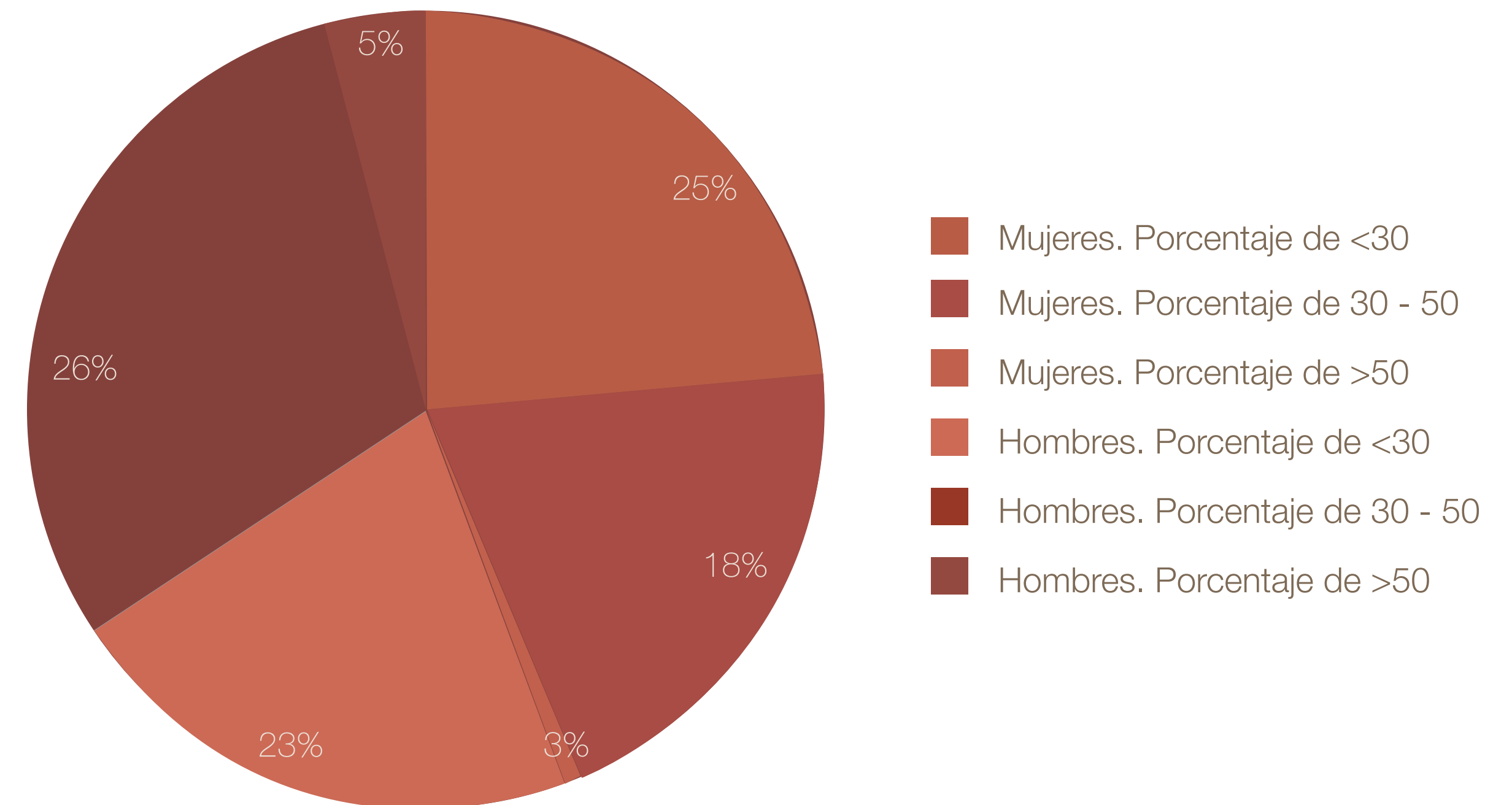
103 – 3

Por medio de evaluaciones consolidamos la información para tener un seguimiento en modo real de cómo nos encontramos en cuestión de adaptarnos a los cambios y cumplimiento de metas.

401 – 1



Contratación





401 – 2

En el 2021 las prestaciones a nuestros colaboradores se encuentran por medio del disfrute de estos periodos tan importantes.

401 – 3

El número total de empleados que han tenido derecho y que además se han acogido al permiso parental, por sexo son:

Mujeres	Hombres
71	25

¡En **Cueros Velez** valoramos lo humano!



Relaciones trabajador – empresa

103 – 1

El relacionamiento con nuestros colaboradores siempre ha sido fundamental para poder desarrollar e implementar las diferentes estrategias que tiene la organización, el acompañamiento.

Reforzamos los temas de asesorías en materia laboral, la atención es permanente donde el objetivo es resolver sus inquietudes o dudas.

Todas estas funciones tienen cobertura en nuestras sedes Medellín – Girardota – Amaga

103 – 2

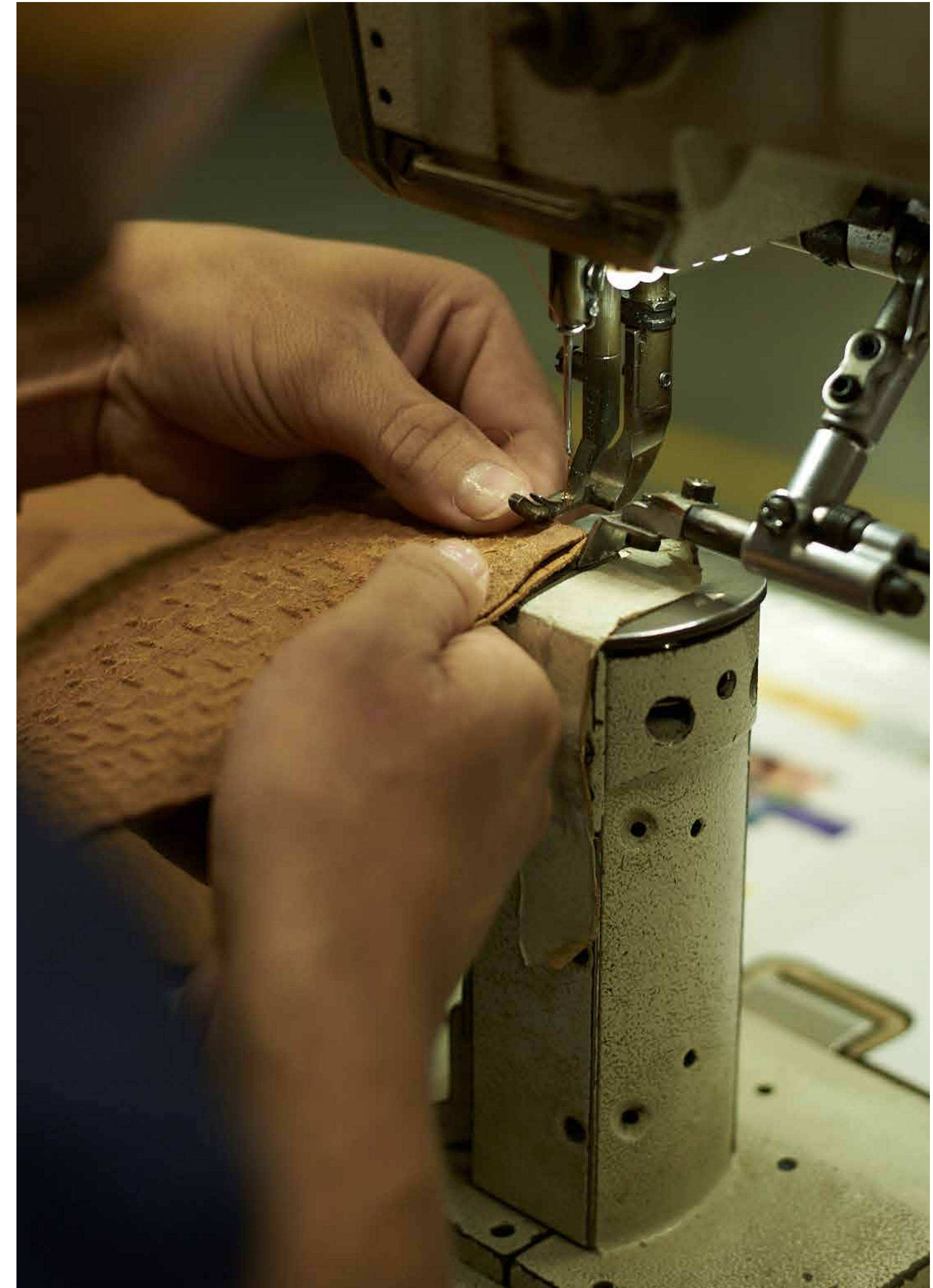
El seguimiento lo realizamos de acuerdo a la normatividad legal vigente aplicable a nuestras operaciones y permanentemente tenemos esas asesorías y acompañamiento de entidades externas que manejen esos temas.

103 – 3

Nuevamente, nuestro soporte para la evaluación del relacionamiento, lo realizamos por medio del Comité de convivencia, quien se encarga de analizar las quejas por presunto acoso laboral. Durante el año 2021, se realizaron los respectivos informes sobre la gestión, incluyendo estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

402 – 1

En cuanto a los cambios operacionales que se puedan presentar en los colaboradores, se realiza por medio de una notificación; donde al inicio de sus actividades y/o funciones con nuestra organización, se entrega el preaviso con mínimo 30 días de anticipación a la terminación del contrato.



Seguridad y salud en el trabajo



103 -1

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SGSST) se encargó durante el 2021 de prevenir lesiones causadas por las condiciones de trabajo y promulgar de manera activa y coherente la protección y promoción de la salud de los colaboradores de nuestra organización.

103 - 2

La compañía, en el marco de su compromiso de responsabilidad social corporativa y asumiendo la responsabilidad humana que hoy nos une como equipo de trabajo, amplía el contexto de la Política del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar a todo nivel la protección, promoción y prevención de la salud en el escenario laboral, físico y social donde nuestros colaboradores se desempeñan, enmarcados en 3 objetivos fundamentales que son:

1. Desarrollar y hacer seguimiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, basados en cumplimiento de los requisitos y legislación vigentes.
2. Fomentar la implementación de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo que contribuyan con la productividad a través de una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales.
3. Promover la salud y la prevención a través de estrategias diseñadas para la gestión integral de los riesgos laborales y las condiciones de salud de la población expuesta

103 – 3

La compañía establece parámetros de funcionamiento coherente y activo para el SGSST que nos permita generar un ciclo PHVA de cada una de las acciones de desarrollo colectivo, que ayuden a garantizar ambientes de trabajo sanos, seguros y saludables.

Recursos >>> Gestión Integras SST >>> Gestión de la salud >>> Gestión de Amenazas

Gestión de peligros y riesgos >>> Verificación de SG-SST >>> Mejoramiento

403 – 1

El sistema de gestión de SST tuvo los siguientes desarrollos efectuados en los siguientes temas:

Emergencias: Formación – entrenamiento – responsabilidades - talleres de confianza y simulación.

Gestión SST: Inducciones – entrenamientos especiales-capacitaciones y acompañamiento permanente – Inspecciones de seguridad.

Riesgo Psicolaboral: Entrenamiento Online – Guía de desarrollo –Entrenamiento Guías de desarrollo de competencias – Modelo de aprendizaje 70 – 20 – 10 –modelo de investigación Michael Lombardo, Robert Eichinger - Aprendizaje social – lectura - Pódcast – videos Universidad Vélez control de estrés

Riesgo Biológico: Información legal COVID-19 – KIT Bioseguridad –Verificación y control protocolos de bioseguridad

Riesgo Mecánico: Diseño de estándares de seguridad –Diagnósticos electromecánicos de máquinas críticas – Manual de operación de Máquinas Especiales – Fichas de Bloqueo –Definición de preoperacionales – Capacitación y entrenamiento.

Riesgo Químico: Capacitación y entrenamiento en Sistema Globalmente Armonizado –Etiquetado – Inventario de sustancias químicas – Diseño de almacenamiento –Estándar de manipulación – Matriz de compatibilidad – Análisis de riesgos específicos.

Plan Estratégico de Seguridad Vial: Buscar la idoneidad del comité de seguridad vial para el ejercicio de sus funciones - Legislación y normas de tránsito - Señalización vial en Colombia - Pre inspección vehicular –Se logró llevar al 80% la primera línea de acción y trabajar en la segunda línea –Redefinición del proceso de selección y contratación de conductores, y la selección de proveedores.



Evaluaciones Médicas Ocupacionales: Se realizaron más de 5000 evaluaciones durante el 2021.

Sistema de Vigilancia Músculo-esquelético: SVE Biomecánico —Estimación del riesgo plantas Medellín y Amaga - Acompañamiento en seguimiento a recomendaciones de casos centinela, en proceso de calificación y como ÉI —Rediseño de puesto de trabajo de horno de secado - Creación de líderes en tiempos de recuperación.

Sistema de Vigilancia Auditivo: Seguimiento, casos de hipoacusia, artesanos de producción —Seguimientos a puestos de trabajos, áreas críticas – Capacitaciones focalizadas —Actualizar base de datos del personal expuesto – Seguimientos individuales —Campañas de promoción y prevención en el autocuidado auditivo - Análisis mediciones de ruido —protocolos de EPP auditivo.

Higiene Ocupacional: Mediciones de Ruido – Material particulado – vibraciones —iluminación – VOC – confort Térmico y humos metálicos.





Formación y enseñanza

103 – 1

Los procesos de formación y acompañamiento a nuestros colaboradores siempre van de la mano de las diferentes estrategias y campañas para fortalecer sus conocimientos y capacidades; por esto es considerado un tema de gran importancia para nuestra organización.

Estas actividades que se realizan en las sedes Medellín – Amaga – Girardota

La disposición y apertura a los cambios se presenta de una manera muy favorable, trayendo consigo resultados positivos por parte de los colaboradores.

103 – 2

El 2021 tuvo un gran despliegue el tema de Conocimiento crítico – interno de la compañía (cuero), oportunidad para ampliar su experiencia y desempeño en este campo.

Por medio de la plataforma de la universidad tuvimos la posibilidad de contar con auxilios educativos, solicitudes de formación, cursos abiertos, entre otros.

Objetivos

1. Generar una propuesta de comunidades de conocimiento y ejecutar una al interior de la organización.

En la Universidad se creó el espacio de comunidades de aprendizaje.

2. Identificar y documentar los conocimientos críticos en moda, cuero, manufactura, producto y retail, para garantizar la permanencia de la información que requiere la organización.

Conocimiento Moda: <https://mm.tt/1665160088?t=7FOXnFpbkn>

Conocimiento Manufactura: <https://mm.tt/1805222214?t=Uk7eoEMU7J>

Conocimiento Retail: <https://mm.tt/1748502366?t=FyDoefwmOI>

Conocimiento Cuero: <https://mm.tt/1754294368?t=6lvtzuKvr1>

Conocimiento Desarrollo de product:
<https://mm.tt/1893963658?t=Qxm8qa0iib>

3. Construir un curso de conocimiento en cuero para desarrollar competencias técnicas en los niveles básico, medio y avanzado.

No se avanzó, se tiene previsto para el 2023.

4. Brindar estrategias de formación acorde a las necesidades de los proyectos estratégicos de la compañía (QPOS, APOLO 11, Q CRÉDITO, SPCV).

Se acompañaron las formaciones de todos los proyectos estratégicos de la compañía. El área de proyectos tiene los planes de trabajo con las fases donde se da cumplimiento.

5. Continuar conociendo los procesos CORE de la compañía con el programa En tus Zapatos, enfocándonos en el servicio al cliente en nuestras tiendas. Solo asistieron 20 personas en todo el año porque el programa se mandó a suspender por la pandemia y la prioridad productiva.

En la Escuela de tiendas se fabricaron los contenidos para dinamizar en el 2022 el CJM.



6. Desarrollar las competencias técnicas a través de la implementación de nuestras escuelas.

En la escuela de Personalización realizamos entrenamiento a nivel nacional y se programó una convención con 13 artesanos en Medellín en el mes de octubre.

7. Acompañar la actualización de los métodos de operación, buscando dar a conocer a los involucrados la nueva experiencia de servicio del CJM.

8. Desarrollar las competencias técnicas a través de la implementación de nuestras escuelas.

Se cumplió con el plan de trabajo de la escuela de destrezas al 100%. Permitted to increase productivity by 40%.





103 – 3

Se realizan seguimientos de los procesos formativos, fortaleciendo las capacidades de los colaboradores y su experiencia en la aplicabilidad de sus actividades cotidianas en nuestra organización.

404 – 2

La formación toma acción y protagonismo importante en nuestra compañía; por esto, continuamos replicando los diferentes encuentros y divulgación de información, realizaron encuentros de formación.

Temas no materiales

Impacto socioambiental

La gestión social es comprendida como un compromiso voluntario que tienen las empresas con la sociedad. No suele ser considerada como una tendencia, sino como un conjunto de acciones decisivas que promueven el desarrollo sostenible en el mundo. La gestión social y la responsabilidad social se enmarcan dentro del mismo campo de acción, apuntando básicamente a contribuir al desarrollo social, ambiental y económico, con recursos propios de las empresas, como una forma de reconocer el valor de todos los actores dentro del sector productivo.

un mundo + consciente
una vida + **sostenible**

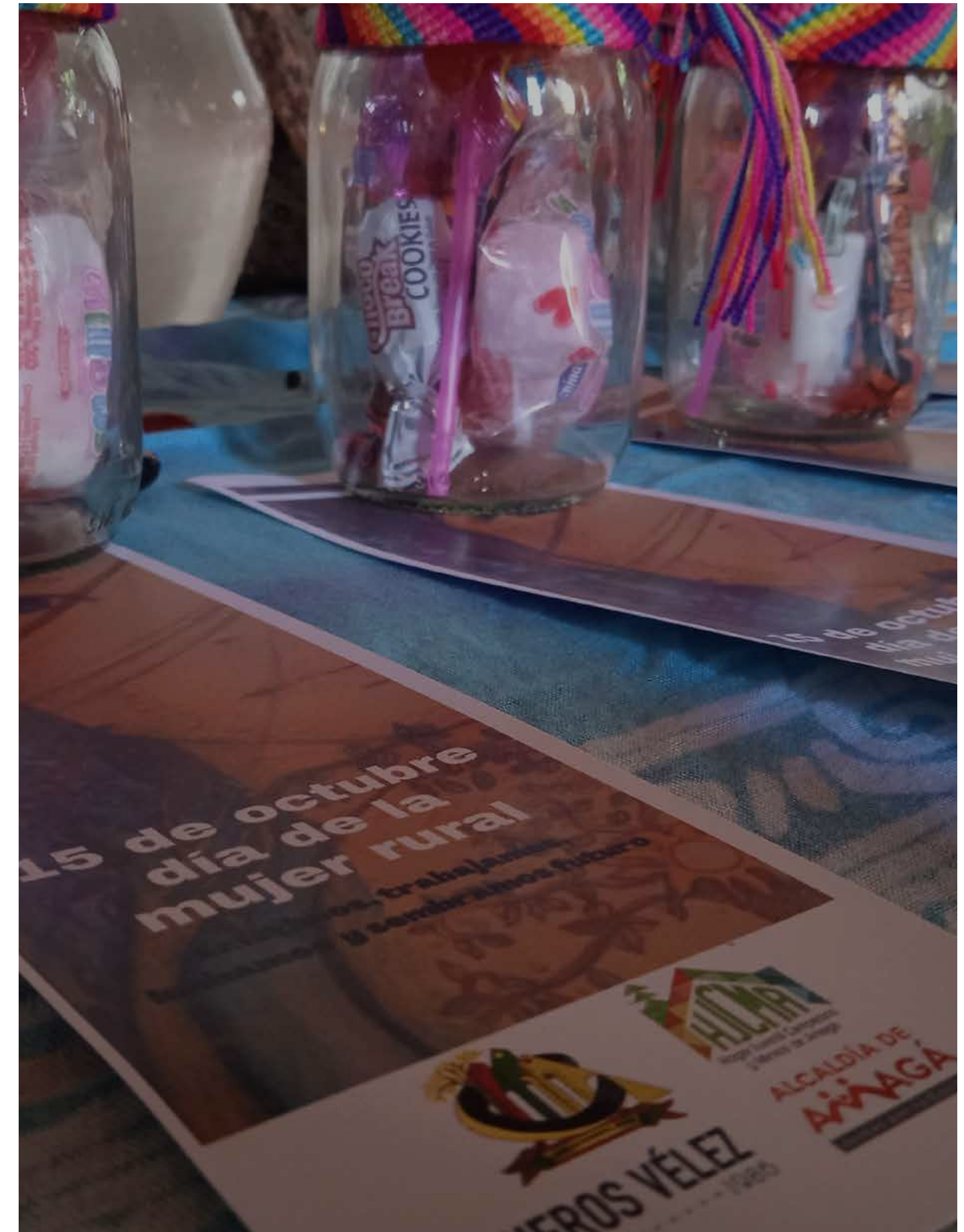


Objetivo

Plan de impacto social 2021

Generar estrategias de relacionamiento, formación y comunicación eficaz, con las comunidades de la zona de influencia directa de la Planta de Cueros Vélez del municipio de Amagá, que garanticen un diálogo transparente con las personas.

1. Alcances de la estrategia 2021.
2. Caracterización del territorio y diagnóstico.
3. Elaboración del plan de trabajo 2021 – 2022.
4. Acciones de relacionamiento con comunidad.





Caracterización y diagnóstico

1. Recorrido de reconocimiento, zonas de influencia directa e indirecta.
2. Reuniones con aliados estratégicos; Secretaría de Educación, Normal Amagá. Hogar Juvenil Campesino y Minero, Concejo Municipal, Secretaría de Medio Ambiente, Fundación Sanimax, Mesa Ambiental, Hogar de acogida al anciano, Centro Educativo Rural Paso Nivel e I.E. Camilo C.
3. Referenciación al Plan de Desarrollo y otras fuentes primarias oficiales.

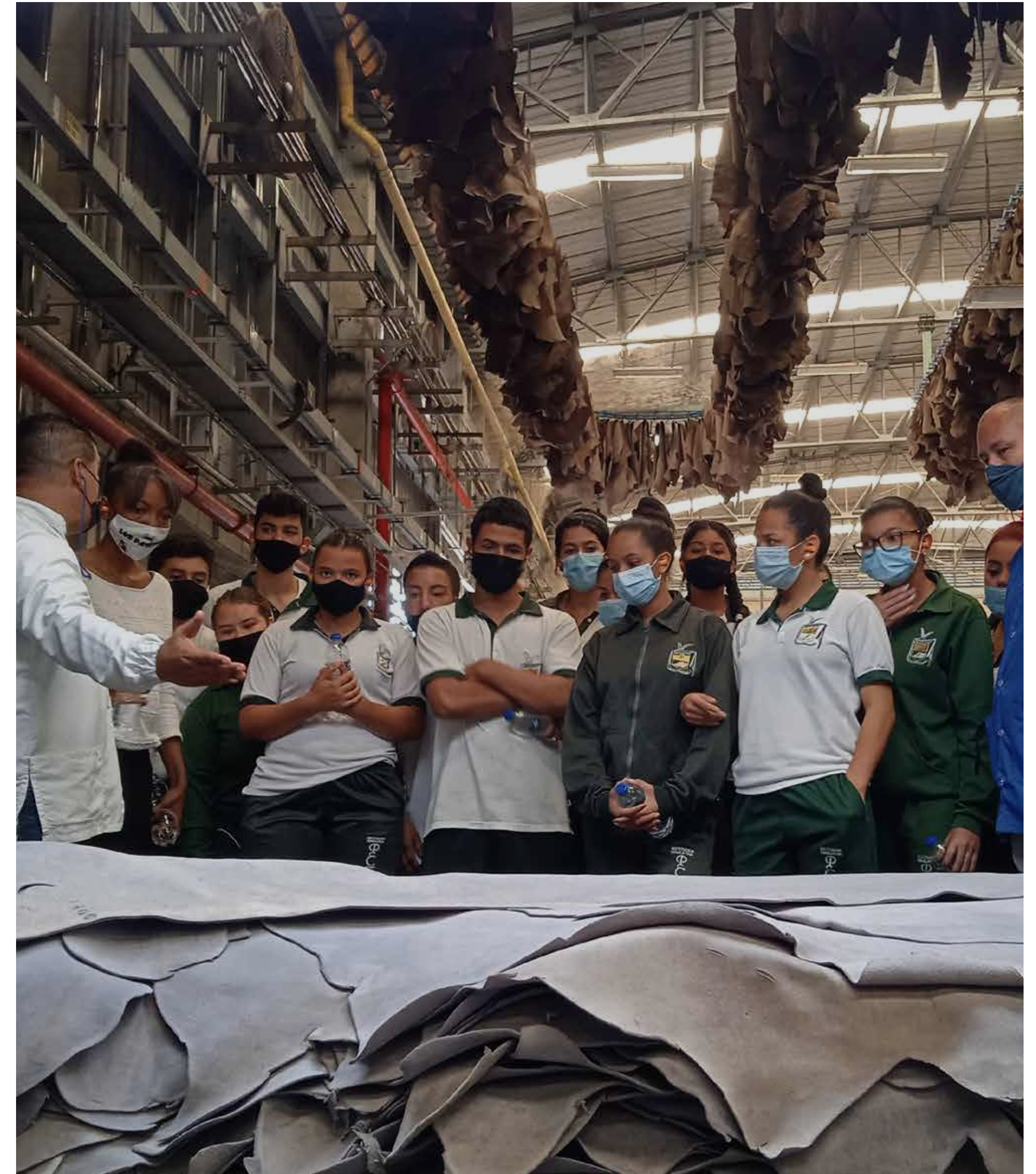
Estrategia

1. Información y comunicación.
2. Diseño de estrategia de comunicaciones: Imagen social, diseño de piezas.
3. Espacios informativos en canales de comunicación comunitaria: Actividades que se incluyen en el presupuesto para el 2022.
4. Herramienta pedagógica: Elaboración de cartilla para el 2022.

Estrategias

Educación ambiental

1. Talleres de educación ambiental en el centro educativo de la vereda Paso Nivel: Asesoría en los PRAE (Septiembre – Octubre – Noviembre).
2. Programa Casa Abierta: Visitas guiadas en nuestra planta, 5 visitas con alumnos de 10° y 11°, en total 80 visitantes en este periodo de tiempo.
3. Jornadas de inducción - reinducción y capacitación de los colaboradores (reprogramadas para 2022).
4. Acciones ambientales por la biodiversidad del territorio: Entrega de hoteles para polinizadores en Paso Nivel, Parque Principal y Planta Cueros Vélez.





Impacto social y voluntariado corporativo

Voluntariado Ambiental: 21 de Octubre Sembratón Nacional. 2500 árboles de especies nativas fueron sembrados en alianza con la Alcaldía Municipal y otros equipos de voluntarios.

Círculo de la palabra mujeres rurales y territorio: Participación de 50 mujeres líderes de diferentes sectores y veredas en alianza con el Concejo Municipal y el HJCMA.

Celebración día del niño centro poblado Minas: Participación del equipo de Voluntarios, entrega de dulces, recreación en articulación con el aliado estratégico Comfenalco. Beneficiados aproximadamente 2000 niños.

Indicadores de cumplimiento

Con base en que el cumplimiento tiene que ver con la conclusión de una tarea. Estos indicadores de cumplimiento están relacionados con las razones que indican el grado de consecución de tareas y/o trabajos.



Actividades realizadas
Actividades planeadas

16/13



Personas impactadas



Cumplimiento

81%