

MANUAL DE INDUCCIÓN



UN EQUIPO HUMANO
CAPAZ Y COMPROMETIDO

Garana®
art

NUESTRA MARCA DE TRAJES DE BAÑO **GARANA**, SE
ENCUENTRA EN LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS

ANTIOQUIA - ARAUCA - BOYACÁ - BOLÍVAR - CALDAS - CAUCA - CESAR - CÓRDOBA
CHOCÓ - CUNDINAMARCA - ECUADOR - LA GUAJIRA - RISARALDA - MAGDALENA - META
NORTE DE SANTANDER - NARIÑO - TOLIMA - SANTANDER - SUCRE - VALLE DEL CAUCA



CONTENIDO

BIENVENIDA

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE INDUCCIÓN

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4. POLÍTICAS

4.1 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO,
ALCOHOL Y DROGAS

4.2 POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS
PSICOACTIVAS

4.3 POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

5. OBJETIVOS DEL SIG

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

7. RESEÑA HISTÓRICA

8. ESTRUCTURA DE PROCESO

9. PLAN DE EMERGENCIAS

9.1 PLANO DE RUTA DE EVACUACIÓN

10. BRIGADAS DE EMERGENCIAS

10.1 PRIMEROS AUXILIOS

10.2 EVACUACIÓN

10.3 CONTROL DE INCENDIOS

11. COMITÉS

11.1 Comité de Convivencia

11.2 Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo

11.3 Comité de Investigación de incidentes y accidentes

11.4 Comité de Bienestar Social

12. VINCULACIÓN LABORAL:

BIENVENIDOS**LINA MARÍA RUIZ GUZMÁN Y MARGARITA RAMÍREZ ALARCÓN**

INDECON SAS, empresa del sector manufacturero, le da la bienvenida y lo invita a formar parte de esta gran familia. Desde este momento recibirá todo el apoyo para el desarrollo de sus funciones y actividades durante la permanencia en la empresa.

Para nosotras es muy importante contar con su experiencia, profesionalismo y voluntad de trabajo en equipo, esperamos que usted se convierta en un agente de cambio, innovador, creativo y siempre dispuesto a dar lo mejor de sí; que nos permita garantizar a todos los entes, el cumplimiento de las normas de calidad y seguridad, el cumplimiento del reglamento interno, la satisfacción de nuestros clientes y mantener un ambiente laboral agradable para todos, manteniendo siempre la felicidad y el amor por lo que hacemos todos los días.

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objetivo realizar una orientación, sobre el proceso de Inducción de los trabajadores nuevos y la re inducción del personal anterior, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y el conocimiento de la organización.

Diseñado para cumplir una función informativa primaria y que fijan las reglas y procedimientos que debe conocer todo trabajador, facilitando la adaptación al trabajo y reflejando fielmente los valores y los principios de acción que rigen en la empresa, expresado por medio de las políticas, la mejora continua y el buen desempeño del trabajador.

Se consideran cuatro puntos básicos: Seguridad, calidad, productividad, y ambiente laboral

2. OBJETIVOS DEL MANUAL:

- Con la inducción, se orienta al trabajador para su incorporación a la organización y al nuevo puesto de trabajo acogiendo políticas y normas de la empresa.
- Cumplir con la obligación legal de informar al trabajador sobre los riesgos en el trabajo y de las medidas de prevención.
- Lograr la motivación del trabajador hacia la prevención de riesgos, mejora continua de procesos y ambiente laboral, desde el momento de su ingreso al trabajo, mejorando la adaptación al proceso productivo de la empresa. “**El ser humano necesita recibir instrucción sencilla e inteligente sobre lo que se espera que haga, cómo lo puede hacer y qué constituye un trabajo bien hecho**”.

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN

Confeccionar y comercializar trajes de baño cómodos e innovadores, en una empresa consolidada, versátil, competente y con capacidad de adaptación, enfocada en la satisfacción de sus clientes, el bienestar y la seguridad de sus colaboradores, apoyados en la mejora continua de procesos y la competencia laboral.

VISIÓN

INDECON tendrá una rentabilidad sostenible, mediante el posicionamiento de su marca “Garana art”, y mayor participación en el mercado nacional e internacional, con un ambiente extraordinario de trabajo, un equipo humano altamente motivado y una cultura de excelencia operativa, que garanticen la fidelización de sus clientes.

 **VALORES**

Honestidad: es un valor social que genera acciones de beneficio común y se refleja en la congruencia entre lo que se piensa y lo que se hace.

Responsabilidad: significa asumir las consecuencias de nuestros actos y cumplir con nuestros compromisos y obligaciones ante los demás.

Respeto: es la capacidad de reconocer, apreciar y valorar a los otros teniendo en cuenta que todos somos válidos. Requiere reciprocidad, lo que implica derechos y deberes para ambas partes.

Amor: busca la felicidad de los demás. Las relaciones interpersonales se mantienen en forma de amistad. Induce el bienestar en los otros, y nos esforzamos por agradar y quererlos a todos.

Lealtad: es la fidelidad que se tiene en las acciones y comportamientos individuales y sociales para ser dueños de la propia voluntad.

PROPUESTA DE VALOR

Nuestra empresa se dedica a desarrollar y ofrecer vestidos de baño que se adaptan perfectamente al cuerpo de la mujer, combinando seguridad y comodidad. Empoderamos a nuestras clientas a través de prendas que realzan su estilo único, brindándoles confianza y bienestar. Además, nos comprometemos a garantizar a nuestros clientes y distribuidores, versatilidad, excelencia en cada diseño, y puntualidad en la entrega de nuestros productos.

4. POLITICAS



4.1 Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

Basado en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008

“INDECON SAS Desarrolla acciones orientadas a fortalecer factores protectores para prevenir el consumo de tabaco, alcohol y uso de sustancias psicoactivas, promoviendo una cultura de auto cuidado, hábitos y estilos de vida saludables, mantener un ambiente laboral sano en el desarrollo de actividades laborales”.

Para lograr este propósito se adoptan las siguientes directrices:

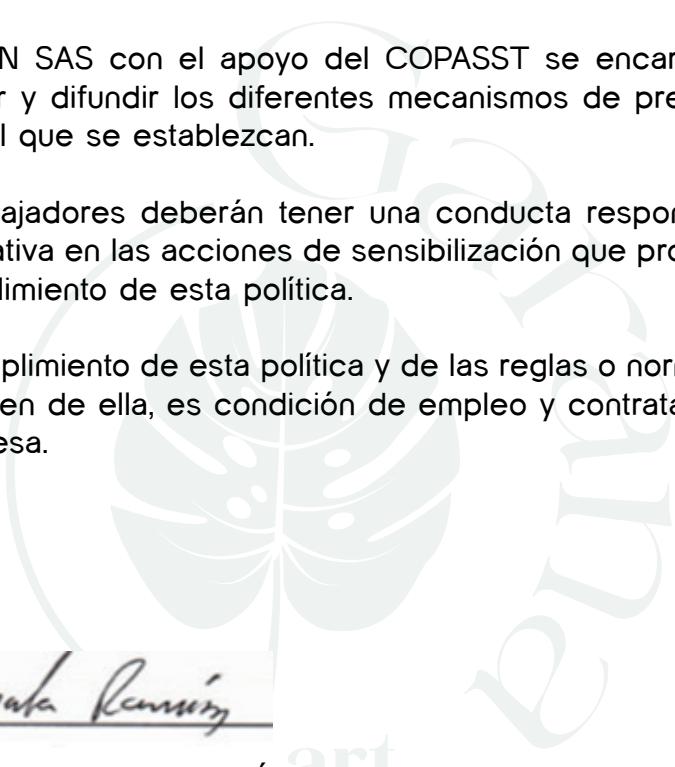
- No se permite fumar en los lugares de trabajo anexos y conexos (áreas que forman parte de las instalaciones o espacios contiguos a las mismas); si lo considera necesario, debe hacerlo fuera de las instalaciones de la empresa.
- No se permite el consumo, posesión y venta de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas y energizantes en los lugares de trabajo.
- Por ningún motivo se permitirá laborar a los contratistas, bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas.

- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

INDECON SAS con el apoyo del COPASST se encargará de fomentar y difundir los diferentes mecanismos de prevención y control que se establezcan.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.

El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación de la empresa.



Margarita Ramírez
MARGARITA MILENA RAMÍREZ ALARCON
Firma representante legal
Revisión y actualización: 25/01/2025.



4.2 Política integral de calidad y seguridad y salud en el trabajo.

INDECON S.A.S ha establecido dentro de sus prioridades, la implementación e integración de su Sistema de Gestión de la calidad bajo la norma ISO 9000, con el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo bajo el decreto 1072 de para lo cual define la siguiente política:

“ INDECON SAS Confecciona prendas con calidad, elaboradas por personal idóneo y capacitado mediante procesos en mejora continua, reduciendo los riesgos y promoviendo la salud en el trabajo, cumpliendo con los requisitos legales y superando las expectativas de nuestros clientes con una dirección comprometida con el medio ambiente y el bienestar de sus colaboradores”

INDECON, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que haya suscrito INDECON.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinaran los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.



Margarita Ramírez

MARGARITA MILENA RAMÍREZ ALARCON
Firma representante legal
Revisión y actualización: 25/01/2025.

4.3 Política de género y Diversidad

“INDECON SAS se compromete a crear y desarrollar una cultura organizacional diversa e inclusiva donde se promueva activamente el respeto, la justicia y la igualdad para todos los individuos sin importar su género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, religión u otras características personales.”

Principios fundamentales:

Igualdad de Oportunidades: Indecon sas garantizará la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género u otras características protegidas por la ley, siempre y cuando no afecte el desarrollo de la misión de Indecon sas.

No Discriminación: La discriminación basada en el género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, religión u otras características está estrictamente prohibida. Indecon sas tomará medidas disciplinarias contra cualquier forma de discriminación.

Ambiente Inclusivo: Fomentaremos un ambiente de trabajo inclusivo donde cada empleado se sienta valorado y respetado, y donde se celebre la diversidad como una fortaleza.

Cero Tolerancia al Acoso: Indecon sas mantendrá una política de cero tolerancias hacia cualquier forma de acoso, incluido el acoso sexual, y proporcionará procedimientos para informar y abordar tales situaciones de manera confidencial.



Margarita Ramírez

MARGARITA MILENA RAMÍREZ ALARCON

Firma representante legal

Revisión y actualización: 25/01/2025.

4.4 Política desconexión laboral

En cumplimiento de lo dispuesto por la **ley 2191 de 2022**, INDECON SAS crea la política de desconexión laboral, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los colaboradores.

"INDECON SAS, Regula el derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada de trabajo, el derecho a no tener contacto por cualquier medio o herramienta para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de su jornada ordinaria, así como también señala los parámetros para garantizar su aplicación y correcta protección. Lo anterior, encaminado a que los trabajadores de nuestra compañía puedan disfrutar efectivamente de su tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, sin estar al pendiente de asuntos laborales"

La presente política está dirigida a establecer los parámetros de desconexión laboral de todos los colaboradores de la empresa, independientemente del tipo de vinculación laboral, con excepción de:

Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 909 de 2004.

Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, como, por ejemplo, organismos de socorro o brigadas de emergencia.

Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del funcionamiento de la empresa o para solucionar situaciones difíciles en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Con el fin de dar cumplimiento a esta política, INDECON SAS ha designado los recursos necesarios y espera el compromiso de todos los colaboradores.



Margarita Ramírez

MARGARITA MILENA RAMIREZ ALARCON

Firma representante legal

Revisión y actualización: 25/01/2025.

4.5 Política de convivencia

INDECON SAS en cumplimiento de la legislación laboral colombiana, establece normas de convivencia para fomentar un ambiente laboral armonioso, respetuoso y productivo, basado en los valores corporativos de respeto, responsabilidad, trabajo en equipo y Honestidad.

Para el cumplimiento de esta política se establece las siguientes:

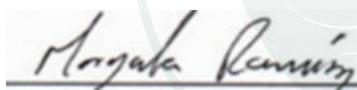
NORMAS:

- Mantener actitud cordial y respetuosa con compañeros, líderes y clientes.
- Evitar total tipo de acoso discriminación o violencia verbal física o psicológica
- Respetar los horarios de trabajo y cumplir con las funciones asignadas con responsabilidad
- Hacer uso consciente de los recursos y herramientas proporcionadas por la empresa
- Mantener la confidencialidad de la información de la empresa

- Mantener la higiene y el orden en los espacios de trabajo
- Canalizar los conflictos de manera respetuosa a través de los mecanismos de la empresa

MANEJO DE CONFLICTOS: La empresa dispone de canal de atención para resolver desacuerdos de manera justa y objetiva, acudiendo a líderes de procesos o al comité de convivencia laboral para mediar en situaciones que afecten el clima laboral.

SANCIONES: el incumplimiento de esta política podrá acarrear sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno de trabajo y legislación laboral vigente en Colombia. Incluyendo amonestaciones, suspensiones o terminación del contrato



Margarita Ramírez Alarcón

MARGARITA MILENA RAMÍREZ ALARCON

Firma representante legal

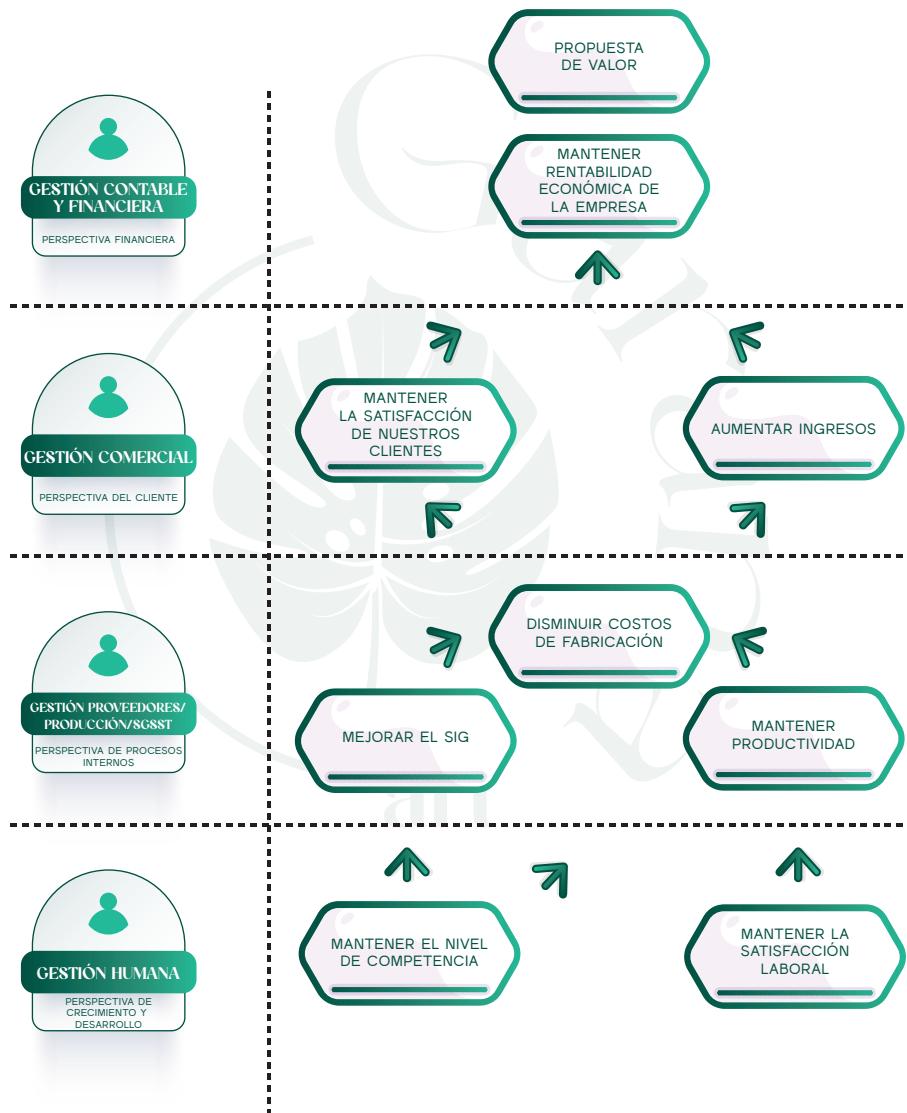
Revisión y actualización: 25/01/2025.

5.0 Objetivos del SIG (Sistema Integrado de Gestión)

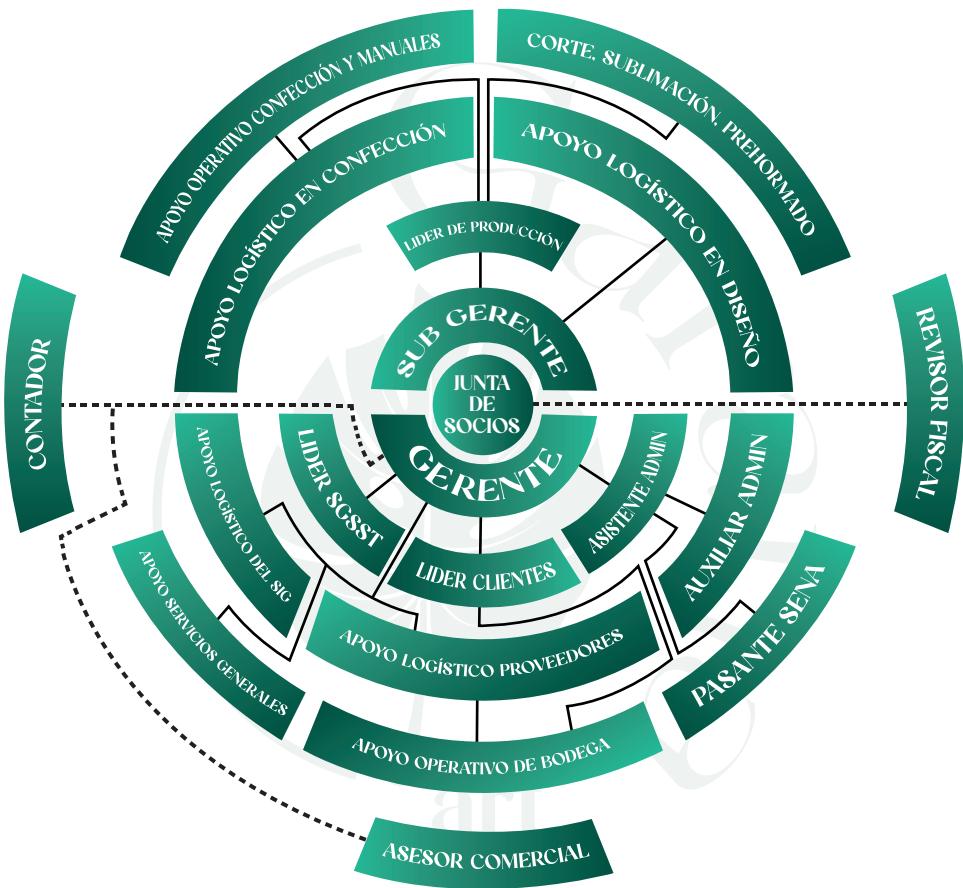
PERSPECTIVA

SIG

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



6.0 Estructura organizacional



7.0 Reseña histórica.

En el año 2006 se da inicio a INDECON, en el Municipio de Riosucio Caldas-Colombia, constituida como empresa de confecciones de prendas de vestir por dos mujeres emprendedoras, profesionales en Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Colombia, quienes lograron plasmar los proyectos de la universidad a la vida real; conformaron un grupo de trabajo para el diseño, producción y comercialización de vestidos de baño con 3 operarias expertas del municipio.

Se inicia con mercado local y producción de 600 unidades/mes, se logra aumentar ventas en ciudades como Medellín, Pereira y Santa Marta en los primeros años, gracias al compromiso de los colaboradores y el aumento de la satisfacción de nuestros clientes. Para el 2023 contamos con 50 colaboradores y producción mensual de 8000 unidades promedio al mes. Exportamos al Ecuador y prestamos el servicio de maquila de fajas con la empresa Maria E.

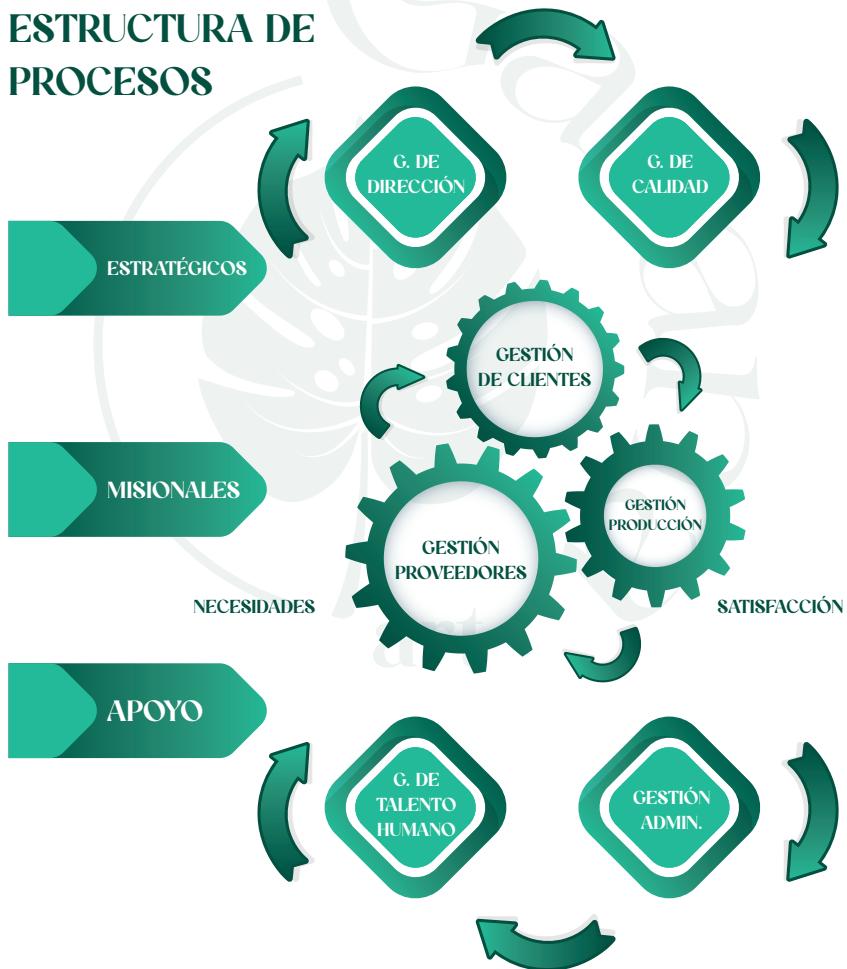
El sistema de gestión bajo la norma ISO 9001, y la excelente administración de INDECON, nos ha permitido mantener los procesos en mejora continua permitiendo obtener recursos del gobierno nacional para: actualización de tecnología, innovación y desarrollo de maquinaria, vinculación de los primeros empleos, y una vinculación laboral de empleados altamente satisfechos y orgullosos de pertenecer a esta gran familia.

El año 2024 gran proyecto “Ella Exporta Africa” nos permite tener un crecimiento del 20%, manteniéndonos en el mercado y con la expectativa de exportar a este continente. Con la nueva adquisición máquina Calandra para sublimar los diseños de los clientes en nuestras prendas.

8.0 Estructura de procesos.

INDECON cuenta con una herramienta gerencial: la implementación del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma técnica internacional ISO 9001, esto con el fin de lograr una organización más eficiente y proactiva, y permite dar cumplimiento a la legislación, al sistema de seguridad y salud en el trabajo y demás requisitos. El sistema está diseñado a partir de 7 procesos.

ESTRUCTURA DE PROCESOS



9.0 Plan de emergencia.

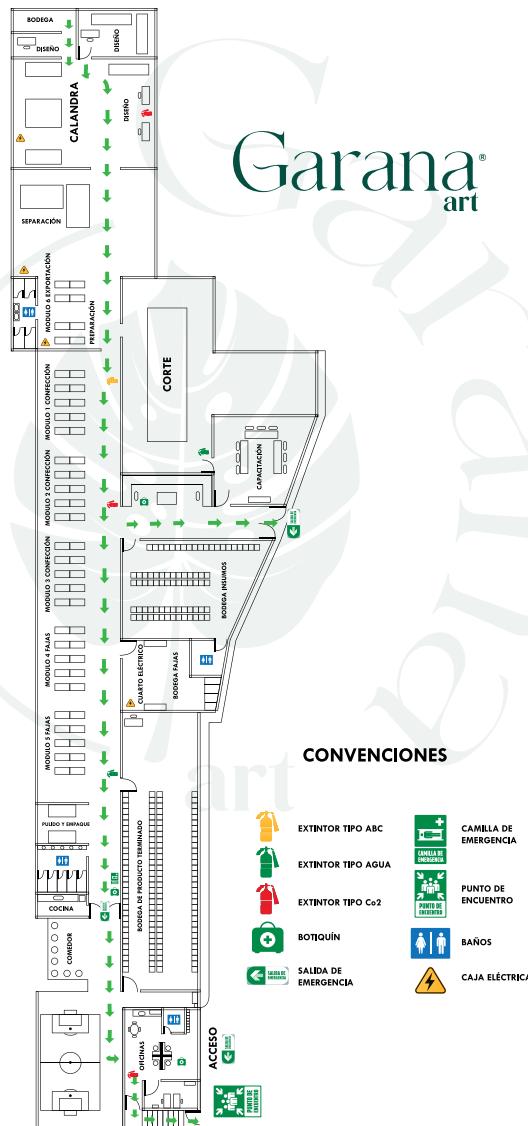
Se crea para establecer los procedimientos y acciones que determinan el comportamiento y la respuesta que debe darse frente a una emergencia previniendo y afrontando una situación de emergencia y así tener control de la misma y evitar pérdidas humanas, materiales y económicas.

AMENAZAS

NATURALES	TÉCNICAS	SOCIALES		
Terremotos	Incendios	Asaltos		
Vendaval	Falla estructural	Desorden civil		
Rayos	Fallas en maquinaria			
CONTACTOS DE EMERGENCIAS		CONTACTO DE SERVICIOS PÚBLICOS		
ENTIDAD	TELÉFONO	SERVICIO	ENTIDAD	TELÉFONO
BOMBEROS	3206309149 3122208240	Energía eléctrica	CHEC	01 8000 912 432
DEFENSA CIVIL	3232313809	Agua potable	EMPOCALDAS	01 8000 968 118
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	3014130424	Alcantarillado	EMSA	3217875836
POLICIA	3023512384 3182327275	Telefonía	MOVISTAR	01 8000 911 009
TRANSITO	6068592307	Aseguradora riesgos laborales	ARL POSITIVA	01 8000 112 870
FISCALÍA	6068591757 112	Recolección basuras	EMSA	3217875836
LINEA SALVAVIDAS	115	Internet	Central de centrales digitales	3216402434
NUMERO ÚNICO DE EMERGENCIAS NUSE	123	Aseguradora de edificación	SURA	01 8000 519 519

9.1 Plano de ruta de evacuación.

INDECON, cuenta con un área administrativa en una segunda planta. Cuenta con dos salidas de emergencias y un punto de encuentro al exterior de la bodega. El área construida es de 700m²



10.0 Brigadas de emergencia.

¿QUÉ SON? Son la organización de personas debidamente motivadas, capacitadas y preparadas, para dar respuesta a situaciones de emergencia.

PROPÓSITO: Prevenir y controlar situaciones de emergencia que puedan ocasionar lesiones a las personas, daños a la propiedad o impactos al medio ambiente.

Ubicación y tipo de extintores

TIPO	CANTIDAD	UBICACIÓN
 EXTINTOR DE AGUA	1	BODEGA DE INSUMOS
	1	CORTE Y DISEÑO
	1	BODEGA PRODUCTO TERMINADO
 EXTINTOR MULTIPROPÓSITO	1	PREHORMADO
	1	PARQUEADERO
	2	PRODUCCIÓN
 EXTINTOR GAS CARBÓNICO	1	PRODUCCIÓN
	1	ADMINISTRACIÓN
	1	SUBLIMACIÓN
	1	PREPARACIÓN

10.0 Brigadas de primeros auxilios.



TATIANA S.



JULIAN MARÍN.

Funciones:

Mantener un listado de las personas que pudieran tener algún problema importante de salud

- Evaluar las condiciones del paciente
- Brindar la asistencia básica en primeros auxilios
- Determinar la necesidad de traslado y cuidados médicos para el paciente.

EMERGENCIA	ANTES	DURANTE	DESPUÉS
Punzones, cortaduras, caídas, desmayos, picaduras 	Revisión de botiquín, camilla	Ubicar área de evento	Evaluación de las técnicas aplicadas
	Asistencia de capacitación y entrenamiento	Utilizar botiquín y/o camilla	Ajuste de procedimientos y capacitación
	Identificación del personal de las brigadas	Evaluar el área y el paciente	Reposiciónes de los recursos de emergencia
		Aplicar técnicas según el caso	Reporte de la emergencia
		Transportar el paciente	

- **Ubicación de botiquín:** uno en producción, uno en el pasillo de entrada, uno en administración.
- **Ubicación de camilla:** una en pasillo de entrada principal.
- **Kit de primeros auxilios:** uno en cada integrante de cada brigada.

Nota: reportar si es medicado

10.0 Brigada de evacuación.



ALEIDA C.



GLORIA H.



ALFONSO G.



STEFANIA S.

Funciones:

- Capacitar a todo el personal en el plan de evacuación.
- Mantener actualizado el registro de trabajadores por área
- Señalarizar y mantener despejadas las vías de evacuación.
- Activar sistemas de evacuación.
- Evitar estados de pánico.
- Proceder de forma segura y técnica al rescate de personas atrapadas.
- Recordar procedimientos seguros de autoprotección.
- Actualizar planes de evacuación, organizar y dirigir simulacros
- Finalizada la evacuación verificar que no quede nadie dentro de las instalaciones.

EMERGENCIA	ANTES	DURANTE	DESPUÉS
Terremoto, sismos, incendio, fallas estructurales “Tiempo de evacuación 90segundos”	Revisión infraestructura	Dar la señal de alarma	Revisar las instalaciones
	Conocer el plano de evacuación	Dirigir la evacuación	Dirigir el reingreso a trabajo
	Conocer vías de evacuación	No devolverse	Evaluuar y ajustar procedimientos
	Conocer punto de encuentro	Salir Ordenadamente	Llenar registro de evacuación
	Identificar los integrantes de la brigada	Conservar la calma	
	Conocer tiempo de evacuación	Verificar en punto de encuentro que todos estén	
	Conocer sistema de alarma	Alejarse de las ventanas	

Sistema de Alarma:**Un pito:** reunión**Dos pitos:** volver a puesto de trabajo**Tres pitos:** evacuación.**Todo el personal debe portar el pito de emergencia.**

10.0 Brigada de control de incendios.



FANNY VARGAS



OSCAR AYALA



LINA VALENCIA



FRANCY G.

Funciones:

- Proceder en forma técnica y ordenada a realizar la extinción del fuego o conato de incendio.
- Proceder a la remoción de escombros y limpieza del área
- Ayudar al grupo de evacuación de personas
- Ayudar al salvamento de bienes, equipos y maquinaria.
- Controlar e inspeccionar estado y ubicación del fuego
- Supervisar mantenimiento de extintores
- Participar en actividades de capacitación para control de incendios.

EMERGENCIA	ANTES	DURANTE	DESPUES
INCENDIO 	Inspecciones periódicas en áreas, extintores y maquinaria	Ubicar el área afectada y el extintor más cercano	Inspeccionar área afectada
	Realizar prácticas de control de incendio y manejo de extintor	Realizar el control del evento	Apoyar en el restablecimiento de la zona
		Controlar otras fuentes de ignición	Mantenimiento y reposición de epp y equipos usados

11.0 Comités

11.1 Comité de convivencia - Resolucion 0652 del 03 abril del 2012



SHIRLEY B.



FRANCY G.



ANGELA R.



YANETH T.



YURANY CAÑAS



ANA HOYOS



ALFONSO G.



ANYELA N.

Se conforma como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual.

Funciones:

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones

Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

II.2 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo ley 1562/2012



LINA VALENCIA



LUZ VARGAS



YANETH T.



HECTOR T.

Este comité nació con el propósito de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

Funciones:

- Vigilar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Colaborar con el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los equipos con los cuales se realizan las labores diarias e informar sobre su estado y los posibles riesgos que éstos generan con el fin de adoptar medidas correctivas.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores en la búsqueda de las soluciones en lo que hace referencia a Seguridad y Salud en el Trabajo.

II.3 Comité de investigación de accidentes e incidentes de trabajo Resolución 1401 de 2007



ANA OSPINA.



LINA VALNECIA



FRANCY G.

Organización capacitada para la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Funciones:

- Identificar las causas, hechos y situaciones que generan la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo,
- Investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo
- Proponer al Comité Paritario, medidas, acciones preventivas y correctivas
- Realizar seguimiento a las acciones planteadas

II.4 Comité de bienestar social



SHIRLEY B.



YANETH T.



ALFONSO G.



LINA VALENCIA



ANA OSPINA



STEFANIA R.



STEFANIA S.

El comité de bienestar social busca mejorar la calidad de vida de los empleados. Incrementar el bienestar de los trabajadores, incluyendo no sólo al empleado/a sino también a sus núcleos familiares. su intención no sólo es la de mejorar el clima laboral o la de fortalecer la integración entre colaboradores, sino Aumentar la satisfacción de la familia en relación a la empresa, el sentido de pertenencia y de vínculo emocional del trabajador.

Funciones:

- Realizar un diagnóstico de satisfacción laboral
- Formular estrategias y diseñar mecanismos tendientes a proporcionar las alternativas de solución a las necesidades recreativas, deportivas y sociales de los empleados, en marcado en los 4 programas
- Elaborar el presupuesto anual de las actividades a realizar y presentarlo a la Gerencia para su aprobación.

12.0 Vinculación laboral

Tipo de contrato: Contrato a término fijo

Horarios: de lunes a viernes de 7 a 5:30

Periodo de prueba: dos meses al ingresar a la empresa

Permisos: para sufragio, grave calamidad doméstica comprobada, para concurrir a servicio médico, asistir a entierros de compañeros. Los demás serán solicitados por escrito y será descontado.

Ambiente laboral: Semestralmente se realiza una medición de la satisfacción del personal, adicional se cuenta con el buzón de QRS para aportar al mejoramiento, además se cuenta con un plan de recreación anual en el cual deben participar todos.

Funciones del cargo: debe responder por las actividades descritas en el manual de funciones y/o instructivos de trabajo y diligenciar los formatos asignados.

Vacaciones: trabajadores que laboren durante un año, tienen derecho a 15 días consecutivos de vacaciones remuneradas.

Evaluación del desempeño: Cada semestre es evaluado cada empleado por su jefe inmediato para validar su productividad y gestión en su área.

Capacitación: En el año se realizan minimo 6 capacitaciones donde es obligatorio participar activamente.

Normas de seguridad personal operativo

Usar zapato cerrado, Usar gorro en el cabeza, No usar aritos colgantes ni collares, No usar anillos, no usar teléfono en área de producción, No comer en área de trabajo,

Elemento de protección personal -EPP

·Área de Corte: Tapabocas, guante de tela y guante metalico, gafas de seguridad, tapaoidos, medias de compresion.

·Área de preparación: tapabocas, medias de compresion, tapaoidos

·Sublimación: Mascara respiratoria, Medias de compresion

·Prehormado: Mascara erspiratoria, tapabocas, medias de compresion, guante de tela, gafas de seguridad, tapaoidos.

·Diseño: Tapaoidos, gafas de computo

·Confección: tapabocas, gorros, tapaoidos

·Revision, control de calidad y empaque: gorro, tapabocas, medias de comprecion

BIENVENIDO