

**Diseño del SG-SST, según normatividad vigente, para Duvani-peluquería-
barbería**

Nedrid Hernández

Heidy Morales

Luisa Triana

Asesor

Gonzalo Eduardo Yepes Calderon

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C Agosto, 2021

Diseño del SG-SST, según normatividad vigente, para Duvani-peluquería- ii
barbería

Nedrid Hernández 102005

Heidy Morales 102691

Luisa Triana 101069

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Agosto, 2021

Este trabajo de investigación presenta el diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para Duvani Peluquería y Barbería, es una propuesta que va dirigida a estilistas, peluqueros, manicuristas y administrativos que laboran en Duvani, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, una vez implementado, que además permitirá el cumplimiento de la normatividad en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo que favorecerá la competitividad y productividad en el desarrollo de los procesos en la empresa.

Se aplicó una metodología por etapas basada en “el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), el cual incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora” (Acosta et al, 2018a, p.3).

El diseño de este sistema se limita a la única sede de la Peluquería y Barbería Duvani en Bogotá D.C, esta propuesta se encuentra restringida bajo el marco legal de la resolución 312 de 2019.

Este trabajo inició con una evaluación del estado de implementación del SGSST en la empresa, que permitió identificar el cumplimiento o incumplimiento de los estándares mínimos en materia de salud y seguridad laboral, posteriormente, se refieren riesgos y los peligros a los que se encuentran expuestos los empleados en Duvani Peluquería y Barbería, determinando que riesgos son aceptables, formulando las medias de intervención y se culmina con la formulación de políticas, reglamentos, procedimientos, instructivos, formatos, programas, planes, guías y manuales, requeridos para el cumplimiento de los estándares del SG-SST.

The design of the Occupational Health and Safety Management System for Duvani Hairdresser and Barber, is a step-by-step methodological proposal based on the PHVA (Plan, Make, Verify and Act) cycle, which includes the policy, organization, planning, application, evaluation, under the exclusive guidelines of resolution 312 of 2019, with which it is intended to prevent accidents and occupational diseases, in stylists, hairdressers, manicurists and administrators working in Duvani, once implemented, promoting competitiveness and productivity in the enterprise.

This research confirmed the lack of awareness of occupational health and safety in the ornamental beauty guild, due to the development of its work in informality and the presence of common risks such as ergonomic, psychosocial and biological, thus channelling the formulation of health and healthy lifestyles programmes with follow-up through the epidemiological surveillance system.

The design of this system provides Duvani with legal benefits and opportunities for its workers to take care of physical, mental and social health, with safe and safe work spaces, ensuring guidelines for entitlement to benefits in the event of a work-related event.

Finally, recommendations are given to the Duvani Hairdresser and Barber Shop from implementing the SGSST, with the designed documents that comply with the regulations and are adapted to the context of the company, to the commitment of senior management with the allocation of economic resources, The European Commission will continue its work in the field of human, technological and occupational health.

Senior management is also encouraged to set up each of the committees needed to carry out the activities and comply with the system's standards, following the procedures, guides or manuals described that facilitate the functioning of these committees.

Keywords: Work, system, risk, danger and intervention.

Tabla de Contenidos

v

1. Título.....	1
2. Problema de Investigación	1
2.1 Descripción del problema	1
2.2 Formulación del problema	2
3. Objetivos	2
3.1 Objetivo general.....	2
3.2 Objetivos específicos	3
4. Justificación y Delimitación	3
4.1 Justificación	3
4.2 Delimitación.....	4
4.3 Limitaciones.....	5
5. Marcos de Referencia	5
5.1 Estado del arte.....	5
5.2 Marco Teórico.....	15
5.3 Marco Legal	40
6. Marco Metodológico de la Información	46
6.1 Recolección de la Información	48
6.2 Análisis de la información	52
7. Resultados o propuesta de solución	53
8. Análisis Financiero	109
9. Conclusiones	111
10. Recomendaciones	112
11. Referencias.....	113
Vita.....	124

Lista de tablas

Tabla 1 Clasificación de riesgos presentes en actividad laboral.....20
Tabla 2 Diagrama de Gantt.....52
Tabla 3 Criterios de evaluación inicial.....56
Tabla 4 Tabla de identificación de peligros.....76
Tabla 5 Matriz costo beneficio.....86
Tabla 6 Identificación del documento95

Lista de figuras

vii

Figura 1. Evolución histórica aportes al SGS.....	18
Figura 2. Implementación Definitiva del SGSST.....	32
Figura 3. Ciclo PHVA.....	34
Figura 4. Calificación estado actual sg-sst por ciclo PHVA.....	55
Figura 5. Calificación estado actual sg-sst por estándar.....	56
Figura 6. Genero de los trabajadores.....	59
Figura 7. Edad de los trabajadores.....	59
Figura 8. Estado civil y uso del tiempo libre de los trabajadores.....	60
Figura 9. Riesgos sicosociales identificados por los trabajadores.....	61
Figura 10. Zona de residencia de los trabajadores.....	62
Figura 11. Ingresos de los trabajadores.....	62
Figura 12. Tipo de contratación peluquería y barbería duvani.....	63
Figura 13. Participación en actividades de salud.....	63
Figura 14. Consumo de bebidas alcohólicas en los trabajadores.....	64
Figura 15. Consumo de tabaco en los trabajadores.....	64
Figura 16. Trabajadores que practican deporte.....	65
Figura 17. Uso de epp's en los trabajadores.....	66
Figura 18. Nivel académico de los trabajadores.....	67
Figura 19. Frecuencia de accidentes en la peluquería y barbería duvani.....	68
Figura 20. Riesgos físicos identificado por los trabajadores.....	69
Figura 21. Riesgos químicos identificado por los trabajadores.....	69
Figura 22. Riesgos biomecánicos identificado por los trabajadores.....	70
Figura 23. Riesgos biológicos identificado por los trabajadores.....	71
Figura 24. Riesgos mecánicos identificado por los trabajadores.....	72
Figura 25. Riesgos locativos identificado por los trabajadores.....	73
Figura 26. Riesgo sicosocial identificado por los trabajadores.....	74
Figura 27. Riesgo tecnológico físico-químicos identificado por los trabajadores.....	75
Figura 28. Riesgos públicos identificado por los trabajadores.....	76
Figura 29. Riesgos de impactos ambientales identificado por los trabajadores.....	76
Figura 30. Frecuencia de peligros en los procesos.....	79
Figura 31. Mapa de procesos	86
Figura 32. Organigrama	87

1. Título

1

Propuesta de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según normatividad vigente, para Duvani-peluquería- barbería en Bogotá D.C año 2021.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema

Duvani peluquería y barbería está ubicada en Bogotá en el centro comercial Hayuelos, local 203-A, con 12 años de servicio, las personas que trabajan en esta peluquería y barbería están expuestas diariamente a riesgos que pueden afectar en mayor o menor grado su salud, allí se realizan trabajos de muy distinta índole, siendo frecuentes el lavado, corte y tinte de cabello, manicura, pedicura, depilaciones y limpieza de cutis, entre otros. Por ello, el buen acondicionamiento del local (distribución del mobiliario, limpieza, ventilación, iluminación, etc.) y el orden de los materiales representan dos piezas claves para la prevención de los riesgos laborales de este sector. De igual modo, hay que considerar que aunque no están documentadas, muchas de las dolencias que sufren las personas que trabajan en Duvani peluquería y barbería, están relacionadas con factores de riesgo ergonómico como las malas posturas (movimientos repetitivos en tareas de corte y lavado de cabello, constantes flexiones de muñeca, mantener la espalda doblada, etc.), el trabajo estático (permanecer de pie durante muchas horas seguidas), Estas situaciones posibilitan la aparición de trastornos musculo esqueléticos como son: dolores en los brazos, muñecas, hombros, cuello y piernas (varices, callosidades), lumbalgias, tendinitis, bursitis, etc., en cuanto a la deficiente organización del trabajo se identifican la contratación sin vínculo laboral, jornadas laborales muy largas y pausas sin planificar, anudado a riesgos psicosociales por la discriminación sexual generada por algunos clientes o la poca productividad.

Otro factor de riesgo muy importante tiene que ver con el uso frecuente de productos químicos (tintes, decolorantes, soluciones para el moldeado y alisado del cabello, etc.) ya que

contienen sustancias peligrosas que pueden afectar la salud de las personas en función del tiempo que estén expuestas a ellos, Las afecciones más relacionadas con los compuestos que se usan en los centros de peluquería son: dermatitis alérgicas, dermatitis irritativas, alteraciones respiratorias, etc. Hay que tener en cuenta que muchos de estos productos son inflamables y aumentan notablemente el riesgo de incendio. 2

También, se encuentran riesgos físicos en deficiencia de la iluminación, eléctricos por conexiones irregulares, el riesgo público es otro riesgo al que están expuestos estos trabajadores, ya que al salir de su jornada de trabajo son objeto de la inseguridad que se vive en esta zona, también están expuestos a riesgos locativos, la peluquería y barbería está ubicada en un local de reducidas dimensiones, con piso de material deslizante que puede producir accidentes como: caídas a altura por deslizamientos provocando a trabajadores fracturas, esguinces y torceduras, por otro lado, se encuentra la exposición a riesgos mecánicos que genera cortes ocasionados por las tijeras, horquillas o cuchillas y las quemaduras (secador de pelo, moldeadores, etc.).

2.2 Formulación del problema

¿Cómo diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para Duvani peluquería y barbería, acorde a la normatividad vigente en Colombia?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Proponer el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para Duvani peluquería y barbería en cumplimiento de los estándares mínimos del SGSST establecidos en la resolución 0312 de 2019.

3.2 Objetivos específicos

3

Realizar la evaluación inicial sobre las condiciones de salud y seguridad en la peluquería y barbería Duvani según la resolución 0312 de 2019, mediante la herramienta Check List que permita determinar el estado actual del SGSST.

Identificar los peligros y valorar los riesgos presentes en los procesos de peluquería, barbería y Spa de uñas en Duvani, a través de la metodología expuesta en la GTC 45 de 2012, con el fin de describir las estrategias de prevención y de control para afrontar, atenuar y minimizar todos los riesgos y peligros identificados.

Elaborar la propuesta de diseño SGSST para la peluquería y barbería Duvani con base en los estándares dispuestos en la resolución 0312 de 2019, en lo referente a los estándares mínimos de implementación en empresas con menos de 10 trabajadores.

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

Al proponer el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para Duvani peluquería y barbería, se relacionan y caracterizan los documentos necesarios del sistema, incluye procedimientos, programas, manuales, políticas, reglamentos, instructivos y formatos, entre otros, que al implementarlos permitirán a mediano y largo plazo mejorar la productividad y el bienestar de todos los trabajadores, controlando los riesgos presentes en la peluquería y barbería para evitar enfermedades y accidentes.

La legislación en Colombia con el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo, en el artículo 2.2.4.6.1. define “las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” (Mintrabajo, 2015j, p.85), también, el Ministerio de Trabajo en el artículo 2 de la Resolución 0312 de 2019, estipula la obligatoriedad de la implementación de los estándares mínimos del SG-SST para todo aquel que

tenga un vínculo mediante una relación laboral, independientemente de que tenga lugar por contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios, ya sea civil, comercial o administrativo, por lo que Duvani peluquería y barbería no se encuentra exenta de cumplir con esta norma, por tanto el diseño del SG-SST le evitará sanciones o multas por parte de las Entidades de Vigilancia y Control, ya que el desconocimiento de la norma no exime del cumplimiento de la misma. 4

Esta propuesta de diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), va dirigido a estilistas, peluqueros, manicuristas y administrativos que laboran en Duvani peluquería y barbería, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, una vez implementado.

Proponer el diseño del SG-SST para la prevención de las enfermedades laborales y protección de los riesgos presentes en el ambiente de trabajo de Duvani peluquería- barbería, desde la normatividad vigente, permite a los estudiantes de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplicar conocimientos y desarrollar habilidades para una gestión óptima de los riesgos, facilitando la productividad y competitividad de la Empresa.

Es muy útil describir cómo se formula el SG-SST paso a paso, con las recomendaciones de la metodología descrita en la “Guía técnica de implementación del SG – SST para MiPymes” del Ministerio del Trabajo, ya que puede ser replicada por otras empresas con el mismo objeto social, o por otro tipo de empresa de pequeño número de trabajadores (máximo 50), en seguimiento de la guía.

4.2 Delimitación

Esta investigación se desarrolla en la Peluquería y Barbería Duvani, ubicada en el centro Comercial Hayuelos con dirección Calle 20 #82-52 en la Ciudad de Bogotá D.C Colombia y durante el periodo comprendido del 23 de febrero de 2021 hasta el 4 de agosto de 2021, para un total de 117 días.

4.3 Limitaciones

5

El diseño del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad del Trabajo se limita a la sede de la Peluquería y Barbería Duvani ubicada en el Centro Comercial Hayuelos en Bogotá D.C, esta propuesta de diseño se encuentra restringida bajo el marco legal de la resolución 312 de 2019, especialmente en el artículo 3 en lo referente a los estándares mínimos del sistema de gestión para empresas con 10 o menos trabajadores, así mismo, limita su tiempo a fecha de inicio el 23 de febrero de 2021 y con fecha de finalización el 4 de agosto de 2021, para un total de 117 días de desarrollo investigativo.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estado del arte.

Para elaborar el estado de arte sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en peluquerías y barberías, se tomó un descriptor compuesto SG-SST en peluquería y como escenarios de búsqueda la base de datos Google académico, scielo, y repositorio ECCI, con este descriptor de búsqueda se obtuvieron varios documentos de trabajos de investigación, de los cuales se seleccionaron publicaciones de los últimos 10 años, que hayan sido también consultados como insumo para otras investigaciones, otros descriptores de búsqueda fueron enfermedad laboral en peluquería, riesgos laborales en peluquería, SG-SST en salón de belleza, por último se incluyó el descriptor de búsqueda en Colombia y otras naciones.

A continuación, se relacionan algunos trabajos de investigación que apoyaran el presente estudio.

Estudios Nacionales

Uno de los documentos más consultados consiste en el “análisis previo de los riesgos inherentes a los procedimientos de la empresa FRANCESK: BELLEZA A FLOR DE PIEL” (Acosta et al, 2018b, p.3). Ubicada en la ciudad de Pasto, esta empresa se dedica a:

Fabricación de jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir; perfumes y preparados de tocador, a través de un análisis cualitativo descriptivo utilizando como instrumento una encuesta, procediendo posteriormente a la tabulación de la misma, presentando los resultados y recomendaciones con el fin de implementar un modelo de gestión estratégico de seguridad y salud, que permita identificar, evaluar y minimizar los riesgos inherentes a la empresa, presentando como resultado la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), el cual incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos permite cumplir con los propósitos del SG-SST. (Acosta et al, 2018c, p.3)

Este trabajo de investigación aporta a nuestro proyecto la implementación de una metodología basada en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), que va a permitir comparar con la metodología propuesta por este grupo investigador, llegando a ser complemento de la guía que será usada paso a paso para formular la propuesta de diseño objeto del trabajo de investigación.

Continuando en orden descendente de documentos más consultados, es la Propuesta de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para un salón de belleza. Baltic salón, Los autores presentan el documento “programa de SG SST para Baltic salón” en versión 01, año 2020, Baltic Salón es una empresa con servicios de peluquería y otros tratamientos de belleza, incluye el lavado, despuntado y corte, peinado, tintura, colorante, ondulado, alisado de cabello y otras actividades similares para hombres y mujeres, la afeitada y recorte de la barba, la colocación de uñas y pestañas postizas, masaje facial, manicura y pedicura, maquillaje, maquillaje permanente (tatuado) entre otros,(Barrera & Vélez , 2020) domiciliada en el municipio de Envigado, Antioquia:

El Alcance del documento es el de implementar el SGSST para BALTIC salón 7

basándose en los lineamientos del Decreto 1072 del 2015 Cap. 6, Resolución 1111 del 2017 y Resolución 0312 del año 2019, por lo cual se establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Barrera y Vélez, 2020, p. 9)

El manual del SG SST y demás normatividad vigente, es un trabajo descriptivo que inicia con la evaluación donde determinada que incumple a la norma y formulan cada documento para el lleno de los requisitos normativos del SGSST para la vigencia del trabajo.

Este programa aporta positivamente a nuestro trabajo de investigación, un marco legal estructurado que inicia con la Constitución Política de Colombia de 1991 y termina con la Resolución 0312 de 2019. Presenta una desventaja hacia nuestra investigación ya que no aporta que metodología fue aplicada y al parecer su único resultado era presentar estrictamente el programa SGSST acorde a la normatividad vigente.

Continua en orden de consulta, el trabajo de investigación llamado Diagnóstico de las condiciones laborales de seguridad y salud en los salones de belleza del barrio Las Ferias, localidad 10 Engativá de la ciudad de Bogotá, resume Rojas (2018), el presente trabajo con enfoque de investigación mixto se realizó con el objetivo de diagnosticar las condiciones laborales de seguridad y salud para los trabajadores de Salones de Belleza del Barrio Las Ferias en Bogotá. Para ello se realizó la intervención en 5 salones ubicados en el barrio Las Ferias, los cuales se seleccionaron aleatoriamente, en los salones elegidos se realizó una observación de las herramientas y sustancias que usan para su trabajo, se realizó una encuesta a un trabajador cada salón de belleza y se aplicó la Matriz de riesgos de la GTC 45 de 2012 identificando los principales riesgos asociados a su labor: El desconocimiento de los riesgos a los que están expuestos en los salones, La falta de reinducciones y actualización de conocimientos en los

procesos, Cultura de autocuidado y uso adecuado y continuo de elementos de protección personal y Prestaciones de seguridad social inexistentes por parte de los empleadores. 8

Este es un trabajo que aporta a este grupo de investigación la oportunidad de ampliar, de llevar los resultados al contexto de la empresa objeto de nuestro proyecto, permitiendo la generalización de los resultados obtenidos en la aplicación de la matriz GTC 45 de 2012.

También en trabajos de investigación que han sido objeto de consulta es el denominado diseño y aplicación de un programa de intervención en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgo laborales, en salones de belleza y peluquerías de la avenida Guaimaral de Cúcuta, este trabajo de investigación tiene como objetivo principal, Diseñar y aplicar un programa de intervención, en seguridad y salud en el trabajo, en población en servicio de estética/cosmética ornamental de la avenida Guaimaral de Cúcuta, se toma esta población teniendo en cuenta el estudio sobre la informalidad empresarial en el municipio de Cúcuta y su área de influencia, ya que constituye una fuente de absorción de mano de obra desprotegida y con accesos limitados en seguridad y salud en el trabajo.

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, de naturaleza cuantitativa, alcance descriptivo; ya que se van a describir los riesgos que derivan de las condiciones de trabajo y la precepción de los trabajadores acerca de su salud, Se llevó a cabo en 10 salones de belleza ubicados en la avenida Guaimaral de Cúcuta realizando un muestreo por conveniencia, la recolección de datos fue a través de: II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo la Matriz de peligros GTC 45 de 2012 y listas de Chequeo (Condiciones Locativas y Bioseguridad), para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, culminado el proceso de recolección de datos se busca intervenir a la población por medio de estrategias desde Seguridad y Salud.(Carvajal & Clavijo, 2019)

Este trabajo también aporta al grupo de investigación la oportunidad de ampliar, de llevar los resultados al contexto de la empresa objeto de nuestro proyecto, permitiendo la generalización de los resultados obtenidos en la aplicación de la matriz GTC 45 de 2012 y de las encuestas, mostrando las condiciones laborales que son dimensiones claves en la determinación social de la salud de los trabajadores en los salones de belleza.

Con el descriptor de riesgos laborales en peluquería se encuentra el Análisis de los riesgos ocupacionales que se originan en peluquerías y lugares de estéticas: proposiciones para su control, este artículo describe los riesgos ocupacionales más comunes a los que están sometidos los trabajadores de las peluquerías y, en general, centros de belleza (conocidos como estéticas), los cuales fueron clasificados en dos grandes grupos: por una parte, como físicos y ambientales, los cuales incluyen la iluminación, ruido, ambiente térmico, contaminantes químicos y biológicos, así como la calidad del aire; y, por otra parte, aquellos relacionados con las condiciones de trabajo, que incluyen la carga de trabajo, las posturas forzadas mantenidas por mucho tiempo y los movimientos repetitivos. (Lozano & Montero, 2015). En ambos grupos de riesgos hay capacidades potenciales de producir enfermedades y accidentes de diversos tipos. El artículo, trata de relacionar un conjunto de actuaciones preventivas básicas obtenidas tanto de la legislación vigente en Colombia, como de recomendaciones de buenas prácticas que se identifican en la literatura que existe sobre el tema en cuestión y que pueden ayudar en gran medida a evitar los accidentes y las enfermedades profesionales de las personas que trabajan en estos sitios.

Este trabajo proporciona al grupo de investigación la contextualización de los resultados obtenidos en la identificación de los riesgos ocupacionales más comunes a los que están sometidos los trabajadores de las peluquerías y, en general, centros de belleza (conocidos como estéticas), ampliándolos a los presentes en la empresa objeto de estudio y también presenta como

ventaja las recomendaciones de buenas prácticas para evitar los accidentes y las enfermedades 10 profesionales de las personas que trabajan en estos sitios.

Otro trabajo de investigación que muestra sobre lo trabajado en el tema es el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Blink spa, trabajo de investigación realizado en una empresa con actividad económica relacionado con belleza (ornamental), ubicada en Bogotá D.C, Acorde a las necesidades en el progreso y mejora de la industria nacional de acuerdo a los sistemas de gestión y en busca de garantizar la competitividad, se plantea con este trabajo el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Blink Spa, en donde con el apoyo de la legislación vigente del decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001 del 2018, frente a los requisitos exigidos por la normatividad Colombiana, se realiza el análisis de riesgo en la organización por medio de una encuesta sociodemográfica y de morbilidad sentida, un estudio inicial con base a la línea basal, matriz de amenaza y vulnerabilidad y una auditoría bajo la norma ISO 19011/2012, con el fin de promover conciencia en la empresa y prever el riesgo laboral, La metodología de investigación para este proyecto es un estudio mixto donde se pretende analizar aspectos cualitativos y datos cuantitativos, de acuerdo a los resultados de investigaciones y de este trabajo, con el cual el levantamiento de información será por medio de visitas a la organización, lista de chequeo y datos históricos de la misma.(Arias, 2018a) Por lo que así se logrará un trabajo más completo y con resultados más coherentes y relevantes para la investigación, Se establece como tipo de investigación la metodología exploratoria y descriptiva, ya que de acuerdo a su finalidad se acoge al planteamiento del trabajo, el cual busca someter a un análisis buscará realizar nuevos formatos, listas, diagramas, tablas, indicadores etc. Para la organización, con lo cual se actualizarían los datos de la misma y permita de mejor forma la toma de decisiones.

El acercamiento a las normas ISO 19011/2012 e ISO 45001 del 2018 realizado por esta 11 investigadora, ofrece a este grupo investigador un conjunto de herramientas que al formular la propuesta de diseño objeto del trabajo de investigación se reflejará más amplia en una presentación amable que al implementarlo permitirá su continuidad y mantenimiento.

Estudios Internacionales

Para el desarrollo de este trabajo de investigación también se buscó que se ha hecho en torno a la problemática de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para peluquería y barbería a nivel internacional, encontrando cuatro trabajos de investigación que se relacionan a continuación.

Gestión de los riesgos en los procesos claves del Centro de Estética Biobel, es una investigación cualitativa que se realiza en Cuba, con el objetivo de gestionar los riesgos en sus procesos claves, (Payrol, 2018) Para cumplir este propósito partieron de una revisión bibliográfica sobre la temática en la que se consultan autores especializados observando las buenas prácticas en instituciones de belleza y seleccionando el procedimiento de Jiménez Gómez y Lugones Núñez (2012) para su aplicación en el objeto de estudio práctico. Como herramientas de apoyo emplearon: la Guía de Autocontrol de la Resolución 60/11 Contraloría de Cuba, el Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE), entrevistas, revisión documental, observación directa, entre otras que contribuyen a la veracidad de los resultados que se exponen en este trabajo.

El principal resultado de este estudio está enfocado en la definición de los siete riesgos prioritarios de los procesos de peluquería, manicure y facial, estableciendo para las causas que pueden facilitar su aparición una propuesta de acciones de mejoras que actúe en su mitigación y ayude a la toma de decisiones efectivas a la alta dirección.

A nivel internacional el acercamiento a la norma ISO 9001:2015, que establece la gestión de los riesgos como elemento fundamental para el logro de la calidad en servicios o productos, contribuye a este grupo investigador un complemento de la guía que será usada para formular la propuesta de diseño objeto del trabajo de investigación. 12

En el año 2019 se realizó la investigación Análisis de la influencia que ejercen los riesgos ergonómicos sobre los trabajadores que ejecutan las labores de MARTINA SPA PELUQUERÍA con fines de la elaboración de un programa de prevención de los mismos.

Esta investigación realiza un levantamiento de información sobre los procesos misionales de Martina Spa Peluquería para que, a partir de ellos, se pueda verificar las actividades físicas e intelectuales que los trabajadores realizan en sus jornadas diarias de trabajo. Aplicando metodologías validadas para obtener resultados cuantitativos respecto a cómo los riesgos ergonómicos afectan la salud de los trabajadores, para que una vez validada la información se pueda elaborar un programa de prevención de riesgos ergonómicos.

También, busca conocer como los riesgos ergonómicos (posturas) están afectando la salud de las personas que desempeñan en la industria de la belleza, para lo cual se tomó a Martina Spa Peluquería, como el centro de estudio, misma que cuenta con 3 sucursales que se encuentran ubicadas en distintos sectores estratégicos de la ciudad de Quito. Para esta investigación aplicaron dos herramientas: La primera fue el método OWAS, con el cual mediante la observación de posturas adoptadas, que ejercen las profesionales durante la jornada laboral, se establece el nivel de riesgo y las medidas que deben tomarse ante el mismo, cabe mencionar que el presente estudio se realizó por puesto de trabajo, con el fin de obtener una visión más amplia y clara sobre los riesgos ergonómicos a los cuales se expone el personal de Martina Spa Peluquería, teniendo de esta manera la presencia de dos niveles de riesgo, según las actividades que realizan las profesionales; donde las Administradoras, Peluqueras y Manicuristas se

encuentran dentro de un nivel de riesgo 2 que sugiere tomar medidas correctiva en un futuro cercano, mientras que las Estilistas, Asistentes y Maquillistas están ya dentro de un nivel de riesgo 3 que requiere acciones inmediatas. (Lescano, 2019a) 13

La segunda herramienta aplicada fue el cuestionario Nórdico, el cual consta de 11 preguntas (9 cerradas y 2 abiertas), las mismas que determinan cuales son las afecciones musculoesqueléticas que el profesional ha ido adquiriendo durante los años de trabajo, considerando diferentes partes como es el cuello, hombro, región dorsal o lumbar, codo, antebrazo, muñeca y mano, obteniendo que el 100% del personal que se desempeña en Martina Spa Peluquería presentan afecciones en las zonas de estudio. Con los resultados obtenidos, se plantea un programa de prevención para el personal que se desempeña en Martina Spa Peluquería.

El acercamiento a otras herramientas de recolección de datos a nivel internacional ofrece a este grupo investigador la oportunidad de formular la propuesta de diseño objeto del trabajo de investigación, con una visualización más amplia basado en los resultados que se pueden generalizar.

Otro trabajo de investigación internacional hallado fue riesgos laborales en trabajadores de barberías y peluquerías de economía informal en Venezuela, el sector informal de barberías y peluquerías constituye una fuente de absorción de mano de obra desocupada, que tiene algunas ventajas respecto a ingresos y flexibilización laboral, pero por otro lado es un sector desprotegido y con accesos limitados o nulos a servicios de seguridad y salud laboral, lo que dificulta la inclusión en programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En este estudio observacional transversal y descriptivo – cuantitativo, se aplicó “la encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health” y se analizaron las actividades de 40 trabajadores de barberías y peluquerías que

manipulaban productos químicos, utilizaban el secador y/o máquina de afeitar, habían sufrido 14 al menos una lesión en su área de trabajo y refirieron adoptar bipedestación prolongada, hacer movimientos repetitivos y presentar algún tipo de trastorno músculo-esquelético, cuyos síntomas más frecuentes fueron dorsalgias y lumbalgias. Por otro lado, las várices en miembros inferiores fueron la segunda causa de morbilidad reportada.(Caraballo et al. 2013a)

Los resultados de este proyecto internacional permiten a este grupo investigador generalizarlos hacia la situación de riesgo-enfermedad laboral en la empresa objeto del estudio.

Por último, el trabajo de investigación manejo de normas de bioseguridad y riesgos laborales que influyen en las personas que trabajan en las peluquerías de Codesa de la ciudad de Esmeraldas. -ecuador, nos ofrece información sobre la problemática de las personas que trabajan en las peluquerías, que están expuestas a diferentes tipos de riesgos, ocasionándoles enfermedades ocupacionales y accidente laboral por la ineficiencia de normas de bioseguridad. El objetivo de esta investigación es determinar la aplicación de normas de bioseguridad en las peluquerías que están ubicados en el sector de Codesa de la ciudad de Esmeraldas., de esto se desprenden, al identificar los factores de riesgos que existen en las peluquerías, establecer el grado de conocimiento, y así permitir, verificar las intervenciones por parte del personal de salud, con respecto a las normas de bioseguridad, Para la aplicación del trabajo, se realizó un estudio cuali-cuantitativo, para la obtención de la información por medio de encuestas y guía observacional a los trabajadores de las peluquerías.

Los resultados muestran que los peluqueros presentan un 60% de desconocimiento de la norma, convirtiéndose en un riesgo de bioseguridad ya que no cumple con las mismas, en el momento de realizar su trabajo presentan problemas de la piel por la incrustación de pequeño fragmento de pelos, por no usar los elementos de protección como el guantes, uniforme, zapatos mascarilla ya que cumple la función de evitar factores de riesgo y enfermedades ocupacionales si

no utilizan las medidas necesarias, han tenido accidentes con cortos punzantes por el inadecuado manejo de los desechos, no presenta una posición disergonómica, no se encuentran afiliados al IEES convirtiéndolo en un sector desprotegido y vulnerable. (Benítez, 2016a)

Este trabajo muestra que al considerarse los trabajadores de la belleza un sector de la economía informal existe una gran falencia, por parte de los trabajadores y empleadores sobre las normas de bioseguridad y riesgos laborales lo que no facilita la implementación del SGSST, situación que se debe afrontar en la propuesta de diseño que hará este grupo de investigación.

5.2 Marco Teórico

Este marco teórico, se documenta con información sobre la actividad comercial de la belleza (peluquería y barbería, entre otros), sobre riesgos laborales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y su implementación en la resolución 0312 de 2019, también la metodología del paso a paso descrito en la Guía Técnica de Implementación del SG-SST para MiPymes del Ministerio de Trabajo. La búsqueda se realizó en documentos actualizados y/o vigentes relacionados con el tema.

La belleza como actividad comercial

La peluquería es una profesión que tiene una profunda historia en la humanidad, surge como parte de un ejercicio relacionado con el cuidado personal, en el transcurso del tiempo se ha refinado hasta hacer parte de concepciones que van más allá de los procedimientos técnicos, ya que impacta la presencia estética de la persona que se somete a estas prácticas, lo cual se relaciona con la forma como se quiere ver y sentir, así como el significado que las otras personas vean en ella. (Morales & Rojas, 2020).

En Bogotá, el ejercicio de la belleza en las peluquerías comenzó en 1965 en el Barrio las Cruces con el señor Hernán Baquero, donde inicio con una barbería y con el pasar de los años integró actividades de estilismo y peluquería para mujeres, ya que el señor Hernán Baquero

16
pensaba que estos ejercicios “solo era para los gays” y bajo esta idea nunca contrató a nadie más en su peluquería y solo ha hecho los cambios necesarios que la Secretaria de Salud le solicitó, no paga ARL ni pensión, solo salud.(Tiempo, 2007)

En Colombia, la peluquería y barbería es reconocida como una actividad económica, Según la Resolución Número 0549 de 2020 (08 de mayo), se encuentra relacionada con el Código CIIU 9602 denominada Peluquería y otros tratamientos de belleza e incluye las actividades de lavado, corte, recorte, peinado, teñido, coloración, ondulación y alisado del cabello y otras actividades similares para hombres y mujeres. El afeitado y recorte de la barba. Los masajes faciales, arreglo de manos y pies, maquillaje y otros tratamientos de belleza, Más, el reconocimiento como actividad económica no le ha dado la fuerza necesaria, demostrada en la respuesta débil a las normas tributarias y desinterés por cumplir con las normas en seguridad social.

El caso del señor Hernán Baquero, refleja que desde sus inicios la informalidad en el sector de las peluquerías y barberías ha estado presente, La informalidad se define como aquella actividad productiva de bienes y servicios lícitos que no ha sido registrada ante las autoridades. (Cárdenas & Rozo, 2009). En Colombia el 41,1% de los micro establecimientos son informales, y dentro de estos el 37% corresponde a las peluquerías (Pineda, 2014). Estas empresas se caracterizan por no poseer un registro mercantil, no llevar contabilidad, no realizar aportes a seguridad social, no pagar los impuestos y por ser empresas de menor tamaño. (Quiroz et al, 2017a) y según un informe de la ANDI, en el país hay más de 35 mil peluquerías que generan un ingreso anual de cerca de 300 millones de pesos (Portafolio, 2019), las cuales son un sector de mercado bastante amplio y de gran impacto en la economía nacional. Por esta razón, como lo establece la Cámara de Comercio (2010) “es necesario facilitar y promover la formalización para lograr mayores niveles de crecimiento, elevar la productividad de las empresas y del empleo, y

calidad de vida”.(Quiroz et al, 2017b), cuando se hace referencia a calidad de vida se hace un 17 énfasis en peluqueros, estilistas integrales, manicuristas y barberos, gremio que no ha salido de la informalidad a pesar de llevar más de 40 años en el mercado.

Lo que significa que es un gremio grande que sigue en expansión, el cual se quedó atrapado en el tiempo para su formalización y que ha traído consecuencias en empleados y empleadores, puesto que las pequeñas peluquerías son administradas por sus propios dueños, quienes son responsables del desarrollo y crecimiento de estas; sin embargo, en muchas ocasiones no cuentan con los conocimientos suficientes en relación con aspectos administrativos, contables y financieros (Garrigosa & Capelleras, 2004), esta es una de las razones por las que los emprendedores se inclinan hacia la informalidad, otra razón es por motivos de escape, que se deben a los altos costos en los que tienen que incurrir para la formalidad. Uno de estos costos es la necesidad de un contador para el manejo y preparación de la información financiera la cual es exigida por la ley.(Quiroz et al, 2017c).

Adicional a esto, en un informe emitido por el Banco de la República se identifican dos grados de informalidad, los cuales se miden con base en tres criterios: el primero está relacionado con que el establecimiento lleve contabilidad, el segundo con que cuente con un registro mercantil vigente (RM) y el último se enfoca en el pago de prestaciones sociales y contribuciones de nómina (PSS). Por lo tanto, los grados de informalidad son: Grado I (informalidad total): no contabilidad, no RM y no PSS. Y Grado II (informalidad parcial): sí contabilidad o sí RM o sí PSS (Hamann & Mejía, 2011). (Quiroz et al, 2017d).

Este tema de informalidad en el sector belleza y su impacto en la salud y economía, hizo que las entidades las identificaran como un gremio urgido por implementar directrices que les permitiera poco a poco ser más competitivas a través de la formalización de sus empresas y es así como en el 2001 comenzó una regulación centrada en procesos y procedimientos que

organizan la atención al usuario en la aplicación de principios de bioseguridad, llegando actualmente a lineamientos relacionados con la acreditación de dichos establecimientos, pero aún hay muchos vacíos para con los trabajadores que se emplean en esta profesión, a pesar de la relación laboral real que se desarrolla en estas MiPymes entre el dueño, que en diferentes casos ejerce el papel de jefe, y los colaboradores, estilistas, barberos, auxiliares y manicuristas.

Pero, aunque el proceso de formalización ha sido tardío por parte de las entidades, aún se identifica un vacío en la gestión de salud y seguridad de parte de los contratantes hacia los colaboradores, esto reflejado en la baja tasa en Colombia de cotización en los profesionales de la belleza como trabajador independiente, que además ha venido disminuyendo a través del tiempo, ya que desde el 2008 en lugar de aumentar el porcentaje de profesionales de belleza, este ha venido disminuyendo (Botero, 2016), como lo muestra la figura 1.

Figura 1.
Evolución histórica aportes al sgss.

Nombre sector	Nombre actividad económica	% aportes 2008	% aportes 2009	% aportes 2010	% aportes 2011	% aportes 2012
Otros servicios	Ensayos y análisis técnicos.	1.56%	0.79%	7.67%	0.45%	0.44%
Construcción	Trabajos de electricidad.	1.07%	0.87%	0.89%	0.81%	0.99%
Otros servicios	Actividades de fotografía.	0.88%	1.20%	0.98%	0.85%	0.94%
Otros servicios	Actividades veterinarias.	0.84%	0.79%	0.77%	0.76%	0.95%
Otros servicios	Actividades de la práctica odontológica.	0.80%	0.78%	0.84%	0.79%	0.82%
Otros servicios	Actividades jurídicas.	0.73%	0.66%	0.64%	0.65%	1.39%
Comercio	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores.	0.59%	0.41%	0.47%	0.57%	0.37%
Comercio	Reparación de enseres domésticos.	0.58%	0.51%	0.38%	0.29%	0.66%
Otros servicios	Actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de asesoramiento técnico.	0.52%	0.48%	0.50%	0.48%	0.47%
Otros servicios	Actividades de apoyo terapéutico.	0.44%	0.44%	0.34%	0.37%	0.25%
Otros servicios	Actividades de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos.	0.44%	0.45%	0.44%	0.46%	0.37%
Otros servicios	Actividades de la práctica médica.	0.40%	0.38%	0.36%	0.37%	0.34%
Otros servicios	Peluquería y otros tratamientos de belleza.	0.38%	0.35%	0.29%	0.25%	0.25%

Fuente: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/download/328433/20785273/>

Esto es causado por la falta de información acerca de la importancia de una gestión en 19 aspectos de salud y seguridad, de los contratantes hacia los colaboradores, puesto que estos profesionales no se desempeñan bajo un contrato laboral, si no en muchos casos bajo un contrato de arrendamiento o subarrendamiento de espacio, que les permite a peluqueros, estilistas, auxiliares, barberos y manicuristas, gestionar sus responsabilidades a su libre albedrío, sin haber una responsabilidad directa del jefe al trabajador.

Factores de riesgo y la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales en trabajadores de Peluquería y otros tratamientos de belleza.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948 definió la salud como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (párrafo 2), actualmente, no se habla únicamente de un bienestar físico del ser humano, se da importancia a su parte mental, su entorno social y los factores presentes como generadores de accidentes y enfermedades laborales.

En el ambiente laboral existen riesgos de trabajo nocivos o dañinos que de manera individual o en conjunto pueden afectar la salud de los trabajadores, Los riesgos por agentes se clasifican en: biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos (ergonómicos), también encontramos los riesgos de condiciones de seguridad y de fenómenos naturales (que afectan la seguridad y el bienestar de las personas en el desarrollo de su actividad laboral)

La guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 de 2012, proporciona una tabla de clasificación actualizada, donde lista los peligros existentes en varias subdivisiones por factor de riesgo, como se observa en la tabla 1. Clasificación de riesgos presentes en actividad laboral.

Es muy importante identificar, localizar, valorar y tener conocimiento de los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados y los múltiples efectos que producen en los

trabajadores, La Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en 20 el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional del Ministerio de la Protección Social, (2019), los clasifica desde el punto de vista del origen y no del efecto, así: factor de riesgo físico, químico, biológico, riesgo de carga física y psicosocial, de inseguridad, riesgo del medio ambiente físico y social y riesgo de saneamiento ambiental y contiene una lista de riesgos más amplia que los relacionados en la GTC 45 de 2012.

Tabla 1.
Clasificación de riesgos presentes en actividad laboral.

		Clasificación						
		Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de Seguridad	Fenómenos naturales
Descripción	Virus		Ruido (Impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño y evaluación de cambios)	Postura (Prolongada, mantenida, forzadas, anti gravitacionales)	Mecánico (Elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias		Iluminación (Luz visibles por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (Comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (Alta y baja tensión estática)	Terremoto
	Hongos		Vibración (Cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (Nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (Relaciones, cohesión, calidad de interacción, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (Almacenamiento, superficies de trabajo, irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel, condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)	Vendaval

Clasificación						
Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de Seguridad	Fenómenos naturales
Rickettsias	Temperaturas extremas (Calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (Carga mental, contenido de la tarea, iniciativa, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (Explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
Parásitos	Presión atmosférica (Normal y ajustada)	Humos metálicos y no metálicos	Interface persona tarea (Conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe
Picaduras	Radiaciones ionizantes (Rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (Pausas, trabajo nocturno, rotación)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones (Lluvias, granizadas, heladas)
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (Láser, ultravioleta, infrarroja)	Material particulado			Trabajo en alturas	
Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

Fuente: GTC 45, Icontec 2012

La salud está determinada por las relaciones de producción, generadoras de todos los factores de riesgo y no solamente por la condición fisiológica de enfermarse, realizar el trabajo

conlleva el medio ambiente con los peligros físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales y otros, que afectan la salud de quienes participan en el proceso.

22

No todos los trabajadores desarrollan sus actividades en las mismas condiciones, esto significa que en cada trabajo se dan condiciones laborales diversas que pueden originar diferentes riesgos, Las personas que ejercen la actividad económica de Peluquería y otros tratamientos de belleza están expuestas constantemente a riesgos, que pueden afectar en mayor o menor grado su salud. Muchas veces, a las dolencias y enfermedades que pudieran estar originadas en los riesgos derivados de la realización del trabajo, se les considera su origen fuera del ámbito laboral, por lo que no se realiza ningún tipo de actuación preventiva específica en los lugares de trabajo.

Además, en muchos casos, el desconocimiento acerca de lo que son los riesgos y cómo afrontarlos juega un papel importante. Por ello, es prioritaria la oportunidad de conocer con exactitud el nivel de riesgo al que se expone el personal dependiendo de las actividades que realizan diariamente. Son variados los estudios realizados sobre riesgos y enfermedades laborales en peluquería y actividades de belleza, algunos de ellos son: La evaluación realizada por puestos de trabajo al personal de Martina Spa Peluquería, mediante la aplicación de la metodología Owas, dio a conocer que el 50% del personal se encuentra en un nivel de riesgo 2, y el otro 50% está dentro de un nivel de riesgo 3 por posturas forzadas, con lo cual se infirió que se deben tomar medidas correctivas lo más pronto posible.

Al aplicar el Cuestionario Nórdico, se determinó que el 100% de las trabajadoras presentan molestias en zonas como el cuello, hombro, parte dorsal y lumbar, codo o antebrazo, mano y muñeca, teniendo así que el personal presenta sintomatología de origen osteomuscular. Al obtener en la evaluación de posturas forzadas (Owas) dos niveles de riesgo relevantes y determinar la presencia de sintomatología de trastornos musculoesqueléticos en zonas como el cuello, hombro, a nivel dorsal y lumbar, codo o antebrazo y en muñeca o mano en el 100% del

personal, mediante la evaluación del Cuestionario Nórdico, se puede concluir que las posturas 23 forzadas presentes en la población de estudio están generando afecciones en su salud.(Lescano, 2019b).

También, se encuentra en otra investigación, que en este tipo de organizaciones el riesgo biológico es el de mayor cuidado por lo que ocurre frecuentemente y pueden ocasionar enfermedades leves y severas, (Benítez, 2016b) lo describe así: Riesgos biológicos, son los más comunes a los que están sometidos ya que frecuentemente utilizan elementos corto punzantes, que pueden ocasionar pinchazos, cortes, rasguños, que podrían servir como puerta de entrada, para agentes patógenos que pueden afectar la salud de los trabajadores; se da por la inadecuada clasificación de los desechos. Del mismo modo el riesgo ergonómico es de alto impacto en el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta que adicional a las labores que se ejercen en la organización los trabajadores siguen activos en su día a día en actividades de su hogar lo cual expone de forma considerable al trabajador a enfermedades como fatiga, estrés, DME (desordenes musculo esqueléticos), problemas en la tensión, venas varices, dolor de cabeza, entre otros.(Arias, 2018b).

La preocupación por la salud laboral de los trabajadores de peluquería y actividades de belleza no es solo un problema local, Bogotá D.C, Cali y Antioquia, lo es a nivel nacional en Colombia y también en otros países como Venezuela, donde en la investigación realizada en Trabajadores de Barberías y Peluquerías de Economía Informal. Caracas, Venezuela, evidencian una realidad generalizada a los trabajadores de esta actividad económica en países como Colombia, Ecuador, Cuba y Venezuela, y esta realidad se presenta así: En Venezuela el sector informal de barberías y peluquerías constituye una fuente de absorción de mano de obra desocupada, que tiene algunas ventajas respecto a ingresos y flexibilización laboral, pero por otro lado es un sector desprotegido y con accesos limitados o nulos a servicios de seguridad y

salud laboral, lo que dificulta la inclusión en programas de prevención de accidentes de trabajo²⁴ y enfermedades ocupacionales. En este estudio observacional transversal y descriptivo se aplicó "la encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health" y se analizaron las actividades de 40 trabajadores de barberías y peluquerías, encontrando que los factores de riesgo más significativos en este estudio fueron los físicos, químicos, mecánicos y disergonómicos, siendo este último el de mayor impacto.

Los síntomas predominaron en la región lumbar seguido de miembros superiores, cuya elevación constante de hombros son un factor de riesgo importante de molestias a ese nivel. Por otro lado, la bipedestación prolongada de los barberos y peluqueros son un factor generador de dolores lumbares y en miembros inferiores en este oficio y la presencia de várices en miembros inferiores, también ocasionada o agravada por la misma causa. En cuanto a los riesgos físicos, la exposición prolongada a las vibraciones del secador y la máquina de afeitar puede provocar síndrome del túnel carpiano. Sin embargo, en este estudio no se manifestaron signos y síntomas relacionados con dicho trastorno. En relación con los riesgos químicos, La rinitis alérgica, tercera causa de morbilidad en este estudio, puede ser ocasionada por la exposición a agentes irritantes encontrados en los productos de uso más común, En el grupo de trabajadores evaluados se determinó que la carga cuantitativa es variable, va desde intensas horas de trabajo a períodos de mínima actividad; por otro lado, resaltan factores psicosociales protectores como la flexibilidad laboral que les permite realizar actividades extras y compartir con su familia, la libertad de tomar decisiones y las buenas relaciones con colegas y supervisores, registran que los accidentes que con frecuencia afectan este oficio son, caídas de igual o distinto nivel, cortes, contactos eléctricos, contactos con sustancias peligrosas y condiciones disergonómicas y terminan concluyendo que este sector no tiene acceso a servicios de seguridad y salud ocupacional, de los cuales sólo lo disfrutaban un 10-15% de los trabajadores del mundo, lo que pudiesen mantener y

perpetuar condiciones insalubres y riesgos en el sitio de trabajo que de no corregirse pudiesen 25
generar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales debido a los múltiples riesgos a los
cuales están expuestos.(Caraballo et al. 2013b)

La literatura hace referencia a la presencia de enfermedades en trabajadores de peluquería y actividades de belleza, causadas por riesgos ocupacionales como En Finlandia, donde la bronquitis crónica ocupó el primer lugar de las enfermedades respiratorias más comunes de los trabajadores en peluquerías, lo cual demuestra que el riesgo de padecer esta afección es mayor en este tipo de actividad laboral en relación con la población en general, la presencia de asma ocupacional en trabajadores de peluquerías asociada a los antecedentes de: atopia, actividades durante su primer año de trabajo y dieta, estableciendo que la asociación de estos tres factores condiciona a la aparición de asma ocupacional. También, un metaanálisis realizado en España con datos tomados de EE.UU. y varios países de Europa reporta que los trabajadores de peluquerías y barberías están expuestos a múltiples sustancias tóxicas como formaldehído, metacrilatos y nitrosaminas, las cuales son potencialmente carcinogénicas, y algunas de ellas se han encontrado en la orina de los trabajadores dedicados a este oficio, concluyendo que los peluqueros y ocupaciones afines tienen un mayor riesgo de cáncer que la población en general, así mismo estudios han determinado la presencia de agentes infecciosos como hongos en las herramientas de uso común y las superficies de contacto en los salones de belleza y pueden jugar un papel importante en la propagación de las infecciones micóticas entre las personas, Otros estudios han determinado mediante técnicas de biología molecular (PCR) la presencia de virus de la hepatitis B (VHB) en las cuchillas de afeitar, lo que genera un riesgo de transmisión.

También, se evidencia en la literatura que los locales (espacios de trabajo) de las peluquerías suelen tener espacios de trabajo con mucha iluminación, este exceso puede tener efectos negativos sobre el trabajador; lo que ocurre con frecuencia, pues en muchos casos se

piensa en la iluminación como un elemento decorativo y no como una característica a considerar para las condiciones óptimas en el lugar de trabajo, Es habitual apreciar una inadecuada distribución de las fuentes de luz.

En el oficio de barbero y peluquero aumenta la probabilidad de padecer enfermedades de origen ocupacional por los riesgos a que está expuesto como, el uso constante de numerosos productos químicos (genera dermatitis alérgicas, dermatitis irritativas, alteraciones respiratorias, también se debe tener en cuenta que muchos de estos productos son inflamables y aumentan considerablemente el riesgo de incendio en los establecimientos), el uso de movimientos repetitivos y esfuerzos físicos (que ocasionan lumbalgia; seguido de dorsalgias, cervicalgias, dolores en miembros inferiores ocasionados en parte por la bipedestación prolongada y posturas forzadas; dolor en hombros y dolor en mano/ muñeca), la acción de agentes físicos (iluminación inadecuada que produce alteración de la visón) y mecánicos que ocasionan accidente por cortes, agentes biológicos que ocasionan cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad, principalmente en la piel, por la presencia de hongos en el lugar de trabajo. También existen riesgos de infecciones derivados de la utilización de equipos de trabajo manchados con sangre y residuos generados, o bien por entrar en contacto con fluidos biológicos de los clientes con quienes se relacionan, factores psicosociales y emocionales, entre otros.

Identificar y valorar cada riesgo presente en la actividad de los peluqueros, barberos, manicuristas y personal administrativo dedicados a la actividad económica de belleza, es esencial para evitar accidentes y enfermedades laborales, que no solo afectan al trabajador sino su entorno familiar, social y productivo. La formulación de las intervenciones para mantener y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores se debe destacar las acciones de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la ausencia de este sistema en las empresas dedicadas a la actividad económica de peluquería y belleza se ha constituido en un problema, Por

ello a principios del año 2017, el ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 (derogada 27 por Resolución 312 de 2019) y en su lanzamiento se divulgaron las siguientes estadísticas en el periódico La República:

En el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2,3 millones mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), De acuerdo con los reportes de Occupational Safety and Health Administration, 4.836 personas murieron por causa de accidentes laborales en 2015. Las estadísticas en Colombia señalaron que en 2016 murieron 602 personas a causa del trabajo y cada semana fallecieron 12 trabajadores a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Durante el primer semestre de 2017, se reportaron diariamente 2.102 accidentes de trabajo en Colombia, según cifras entregadas por el Consejo Colombiano de Seguridad. El asesor para la OIT en riesgos laborales, Renán Alfonso Rojas manifestó que Colombia ha avanzado en la gestión del riesgo gracias que se ha incorporado una dinámica de la prevención y explicó que la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, con la norma, se convierte en un asunto de responsabilidad de la alta gerencia, y agrego que Lo que se busca es la implementación en todas la empresas, sin importar su tamaño, de un sistema integral orientado hacia la seguridad y salud de todos los empleados. Cada empresa deberá formular una política, asignar unos recursos, identificar y evaluar los riesgos. El sistema se implementaría a través de fases, las empresas se encontraban en plan de mejoramiento, La norma estableció que 2018 será el año para la ejecución del sistema y que a partir de abril de 2019 se impondrían las sanciones.

(Beleño, 2017)

Esta actividad se evidencia en la investigación realizada para proponer un modelo 28

estratégico integral para el proceso de salud ocupacional para Francesk Belleza a Flor de Piel, que concluye “Al analizar los resultados obtenidos en la Evaluación Inicial del SG-SST, de la empresa FRANCCESSK Belleza a Flor de Piel, se observa que la empresa únicamente cumple con el 13,84%, de los requerimientos legales del SG-SST” (Acosta et al. 2018d, p.37).

Posteriormente la Resolución 312 de 2019 modifico, entre otros, los tiempos para presentación de las fases y toda organización se encuentra en este proceso obligatorio de la implementación del SGSST en su empresa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, el objeto de la SST es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Minsalud, 2012, p.1).

La Organización Internacional del Trabajo teniendo en cuenta que las condiciones inseguras e insalubres que genera consecuencias graves en términos humanos y económicos, generó:

Las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001 presentan métodos y herramientas que ayudan a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los empleadores, los trabajadores y demás partes interesadas. Estas establecen, aplican y mejoran el SG-SST, permitiendo la reducción de lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionados con el trabajo.

En el ámbito de la organización, las Directrices fomentan la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST como un componente importante de las disposiciones

generales en materia de políticas y de gestión. Motivan a las organizaciones, los empleadores, los propietarios, el personal de dirección, los trabajadores y sus representantes a aplicar los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST. La puesta en práctica de estas Directrices de la OIT ofrece entre otros un enfoque útil para cumplir este cometido. (OIT, 2001, p. 44)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, según el decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 radica en la ejecución de un “proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Mintrabajo, 2015b, p.89), según el Medical Assistant “Un SG-SST permite a la empresa enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro, además promueve la participación de los trabajadores en la toma de decisiones” (2019, párrafo 3). Lo que de alguna u otra manera lleva a la mejora continua de los procesos operacionales.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo –SG-SST–, regulado mediante la Resolución 0312 de 2019, comprende un proceso que debe ser implementado por etapas, y que se basa en la mejora continua de las políticas de organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría, acciones de mejora, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Todo lo anterior, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar dichos riesgos (Mintrabajo, 2013, p. 2).

En la mencionada Resolución, el Ministerio de Trabajo establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas, es decir que esta resolución es aplicable a todos los empleadores, sean públicos, privados o contratantes bajo algún tipo de relación laboral, incluyendo también a la Policía

Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas 30 Militares. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas. (Mintrabajo, 2019a, p. 4)

Asimismo, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (Mintrabajo, 2015c, p. 89).

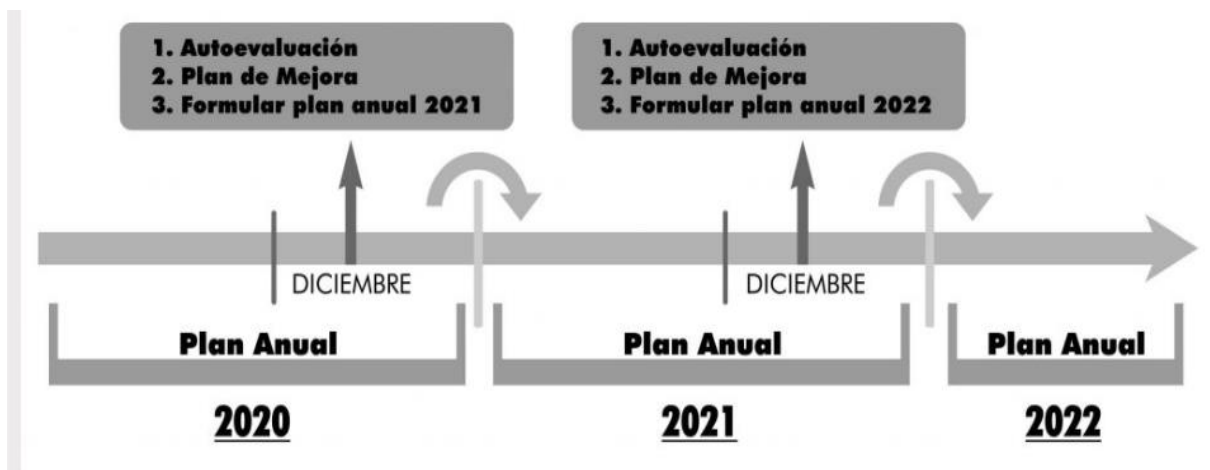
La Resolución 0312 (2019), indica también que el SG-SST es responsabilidad de cada empleador o contratante, pero destaca la asociación como estrategias para compartir y adquirir los recursos necesarios para la implementación del SG-SST, como lo son el talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin dejar lado que la implementación del SG-SST se debe diseñar y planear de acuerdo a las necesidades de la empresa. (Mintrabajo, 2019b, p. 23)

Duvani Peluquería y Barbería está obligada a cumplir con los siguientes estándares mínimos según la resolución 0312 de 2019, ya que Duvani cuenta con 1° trabajadores y está clasificada con riesgo I y II: El primer estándar a cumplir es la asignación de una persona que diseña el Sistema de Gestión de SST, todos los trabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, los empleados deben recibir capacitaciones en SST, diseñar y ejecutar el Plan Anual de Trabajo, se deben hacer evaluaciones médicas ocupacionales, identificar de peligros, evaluar y valorar los riesgos, definir medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados (Mintrabajo, 2019c, p. 4).

Duvani Peluquería y Barbería según la resolución 0312 de 2019 debe desde diciembre 31 de 2020 aplicar la autoevaluación, elaborar el plan de mejora continua según los resultados de la autoevaluación, formular el plan anual del SGSST, el formulario de evaluación de los estándares mínimos diligenciado y los planes de mejora, deberán estar registrados en la página web del Ministerio del Trabajo (Mintrabajo, 2019d, p. 29).

Los pasos mencionados se muestran en la *Figura 2*. Implementación definitiva del SGSST

Figura 2.
Implementación definitiva del sgsst.



Fuente: Resolución 312 de 2019

La Resolución 0312 de 2019 (Mintrabo, 2019) presenta los ítems del estándar clasificados en ciclos y a su vez, cada ciclo dividido en varios estándares, así:

- Ciclo I. PLANEAR - Recursos (10%), Gestión integral del SGSST (15%)
- Ciclo II. HACER - Gestión de la salud (20%), Gestión de peligros y riesgos (30%), Gestión de amenazas (10%)
- Ciclo III. VERIFICAR- Verificación del SG-SST (5%)
- Ciclo IV. ACTUAR - Mejoramiento (10%)

En cumplimiento de la norma, los empleadores pueden tomar como referencia o guía 32 los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST establecidos en la Resolución 312 de 2019, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes, “y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados” (Mintrabajo, 2019e, p. 23).

Ciclo PHVA, El nuevo SG-SST, reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, es un sistema de gestión y Para la implementación exitosa es importante desarrollar una metodología basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que sea capaz de satisfacer las necesidades en lo relacionado con la salud y seguridad de los empleados. Dentro del contexto de un SG-SST, el PHVA es un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de cada proceso de la organización y en el sistema de procesos como un todo. Está íntimamente asociado con la planificación, implementación, control y mejora continua, este procedimiento incluye los cuatro pasos del ciclo Deming:

Planificar: Esta fase de identifica como el eje del SG-SST, ta que de aquí parten todas las actividades que se van a desarrollar. Es una etapa que responde las preguntas definitivas para la implementación del sistema en la siguiente etapa, tales como: ¿Qué se hará para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores? ¿Cómo se llevará a cabo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Con quién? ¿Para qué? ¿Cómo se evaluará? ¿Con qué datos? Aquí se definen los planes que le permitirán a Duvani mejorar las condiciones de salud y la seguridad de los empleados,

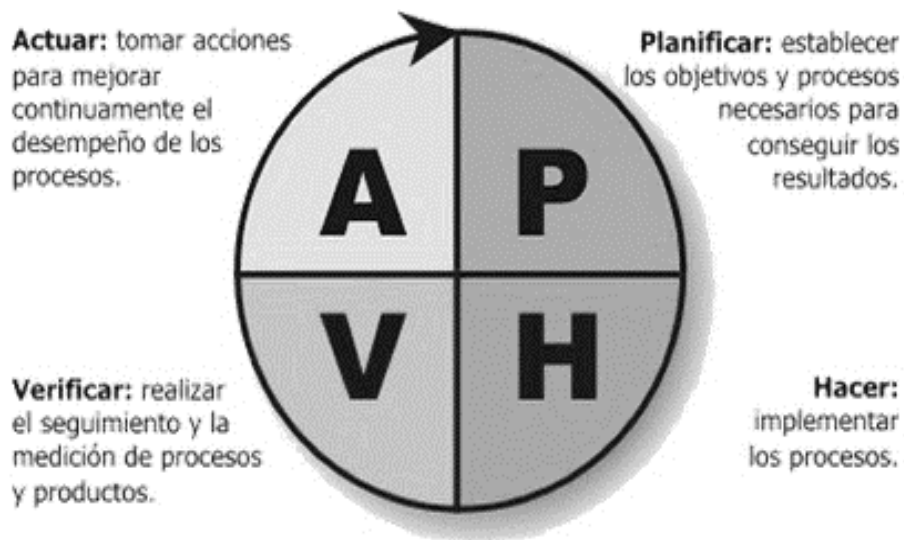
Hacer: En esta etapa de ejecutan todas las actividades y planes que se diseñaron en la fase anterior, en otras palabras, ejecutar lo planeado, aquí se realizan la recolección de datos

necesarios para el seguimiento y evaluación del sistema y la información documentada de lo que se realiza y de lo que no se ha podido realizar, 33

Verificar: Aquí se evalúa y revisa las acciones y planes ya implementados y el impacto que estos han tenido en el SG-SST. Ya que muestra si se han logrado o no las metas trazadas en la etapa de planificación, esta etapa define los indicadores relacionados con la ejecución de lo planeado, los mecanismos de verificación y los impactos sobre la reducción de accidentes, enfermedades e incidentes de tipo laboral,

Actuar: La fase de actuar es una de las más importantes, puesto que en esta nace la justificación de la mejora continua, permitiendo así el perfeccionamiento progresivo del SG-SST, para alcanzar el modelo ideal de cero accidentes fatales y la reducción de posibles enfermedades laborales. En esta fase se ejecutan acciones correctivas, preventivas o de mejora, que incrementa los impactos positivos en materia de seguridad y salud laboral, a continuación, se grafica el ciclo Deming dinámico.

Figura 3.
Ciclo PHVA.



Fuente: <https://www.stratecsoluciones.com/blog/ciclo-pdca-pdcl/>

Documentación del SG-SST, La implementación del SG-SST exige el manejo de varios tipos de documentos, pueden ser en físico (papel), electrónico, disco magnético, fotográfico u óptico o una composición de éstos, según las necesidades y recursos de la empresa, además, deben estar resguardados por el responsable del SG-SST, este a su vez debe garantizar la confidencialidad de los mismos, según la normatividad legal vigente, a continuación, se relacionan y describen los tipos de documentos que hacen parte del SGSST y que la normatividad requiere:

Reglamento: El reglamento es un conjunto organizado de preceptos o reglas, Establece lo que está permitido y lo que está proscrito, en los diferentes campos de actuación. El reglamento establece unos límites precisos al comportamiento de quienes se rigen por él, el reglamento contiene normas específicas, aplicadas a conductas concretas.

Según el Código Sustantivo del Trabajo establece en los artículos 104 a 115 y 349 y 350, Duvani Peluquería y Barbería debe tener un Reglamento Interno de Trabajo y un Reglamento de higiene y seguridad, respectivamente,

Procedimiento: El procedimiento son las acciones que la empresa debe ejecutar de la misma manera, para lograr el mismo resultado, en el marco de las mismas circunstancias. En otras palabras, el procedimiento es un protocolo que estandariza la forma de ejecutar una acción determinada, creando un método, el procedimiento detalla y especifica las acciones a desarrollar con bases en lo descrito en todos los documentos del SG-SST (lineamientos, reglamentos, manuales, etc.), ejemplo es el Procedimiento de gestión del cambio impuesto por el Decreto 1072 de 2015 establece en su artículo 2.2.4.6.26,

Instructivo: El instructivo es un tipo de documento que plasma la forma como funciona algo en particular. O sea, describe las actividades o instrucciones de trabajo que requieren ser detalladas minuciosamente, y que hacen parte de un proceso o un procedimiento. Un ejemplo, son los instructivos que acompañan a casi todos los formatos. (explican su diligenciamiento),

Formato: El formato debe cumplir con un conjunto de características técnicas y formales, que le permitan a la empresa definir la forma en que se registra la información, se conserva y se mantiene, convirtiéndose en un medio óptimo para transmitir información específica, donde puede diseñarse en medio digital o impreso. En el SGSST se cuenta con el formato para el reporte de condiciones inseguras, por ejemplo,

Registro: El registro es la anotación, relación o inscripción de un dato, dentro de un formato o un documento establecido previamente para ello. Equivale a ingresar una información, dentro de un soporte establecido con anterioridad.

Para la norma ISO 9000:2015. un registro es: **documento** (3.8.5) que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades realizadas, Nota 1 a la entrada: Los registros pueden utilizarse, por ejemplo, para formalizar la **trazabilidad** (3.6.13) y para proporcionar evidencia de **verificaciones** (3.8.12), **acciones preventivas** (3.12.1) y **acciones correctivas** (3.12.2) (Icontec, 2015)

En la mayoría de los casos es lo mismo que llenar un campo, completar una casilla o introducir un dato. Desde el punto de vista de los tipos de documentos, el registro vendría a ser un formato básico o primario,

Programa: El programa es el documento que contiene los pasos a seguir secuencialmente para llevar a cabo un plan. Debe contener las acciones a implementar, en secuencia; cada una de

ellas debe apuntar hacia un objetivo definido. Dentro de los Programas del SG-SST se encuentra el Programa de capacitación en SST,

36

Plan: El plan es una descripción ordenada de las intenciones o propósitos a corto plazo, en un área establecida. El plan apunta a remediar, corregir, perfeccionar o expandir alguna circunstancia que en el momento no funciona de manera óptima. Un ejemplo es el Plan de trabajo anual, este plan incluye todos los programas del SGSST, es un estándar establecido por el Decreto 1072 de 2015,

Guía: La guía tiene como principal objetivo señalar unos parámetros o patrones que deben tomarse en cuenta para realizar una actividad. Generalmente, las guías trazan pautas sobre qué se recomienda hacer y qué no se debe hacer frente a una situación, actividad o tarea específica. En la implementación del SGSST se utiliza la GTC 45 de 2012, Guía para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional,

Manual: El manual es una herramienta técnica en la que se expone el modo como deben ejecutarse las funciones y las acciones para lograr un objetivo determinado. Por regla general, el manual agrupa las instrucciones básicas y globales que deben aplicarse en un campo de actividades de la organización, El manual sirve como medio de comunicación y de coordinación entre las diferentes dependencias y funcionarios. El manual desarrolla y aplica otros tipos de documentos, como los lineamientos y el reglamento, En la implementación del SGSST se recomienda contar con un manual de roles, responsabilidades y autoridad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o manual de perfiles de cargo en el cual se identifiquen los cargos de la empresa y las funciones asignadas a cada uno.

Política: La política es la meta general que le permite a los miembros de la empresa definir el enfoque sobre la conducta general a seguir, en el área a la cual se aplique dicha política. Como ejemplo se encuentra la política de seguridad y salud en el trabajo. De toda la

información documentada del SG-SST, la política y los objetivos están en la cima de la pirámide documental.

37

Lineamiento: El lineamiento marca una tendencia o una dirección frente a las actividades a desarrollar. Para el caso del SGSST el lineamiento se asocia a los procedimientos, entendidos como un conjunto de acciones u operaciones específicas para llevar a cabo una actividad o proceso de conformidad con los aspectos legales o técnicos aplicables en el tema. El lineamiento es uno de los tipos de documentos del SGSST poco usado en pequeñas empresas. No hay una normatividad que obligue a tener un lineamiento

Guía técnica de implementación del SGSST para MiPymes

La implementación del SG-SST exige el cumplimiento de 10 pasos. En la **Guía técnica de implementación del SGSST para MiPymes**, del Ministerio de trabajo (2016), Estos pasos se ajustan a un procedimiento racional y por fases permitiendo a la empresa lograr la mejora continua en el SG-SST, fases coherentes con el ciclo PHVA y se correlacionan de la siguiente manera:

PLANIFICAR

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las empresas deberán realizar la evaluación inicial solo una vez, por personal idóneo de acuerdo con la normatividad vigente, incluidos los estándares mínimos, con el fin de identificar las prioridades en SST, ya que posteriormente se usarán para diseñar e implementar el plan de trabajo anual o para ajustar el existente. Para cumplir con lo anterior, cada empresa puede crear un formato.

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos. Este paso debe ser ejecutado por el empleador con la ayuda y compromiso de todos

los niveles de la empresa, para ello el empleador debe implementar no más de dos metodologías para la identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y definición de controles. 38

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador o contratante debe definir la política de SST por escrito y debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, esta política debe destacar por ser integral y tener en cuenta a todos los procesos incluyendo la vinculación de sus mismos trabajadores, sin importar su forma de vinculación laboral.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos. Según las necesidades identificadas en el paso uno y dos, de la información obtenida en la evaluación inicial y la identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos, la empresa debe diseñar e implementar un Plan de trabajo anual del SG-SST, además, este paso deberá tener en cuenta los resultados de la auditoría interna inmediatamente anterior, las revisiones por la alta dirección, entre otras.

HACER

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST. El empleador debe dar siempre una inducción de las actividades a desarrollar, incluyendo la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin importar su forma de vinculación laboral.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Duvani Peluquería y Barbería debe desarrollar y mantener las disposiciones para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, para los empleados, visitantes y proveedores.

laborales. La empresa siempre debe investigar y reportar las enfermedades, incidentes y accidentes de índole laboral.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST. Con el fin de garantizar que las compras y adquisiciones por parte de la empresa cumplan con los requerimientos del SGSST, La empresa debe diseñar e implementar un procedimiento de adquisiciones.

VERIFICAR

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST. En este paso el empleador debe diseñar los indicadores de estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, y hacer seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben ser diseñados acorde con el plan estratégico.

ACTUAR

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas. Se deben diseñar e implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora que le permitan a la empresa la mejora continua, mediante la gestión de las no conformidades que puedan impactar al SG-SST.

Es así como la Guía técnica de implementación del SGSST para Mipymes, del Ministerio de trabajo, muestra en su contenido como Implementar el SG-SST, realizando los 10 pasos, paso a paso, determinando que incluir y que no incluir, aplicando lo normado por la Resolución 312 de 2019, por la cual cada entidad, empresa o institución toma como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, realiza los ajustes y adecuaciones correspondientes de acuerdo a la naturaleza de la empresa, al número de empleados en la empresa, la actividad económica, entre otros.

Los documentos presentados en este marco cumplen con la condición de ser normas vigentes necesarias para el presente proyecto, incluye las relacionadas con el ejercicio laboral en peluquería y barbería (salones de belleza), con la SST y el SG_SST en Colombia.

En el ejercicio laboral de salones de belleza se encuentran las siguientes normas: Ley 711 del 2001 reglamenta el ejercicio de la ocupación de la cosmetología, determina su naturaleza, propósito, campo de aplicación y principios, señala los entes rectores de organización, control y vigilancia de su ejercicio (Secretaria de Salud, Ministerio de Trabajo y Comisión Nacional de Cosmetología), (Congreso de Colombia, 2001), el trabajador de este gremio deben contar con el básico bachillerato y formación en un centro certificado de cosmetología, en el 2006 se integra la resolución 2827 que adopta el “Manual de bioseguridad para establecimientos que desarrollan actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental” (Minprotección, 2006, p. 1), luego, el decreto 1879 de 2008 dispone los requisitos documentales exigibles a los establecimientos de comercio para su apertura y operación, como es la matrícula mercantil, (Presidencia, 2008), además expresa el debido cumplimiento de la ley 9 de 1979, la Peluquería y Barbería Duvani debe adoptar medidas sanitarias con el fin de “ preservar, restaurar y mejorar las condiciones necesarias que se relaciona con la salud humana “ (Congreso de Colombia, 1979^a, p. 1). La resolución 2117 de 2010, establece los requerimientos para la inauguración y puesta en marcha de aquellos establecimientos que cuentan con servicios de estética ornamental, centro educativos para manicuristas y estilistas, salones de belleza y afines, y disposiciones en cuanto a condiciones sanitarias, señalización, manejo de residuos, entre otros, (Minprotección, 2010, p. 1), la resolución 723 de este año reglamenta el procedimiento administrativo de la acreditación voluntaria de los Centros de Cosmetología y similares que operan en la jurisdicción del Distrito Capital y se adopta el Sello de Bioseguridad (Alcaldía

Mayor de Bogotá, 2010) y la Resolución número 899 de 2020, dispone que las empresas 41
deben adoptar el protocolo de bioseguridad para el manejo y control por la Covid-19 en las
actividades económicas peluquerías y otros tratamientos de belleza (Minsalud, 2020).

Referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se relacionan las siguientes normas por
año de expedición: Ley 9 de 1979, establece que toda edificación debe contar unidades
sanitarias, tratamiento y disposición de los residuos, iluminación natural y/o artificial suficiente
en cantidad y calidad y ventilación adecuada para garantizar un suministro de aire limpio,
permanente y suficiente. (Congreso de Colombia, 1979b), la resolución 2400 (1979) ordena
“aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los
trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes
ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo” (p. 1).

Resolución 2013 de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités
Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) (Mintrabajo, 1986).

Decreto 2177 de 1989 indica en su artículo 16 que los empleadores deben reincorporar a
los empleadores inválidos para desarrollar las funciones que realizaba antes de producirse la
invalidez si recupera su capacidad de trabajo.(Mintrabajo, 1989).

Resolución 1075 de 1992, los empleadores incluirán en actividades del Subprograma de
medicina preventiva, campañas para fomentar la prevención y el control del fármaco
dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, para sus trabajadores.(Mintrabajo, 1992).

El decreto 1295 de 1994 expresa que el empleador debe notificar a la entidad
administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades
profesionales e informar a sus empleadores aquellos peligros y riesgos a los cuales se enfrentan
en sus labores contractuales, la empresa afiliada tiene derecho a recibir por parte de la entidad
administradora de riesgos profesionales capacitación a los miembros del COPASO o a los vigías

ocupacionales, también, establece cinco clases de riesgo para las empresas: Clase I - Riesgo 42
Mínimo, II- Riesgo Bajo, III- Riesgo Bajo, IV- Riesgo Alto y V- Riesgo Máximo, (Mintrabajo,
1994, págs. 1, 20, 23, 45).

Ley 776 de 2002, al terminar el empleado el período de incapacidad, el empleador está
obligado a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual
esté capacitado, de la misma categoría, (Congreso de Colombia, 2002), El decreto 1607 de 2002
ubica la Actividad Económica Empresas Dedicadas A La Peluquería Y Otros Tratamientos De
Belleza, con código CIU 9302 en la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el
Sistema General de Riesgos Profesionales en clase de riesgo 1, (Mintrabajo. 2002).

Resolución 156 de 2005 adopta los formatos de informe de accidente de trabajo y de
enfermedad profesional con el fin de facilitar la recolección de información y de esta manera
agilizar un poco los reportes a las entidades correspondientes. (MinProtección, 2005).

Ley 1150 de 2007, el proponente y el contratista deben acreditar encontrarse al día en el
pago de aportes parafiscales relativos al Sistema de Seguridad Social Integral, así como Sena,
ICBF y Cajas de Compensación Familiar, cuando corresponda.(Congreso de Colombia, 2007),
así mismo, la resolución 2346 de 2007 “regula la práctica de evaluaciones médicas
ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” (Minprotección,
2007, p. 1), la Resolución 1401 de 2007 reglamenta la investigación de incidentes y accidentes
de trabajo, describe el proceso para la remisión del informe de investigación del accidente de
trabajo mortal y de los accidentes graves, enuncia quienes y como deben conformar el equipo
investigador y cuando debe participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, enuncia
que la empresa debe enumerar y describir las medidas de intervención que se compromete a
adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares (Minprotección, 2007, págs. 1,
3, 5, 6).

Resolución 2844 de 2007, adopta las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional 43 Basadas en la Evidencia , enfatiza que estas guías son de obligatoria referencia por parte de las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos profesionales, prestadores de servicios de salud, prestadores de servicios de salud ocupacional y empleadores, en la prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los trabajadores en riesgo de sufrir o padecer las mencionadas patologías ocupacionales.(Minprotección, 2007).

Resolución 2646 de 2008, enuncia como medida preventiva del acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y la implementación de un procedimiento interno para la prevención de este tipo de conductas (Minprotección, 2008, pp. 6-7).

La ley 1355 de 2009 define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública, reglamenta los mecanismos para que las empresas promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados. (Congreso de Colombia, 2009, p. 1).

La custodia y entrega de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales, se detalla en la resolución 1918 de 2009 (Minprotección, 2009).

La persona que diseña el Sistema de Gestión de SST debe contar con licencia de salud ocupacional, para lo cual debe cumplir con el procedimiento y requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias, según la Resolución 4502 de 2012, (Minsalud, 2012), La Ley 1562 de 2012 define la afiliación obligatoria de los trabajadores dependientes al Sistema General de Riesgos Laborales y en forma voluntaria los trabajadores independientes y los informales, también indica que la empresa debe cumplir con un número mínimo de actividades preventivas, con el apoyo de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales en actividades dirigidas a incentivar los estilos de vida y trabajo saludables, según los perfiles epidemiológicos que se

encuentran en la empresa y enuncia que se involucrará la tabla de enfermedades laborales 44 (Congreso de Colombia, 2012). La Resolución 652 de 2012, define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (Mintrabajo, 2012a), según Resolución 1356 de 2012 las empresas con menos de 20 trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador, con sus respectivos suplentes. (Mintrabajo, 2012b).

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 (2015), indica que la implementación, mantenimiento y mejora continua del SG-SST está basado en el ciclo PHVA y debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, el empleador debe: garantizar la disponibilidad de personal responsable de la SST, asignar las Responsabilidades en el SG-SST, definir y asignar los recursos necesarios como lo financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, realizar la afiliación de sus empleados al Sistema de Seguridad Social Integral, realizar la conformación y capacitación del COPASST y la conformación del Comité de Convivencia, formular el Programa de capacitación en promoción y prevención, de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores en estilos de vida y entornos saludables, definir, firmar y divulgar la política de SST, definir objetivos del SGSST medibles y cuantificables, identificar las prioridades en SST a través de la autoevaluación para diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST, además se deben identificar claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, contar con archivo o retención de información documentada del SG-SST; obliga a rendición de cuentas internamente en relación con su desempeño, a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el SGSST, también se

estipula que el empleador debe mantener disponible y debidamente actualizada la matriz legal, 45 facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; debe establecer y mantener un procedimiento para la las compras y adquisición de productos y servicios, contar con parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas; debe también diseñar y ejecutar un procedimiento que le permita al responsable del SG-SST evaluar el impacto que puedan generar los cambios internos o externos; así mismo define que toda edificación debe contar con unidades sanitarias, disposición de los residuos, suministro de agua para beber; también obliga a práctica de evaluaciones médicas ocupacionales informando al médico que las realiza sobre los perfiles del cargo, de estas evaluaciones se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes y las recomendaciones que sean pertinentes; realizar el diagnóstico de condiciones de salud que comprende descripción sociodemográfica de la población trabajadora como insumo de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo a cumplir; ordena registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, registro estadístico de enfermedad y ausentismo laboral, medición de la frecuencia y severidad de accidentalidad, la mortalidad por accidente de trabajo, prevalencia e incidencia de enfermedad laboral; el decreto da lineamientos sobre: la Identificación de peligros con la participación de la alta dirección y todos los empleados, para la identificación y priorización de peligros, diseño y ejecución de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos internos de SST, planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada de emergencias; enuncia también que el empleador debe definir los indicadores de estructura, proceso y resultados del SG-SST, realizar una auditoría anual, garantizar que se diseñen e implementen las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias, según los resultados de la verificación de la efectividad del SG-SST y Planes de

Mejoramiento necesarios, y determina como componentes del SG-SST: La evaluación de los Estándares Mínimos, para lograr un sistema de garantía de calidad de riesgos según la ley 1562 de 2012, la Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales, el Sistema de Acreditación y el Sistema de Información para la Calidad, (Mintrabajo, 2015d). 46

Resolución 4927 de 2016 Las personas que cuentan con el curso virtual de cincuenta horas en SST, pueden administrar y ejecutar, pero no diseñar el SGSST en empresas con riesgo I, II ó III de diez o menos trabajadores. (Mintrabajo, 2016).

La resolución 0312 de 2019, establece los estándares mínimos del SG-SST, los divide para empresas: con riesgo I, II o III y con diez o menos trabajadores, con riesgo I, II ó III con once a cincuenta trabajadores y con riesgo I, II, III, IV o V de más de cincuenta trabajadores y de cincuenta o menos trabajadores con riesgo IV ó V; clasifica los estándares en ciclos, expone las sanciones y su reglamentación por incumplimiento a lo ordenado y deroga la Resolución 1111 de 2017. (Mintrabajo, 2019f), especialmente los artículos 3 y 23 que obligan los estándares mínimos a implementar en empresas con 10 trabajadores o menos y con riesgo I, II y III. (Mintrabajo, 2019g, pp. 4-25)

6. Marco Metodológico de la Información

Este trabajo se enmarca en línea de investigación en salud y seguridad del trabajo con sublínea en sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo, que permitió identificar, reconocer, intervenir y evaluar el control de los riesgos asociados a las actividades laborales en la peluquería y barbería Duvani y a la vez formular el diseño del SG-SST.

Paradigma: El paradigma de esta investigación fue mixto, con características propias positivistas, ya que contó con variables de origen cuantitativo, empírico-analítico y racionalista, además tuvo características propias del paradigma interpretativo, como análisis inductivo,

métodos cualitativos y el enfoque al entorno humano, ya que esta dualidad permitió a las 47 investigadoras realizar un análisis estadístico cuantitativo, determinar variables bajo expresión numérica, comprender el fenómeno, el ambiente de la investigación y las interacciones entre el fenómeno de investigación.

Basarse en el paradigma mixto es complementar los enfoques cuantitativo y cualitativo, ya que permite aceptar conocimientos a posteriori del sujeto reforzados en data, esto mediante el principio de verificación. En la teoría y la cuantificación de datos que respalden lo mencionado anteriormente ha constituido la principal forma de gestionar y concluir la investigación, por lo tanto, esta investigación se desarrolló bajo el método mixto DITRIAC diseños de triangulación concurrente, que facilitó la recolección y análisis simultaneo de datos cuantitativos y cualitativos sobre el fenómeno de investigación, otorgando validez cruzada o de criterios y pruebas es los datos, requiriendo de menor tiempo para la puesta en marcha (Hernández et al, 2014a).

Tipo de investigación: Esta investigación se desarrolló con enfoque mixto (descriptiva), ya que esta implicó la recolección, integración y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Esta propuesta de diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para la peluquería y barbería Duvani se ejecutó en tres fases, así:

Fase 1. Esta fase permitió desarrollar el primer objetivo específico de la investigación, para ello el grupo investigador adoptó el formato de evaluación del SG-SST facilitado por Positiva ARL, posteriormente se aplicó este formato en la sede de Hayuelos de la peluquería y barbería Duvani, solicitando información verbal y documental al gerente y diligenciando los campos como cumple y no cumple los criterios de evaluación del sistema, obteniendo el diagnostico porcentual del cumplimiento de los criterios de evaluación del sistema, respecto a la existencia en la Peluquería y Barbería Duvani del conjunto de normas, requisitos y

procedimientos establecidos como estándares mínimos por la resolución 0312 de 2019 para 48 empresas con 10 trabajadores o menos.

Fase 2. Esta fase inicia con la aplicación de la encuesta de identificación de riesgos y continua con la aplicación del formato de matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgos GTC 45 de 2012, a través de observación de las actividades de los trabajadores y de la estructura física de la empresa, comunicación verbal con los 10 trabajadores, registros fotográficos y de video se identificaron los peligros y se valoraron los riesgos a los cuales los empleados se enfrentan en el desarrollo de sus labores, consignándolos en la matriz, se siguió con la valoración de los riesgos derivados de los peligros anteriormente identificados y se determinaron las medidas de control que se deben establecer en la peluquería y barbería Duvani, para mantener la seguridad y salud de los trabajadores y de otras partes interesadas.

Fase 3. Para la tercera fase con la información obtenida de peligros y valoración de riesgos se determinaron cuales riesgos eran aceptables, se formularon las medidas de intervención y se procedió a documentar la propuesta de diseño del SG-SST requerida por la norma: política, reglamentos, procedimientos, instructivos, formatos, programas, planes, guías y manuales, requeridos para el cumplimiento de los estándares del SG-SST en empresas con 10 o menos trabajadores.

Por último, a través de reuniones se socializó la propuesta de diseño, haciendo énfasis en las ventajas a mediano y largo plazo en mejora de la productividad y el bienestar de todos los trabajadores, controlando los riesgos presentes en la peluquería y barbería para evitar enfermedades y accidentes.

6.1 Recolección de la Información

Para formular la propuesta de diseño en la peluquería y barbería Duvani se trabajó con fuentes primarias como encuestas, entrevistas, conservaciones o charlas informales, observación,

registros fotográficos y de video, registro documental de la empresa, además como fuente secundaria de información se partió de las disposiciones generales del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, así la investigación de fuentes secundarias nacionales e internacional se hizo a partir del año 2011, a través de tesis de trabajo, revistas indexadas de universidades colombianas, venezolanas, peruanas y ecuatorianas, con énfasis en sistemas de gestión en salud y seguridad en el trabajo desarrollados en empresas de belleza y como fuente de información terciaria se trabajó con resúmenes de investigaciones científicas respecto al impacto de los sistemas de gestión en salud y seguridad de trabajo en MiPymes ubicados en el repositorio de la universidad ECCI, se consultaron manuales y guías como la GTC 45 de 2012 y las guía técnica de implementación del sistema emitida por el Ministerio de Trabajo para MiPymes y boletines de la OIT.

Población: Con el fin de identificar características generales y específicas de la población objeto de investigación, se aplicó a los 10 trabajadores de la peluquería y barbería Duvani con una muestra del 100% una encuesta virtual, la cual comprendía variables como edad, genero, cargo, antigüedad en la empresa y horas de jornada laboral.

Materiales: Para llevar a cabo las actividades previamente descritas en la descripción de las fases de investigación y demás, las investigadoras identificaron los siguientes materiales: Internet, papelería de oficina, matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgos GTC 45 de 2012, resolución 0312 de 2019, decreto 1072 de 2015, manual del ministerio de trabajo para MiPymes, paquetes Microsoft Office, grabaciones video de seguridad, fotografías de los puestos de trabajo, documentación de la empresa concerniente al sistema, impresora Epson y tres equipos portátiles.

Técnicas: Para poder hacer buen uso de los materiales descritos anteriormente y lograr los objetivos de la investigación, se analizaron las técnicas para investigación mixta expuestas en el

libro de Metodología de la Investigación (Hernández et al, 2014b) y se concluyeron las siguientes técnicas a usar por su naturaleza y pertinencia para el enfoque investigativo: implementación de formatos, encuestas con preguntas abiertas y cerradas, entrevistas semiestructuradas y no estructuradas, interacción e introspección con grupos de enfoque, observación, revisión de registros históricos y documentos, registros de datos estadísticos, aplicación de pruebas estandarizadas, cuestionarios, uso de registro de video e imágenes, técnica de procesamiento por meta codificación en Excel (Power Query y Power View).

Procedimientos: Estas técnicas fueron puestas en marcha a través de los procedimientos de recolección de datos y el análisis de los mismos, adoptando procedimientos de carácter cuantitativo y cualitativo. En primera instancia la recolección de datos cualitativos se hizo en términos generales a través de la observación, las entrevistas, las anotaciones, los registros documentales, posteriormente se hizo una inmersión más profunda con aplicación de formatos de entrevistas, encuestas, recolección de fotografías y registro de video, los grupos de enfoque y las técnicas escritas anteriormente. En cuanto a los datos cuantitativos se evaluó primero las variables a investigar y la frecuencia con la que se registraron.

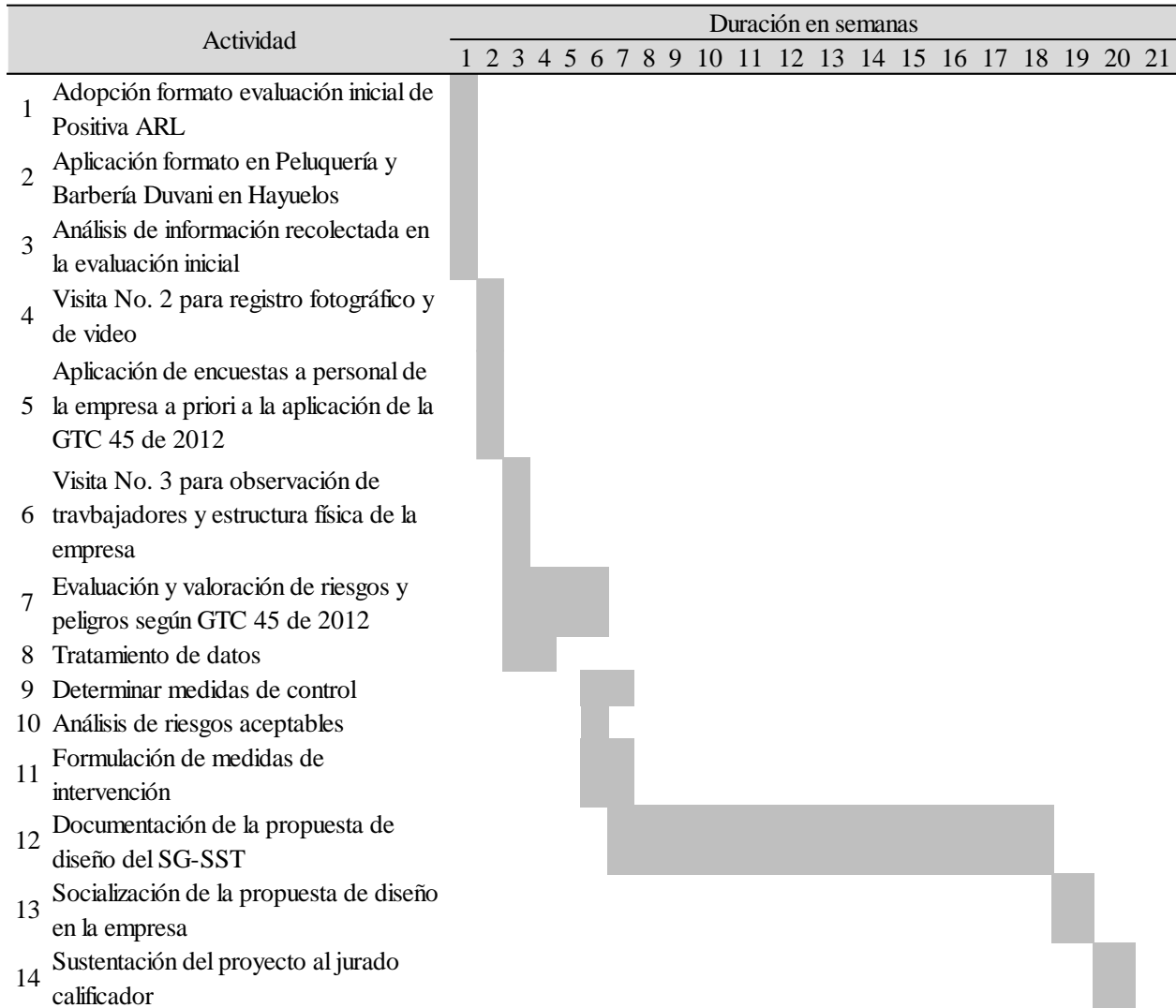
Para la cuantificación de los datos cualitativos estos fueron codificados, asignándoles números aplican para estos un análisis estadístico descriptivo de frecuencia, seguido a esto se cualificó los datos cuantitativos examinándolos y visualizándolos como categorías, lo que permitió al grupo de investigadoras comparar los conjuntos de datos, posteriormente se incluyó los análisis temáticos y de patrones, llevando a cabo el análisis de factores de los datos cuantitativos en escalas mediante Power Pivot y Power Query, estos resultados se compararon directamente con los temas emergentes del análisis cualitativo, así se logró el soporte transversal entre cada variable y enfoque investigativo con las tendencias estadísticas en los temas

cualitativos y viceversa, en pocas palabras se compararon las bases de datos previamente tratadas en Power Query, gracias a las encuestas aplicadas a los trabajadores y la entrevista al gerente. 51

En cuanto a la consolidación de datos se hizo una combinación de entre datos cualitativos y cuantitativos que permitió al grupo de investigadoras generar conjuntos de datos, luego a esto se creó una matriz que facilitó la combinación de datos cuantitativo y cualitativos, donde el eje horizontal fueron las variables cuantitativas y el eje vertical se ubicaron las categorías emergentes del tratamiento de datos, combinando en las celdas de la matriz la frecuencia de los datos y las subcategorías.

Para la gestión óptima del proyecto se identificaron los hitos con mayor relevancia para la ejecución exitosa de la investigación, la representación de la dinámica entre los hitos que se identificaron en relación al tiempo se representaron bajo un diagrama de Gantt a través de Microsoft Project como se muestra en la figura 4, con el fin de permitir el dinamismo entre los periodos de cada hito, el tiempo de duración se hizo en número de días que se pronosticó podría tomarse para su desarrollo según criterio del grupo investigador, además cada hito cuenta con una holgura de un día con el fin de proporcionarle a la investigación un rango de amortización para contratiempos y variables exógenas no controlables por las investigadoras y de este modo no alterar el desarrollo de la investigación, previendo eventos que puedan entorpecer la ejecución óptima de la misma.

Tabla 2.
Diagrama de Gantt de la investigación.



Fuente: Autoría Propia

6.2 Análisis de la información

Power Pivot permitió la interrelación de tablas de información cualitativa y cuantitativa, obtenidas en la evaluación inicial, de la aplicación de la GTC 45 de 2012 y la encuestas desarrolladas con relaciones entre variables uno a uno, uno a varios y varios a varios, lo que facilitó el análisis a través de la meta codificación, apoyado en Power Query se hace la limpieza

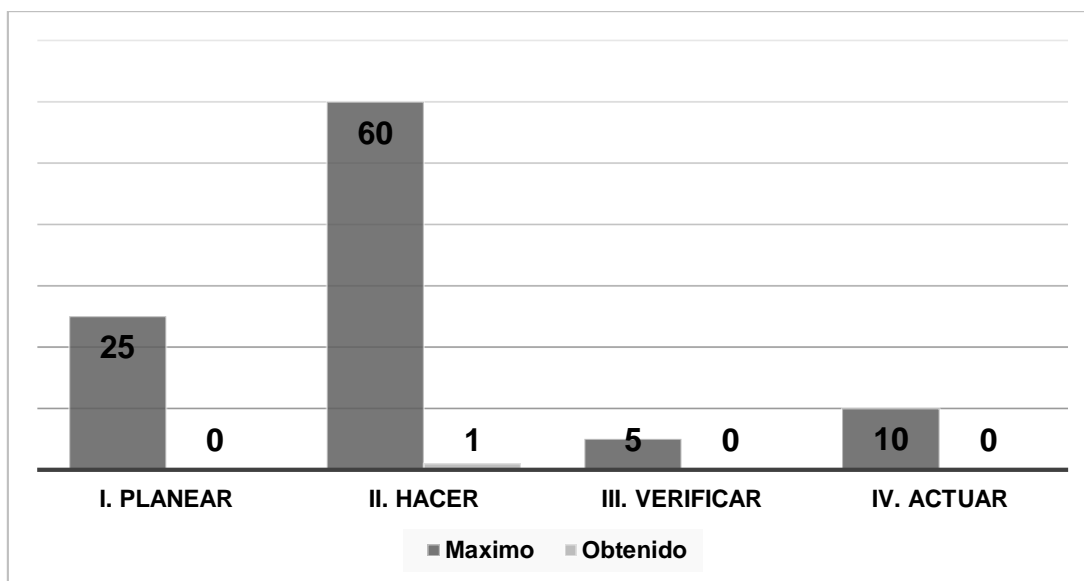
de datos, es decir, que los datos no relevantes para la investigación son tratados e ignorados, 53 por último se usó Power View para plasmar los resultados agrupando los datos y su comportamiento en forma dinámica y didáctica, estas herramientas fueron las encargadas de la gestión de la información que se obtuvo por medio de la evaluación de estándares mínimos, de identificación y valoración de riesgos, ya que se tabuló con el fin de cuantificar los niveles de cumplimiento de los estándares mínimos respecto a los niveles de riesgo presentes en la Peluquería y Barbería Duvani, lo implementado y documentado a la fecha, la percepción de los trabajadores y demás variables resultado de la evaluación inicial, lo que posteriormente se le presentó a la gerencia de la empresa.

7. Resultados o propuesta de solución

Análisis e interpretación de los resultados

Al realizar la evaluación inicial respecto a las condiciones de salud y seguridad en la Peluquería y Barbería Duvani según la normatividad vigente, la check list nos permitió identificar que el estado actual de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo es nula.

Figura 4.
Calificación estado actual sg-sst por ciclo PHVA.



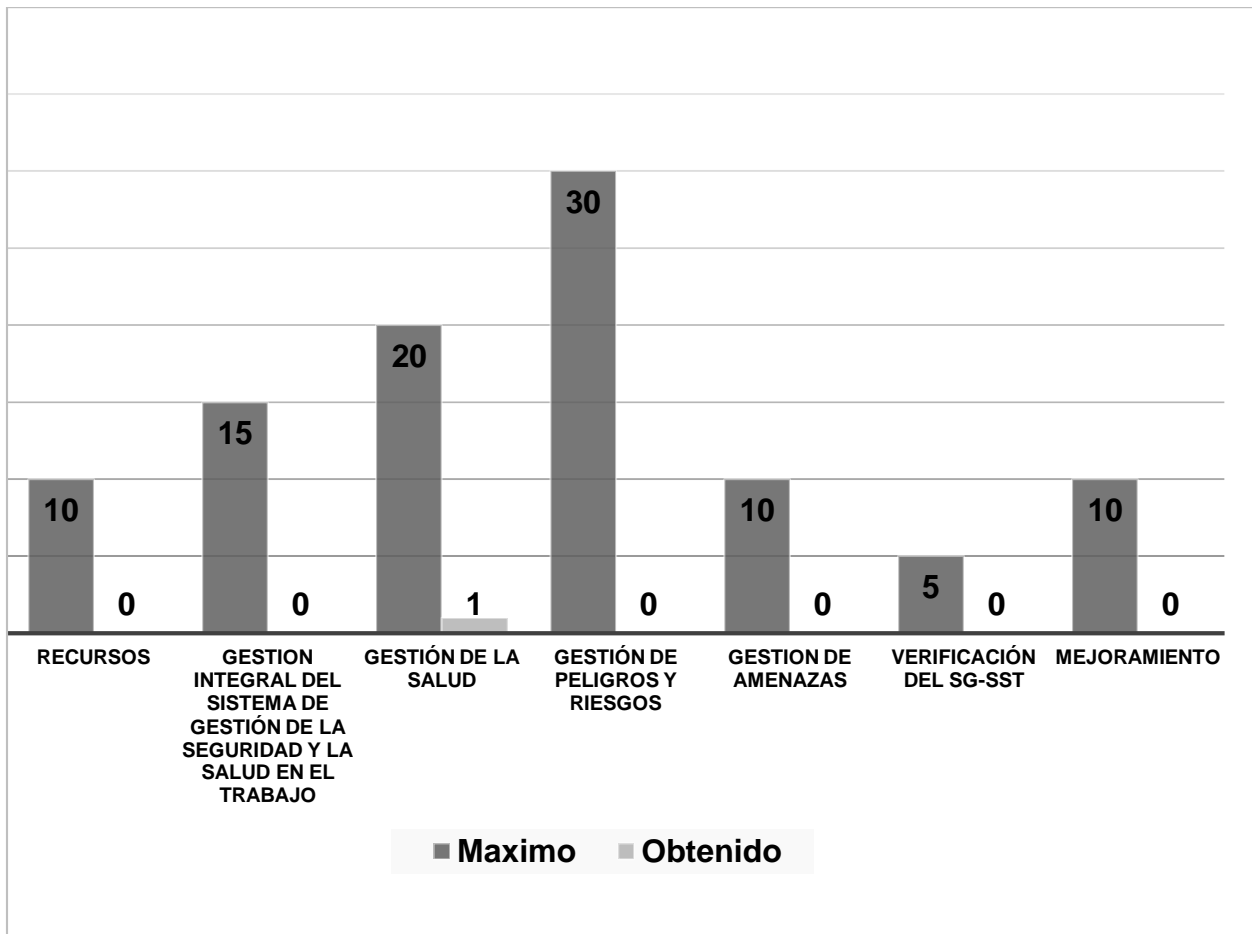
Fuente: Autoría propia

Teniendo en cuenta que el SG-SST reglamentado por el decreto 1072 de 2015 y la ley 1562 de 2012, es un sistema de gestión y se concibe como un ciclo Deming que garantiza que se implemente como un procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua del mismo, la figura 5 muestra la etapa de planificar en cero cumplimiento, ya que no se está planificando recursos humanos, técnicos, financieros y de otra índole para coordinar y desarrollar el sistema, tampoco cuentan con política de salud y seguridad en el trabajo, objetivos del sistema y otro tipo de soportes que demuestren gestión integral del mismo.

Al continuar con las etapas en el hacer, no se encuentran soportes sobre gestión de la salud en los trabajadores, ni gestión de los peligros y riesgos, ni de las amenazas, es de anotar que cuenta con un programa de gestión de residuos incluido en el plan de gestión de residuos del Centro Comercial Hayuelos.

mecanismos de verificación del sistema y por último en la etapa del actuar al no existir verificación del sistema, no puede evidenciarse información sobre acciones para el mejoramiento del mismo.

Figura 5.
Calificación estado actual sg-sst por estándar.



Fuente: Autoría propia

Según esta evaluación permitió verificar el no cumplimiento de los estándares de la resolución 0312 (2019) del artículo 27, en materia de recursos, gestión integral del sistema de seguridad y salud, gestión de salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenaza, verificación del SG-SST y mejoramiento, encontrando que el ultimo estándar que cumple es la

eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, ya que cuenta con dos contratos, el primero para recolección de residuos peligrosos y otro para la recolección de residuos sólidos no peligrosos.

Tabla 3.
Criterios de evaluación inicial.

Criterio	Valoración	Acción
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	Crítico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	Moderadamente Aceptable	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	Aceptable	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

Fuente: Resolución 0312 de 2019 Art. 28

Al evaluar cada uno de los ítems que corresponden a los estándares mínimos del sistema y aplicar los valores se obtiene en el estándar de recursos un cero que demuestra que no hay asignación de ningún tipo de recursos, para lograr el desarrollo exitoso del sistema, como tampoco hay afiliación al sistema general de riesgos laborales, no se cuenta con COPASST y comité de convivencia, tampoco hay capacitación en el sistema que incluya un programa en promoción y prevención, programa de inducción y reinducción en el sistema.

Continuando con la gestión integral del SG-SST no se encontró política, objetivos del sistema, no se aplicaron evaluaciones iniciales con anterioridad, no se cuenta con plan anual de

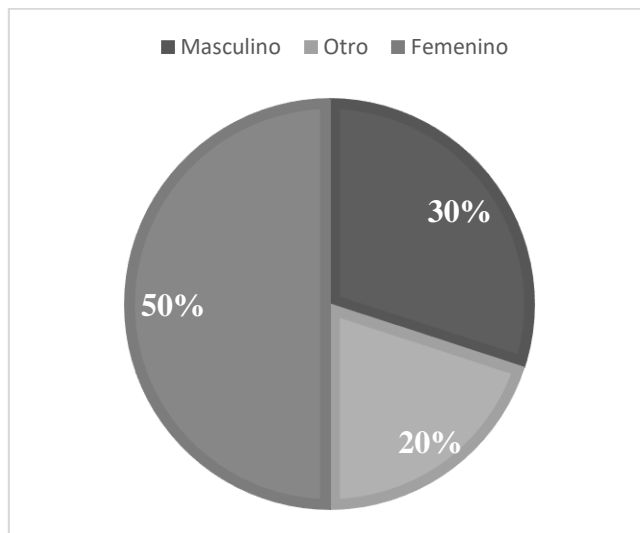
trabajo, manual de conservación de la documentación, matriz legal, mecanismo de comunicación de adquirentes ni contratación y tampoco de gestión del cambio, referente a la gestión de la salud no hay descripción de las condiciones de salud en el trabajo, no se han formulado el programa de evaluaciones médicas ocupacionales y la custodia de sus historia clínicas y es necesario adoptar programas para estilos de vida y entornos saludables, Duvani Peluquería y Barbería tampoco cuenta con registro de reporte e investigación de enfermedades, incidentes y accidentes laborales, ni mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, tampoco se cuenta con métodos para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, ni planificación o intervención de medidas de prevención y control para intervenirlos, no se encuentra con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, ni mecanismos para la gestión y resultados del sistema, lo que lleva a que no se formulen acciones preventivas y correctivas para acciones del mismo.

En general la Peluquería y Barbería Duvani no cumple con la totalidad de estándares mínimos exigibles por la resolución 0312 de 2019, según el artículo 23, el cual indica que los “empleadores y contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales” (Mintrabajo, 2019h, p. 25). Lo que ubica a la empresa un SG-SST en un estado crítico, que requiere desde la formulación de la política y objetivos del sistema hasta mecanismo de gestión de mejora.

La información recolectada con los trabajadores de la Peluquería y Barbería Duvani evidenció que los empleados de todas las áreas se enfrentan constantemente a riesgos químicos y biomecánicos, especialmente en los procesos de estilismo y servicios generales.

En este estudio se encuentran 10 trabajadores, 50% de género femenino, 30% del masculino y 20% se identifican como homosexuales-gay.

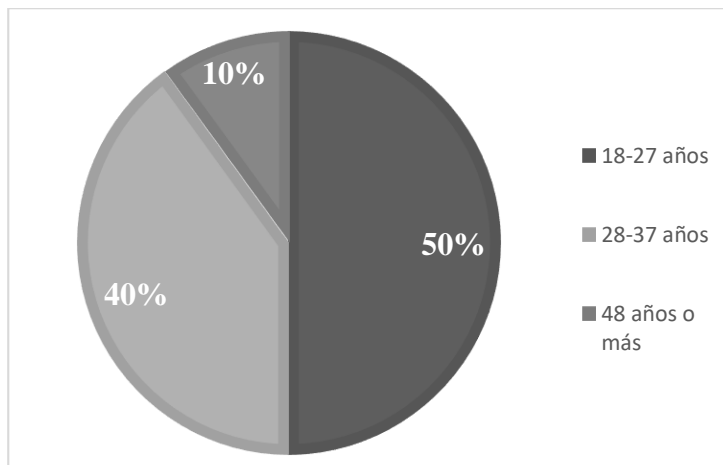
Figura 6.
Genero de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

El 50% de los empleados se encuentran entre los 18 – 27 años de edad, el 40% tiene entre 28 – 37 años y solo el 10% de los trabajadores es mayor de 48 años y cuentan con más de 15 años de experiencia en el campo del estilismo integral.

Figura 7.
Edad de los trabajadores.

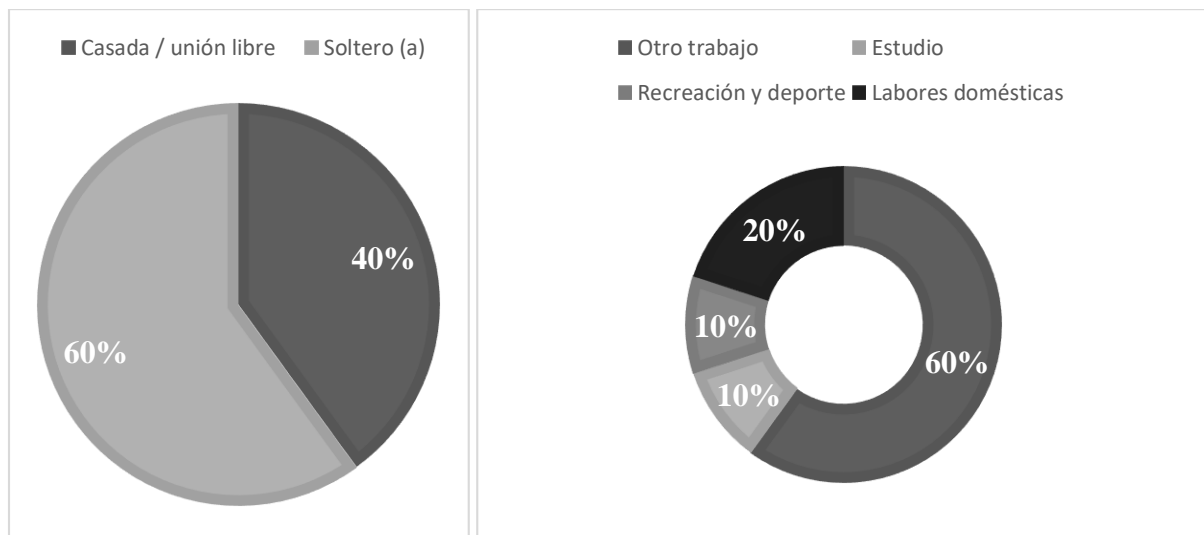


Fuente: Autoría propia

De los 10 trabajadores de la Peluquería y Barbería Duvani, el 60% son solteros y el 59

40% restante sostiene una relación de unión libre, el estado civil incide en las actividades que se realizan en el tiempo libre, ya que solo el 10% lo dirige a recreación y deporte, mientras que el 20% lo dedica a labores domésticas del hogar.

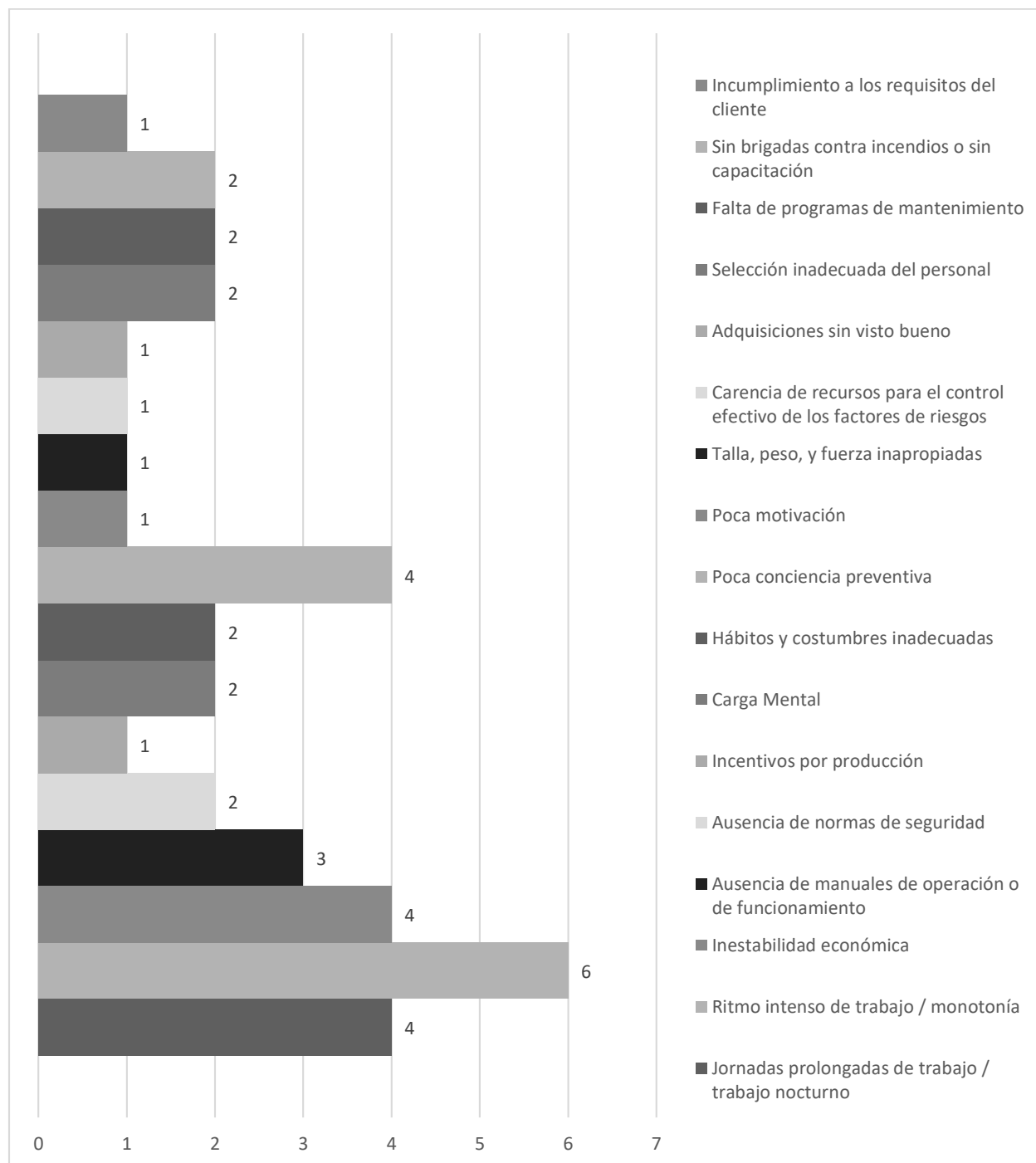
Figura 8.
Estado civil y uso del tiempo libre de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

No obstante, la mayoría de los trabajadores, el 60%, dedica su tiempo libre a un segundo trabajo, lo que deja ver la inestabilidad económica, que identificaron 4 de los 10 trabajadores en el riesgo sicolaboral, lo que los empuja a sostener dos trabajos en paralelo.

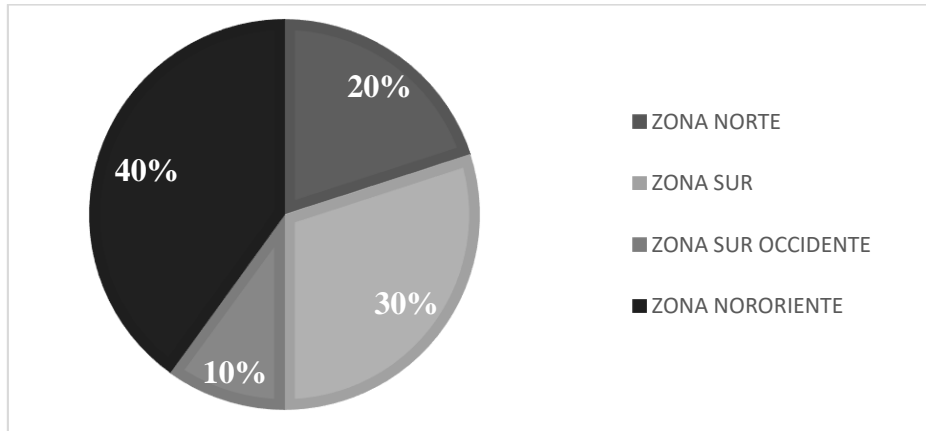
Figura 9.
Riesgos sicosociales identificados por los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

La caracterización socio demográfica refuerza esta información, ya que el 30% de los 61 trabajadores vive en la zona sur de Bogotá y 10% viven en la zona suroccidente, que se relacionan con zonas caracterizadas con bajo nivel socio económico.

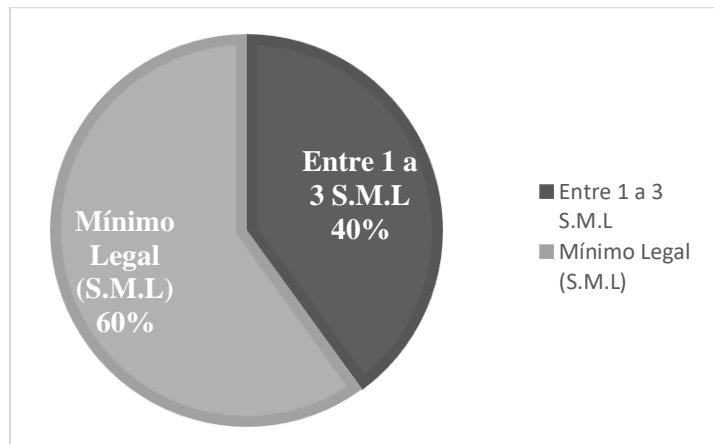
Figura 10.
Zona de residencia de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

Acentúa lo manifestado el hecho de que los ingresos de la mayoría de trabajadores, 60%, no superan el salario mínimo mensual legal vigente.

Figura 11.
Ingresos de los trabajadores.

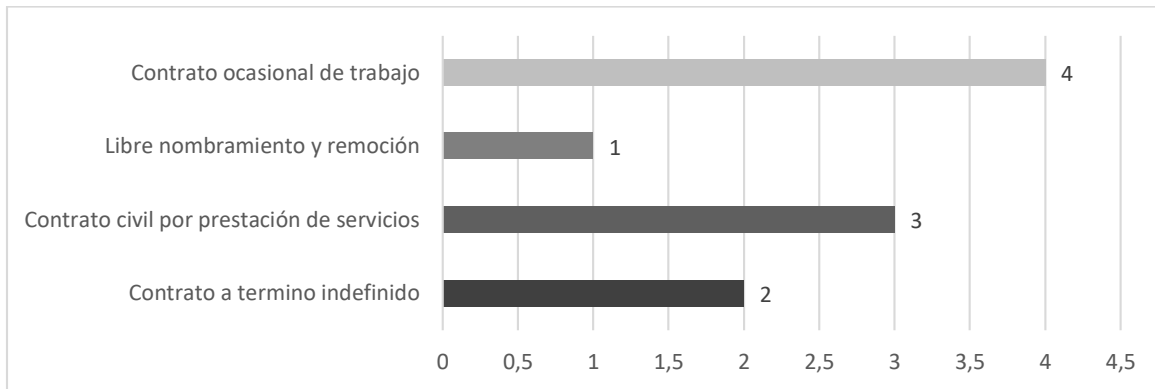


Fuente: Autoría propia

Además, la informalidad de la contratación potencializa estos aspectos, porque los 62

trabajadores no tienen claro bajo que modalidad de contrato están desarrollando sus actividades con la Peluquería y Barbería Duvani.

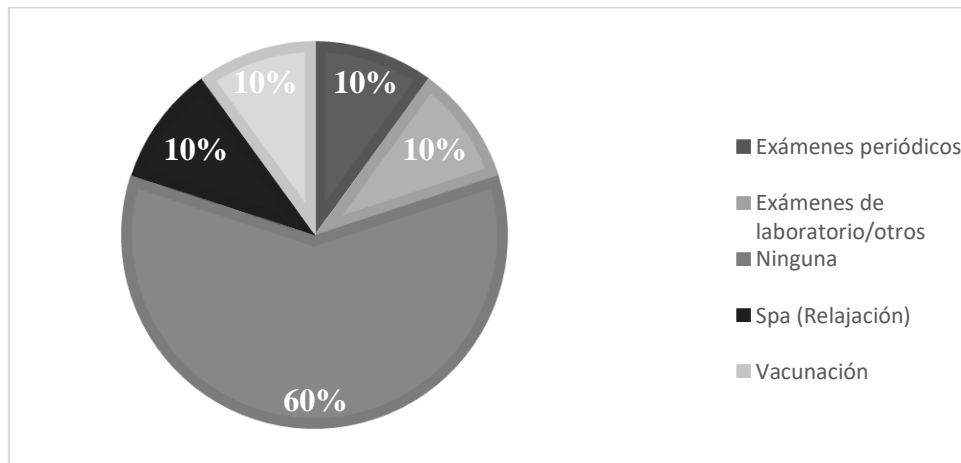
Figura 12.
Tipo de contratación peluquería y barbería Duvani.



Fuente: Autoría propia

También, se encontró que el 60% de los trabajadores nunca ha participado en actividades de salud incentivadas por la Peluquería y Barbería Duvani.

Figura 13.
Participación en actividades de salud.



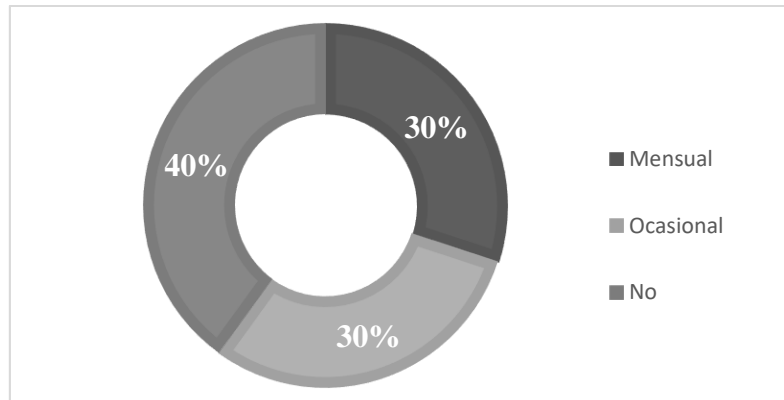
Fuente: Autoría propia

En cuanto a hábitos, se encuentra que el 40% de los trabajadores no consume ningún 63

tipo de bebida alcohólica, mientras que el 60% consume con frecuencia mensual u ocasional.

Figura 14.

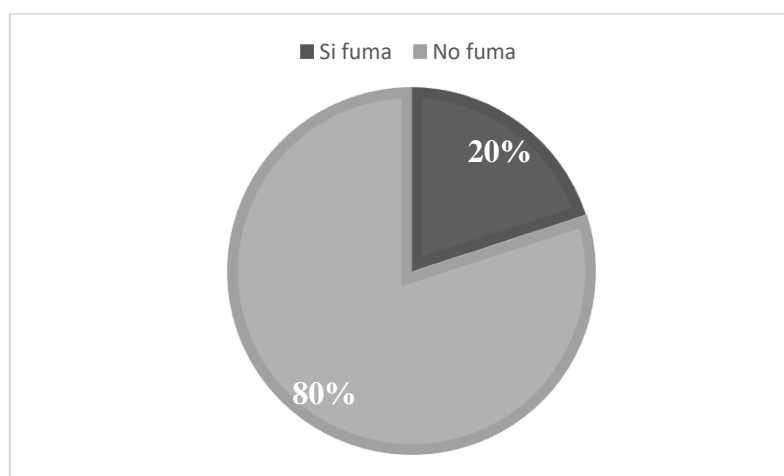
Consumo de bebidas alcohólicas en los trabajadores.



Y solo el 20% de los trabajadores consume tabaco, en promedio consumen 3 cigarrillos al día, contando con factores de riesgo para la aparición de enfermedades pulmonares obstructiva crónica (EPOC).

Figura 15.

Consumo de tabaco en los trabajadores.

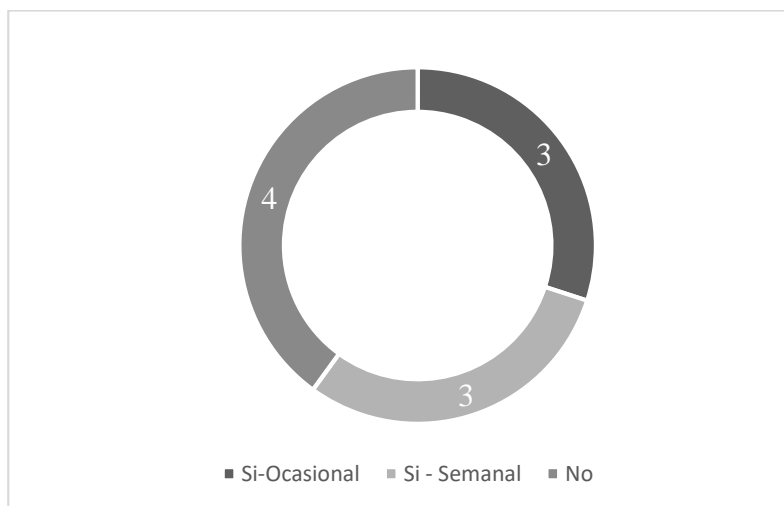


Fuente: Autoría propia

La información muestra, que el 40% de los trabajadores no practica ningún tipo de deporte, lo que provoca la aparición de enfermedades cardiovasculares, osteomusculares y mentales.

Figura 16.

Trabajadores que practican deporte.



Fuente: Autoría propia

En la aplicación de la entrevista, se identifica que el 50% de los trabajadores no cotiza actualmente en el sistema general de seguridad social (salud, pensión y riesgos) lo que destaca más la informalidad del gremio.

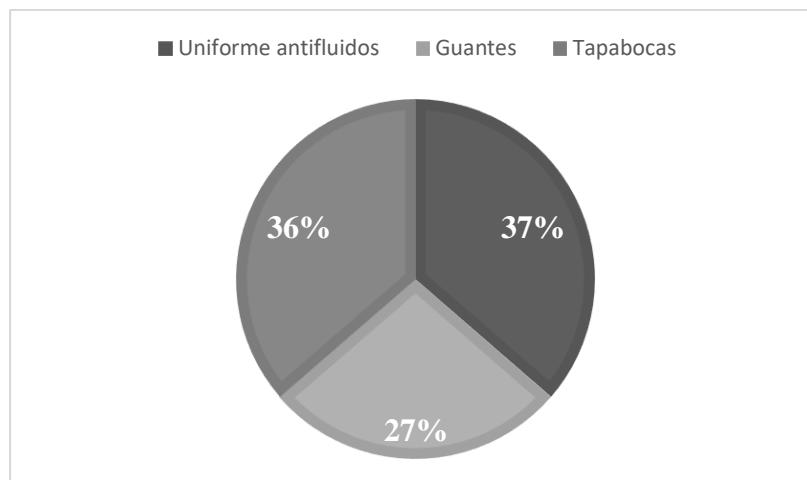
Y así mismos se determinó que los trabajadores preservan su salud manteniendo una buena postura, haciendo uso de los implementos de bioseguridad, esterilizando las herramientas de trabajo y el buen manejo de las mismas, siendo cuidadoso en el desarrollo de las actividades, haciendo uso de los elementos de protección personal (EPP) y evitando los espacios que representen algún tipo de riesgo.

Por otro lado, los trabajadores reconocen la existencia de normas que velan por sus derechos y deberes, más ninguna normatividad a profundidad; respecto a los elementos de protección personal (EPP) que usan los trabajadores en la peluquería y barbería Duvani, se

evidenció que el 37% usan uniforme anti fluidos, solo el 27% indicó el uso de guantes y el 36% hace uso del tapabocas, donde el 20% usan uniforme anti fluidos, guantes y tapabocas.

Figura 17.

Uso de epp's en los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

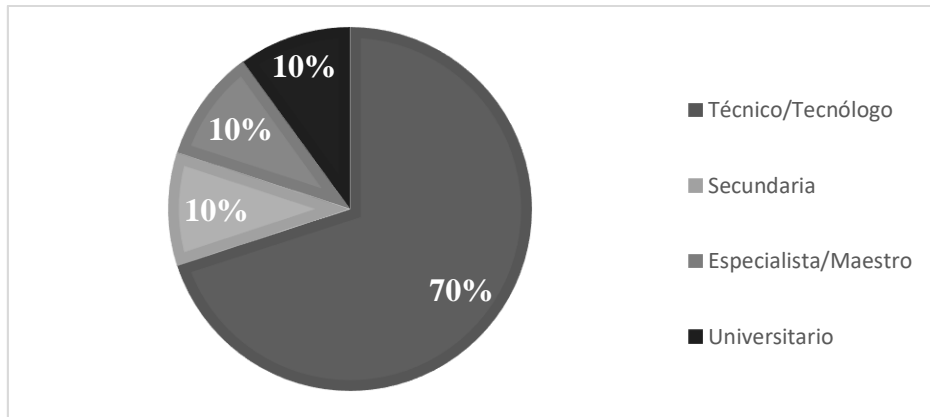
Se evidenció que los trabajadores no conocen la existencia de normatividad para el uso de los elementos de protección personal, solo el 20% reconocen la normatividad para epp's, sin embargo, no conocen a ciencia cierta sus indicaciones.

En las entrevistas se evidenció que la mayoría de los trabajadores identifica sus responsabilidades en salud y seguridad en el trabajo, como el autocuidado y el uso correcto de herramientas, lo que les facilita la identificación de los riesgos asociados a sus puestos de trabajo, sin embargo, ningún trabajador conoce figuras como el Comité de Convivencia o el Vigía, entre otros.

En general los trabajadores desconocen un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Laboral, y a pesar de que el 30% de los trabajadores tienen una antigüedad entre 1 -5 años, no logran identificar factores que les permita visionar el estado en cuanto a salud y seguridad en la Peluquería y Barbería Duvani, esto fruto también del nivel académico que se presenta en los

trabajadores, ya que el 70% son técnicos en su área de trabajo y el 20% cuenta con educación superior y no conocen del tema.

Figura 18.
Nivel académico de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

Desde la alta dirección en materia de salud y seguridad en el trabajo, implementan su marco regulatorio según las disposiciones emitidas por la secretaria de salud en cada visita, en cuanto a prevención de riesgos laborales, la alta dirección lo identifica como mecanismos que permiten evitar un potencial accidente o exponer a los trabajadores a algún tipo de riesgos en términos de salud.

El rol de la alta dirección en la Peluquería y Barbería Duvani es velar por el cumplimiento de todos los requisitos exigidos por secretaria de salud, velar que este la infraestructura necesaria y velar la aplicación de buenas prácticas por parte de los trabajadores y los clientes, ya que el gerente general los identifica como parte fundamental.

El gerente general hace hincapié en las responsabilidades de los trabajadores, que es, según la alta dirección, cumplir con todos los requisitos del manual emitido por la secretaria de salud de Bogotá, también su presentación personal, la asepsia en su puesto de trabajo, elementos que pesan en la percepción del cliente.

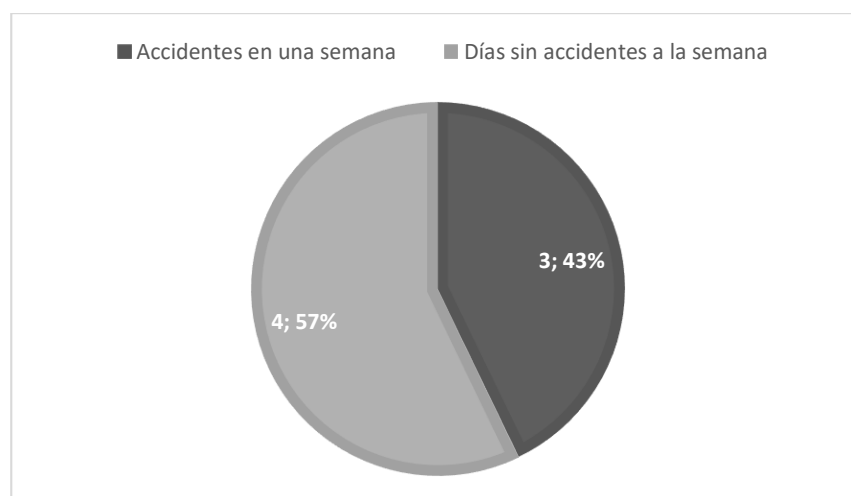
El gerente general manifiesta que la Peluquería y Barbería Duvani, no cuenta con un SG-SST, la alta dirección tiene identificadas las consecuencias de no hacer prevención de riesgos laborales, tales como, sobrecostos y gastos y la más resaltada, el cuidado del talento humano, “que es un eje fundamental para el salón y para este tipo de negocios” (L.Triana, comunicación personal, 13 de junio de 2021).

Sin embargo, no hay claridad de un procedimiento cuando se presenta un accidente o una enfermedad de tipo laboral, solo tienen claro el proceder ante enfermedades alusivas al covid-19, ya que conocen el protocolo de bioseguridad y dentro de este establece lo que se debe llevar a cabo en caso tal de presentarse algún tipo de enfermedad.

La secretaría de salud en cada visita dicta charlas tanto a los trabajadores como a la alta dirección en materia de salud y seguridad laboral.

Al evaluar la frecuencia de los accidentes, se evidenció que en promedio por semana ocurren tres accidentes asociados a cortaduras y caídas a nivel, pos deslizamiento y desniveles en el suelo.

Figura 19.
Frecuencia de accidentes en la peluquería y barbería Duvani.



Fuente: Autoría propia

Sin embargo, los trabajadores no identifican la caída a nivel como un factor de riesgo, 68

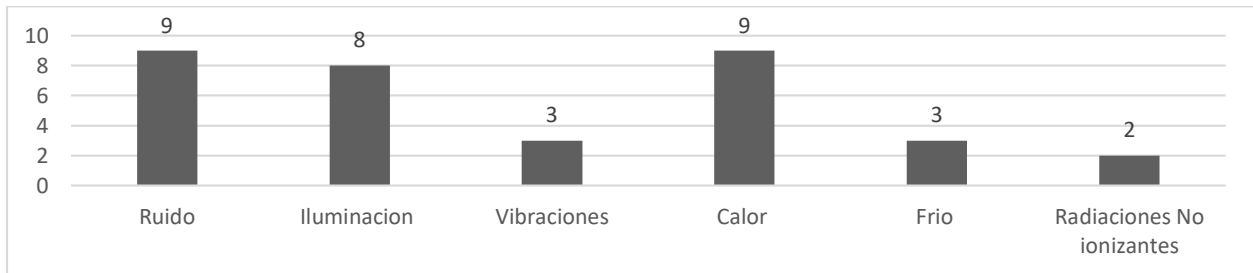
puesto que tienen más presentes los riesgos biomecánicos y socio laborales, que los locativos.

Riesgos físicos:

Un 90% de los encuestados se quejó del ruido y del calor, asociados principalmente al uso de la maquinaria dependiendo del requerimiento del cliente y día de la semana, asociado principalmente al uso del secador.

Figura 20.

Riesgos físicos identificado por los trabajadores.



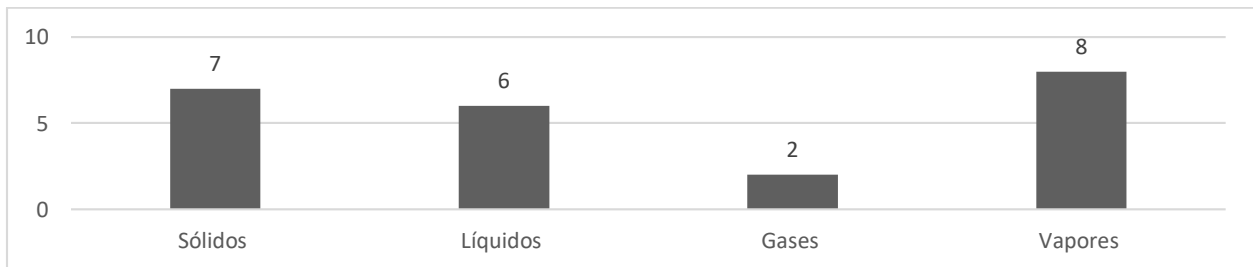
Fuente: Autoría propia

Riesgos Químicos:

El 80% de los trabajadores maneja productos químicos, que pueden causar dermatitis, quemaduras e irritaciones oculares y del tracto respiratorio, ya que se presentan en diferentes estados según la actividad que se esté desarrollando por el trabajador, el 80% de los trabajadores se expone a vapores derivados de las actividades de keratina y colorimetría.

Figura 21.

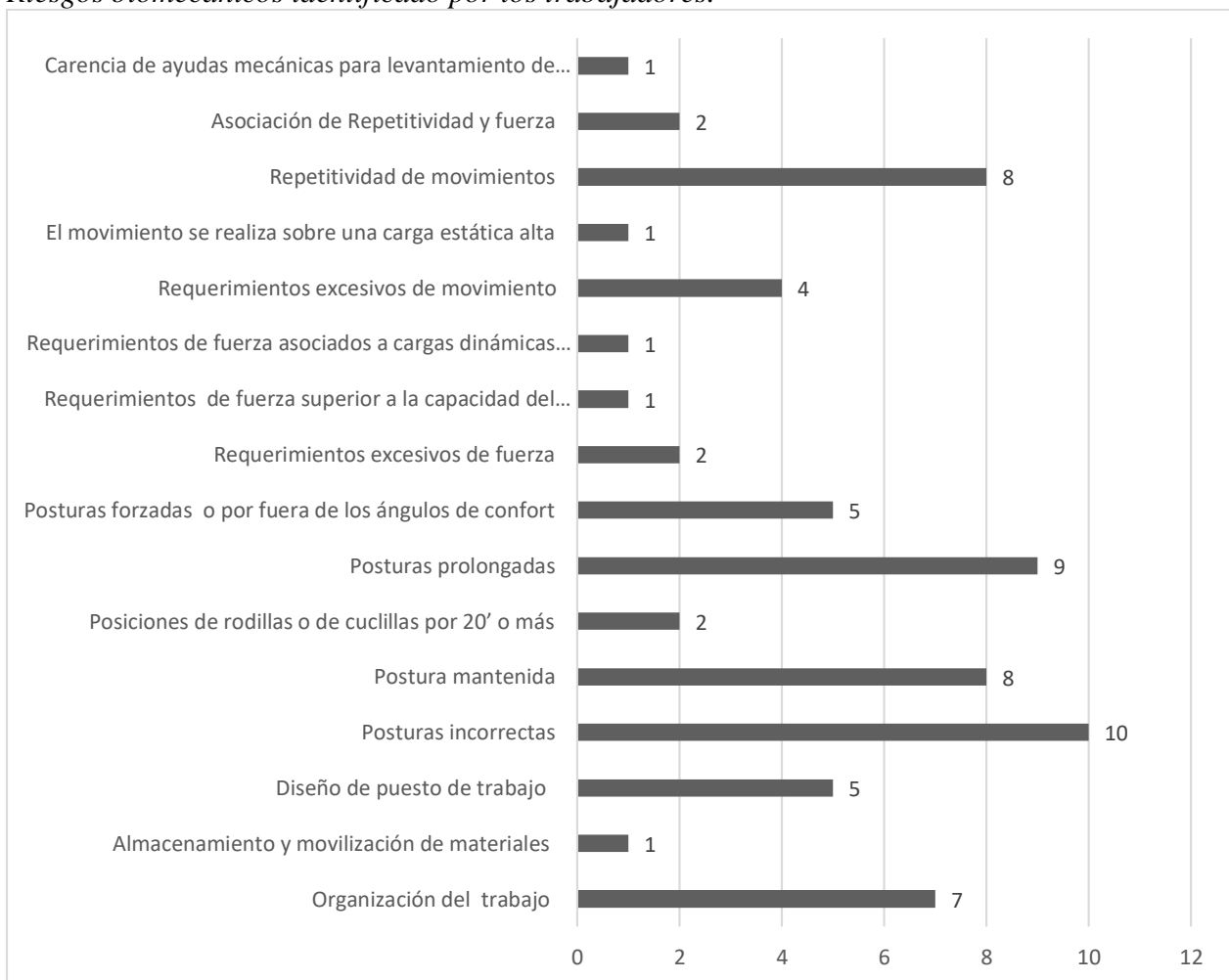
Riesgos químicos identificado por los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

Los riesgos biomecánicos se asocian directamente a la potencialización de accidentes y enfermedades laborales, según la ley 1512 de 2012 un “accidente laboral es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Mintrabajo, 2012, p. 3). El 100% de los encuestados atribuyen dolores musculo esqueléticos a las posturas incorrectas, un 80% a las posturas mantenidas y 90% a las posturas prolongadas, en cuanto a los accidentes de tipo laboral, el 80% los asocia a la repetitividad de movimientos.

Figura 22.
Riesgos biomecánicos identificado por los trabajadores.

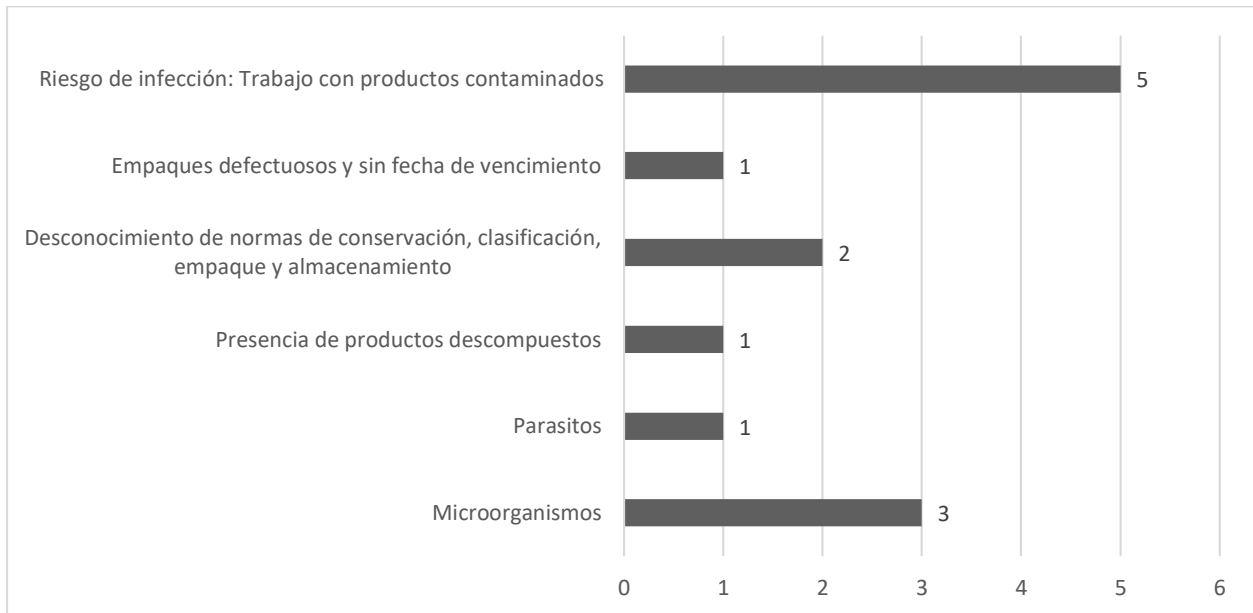


Fuente: Autoría propia

Este factor de riesgo predomina más en el área de barbería, manicura y pedicura, puesto que las herramientas que se usan en estas áreas deben ser desinfectadas constantemente y destinar un conjunto de herramientas por cada cliente. El 50% de los trabajadores se expone a riesgos de infección por trabajar con productos o herramientas contaminadas y 30% de los trabajadores perciben un riesgo por microorganismos.

Figura 23.

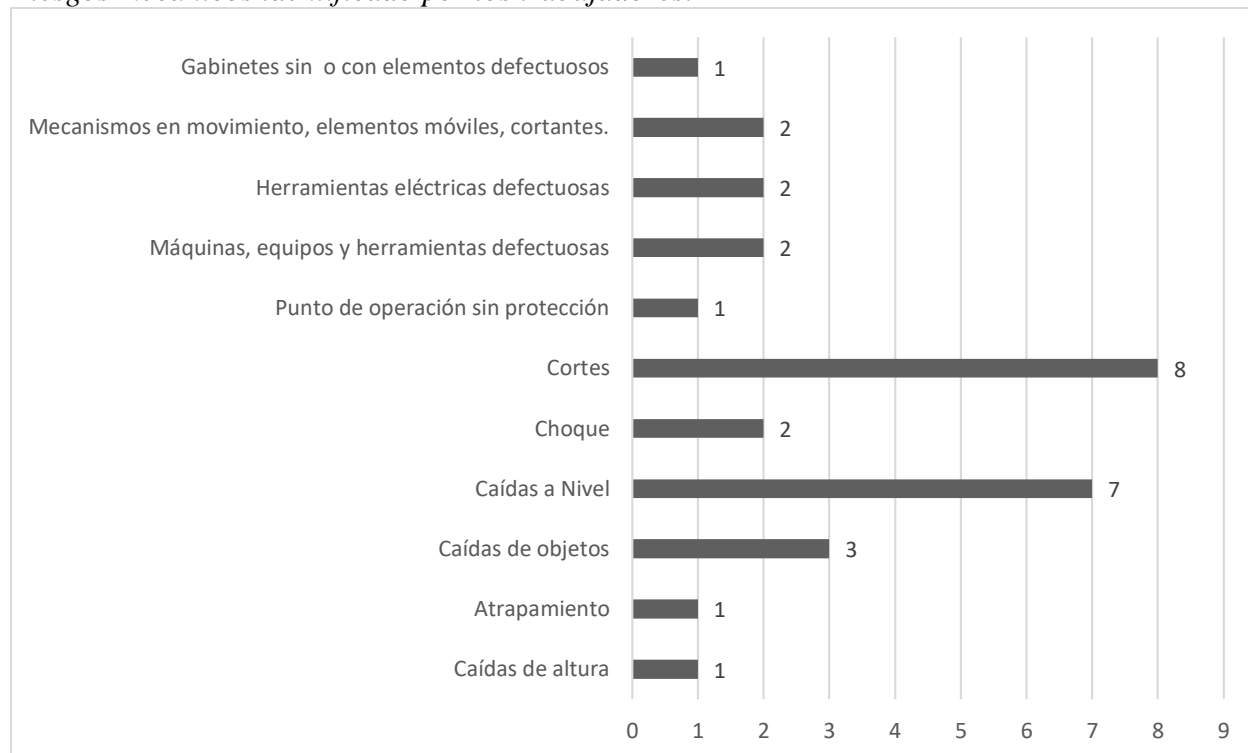
Riesgos biológicos identificado por los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

Riesgos Mecánicos:

Son aquellos factores físicos que pueden provocar una lesión por la acción mecánica de las máquinas y herramientas usadas en las actividades laborales, en la Peluquería y Barbería Duvani las lesiones que más se presentan por riesgos mecánicos son las cortaduras en los barberos y las caídas a nivel ocurren durante los desplazamientos hacia la zona húmeda y son causadas por los desniveles del suelo.

Figura 24.*Riesgos mecánicos identificado por los trabajadores.*

Fuente: Autoría propia

Riesgos Eléctricos:

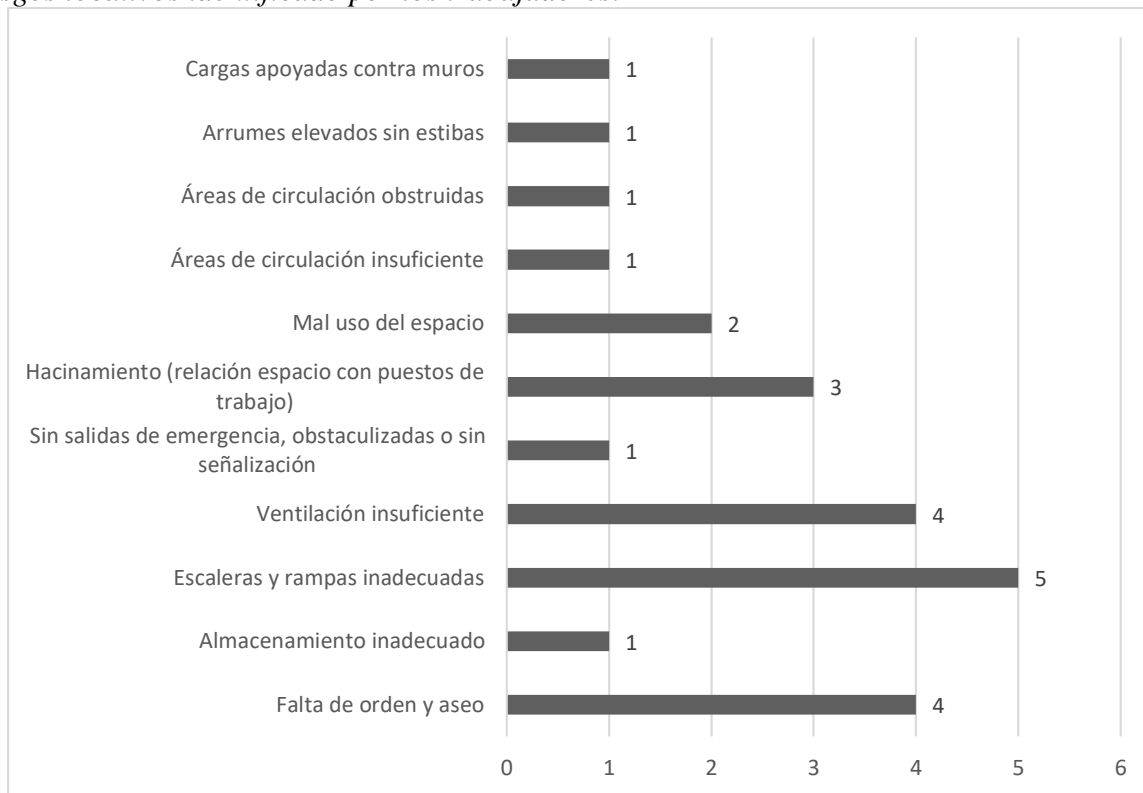
No se identificaron factores de riesgo eléctricos por parte de los trabajadores, puesto que la Peluquería y Barbería Duvani, renovó el cableado hace 4 meses aproximadamente.

Riesgos Locativos:

El 50% de los trabajadores identifican como factor de riesgo las escaleras y rampas inadecuadas, ya que en el piso de la Peluquería y Barbería Duvani se encuentran tres niveles diferentes, ocasionando accidentes incluidos los clientes.

El 40% de los trabajadores presenta riesgos por factores asociados a la ventilación insuficiente y la falta de orden y aseo.

Figura 25.
Riesgos locativos identificado por los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

Riesgos Sicolaborales:

Hace referencia a aquellos factores organizacionales y relaciones personales que al interactuar con variables endógenas y exógenas, potencializan cambios sicológicos y se ven reflejados en trastornos físicos como dolor de cabeza por stress.

El 60% de los trabajadores asocian un riesgo sicosocial debido al ritmo intenso de trabajo y la monotonía presente en el mismo y el 40% coincide en aspectos como las jornadas prolongadas de trabajo, trabajo nocturno, la inestabilidad económica y la poca conciencia preventiva.

Figura 26.
Riesgos sicosociales identificados por los trabajadores.

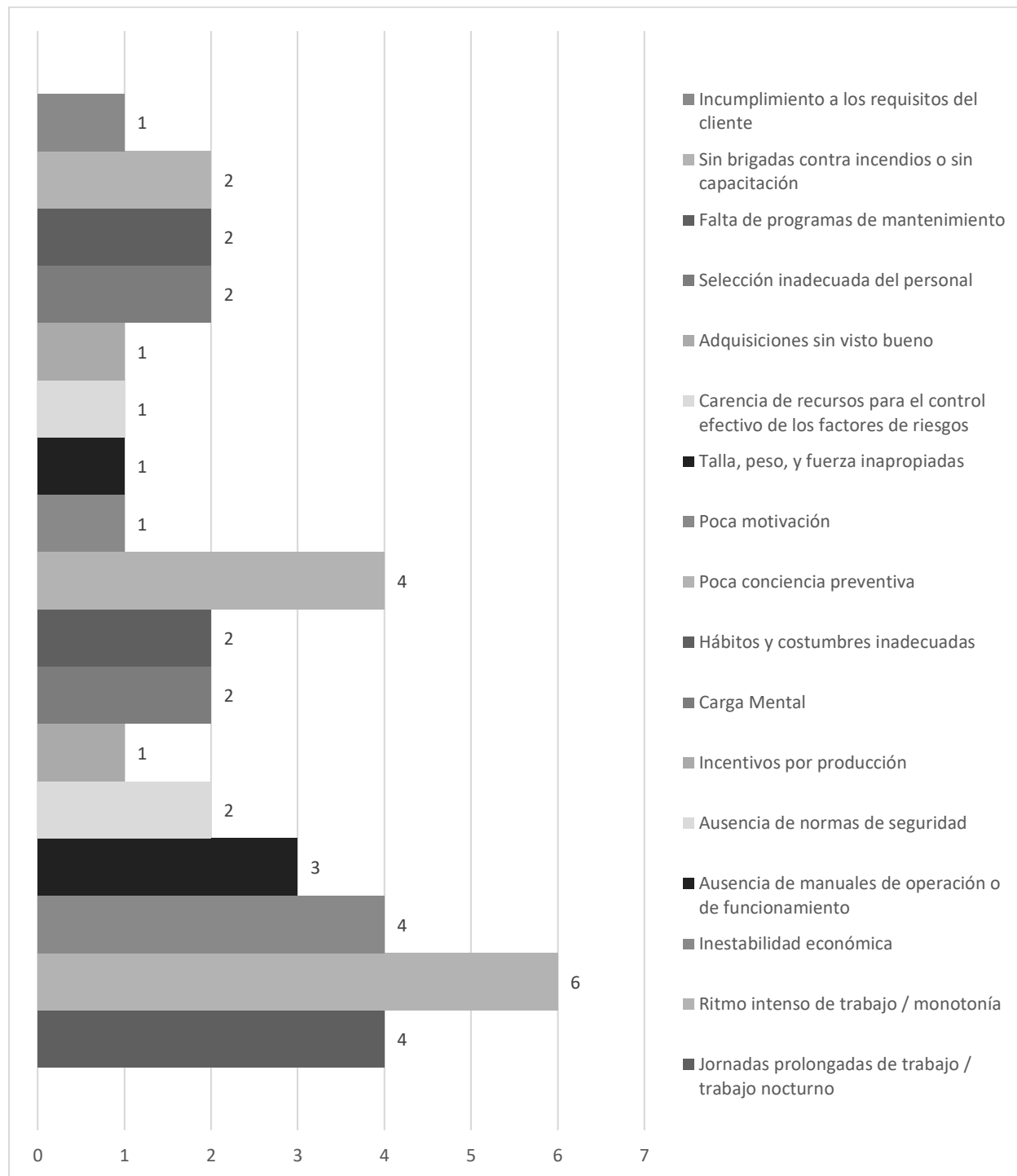
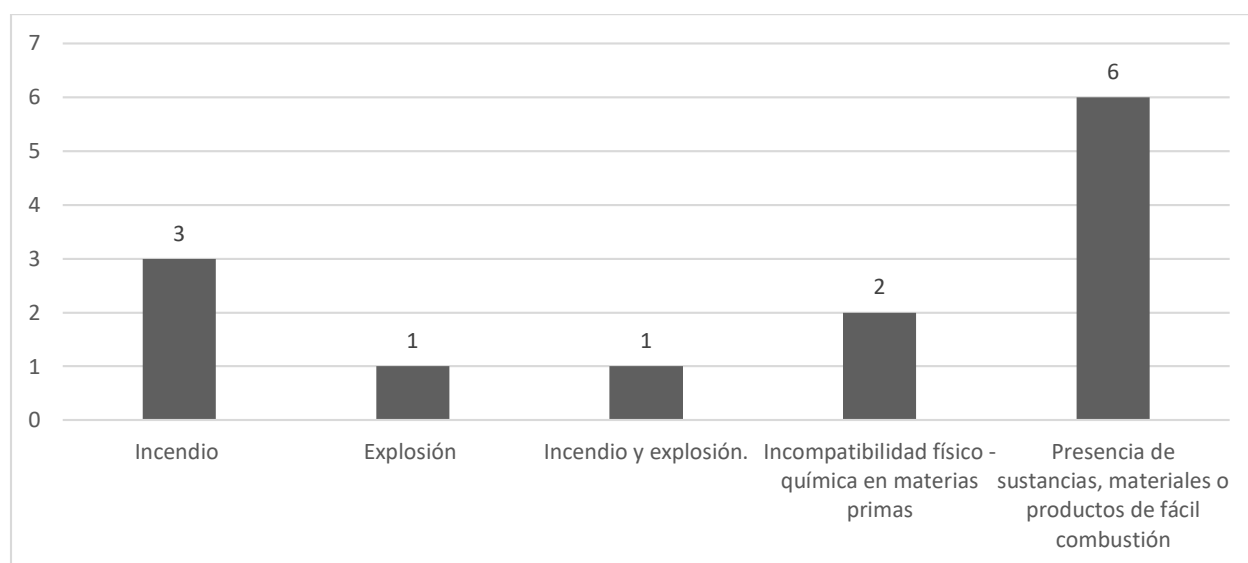


Figura: Autoría propia

El 60% de los trabajadores identifican un factor de riesgo asociado a la presencia de sustancia, materiales o productos de fácil combustión, ya que en la mayoría de los procesos se usan aerosoles, espacialmente en las actividades de peinados, queratina y colorimetría.

Figura 27.

Riesgo tecnológico físico-químicos identificado por los trabajadores.

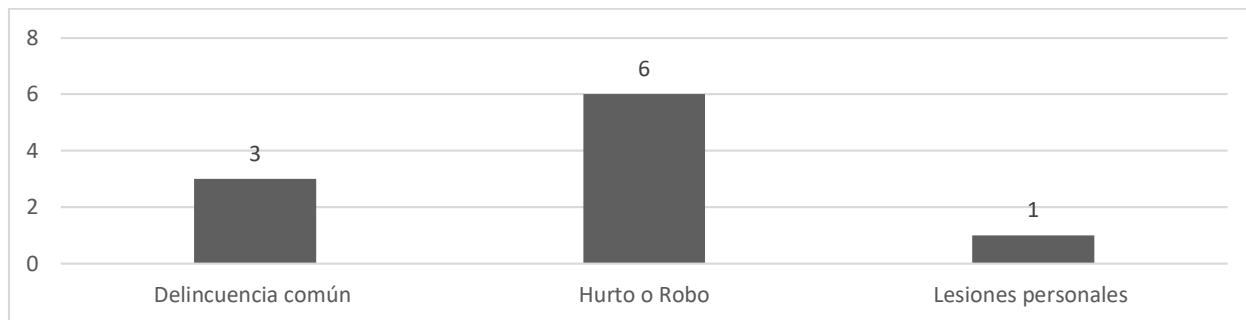


Fuente: Autoría propia

Riesgos Públicos:

El 60% de los trabajadores percibe un factor de riesgo por hurto o robo, ya que a tres trabajadores a las afueras del centro comercial Hayuelos, donde se encuentra la Peluquería y Barbería Duvani les hurtaron el teléfono celular.

Figura 28.
Riesgos públicos identificado por los trabajadores.

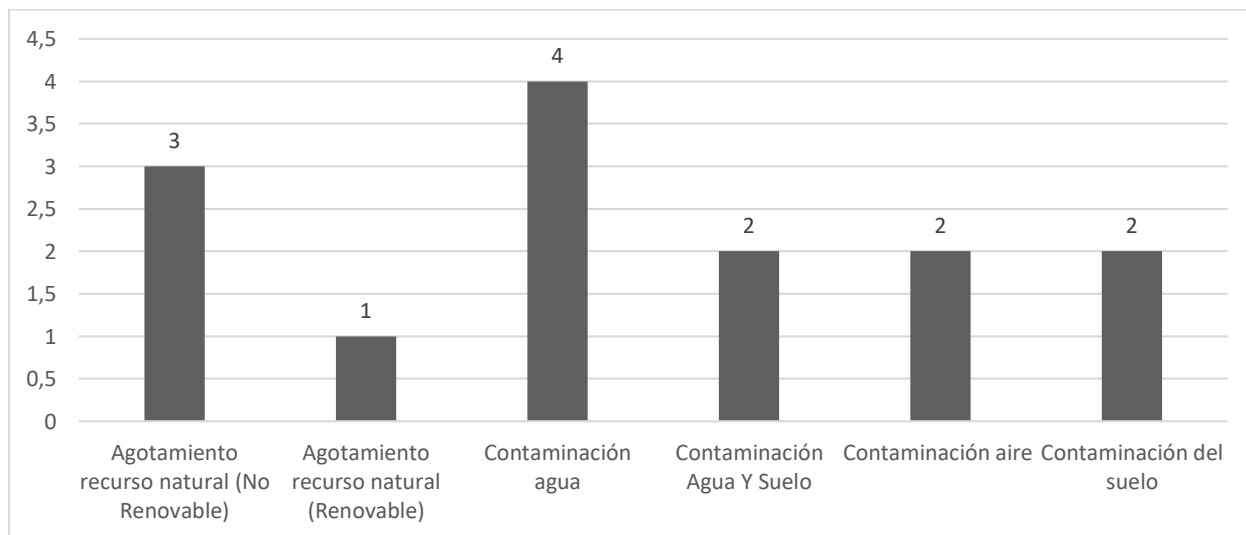


Fuente: Autoría propia

Riesgos de Impactos Ambientales:

El 40% de los trabajadores reconocen que en el ejercicio de sus actividades como estilistas, barberos, manicuristas, administrativos y servicios generales contaminan el agua, ya que la forma de desechar los residuos no siempre es la recomendada por la secretaría de salud.

Figura 29.
Riesgos de impactos ambientales identificado por los trabajadores.



Fuente: Autoría propia

Para el desarrollo de este proyecto se utilizó una matriz de clasificación de riesgos y peligro, la GTC 45 de 2012, que permite la identificación de peligros y la valoración de riesgos en la Peluquería y Barbería Duvani, realizando las siguientes actividades secuenciales:

Una vez definido el instrumento que permitiera registrar la información, La GTC 45 de 2012, se identificaron nueve factores de riesgo: físico, químico, biológico, biomecánico, ergonómico, locativo, mecánico, psicosocial y tecnológico, en la realización de las actividades de la empresa objeto de investigación.

A continuación, se identifican los procesos con sus respectivas actividades, tareas y peligros así:

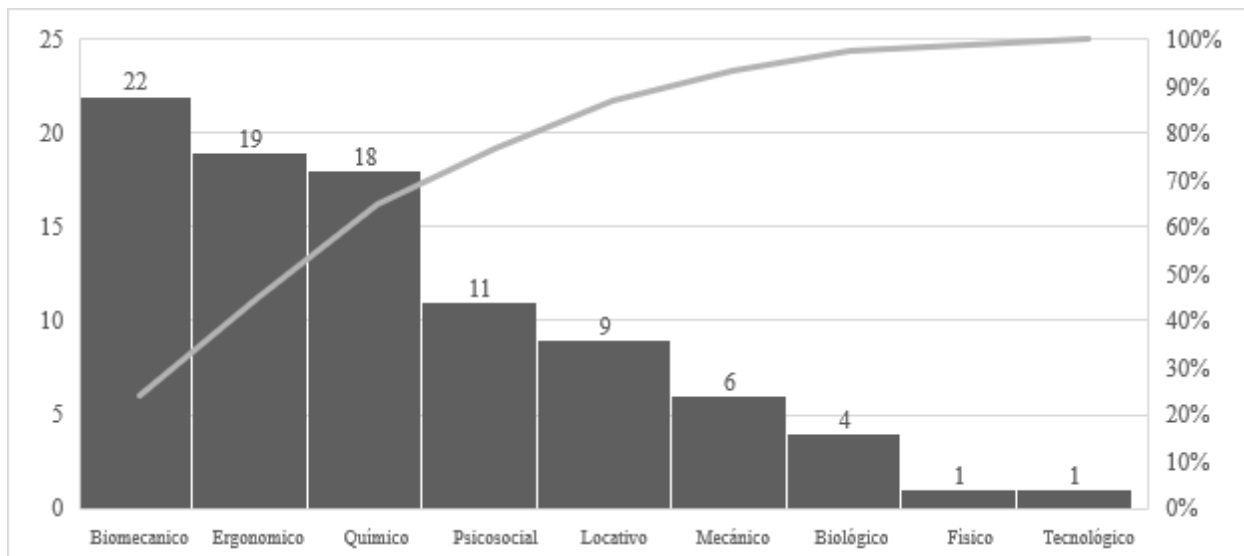
Tabla 4.
Tabla de identificación de peligros.

Clasificación	
Clase de Peligro	Descripción
Biológico	ingreso de pelo a vías respiratorias y ojos, contacto con parásitos como piojos y enfermedades contagiosas de contacto como herpes u hongos
Biomecánico	movimientos repetitivos, uso prolongado del atomizador en cabellos abundantes y /o largos, Manejo de cargas y Posturas prolongadas e inadecuadas
Físico	alteraciones oculares por deficiencias de iluminación
Locativo	Desplazamiento en piso desnivelado y caída a nivel por desplazamiento en piso desnivelado o piso húmedo
Mecánico	Uso inadecuado de corta cutícula, cortaúñas, cargas apoyadas contra muro, caída de altura de escalerilla de 2 peldaños, manipulación inadecuada de cuchilla perfiladora y uso inadecuado de tijeras

Clasificación	
Clase de Peligro	Descripción
Psicosocial	poca empatía entre el barbero y usuario, usuarios reactivos, exigentes, tarea mental repetitiva, que exige subir a diario información o material interactivo, Trabajadores reactivos a la recomendación y no hay reconocimiento a la autoridad, Trabajador no satisfecho con la liquidación, EPP adquiridos por la alta dirección que no cubran necesidades de los trabajadores, ejercicios contables con resultados erróneos o no acertados, Desacuerdos con el proveedor, Dificultad para la generación de estrategias de mercadeo innovadoras, Trabajador no satisfecho con la liquidación, poca empatía entre el barbero y usuario y Rechazo por orientación sexual del estilista
Químico	inadecuada manipulación de shampoo, acondicionador, Inhalación de vapores en colorimetría,
Químico	Inhalación de vapores del quitaesmalte y a la realización de plancha y ondas, Inhalación de vapores del esmalte, Aplicación de corrosivos,
Químico	Inhalación de partículas de jabón y vapores de desinfectantes, Inhalación de vapores al realizar queratina e Inhalación de partículas de alcohol y otros desinfectantes
Tecnológico	mezcla de químicos inflamables

Fuente: Autoría propia

Figura 30.
Frecuencia de peligros en los procesos.



Fuente: Autoría propia

En general los peligros más frecuentes en la Peluquería y Barbería Duvani, son los biomecánicos, ergonómicos y químicos, asociados principalmente a los procesos de estilismo y barbería, ya que los desarrollos de sus actividades demandan el uso de diferentes herramientas corto-punzantes, manipulación de químicos en diferentes estados y posturas incorrectas acompañadas de movimientos repetitivos.

La actividad a seguir es la identificación de los controles existentes, encontrando que la empresa en los 12 años de funcionamiento no cuenta con controles para reducir el riesgo.

Luego, se procede a identificar y valorar los riesgos presentes en cada proceso desarrollado en la Peluquería y Barbería Duvani, posteriormente se determinó la aceptabilidad del riesgo.

Para evaluar el riesgo fue necesario calificar el riesgo asociado a cada peligro, considerando la probabilidad, la consecuencia y si los controles para reducir el riesgo fallan, encontrando que los procesos cuentan con un nivel de riesgos 2 y 3. Aunque se manifestó con

anterioridad que esta empresa no cuenta con controles en reducción del riesgo; para evaluar el⁷⁹ riesgo se utilizó la tabla de nivel de riesgo que contempla la GTC 45 de 2012.

Discusión

Este trabajo de investigación logró identificar que los factores de riesgo más representativos en la empresa son los químicos, por la composición de los productos que usan para sus diferentes servicios, mecánicos y biomecánicos, por la manipulación de las herramientas de trabajo y ergonómicos por las posiciones que los trabajadores tienen que adoptar para lograr desarrollar sus actividades, sin embargo, los factores de riesgo con mayor probabilidad de ocurrencia son los mecánicos, biomecánicos y ergonómicos, no obstante, el riesgo biológico también representa un gran impacto, ya que, en el proceso de estilismo, barbería y servicios generales, los trabajadores tienen una probabilidad alta de ingreso de pelo a sus vías respiratorias y ojos.

Estos factores de riesgo se encuentran de gran impacto ya que no hay ninguna medida de intervención. Durante la recolección de información se logró identificar que los trabajadores cuentan con educación técnica en su área, donde reciben instrucciones de cómo evitar y minimizar estos riesgos según las entrevistas realizadas, sin embargo, los únicos elementos de protección personal que usan son los uniformes anti fluido, la mascarilla desechable y los guantes de nitrilo. En la entrevista sin embargo se identificó que no conocen los riesgos biológicos a los cuales se exponen al desarrollar sus actividades laborales, es así como una de las medidas de control descritas son la inducción, reinducción y la adquisición de los insumos necesarios para minimizar la afectación de estos riesgos en la salud de los trabajadores.

Otro de los riesgos de mayor impacto, es el riesgo psicosocial, ya que se encuentra presente en todos los procesos, esto se atribuye a la presencia de personal de la comunidad LGBTI, los cuales en repetidas ocasiones reciben algún tipo de rechazo por parte de los clientes,

ha esto se suma la carga laboral y las relaciones laborales, situación que hace necesaria la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para evidenciar los efectos de los riesgos intra y extralaboral y así abordarlos desde un buen programa de salud mental y programas de bienestar que orienten al trabajador al manejo de habilidades sociales. 80

Además, en el proceso de recolección de información se evidenció que la alta dirección de la empresa no presta interés a la salud y seguridad de sus trabajadores, según lo manifiestan los trabajadores en sus entrevistas de video. Confirmando una de las variables, por las cuales el gremio de la belleza ornamental no cuenta con SG-SST. Otra variable que se logró comprobar fue la informalidad en la que desarrollan sus actividades los trabajadores y que solo tres trabajadores se encuentran afiliados a Salud, mientras que los otros siete no cotizan a salud, pensión y ARL.

Encontrando todos estos vacíos, se llegó a la conclusión de diseñar la propuesta de un SG-SST, acorde a la naturaleza y necesidades de la empresa, con el fin de prevenir enfermedades laborales a través de la promoción de salud, las intervenciones de fácil acceso y disponibles en el contexto de la empresa, con personal calificado y que estas intervenciones tengan seguimiento con mediciones a través de indicadores medibles y ajustados a la realidad del Sistema en Duvani.

Lo anterior, confirma que la informalidad del sector de la belleza junto al desinterés y la falta de información en materia de SST, crean el escenario perfecto para que no se implemente un SG-SST que garantice a los trabajadores condiciones óptimas de salud y seguridad laboral.

Propuesta de Solución

El diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la Peluquería y Barbería Duvani, con base en los estándares dispuestos en la resolución 0312 de 2019, para empresas con menos de 10 trabajadores, se desarrolla con metodología basada en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y busca satisfacer las necesidades en lo

relacionado con la salud y seguridad de los empleados, el SG-SST, se estructura junto con el 81
empleador y los trabajadores, siempre en pro del diseño e implementación de medidas de
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las acciones de
intervención y control.

La planificación es el eje de este sistema y contempla documentos sobre recursos
humanos, técnicos, financieros, materiales, tecnológicos, intangibles y todo aquellos necesarios
para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ,
Capacitación en el SG-SST, incluye conformación y capacitación del COPASST y del comité de
convivencia, también se desarrolla en esta etapa la Política SST, los Objetivos del Sistema, la
evaluación inicial del SG-SST según la resolución 0312 de 2019, que refleja el estado actual de
la Peluquería- Barbería Duvani en materia de SST y contiene también las métricas de
enfermedad y accidentalidad del año pasado con el fin de identificar las prioridades en SST,
continúa con el Plan Anual de Trabajo, el manual de Conservación de la documentación y el
procedimiento para la Rendición de cuentas.

En la etapa del Hacer se establecen los estándares en Gestión de la salud: que según la
resolución 0312 de 2019 son condiciones de salud en el trabajo, registro, reporte e investigación
de las enfermedades laborales, e incidentes y accidentes de trabajo y mecanismos de vigilancia
de la salud de los trabajadores, la Gestión de peligros y riesgos incluye la Identificación de
peligros, evaluación y valoración de riesgos, medidas de prevención y control para intervenir los
peligros y riesgos y la Gestión de amenazas: Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de
emergencias (Mintrabajo, 2019i).

La Verificación del SG-SST, es la tercera etapa y comprende la gestión y resultados del
SG-SST, se definen los indicadores de estructura, proceso y resultados del SG-SST y el
seguimiento a los mismos y el procedimiento de la auditoría anual (Mintrabajo, 2014).

Por último, el Actuar donde se encuentra el estándar de mejoramiento se cuenta con 82 el manual de acciones preventivas y correctivas necesarias, y de formulación de planes de mejoramiento, con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del sistema general de riesgos laborales.

A continuación, se presenta el diseño del SG-SST para la Peluquería y Barbería Duvani bajo el marco normativo de la resolución 0312 de 2019 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

ORGANIZACIÓN

Información básica de la empresa

Nit:	700 151 227-1
Razón Social:	Peluquería y Barbería Duvani
Dirección:	Calle 20 #82-52 Local 203-A Centro Comercial Hayuelos
Ciudad:	Bogotá D.C
Departamento:	Cundinamarca
Teléfono:	319 355 8447
ARL:	Por definir
Clase de Riesgo	I
Representante Legal:	José Duvan Castaño López

Actividad Económica

Peluquería y otros tratamientos de belleza

Número de Trabajadores

La Peluquería y Barbería Duvani cuenta con diez (10) empleados.

Descripción de Productos y Servicios

La Peluquería y Barbería Duvani presta los servicios de corte, cepillado, colorimetría, 83
keratina, tratamiento capilar, barbería, manicura y pedicura tradicional y en seco.

Misión

En Duvani Peluquería y Barbería satisfacemos a nuestros clientes brindándoles la mejor atención y asesoría en imagen y belleza, con el compromiso de un servicio de calidad, en un ambiente ideal para el servicio ornamental, con personal altamente calificado para generar una total confianza en sus clientes.

Visión

Para el año 2025, Duvani Peluquería y Barbería, se posicionará como uno de los primeros en el mercado de Bogotá D.C de la belleza ornamental para damas y caballeros, las preferencias de nuestros clientes serán satisfechas por personal capacitado en actividades cosméticas, al día con la tecnología y las innovaciones en el campo.

Principios

Brindar atención oportuna

Respeto por la dignidad humana

Trabajo en equipo

La calidad compromiso de todos

Responsabilidad social

Excelentes relaciones con socios, usuarios, clientes y proveedores de servicios

Espíritu emprendedor

Valores

Actitud de servicio: Disposición para brindar soluciones a las necesidades del cliente, con calidez, consideración y amabilidad.

Seguridad: Garantía de integridad de las personas, bienes y servicios.

Trabajo en equipo: El aporte de todos para lograr los objetivos institucionales.

84

Ética: Valorar, decidir y actuar con coherencia buscando el bien común.

Respeto: Trato humano digno y justo.

POLÍTICAS

Políticas del SGSST

En cumplimiento con los artículos 2.2.4.6.5, 6 y 7 del decreto 1072 de 2015 la alta dirección con la participación de todos los trabajadores define la política de SST que es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario, adicionalmente se encuentra publicada en la sede de Peluquería y Barbería Duvani.

La política es revisada por la alta dirección; en caso que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST será actualizada, fechada y firmada por el representante legal. (Mintrabajo, 2015e).

La política de seguridad y salud en el trabajo se implementa a la par con las políticas de Control de Cigarrillo, Alcohol y Sustancias psicoactivas y de Elementos, Política De Prevención De Acoso Laboral y Equipos de Protección Personal, se relacionan a continuación:

Anexo 1	SG.SST.P.001	Política del SG-SST
Anexo 2	SG.SST.P.002	Política de Control de Cigarrillo, Alcohol y Sustancias psicoactivas
Anexo 3	SG.SST.P.003	Política de Elementos y Equipos de Protección Personal
Anexo 4	SG.SST.P.004	Política De Prevención De Acoso Laboral

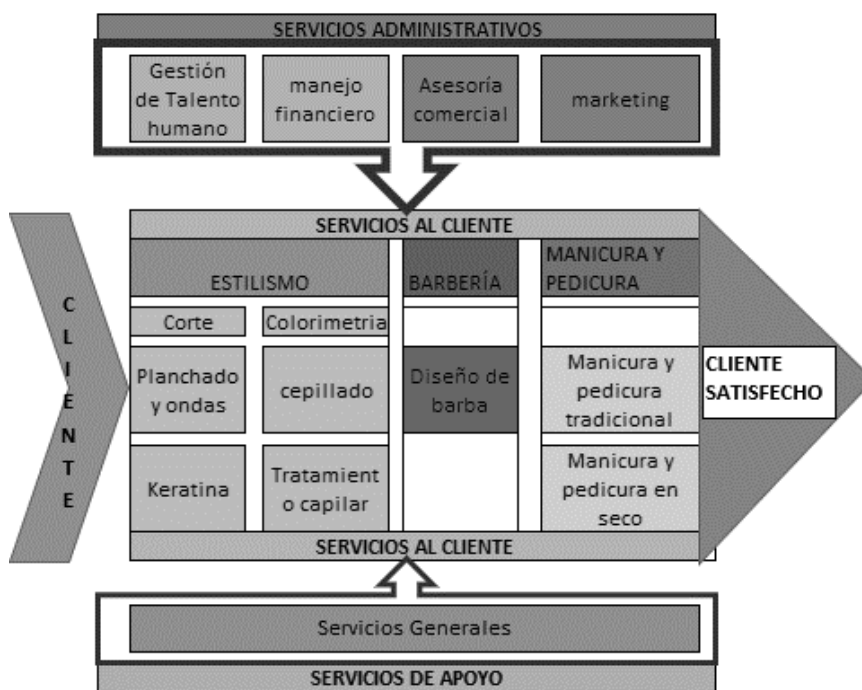
Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos se especificarán junto a los indicadores de calidad, el cumplimiento en planeación estratégica, la fuente, la meta década uno, la frecuencia de evaluación de cada uno y el responsable del cumplimiento y seguimiento del desempeño.

Anexo 5 SG.SST.F.001 Objetivos estratégicos del SG-SST

Contexto de la Organización

Figura 31.
Mapa de procesos



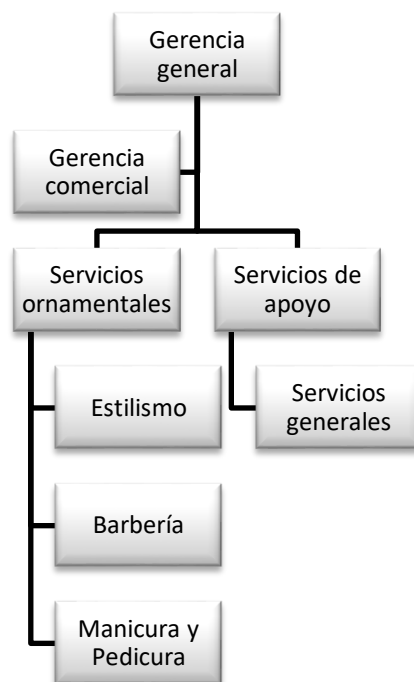
Fuente: Autoría propia

Factores Internos y externos de la organización

La Peluquería y Barbería Duvani determina sus cuestiones externas e internas pertinentes para el desarrollo del SGSST y que afectan la capacidad de alcanzar los objetivos del SGSST. Determinando las partes interesadas, las necesidades y expectativas de cada stakeholder y las variables endógenas y exógenas al SGSST y la empresa.

Anexo 6	SG.SST.F.002	Matriz PESTAL
Anexo 7	SG.SST.MP.001	Mapa de procesos
Anexo 8	SG.SST.F.003	Matriz de Stakeholders
Anexo 104	SG.SST.AL.001	Alcance

Figura 32.
Organigrama



Fuente: Autoría propia

A continuación, se detallan los turnos y horarios en Duvani Peluquería y Barbería:

Tabla 5.
Turnos de trabajo-horarios.

Área	Hombres	Mujeres	Subtotal	Jornada Laboral
Administrativos	1	1	2	8 horas
Operativos	4	3	7	2 manicurista (4h-4h), 2 barbero (8H), 3 estilistas (2x8h-4h)
Otros	0	1	1	8 horas
Total	5	5	10	

Fuente: Autoría propia

Funciones y Responsabilidades

Peluquería Y Barbería Duvani es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 2 del decreto 1072 DE 2015 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido el *Manual de roles*, responsabilidad y autoridad del SST en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo (Mintrabajo, 2015f).

A continuación, se relaciona el manual de roles y sus responsabilidades del SG SST:

Anexo 9	SG.SST.MA.001	Manual De Roles, Responsabilidades Y Autoridad Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo
Anexo 10	SG.SST.F.004	Acta asignación del responsable del SGSST

Aspectos Jurídicos y Laborales.

En la Peluquería y Barbería Duvani se vigila y acompaña los requisitos legales a cumplir dentro del SGSST, con el fin de desarrollar las herramientas efectivamente.

Anexo 11	SG.SST.PR.001	Procedimiento de Identificación de Requisitos Legales
----------	---------------	---

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Establece las acciones preventivas para los posibles accidentes, incidentes y enfermedades de tipo laboral, con el fin de garantizar condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los empleados, según la normatividad vigente en Colombia. .

La empresa elaborará el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Salud y Protección Social y se encontrará publicado en el área de casilleros de los empleados. Cuando se presente una actualización en los procesos productivos, procedimientos, En caso de que se modifiquen los procedimientos, instalaciones, los procesos productivos o algún otro factor que afecte la forma en que desarrollan las actividades contractuales los empleados, el programa se modificará de acuerdo a las nuevas condiciones de riesgo presentes.

Con referencia a lo anterior se elabora el reglamento higiene y seguridad industrial.

Anexo 12 SG.SST.RHSI Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Comité Paritario de Seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo

Dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y Decreto 1072 de 2015, Duvani

Peluquería Y Barbería contará con un COPASST, por lo que tendrá procedimientos para su conformación y funcionamiento en los formatos diseñados así:

Anexo 13 SG.SST.PR.002 Procedimiento para la elección y conformación de COPASST

Anexo 14 SG.SST.F.005 Formato de Convocatoria Elección del COPASST

Anexo 15 SG.SST.F.006 Formato Inscripción De Los Candidatos al COPASST

Anexo 16 SG.SST.F.007 Formato de Voto Para Elección del COPASST

Anexo 17 SG.SST.F.008 Formato Acta de Apertura de Elecciones del COPASST

Anexo 18 SG.SST.F.009 Registro de Votantes para el COPASST

Anexo 19 SG.SST.F.010 Formato de Acta de Cierre de Votación Y Escrutinio Para
COPASST

Anexo 20 SG.SST.F.011 Formato De Acta de Conformación del COPASST

Anexo 21 SG.SST.F.012 Formato Acta de Reunión del COPASST

Comité de Convivencia Laboral

Peluquería Y Barbería Duvani tendrá un comité de convivencia laboral, atendiendo lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, como una medida para prevenir el acoso laboral. Sesionará de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia contará con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo, para ello se diseñó o adoptó formatos y procedimientos, así:

Anexo 22	SG.SST.PR.003	Procedimiento para la elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral
Anexo 23	SG.SST.F.013	Formato de Convocatoria Elección del Comité de Convivencia Laboral
Anexo 24	SG.SST.F.014	Formato Inscripción De Los Candidatos al Comité de Convivencia Laboral
Anexo 25	SG.SST.F.015	Formato de Voto Para Elección del Comité de Convivencia Laboral
Anexo 26	SG.SST.F.016	Formato Acta de Apertura de Elecciones del Comité de Convivencia Laboral
Anexo 27	SG.SST.F.017	Registro de Votantes para el Comité de Convivencia Laboral
Anexo 28	SG.SST.F.018	Formato de Acta de Cierre de Votación Y Escrutinio Para el Comité de Convivencia Laboral
Anexo 29	SG.SST.F.019	Formato De Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral

Definición de Recursos

La Alta Dirección de Duvani Peluquería Y Barbería Duvani, destina y planifica los recursos financieros, humanos, técnicos, tecnológicos, físicos e intangibles, en cumplimiento con el artículo 2.2.4.6.8 numeral dos y cuatro del decreto 1072 de 2015 y así las partes interesadas del SG-SST puedan desarrollar sus actividades de forma efectiva.

Anualmente se destinará un presupuesto detallado aprobado y verificado periódicamente por la alta dirección según la planificación del plan anual de trabajo. La organización también promueve que los contratistas y subcontratistas locales desarrollen su propio SG-SST. En la asignación de recursos para la gestión del sistema SG-SSST, en cada uno de los proyectos.

Para la definición de recursos se tendrán en cuenta los siguientes documentos:

Comunicación, Participación y Consulta

En cumplimiento a lo dispuesto por la norma ISO 45001 de 2018 y el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4, 9 y 14 la Peluquería Y Barbería Duvani, establecerá en su SG-SST mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT (Mintrabajo, 2015g).

Duvani se comunicará con sus partes interesadas externa a través del correo electrónico de duvani.hayuealos@gmail.com. Adicionalmente las partes interesadas externas podrán comunicarse al teléfono 3193558447.

Aquellas comunicaciones físicas que sean remitidas a las instalaciones de Duvani y que 91 tengan relación con el SG-SST, deberán ser recibidas y tramitadas por el “Responsable de SST”.

Duvani deberá comunicar a los visitantes las recomendaciones de seguridad que debe conservar en su estadía, al ingresar a las instalaciones.

La Peluquería Y Barbería Duvani en atención a lo normado en el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 9, permitirá la participación de los empleados en la ejecución de la metodología de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y en las reuniones del COPASST; para lo cual se utilizará el correo electrónico, WhatsApp y el programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros (Mintrabajo, 2015h).

Por otro lado, La empresa llevará registros de quejas por incidentes con sus grupos de interés ocurridos (Discriminación, Seguridad, Salud, Ambiente, prácticas corruptas) en relación con aspectos de SST a y respuestas a dichos incidentes).

Se relaciona procedimiento para tener comunicación, participación y consulta con el personal externo e interno.

Anexo 32	SG.SST.PR.004	Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta
Anexo 33	SG.SST.F.022	Matriz de comunicaciones
Anexo 34	SG.SST.G.001	Guía-instructivo de encuestas y entrevistas semi-estructuradas

Competencia Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo

Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo, cuanta más

información previa tengan los nuevos trabajadores en relación con la organización, más fácil 92 será el proceso de socialización. Cuanto más se involucre a los nuevos trabajadores en las actividades que van a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayores serán su compromiso y su rendimiento y menor será la probabilidad de tener accidentes e incidentes relacionadas con su actividad laboral.

Según el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11 parágrafo 1 y 2, cuando un empleado nuevo ingresa deberá recibir una capacitación de inducción en sus funciones contractuales y temas SST:

Generalidades de la Organización (Misión, Visión), Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo, Política de SST, Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo, Reglamento de higiene y seguridad industrial, Funcionamiento del comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo, Funcionamiento del comité de convivencia laboral, Plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias, Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles, Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea, Responsabilidades generales en SST, Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales y Aspectos e impactos ambientales inherentes a la actividad (Mintrabajo, 2015i).

La inducción y reinducción será evaluada por los empleados que la recibieron, con el fin de verificar su efectividad, para ello Duvani contará con formatos de evaluación de inducción y reinducción, los cuales se encuentran aprobados y revisados por el gerente general de la empresa.

La reinducción se deberá hacer nuevamente a los empleados trascurrido un año de haber recibido la inducción y también deberá recibirla aquellos empleados que tuvieron incidentes o accidentes laborales.

Como registro de esta inducción quedara el formato P.F-023.

Anexo 35	SG.SST.PR.005	Procedimiento de Inducción y Reinducción
Anexo 36	SG.SST.F.023	Formato de Evaluación y/o re-inducción en SST
Anexo 37	SG.SST.F.024	Formato Inducción y re-inducción en SST

Programa de Capacitación y Entrenamiento

La Peluquería Y Barbería Duvani dando cumplimiento con el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11, contará con un Programa de Capacitación y Entrenamiento Anual con el fin de informar a los empleados temas de interés en materia de STT.

Con lo anterior se relaciona programa de capacitación y sus formatos correspondientes.

Anexo 38	SG.SST.PG.001	Programa de Capacitación y entrenamiento anual
Anexo 39	SG.SST.F.025	Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento en SGSST
Anexo 40	SG.SST.F.026	Formato Registro de Asistencia

Documentación, Control de Documentos y Registros

Según el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.12 y conservarlos según el artículo 2.2.4.6.13, Duvani definió este manual para detallar los elementos del SG-SST, Además, se diseñará un procedimiento de control de registros, contará también con un listado maestro de documentos, con el fin de conocer la trazabilidad de los diferentes documentos y así poder controlar y conocer las diferentes actualizaciones, el lugar de almacenamiento, entre otras.

Duvani en cumplimiento con el decreto 1072 de 2015 garantizará la conservación por un periodo mínimo de 20 años y mantenimiento de la información documentada.


Los documentos se encontrarán en el SharePoint de la empresa, al cual solo tiene acceso el gerente general y el responsable del SG-SST.

A continuación, se enuncia procedimientos y formatos de control de documentos.

Anexo 41	SG.SST.F.027	Listado Maestro de Documentos y Registros
----------	--------------	---

Para elaborar un nuevo documento del SG-SST o actualizar uno existente se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Encabezado.

	PROCESO:	Código:
		Fecha:
	SUBPROCESO:	Versión:
	NOMBRE DEL DOCUMENTO	No. De pagina

Definición de responsable: La elaboración o actualización de cualquier documento del SGSST deberá tener asignadas las responsabilidades en cuanto a elaboración y revisión.

ELABORO	REVISO	APROBÓ
Especialista SGSST	Especialista SGSST	Gerente

Legibilidad: Todo documento del sistema debe tener un título acorde al contenido y se redactarán de forma clara y entendible para el usuario.

Tipografía: Para la elaboración de los documentos se empleará la fuente “Arial” con un tamaño 12 a doble espacios y en las tablas fuente “Tahoma” tamaño 10, con espaciado sencillo.

Formatos: Los documentos del SG-SST tendrán un margen de 2.54 cm en la parte superior e inferior y una margen de 2.54 cm en la parte izquierda y derecha. En el encabezado con tres recuadros se indicará en la parte izquierda el nombre de la empresa en el centro el nombre del SG-SST y el título del documento y en la parte derecha la codificación, versión y fecha.

Procedimientos: Los procedimientos del SG-SST tendrán un margen de 2.54 cm en la parte superior e inferior y una margen de 2.54 cm en la parte izquierda y derecha. El cuerpo del procedimiento contemplará la siguiente estructura:

Objetivo,

Alcance,

Definiciones,

Documentos de referencia,

Descripción de actividades, aquí se presentará la información de la siguiente forma:

No.	Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registro

Resultado final,

Relación de formatos, esta relación se debe presentar así:

Código	Nombre del Formato

Anexos

Control de Cambios, el control de cambios se registra en el siguiente formato:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio

Las identificaciones de los documentos del sistema contarán con un código y con un título, la codificación será registrada así:

Tabla 6.
Identificación del documento

Código	Documento
SG.SST.P.XXX	Política
SG.SST.F.XXX	Formato

SG.SST.M.XXX	Matriz
SG.SST.MP.XXX	Mapa
SG.SST.MA.XXX	Manual
SG.SST.PR.XXX	Procedimiento
SG.SST.G.XXX	Guía

Fuente: Autoría propia

Actualización.

La actualización de los documentos se realizará cuando se presenten cambios en el SG-SST, para ello se revisará la documentación a actualizar, luego se realizarán las modificaciones actualizando el número de versión, a fin de que siga vigente; si el documento pierde vigencia, se identificará como documento obsoleto y se procederá a formular el documento nuevo con los requisitos descritos con anterioridad.

Cada vez que se actualice o se formule un nuevo documento, se procederá a diligenciar el control de cambios en los documentos afectados y se actualizará el listado maestro de documentos.

Archivo.

Los documentos estarán localizados y archivados en la oficina de la Gerencia General, quien velará por la conservación de los documentos físicos, los documentos digitales se encontrarán en una carpeta compartida con gerencia que pueden ser editados y mejorados por el responsable SST.

Los documentos obsoletos se guardarán en una carpeta tanto físico como digital con el nombre de “Copia Obsoleta”.

Se deberán conservar por 20 años, contados a la fecha que culmina la relación laboral del trabajador con la Peluquería, los documentos relacionados a continuación: Los resultados de la encuesta sociodemográfica y del estado de salud de los trabajadores, los conceptos médicos ocupacionales de ingreso periódicos y de retiro del trabajador, los resultados de medición y

seguimiento del clima laboral, Registros de asistencia a capacitaciones en SST y registros de entrega de EPP a los trabajadores. 97

PLANEACIÓN

Objetivos y Metas

Según el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.18, los objetivos deberán cumplir la política de SST, para ello se definió una matriz de objetivos estratégicos, los cuales se traducen a los indicadores de proceso del SG-SST. Lo que permite a la empresa realizar la trazabilidad y seguimiento del cumplimiento de los objetivos y metas, dicho seguimiento se ejecuta de acuerdo a lo establecido en la matriz.

Se relaciona formato de indicadores en la cual se encuentra en medio magnético en el SharePoint de la organización.

Anexo 42 SG.SST.F.028 Formato de indicadores

Requisitos Legales

Duvani está comprometida con el cumplimiento los requisitos legales vigentes en materia de SG-SST aplicables a la organización, según artículo 2.2.4.6.12 numeral 15, artículo 2.2.4.6.17 numeral 1, artículo 2.2.4.6.16 numeral 1, artículo 2.2.4.6.22 numeral 1, artículo 2.2.4.6.18 numeral 4, artículo 2.2.4.6.31 numeral 13, artículo 2.2.4.6.34 numeral 7 del decreto 1072 del 2015.

Para ello se desarrolló un formato de matriz de requisitos legales, la cual permitida registrar la identificación de la jerarquía de la norma, el alcance a la naturaleza de la empresa y su aplicación y como Duvani cumple con dicha norma, lo que permite desarrollar métricas que muestren el cumplimiento legal en Duvani. Así mismo la matriz según el alcance de la norma y su jerarquía, mostrará a quien será comunicada.

A continuación, se relación la normatividad legal vigente.

98

Anexo 43 SG.SST.F.029 Formato Matriz de Requisitos Legales en SGSST

Identificación De Peligros Y Valoración De Riesgos

En cumplimiento a los artículos 2.2.4.6.15, artículo 2.2.4.6.16 numerales 2,3, artículo 2.2.4.6.20 numeral 6 del decreto 1072 del 2015, La Peluquería Y Barbería Duvani contará con una guía de implementación basada en la GTC 45 de 2012, esta guía aplicará para todos los procesos y actividades desarrolladas cuando se realicen cambios de naturaleza física, tecnológica u operacional de cualquier proceso o actividad y cuando las partes interesadas influyan directamente en los procesos y/o actividades de la organización.

La metodología adoptada de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos expuesta en la GTC 45 de 2012, tendrá en cuenta la jerarquización de las medidas de intervención en los peligros identificados a cada uno de sus procesos.

Las medidas de control que se propusieron según la valoración del riesgo y probabilidad de ocurrencia, serán tenidas en cuenta para la formulación de los programa de medicina preventiva y del trabajo, también serán participes en el programa de higiene y seguridad industrial, estos controles serán vigilados y medidos de acuerdo al impacto en la prevención y mitigación de accidentes y enfermedades laborales.

Anexo 44	SG.SST.G.002	Guía implementación GTC 45 de 2012
Anexo 45	SG.SST.M.001	Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles, procedimiento de GTC 45 de 2012 y jerarquización de medidas
Anexo 46	SG.SST.F.030	Formato de Identificación de Peligros

Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo

El programa de medicina preventiva y del trabajo, tiene por objeto implementar en la empresa medidas de prevención, control y mitigación de la salud de los empleados, garantizando un ambiente de trabajo sano y seguro, que le permita al empleado desarrollar sus actividades contractuales en condiciones óptimas.

Anexo 47	SG.SST.F.031	Formato Reporte de Actos y Condiciones inseguras
Anexo 48	SG.SST.PR.006	Procedimiento de gestión de actos y condiciones inseguras
Anexo 49	SG.SST.F.032	Formato seguimiento a reporte de inspecciones actos y condiciones inseguras
Anexo 50	SG.SST.F.033	Formato de inspecciones de Seguridad
Anexo 51	SG.SST.F.034	Formato descripción sociodemográfica
Anexo 52	SG.SST.PR.007	Procedimiento para la Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales
Anexo 53	SG.SST.F.035	Formato De Solicitud De Cita Ocupacional
Anexo 54	SG.SST.PG.002	Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo
Anexo 55	SG.SST.PG.003	Programa Osteomuscular
Anexo 56	SG.SST.PG.004	Programa Cardiovascular
Anexo 57	SG.SST.F.036	Formato Matriz Consolidada Riesgo Cardiovascular
Anexo 58	SG.SST.PG.005	Programa De Higiene Postural Y Pausa Activas
Anexo 59	SG.SST.F.037	Registros de pausas activas
Anexo 60	SG.SST.PG.007	Programa de estilo de vida saludable
Anexo 61	SG.SST.F.038	Encuestas Estilo De Vida Saludable de trabajo
Anexo 62	SG.SST.MA.002	Manual de sistema de vigilancia epidemiológica
Anexo 63	SG.SST.PG.006	Programa de orden y aseo
Anexo 64	SG.SST.F.038	Formato inspección de orden y limpieza
Anexo 65	SG.SST.F.039	Formato Profesiograma
Anexo 66	SG.SST.F.040	Formato solicitud de descarte
Anexo 67	SG.SST.F.041	Formato solicitud de reposición
Anexo 68	SG.SST.PR.008	Procedimiento para la Elección, Inspección, Reposición, Uso y Cuidado de los EPP
Anexo 69	SG.SST.F.042	Formato Matriz de Elementos de Protección Personal
Anexo 70	SG.SST.F.043	Formato Inspección de Elementos de Protección Personal
Anexo 71	SG.SST.F.044	Entrega de protección personal (EPP)

Con la identificación y evaluación de los factores psicosociales y sus efectos determinados a través de la batería validada en Colombia, se debe formular el plan de intervención de estos factores, que incluya un programa de prevención, acorde a lo descrito en la resolución número 2646 de 2008.

Programa de Higiene Industrial

El programa de Higiene Industrial comprende actividades encaminadas a identificar, evaluar y controlar los factores ambientales que pueden ser peligrosos para los empleados de Duvani.

A continuación, se relaciona el programa de higiene industrial.

Anexo 72	SG.SST.PG.008	Programa de Higiene Industrial
Anexo 73	SG.SST.PL.001	Plan de residuos y sanitaria
Anexo 74	SG.SST.G.004	Guía de manipulación de químicos
Anexo 75	SG.SST.MA.003	Responsabilidad ambiental
Anexo 76	SG.SST.PT.001	Protocolo de Bioseguridad COVID-19
Anexo 77	SG.SST.F.045	Acta Compromiso trabajadores COVID-19
Anexo 78	SG.SST.PT.002	Protocolo de Bioseguridad General

Para ejecutar las mediciones y estudios de higiene, Duvani debe asegurarse de que el responsable de esta actividad cuente con la licencia de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social y debe asegurarse que las herramientas a usar están debidamente calibradas. Los resultados de estos estudios y mediciones serán conservados y mantenidas como información documentada y serán tomadas en cuenta para la identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.

El programa de Seguridad Industrial está compuesta de actividades y metodologías que permiten identificar los peligros y evaluar y valorar los riesgos, con el fin de diseñar los controles para evitar accidentes de trabajo.

A continuación, se detallan las actividades que se desarrollarán en este programa:

Anexo 79	SG.SST.PG.009	Programa de Seguridad Industrial
Anexo 80	SG.SST.F.046	Formato de inspección de estado a las instalaciones, maquinaria y equipos
Anexo 81	SG.SST.F.047	Formato de mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos y herramientas

Los programas de gestión de riesgos específicos, son definidos de acuerdo a la identificación de peligros y valoración de riesgos para los riesgos de nivel Muy Alto según la GTC de 2012.

Se realizará evaluación periódica del(os) programa(s) de gestión por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de los mismos.

Plan de Trabajo

Con el fin de cumplir el ciclo Deming y el marco legal en materia de SST, Duvani desarrollará un plan de trabajo anual, el cual incluirá las actividades propuestas en los programas antes mencionados. El plan anual dará respuesta a la política de SST y tendrá en cuenta los controles propuestos en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

A continuación, se desarrollará el plan anual de trabajo SGSST.

Anexo 82	SG.SST.F.048	Formato Plan de trabajo anual en SG-SST
----------	--------------	---

Gestión del Cambio

En cumplimiento a los artículos 2.2.4.6.26 y 2.2.4.6.30 numeral del decreto 1072 de 2015 la Peluquería Y Barbería Duvani, deberá evaluar y planear los cambios, para ello Duvani diseñará un procedimiento para la gestión del cambio, el cual define el impacto y dicta los parámetros para desarrollar una correcta gestión del cambio a nivel interno y externo.

Para la Gestión del cambio se tendrán en cuenta los siguientes aspectos de acuerdo al procedimiento:

Cambio Permanente.

Cambio que se establece indefinidamente por requerimiento de la actividad, el negocio, el cliente y el cual reemplaza o modifica cualquiera de los aspectos nombrados.

Cambio Temporal.

Aquel que es planeado y efectuado con la intención de retornar a las condiciones de diseño originales después de un tiempo específico. Los cambios temporales están sujetos a las mismas evaluaciones que los cambios permanentes.

Cambio de Emergencia.

Cambio que sigue un camino corto a través del procedimiento normal de manera que se pueda ejecutar rápidamente. La documentación detallada requerida se completará posteriormente y solo entonces el cambio se clasificará como temporal o permanente.

Cambios Organizacionales.

Aquel que garantiza que los niveles individuales y colectivos de experiencia y conocimiento se mantengan y sean cuidadosamente considerados.

Antes de realizar los cambios la alta dirección y el responsable del SG-SST deberán capacitar a los empleados respecto a las modificaciones.

Anexo 83	SG.SST.PR.009	Procedimiento para la gestión del cambio
Anexo 84	SG.SST.F.049	Formato para la Gestión del Cambio

Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

En cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 artículo 2.24.6.2 numeral 17, artículo 2.2.4.6.12 numeral 12, artículo 2.2.4.6.16 literal 3,4, artículo 2.2.4.6.20 numeral 10, artículo 2.2.4.6.21 numeral 11, artículo 2.2.4.6.25, artículo 2.2.4.6.28 numeral 4, Duvani Peluquería y Barbería desarrollará un plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias según la naturaleza de su empresa y el alcance del centro comercial Hayuelos en este aspecto.

El principal objetivo del procedimiento es definir las pautas para identificar, prevenir, mitigar, controlar, atender y valorar la atención de las situaciones potenciales de emergencia.

A continuación, se relacionan los documentos del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias.

Anexo 85	SG.SST.F.050	Acta de convocatoria brigada de emergencia
Anexo 86	SG.SST.PL.002	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias
Anexo 87	SG.SST.F.051	Planilla de inscripción a brigadas
Anexo 88	SG.SST.F.052	Acta de conformación de la brigada de emergencia y comité operativo de emergencia
Anexo 89	SG.SST.F.053	Hoja de vida de los brigadistas
Anexo 90	SG.SST.F.054	Formato de Informe de simulacros
Anexo 91	SG.SST.F.055	Matriz DOFA
Anexo 92	SG.SST.F.056	Formato acta de reunión brigadas
Anexo 93	SG.SST.F.057	Formato control visitantes

Duvani cuenta con formato, guías, procedimientos y formatos para la selección y evaluación de proveedores.

Anexo 94	SG.SST.F.058	Formato de base de datos ingreso y tipo de contratación y aportes de empleados
Anexo 95	SG.SST.F.059	Ciclo de vida de recursos
Anexo 96	SG.SST.G.005	Guía determinación de recursos
Anexo 97	SG.SST.PR.010	Procedimiento de compras

Anexo 98	SG.SST.PR.011	Procedimiento para contratistas
Anexo 99	SG.SST.F.060	Formato para la requisición de producto o servicio
Anexo 100	SG.SST.F.061	Formato de selección y evaluación de proveedores

VERIFICACIÓN

Supervisión y Medición de los Resultados

Peluquería Y Barbería Duvani establecerá un procedimiento, guías y formatos, con el fin de realizar seguimiento a los controles y otras disposiciones en el SG-SST

La evaluación del desempeño del SG-SST permitirá a Duvani conocer que tan efectivas han sido las actividades puestas en marcha.

Adicionalmente se realizará seguimiento a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral y ausentismo y morbimortalidad.

A continuación, se relacionan el procedimiento de medición y el seguimiento de desempeño.

Anexo 101	SG.SST.PR.012	Procedimiento para medición, monitoreo, análisis y evaluación de desempeño
Anexo 102	SG.SST.G.006	Guía de evaluación de impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad.
Anexo 103	SG.SST.F.062	Formato de evaluación de impacto
Anexo 105	SG.SST.F.063	Evaluación de desempeño

Supervisión Proactiva

En cumplimiento al artículo 2.2.4.6.31 numeral 7 del Decreto 1072 de 2015 Duvani realizará la supervisión periódica de información cualitativa, como apreciaciones o comentarios de la eficacia del SG-SST entre los empleados. Con el fin de tener más fundamentos e información para la toma de decisiones.

Supervisión Reactiva

La supervisión reactiva por parte de Duvani Peluquería y Barbería se enfoca en la identificación e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, lo que permitirá identificar las deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión del SG-SST según el artículo 2.2.4.6.31 numeral 23 del decreto 1072 de 2015.

La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores art 2.2.4.6.31 numeral 24 decreto 1072 de 2015.

Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo.

La investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales se desarrollarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución número 1401 de 2007 y los artículos 2.2.4.6.12 numeral 11, 2.2.4.6.21 numeral 6,9, 2.2.4.6.22 numeral 5,8, 2.2.4.6.30 numeral 11, 2.2.4.6.31 numeral 20, 2.2.4.6.32 y 2.2.4.6.34 numeral 3, del Decreto 1072 de 2015.

Anexo 106	SG.SST.PR.013	Procedimiento investigación de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales
Anexo 107	SG.SST.F.064	Formato de informe de enfermedad laboral
Anexo 108	SG.SST.F.065	Formato reporte de accidente de trabajo
Anexo 109	SG.SST.F.066	Formato de investigación de accidentes de trabajo

AUDITORÍA

Una auditoria es un proceso en el que se evalúa la eficacia de un sistema de gestión establecido para cumplir con varias normas o estándares.

Auditorías Internas

Peluquería Y Barbería Duvani, establece que, para lograr la mejora continua, el seguimiento y trazabilidad de las acciones del SG-SST para conocer su efectividad e impacto se deberán desarrollar auditorías internas una vez al año. Para ello las actividades del plan y el programa de

auditoria están diseñadas de acuerdo a lo descrito en los artículos 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.17 literal 106 A numeral 2, párrafo 1, 2.2.4.6.18, capítulo VI, 2.2.4.6.29 y 2.2.4.6.32), 2.2.4.6.33 , 2.2.4.6.34 numeral 3.

Anexo 110	SG.SST.F.067	Formato de programa de auditorías internas
Anexo 111	SG.SST.F.068	Formato Plan de Auditorías
Anexo 112	SG.SST.F.069	Formato de acta de apertura de auditorías
Anexo 113	SG.SST.F.070	Formato de acta de cierre de auditorías
Anexo 114	SG.SST.F.071	Formato lista de verificación
Anexo 115	SG.SST.F.072	Formato de aspectos favorables
Anexo 116	SG.SST.F.073	Formato Informe de Auditorías
Anexo 117	SG.SST.F.074	Formato de evaluación de auditores internos

Revisión por la Alta Dirección

La alta dirección de Duvani evaluará el SG-SST mínimo 1 vez al año los temas relacionados a las auditorías internas y en general al SG-SST según lo establecen los artículos 2.2.4.6.4, capítulo VI, 2.2.4.6.29-2.2.4.6.32, 2.2.4.6.4, capítulo VI, 2.2.4.6.29, 2.2.4.6.32 del decreto 1072 de 2015, estas revisiones le permitirán hacer un seguimiento detallado de las ventajas y oportunidades de mejora en el SG-SST, el impacto en los empleados, la efectividad de las estrategias, el nivel de implementación y alcance del mismo, entre otras. Para ello se diseñaron dos procedimientos y un formato, que permitan desarrollar estas revisiones y registrar la información de formas clara, ordenada y concisa.

Anexo 118	SG.SST.F.075	Modelo informe de desempeño
Anexo 119	SG.SST.PR.014	Procedimiento de rendición de cuentas del SGSST
Anexo 120	SG.SST.PR.015	Procedimiento para la revisión por la alta dirección

Mejora Continua

Duvani según el artículo 2.2.4.6.34 del decreto 1072 de 2015 tiene en cuenta los siguientes aspectos para la identificación de acciones de mejora: Los cambios en legislación que le apliquen, la evaluación de desempeño, los resultados de la implementación de la matriz de la GTC 45 de 2012, los resultados de las auditorías internas del año inmediatamente anterior, los registros e investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, las recomendaciones de los empleados y el COPASST y los resultados de los programas

Acciones Correctivas y Preventivas

Las acciones correctivas y preventivas en Duvani Peluquería y Barbería se registran y controlan en cuatro formatos diferentes, los cuales permiten llevar a cabo un seguimiento detallado de cada una de las actividades planeadas y de este modo poder controlar su implementación oportuna y efectiva. Así Duvani según los artículos 2.2.4.6.2 numeral 10 y 2.2.4.6.33 del decreto 1072 de 2015 garantiza el mejoramiento continuo a través de toma de acciones que impacten positivamente la empresa. Estas acciones están enfocadas en eliminar la causa raíz de la no conformidad de manera lógica y por etapas.

Anexo 121	SG.SST.F.076	Formato Acción Preventiva
Anexo 122	SG.SST.F.077	Formato Acción de Mejora
Anexo 123	SG.SST.F.078	Formato registro no conformidad
Anexo 124	SG.SST.F.079	Formato Acción Correctiva

Según la resolución 0312 de 2019, desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año. En adelante la Peluquería y Barbería Duvani, en el mes de diciembre deberá:

Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.

Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente.

El formulario de evaluación de Estándares Mínimos diligenciado de que trata el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 y los planes de mejora, se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo, de diciembre del año 2020 en adelante.

Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, se tomará la tabla de valores que se presenta en el formato de evaluación inicial, en el cual se relacionan los porcentajes a asignar a cada uno (Mintrabajo, 2019j).

Para la calificación de cada uno de los ítems se guiará por el procedimiento de evaluación inicial.

Anexo 125	SG.SST.PR.016	Procedimiento evaluación de la implementación del sistema
Anexo 126	SG.SST.F.080	Formato auto-evaluación SGSST

Los beneficios de contar con el SG- SST no son únicamente legales, son beneficios que aplican también para los trabajadores, ya que la Peluquería y Barbería Duvani velará por el cuidado de la salud física, mental y social, con espacios de trabajo libres de peligros y con estas condiciones seguras también le permitirá el goce de prestaciones a que haya lugar ante un evento de tipo laboral.

El valor de \$8.464.000,00 de la elaboración del total de los documentos requeridos para la formulación del SG-SST en la Peluquería y Barbería Duvani, sumado al valor del salario de un tecnólogo en SGSST, cuyo costo anual es de \$18.331.430, para la implementación de este, suman \$26.795.430,00 que permitirán la implementación de los estándares mínimos, evitando sanciones económicas descritas el decreto 171 del 2016 del Ministerio del Trabajo las cuales pueden llegar a los 500 SMLMV, más de cuatrocientos cincuenta millones de pesos M/cte, \$454.264.500,00 exactamente.

La Peluquería y Barbería Duvani se aparta de la ilegalidad al implementar el SG-SST, formaliza sus procesos, establece contratos laborales con pago de parafiscales y prestaciones sociales, entrega dotaciones y realiza actividades que brinden al trabajador bienestar y un mínimo de exposición al riesgo en su entorno laboral y hace al aporte a la ARL por empleado de \$4.743.00 al mes, por trabajador al año sería \$56.916,00 aproximadamente, este aporte le permitirá el pago del 100% de la incapacidad laboral al trabajador y no del 66.67% de incapacidad médica por enfermedad general al quedar a cargo de la EPS, pero, es de mayor representatividad un manejo adecuado de los peligros y riesgos laborales de la Peluquería y Barbería Duvani, que evite disminuya la presencia de accidentes o enfermedades laborales, ya que estos eventos generan ausentismo del trabajador y costos no esperados como son: la empresa continuará pagando los parafiscales, los pagos a salud y a pensión y reservando los valores de las prestaciones sociales del

trabajador ausente y deberá realizar el pago de sueldo y prestaciones de la persona contratada¹¹⁰ para suplir al empleado ausente por enfermedad laboral, es así que una incapacidad de 30 días le representa a la empresa un valor adicional de \$ 609.790,00, a este costo se puede adicionar las perdidas en producción ya que el nuevo trabajador debe recibir inducción, para lo cual se asignara uno de los trabajadores de la Peluquería y Barbería Duvani , esto significa reducción del producido de un día de trabajo del trabajador capacitador y la no producción del trabajador suplente, una perdida diaria de \$300.000,00, teniendo en cuenta que se requieren hasta 3 días para la inducción, se convierte en un valor total inesperado de \$909.790,00.

Tabla 5.
Matriz costo beneficio.

Recurso	Unidades	Valor
Recursos humanos		
Profesionales SG-SST	3	\$ 6.000.000,00
Recursos físicos		
Alquiler equipos (1 pc portátil y 1 videograbadora)	6	\$ 480.000,00
Impresiones y copias	400	\$ 200.000,00
Papelería de oficina (Carpetas, sobre manila, lápiz, esfero, cd's, accesorios)	6	\$ 30.000,00
Transporte	3	\$ 100.000,00
Servicios (Energía y internet)	6	\$ 300.000,00
Recursos financieros		
Póliza de calidad y cumplimiento	1	\$ 250.000,00
Subtotal recursos		\$ 7.360.000,00
Reserva de gestión (15% del valor de los recursos)		\$ 1.104.000,00
Valor total de la propuesta		\$ 8.464.000,00

Fuente: Autoría propia

Diseñar el SGSST siguiendo las etapas del proceso PHVA, permite a la empresa cumplir con cada criterio exigido en los estándares mínimos.

Los peligros y riesgos están representados en su mayoría en los cargos operativos de los procesos de estilismo, barbería, pedicura y manicura, servicios generales, que pueden generar dermatitis, irritaciones e infecciones oculares y respiratorias y problemas osteomusculares, por lo que es importante implementar los mecanismos de control de riesgos que minimicen el nivel de exposición al riesgo y con ello disminuir los accidentes y enfermedades laborales.

El cumplimiento del objetivo general del trabajo de investigación se cumple al proponer el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la Peluquería y Barbería Duvani a través del proceso PHVA dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Con el diagnóstico inicial del SG-SST en la Peluquería y Barbería Duvani se evidenciaron los estándares mínimos del Sistema que no se estaban cumpliendo, lo que soporto la necesidad descrita de diseñar el SG-SST con prioridad.

La documentación de la propuesta de diseño del SG-SST de la Peluquería y Barbería Duvani: política, reglamentos, procedimientos, instructivos, formatos, programas, planes, guías y manuales, requeridos para el cumplimiento de los estándares mínimos se realizó en forma organizada, codificada, de fácil aplicación.

La asignación de recursos con destino al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se convierten en una inversión para la Peluquería y Barbería Duvani ya que evitará multas, sanciones, probable cierre de la empresa y mejorará el ambiente laboral y las condiciones de salud de quienes laboran allí.

A continuación, se relaciona todo el documento en el siguiente anexo.

Implementar el SGSST, con los documentos diseñados ya que cumplen con la normatividad y se adaptan al contexto de la Peluquería y Barbería Duvani.

Se recomienda a la Peluquería y Barbería Duvani aplicar la batería de riesgo psicosocial, siguiendo los lineamientos nacionales y teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales afectan el desempeño de la mayoría de los empleados en sus actividades.

Es de gran importancia el compromiso de la alta dirección con la asignación de recursos económicos, humanos, tecnológicos y los que sean necesarios para el efectivo desarrollo del SG-SST, así mismo el compromiso decidido de cada uno de los trabajadores para dar cumplimiento a lo propuesto en los programas que permitirán mejorar sus condiciones de salud en el trabajo.

Es necesario realizar mantenimiento al SG-SST, por parte de la alta dirección y el COPASST con la revisión y evaluación de su ejecución, conservando las evidencias que le permitirá a la Peluquería y Barbería Duvani lograr la mejora continua de sus procesos y demostrar el cumplimiento de los estándares mínimos para la implementación del sistema.

Para la toma de decisiones frente al SGSST, es necesario aplicar el análisis de Costo / Beneficio, puesto que este análisis justifica los beneficios del SGSST acorde a la legislación vigente, para evitar los costos por incumplimiento y costos no esperados por no contar con los riesgos identificados y controlados.

11. Referencias

- Acosta Gómez, B., Salazar Betancourt, A. F., Erazo Moreno, L. P., Chacón Legarda, J. A., & Montero Urresta, F. Á. (2018). Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento aplicado en la Empresa FRANCESK, Belleza a flor de piel. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/18621>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2010, 18 de junio). Resolución 723. Por la cual se reglamenta el procedimiento administrativo de la acreditación voluntaria de los Centros de Cosmetología y similares que operan en la jurisdicción del Distrito Capital y se adopta el Sello de Bioseguridad. Recuperado 28 de marzo de 2021, de http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/resolucion-723-de-2010.pdf
- Arias Gutiérrez, D. (2018). Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Blink spa. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/513>
- Barrera Burgos, A, & Vélez Castrillón, Y. (2020). Propuesta de un sistema de salud y seguridad en el trabajo para un salón de belleza. Baltic salón. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18206>
- Benítez Angulo, B, (2016). Manejo de normas de bioseguridad y riesgos laborales que influyen en las personas que trabajan en las peluquerías de CODESA de la ciudad de Esmeraldas [Thesis, Ecuador _ PUCESE - Escuela de Enfermería]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/653>
- Botero, A. H. (2016). Aportes de los trabajadores independientes al sistema de seguridad social. Revistas Udea. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/download/328433/20785273/>

https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2970/7464_BOLETIN_CENS_O_INFORMALIDAD_final_Vo_RAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caraballo-Arias, Y., Rodríguez, A. R., Rivero, Á. J., Rangel, R. G., & Barrios Covaro, M.

(2013). Riesgos Laborales en Trabajadores de Barberías y Peluquerías de Economía Informal: Caracas, Venezuela. *Ciencia & trabajo*, 15(46), 18-23.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n46/art05.pdf>

Cárdenas, M., & Rozo, S. (2019). Informalidad empresarial en Colombia: problemas y

soluciones. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n63/n63a06.pdf>

Carvajal Villamizar, H. & Clavijo Olarte, L. (2019). Diseño Y Aplicación De Un Programa De

Intervención En Seguridad Y Salud En El Trabajo, Basado En Los Factores De Riesgos Laborales, En Salones De Belleza / Peluquerías De La Avenida Guaimaral De Cúcuta

2019. *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 1(1), 45-48.

<https://doi.org/10.15765/gsst.v1i1.1587>

Congreso de Colombia (1979,16 de julio). Ley 9 de 1979. por la cual se dictan Medidas

Sanitarias. Código Sanitario Nacional.pdf. Recuperado 28 de marzo de 2021, de

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

Congreso de Colombia (2001,30 de noviembre). Ley 711 de 2001 Por la cual se reglamenta el

ejercicio de la ocupación de la cosmetología y se dictan otras disposiciones en materia de salud estética. EVA - Función Pública. Recuperado 27 de marzo de 2021, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14756>

Congreso de Colombia (2002, 17 de diciembre). Por la cual se dictan normas sobre la

organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos

Profesionales. Ley 0776 de 2002. Derecho del Bienestar Familiar [Recuperado 29 de 115 marzo de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0776_2002.htm

Congreso de Colombia (2007,16 de julio). Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos. LEY_1150 de 2007. Recuperado 29 de marzo de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1150_2007.html

Congreso de Colombia (2009,14 de octubre). Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. Ley 1355 de 2009. Derecho del Bienestar Familiar Recuperado 29 de marzo de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1355_2009.htm

Garrigosa, E., & Capelleras, J. (2004). Un análisis comparativo de las características de las microempresas en España. *Universia Business Review* (2), 72-93

Hamann, F., & Mejía, L. (octubre de 2011). Formalizando la informalidad empresarial en Colombia. Obtenido de Banco de la República de Colombia: <http://www.banrep.gov.co/es/node/25547>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), Metodología de la investigación, Mc Graw Hill. sexta edición. (págs. 251– 441). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Icontec (2012) Gtc45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado 28 de marzo de 2021, de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

vocabulario. Recuperado 26 de marzo de 2021, de

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>

Lescano Almache, F. (2019). Análisis de la influencia que ejercen los riesgos ergonómicos sobre los trabajadores que ejecutan las labores de MARTINA SPA PELUQUERÍA con fines de la elaboración de un programa de prevención de los mismos.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7194>

Lozano Ramírez, T, & Montero Martínez, R. (2015). Análisis de los riesgos ocupacionales que se originan en peluquerías y lugares de estéticas: Proposiciones para su control. 44, 14.

<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10676/A0059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de la Protección Social. (2005, 27 de enero). Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Resolución Número 0156 de 2005. Ministerio de Salud.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2005, 15 de junio). Resolución 2117. Por la cual se establecen los requisitos para la apertura y funcionamiento de los establecimientos que ofrecen servicio de estética ornamental tales como, barberías, peluquerías, escuelas de formación de estilistas y manicuristas, salas de belleza y afines y se dictan otras disposiciones. Recuperado 28 de marzo de 2021, de

http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/resolucion-2117-de-2010.pdf

Ministerio de Protección Social (2006, 16 de agosto). por la cual se adopta el Manual de 117

bioseguridad para establecimientos que desarrollen actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental. Resolución 2827 de 2006.

Derecho del Bienestar Familiar. Recuperado 27 de marzo de 2021, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2827_2006.htm

Ministerio de Protección Social (2007, 5 de junio). Resolución 2346. Por la cual se regula la

práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y el contenido de las

historias clínicas ocupacionales. Derecho del Bienestar Familiar. Recuperado 29 de

marzo de 2021, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm

#16

Ministerio de Protección Social (2007, 16 de agosto). Por la cual se adoptan las Guías de

Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. Resolución 2844 de

2007. Derecho del Bienestar Familiar. Recuperado 29 de marzo de 2021, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2844_2007.htm

Ministerio de Protección Social (2009). Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la

Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. Resolución 1918 de 2009.

Derecho del Bienestar Familiar. Recuperado 29 de marzo de 2021, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1918_2009.htm

Ministerio de la Protección Social (2011), Guía técnica para el análisis de exposición a factores

de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la

enfermedad profesional, Recuperado 28 de marzo de 2021, de

[https://comunicandosalud.com/wp-](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)

[content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)

Ministerio de Salud. (2007, 14 de mayo). por la cual se reglamenta la investigación de 118

incidentes y accidentes de trabajo. Resolución 1401 de 2007. Recuperado 29 de marzo de 2021, de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Ministerio de Salud (2012, 11 de julio). Ley-1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud de salud ocupacional, .

Recuperado 29 de marzo de 2021, de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012, 28 de diciembre). Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones Resolución Número 00004502 de 2012.

Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-4502-de-2012.PDF>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020, 10 de junio). Por medio de la cual de adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de específicamente

coronavirus COVID -19, en el sector cultural colombiano el museístico. Resolución Número 000899 de 2020. Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-899-de-2020.pdf>

Ministerio de Trabajo (1979, 22 de mayo). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Resolución 2400 de

1979. Derecho del Bienestar Familiar. Recuperado 29 de marzo de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt240079.htm
- Ministerio de Trabajo. (1986, 6 de junio). Resolución 2013. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo Recuperado 29 de marzo de 2021, de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion_2013_de_1986.pdf
- Ministerio de Trabajo. (1989, 21 de septiembre). Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Decreto 2177 de 1989. Derecho del Bienestar Familiar. Recuperado 29 de marzo de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2177_1989.htm#16
- Ministerio de Trabajo (1992, 24 de marzo). Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Resolución 1075 de 1992. Ministerio de Relaciones Exteriores— Normograma. Recuperado 29 de marzo de 2021, de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mintrabajo_1075_1992.htm
- Ministerio de Trabajo (1994, 22 de junio). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Decreto 1295 de 1994. Recuperado 28 de marzo de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio de Trabajo. (2002, 31 de julio). Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Decreto 1607 de 2002—EVA - Función Pública. Recuperado 28 de

marzo de 2021, de

120

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5536>

Ministerio de Trabajo (2008, 17 de julio). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Resolución 2646 de 2008.

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2012,30 de abril). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Resolución Número 00000652 de 2012.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del Trabajo (2012, 18 de julio). Resolución 1356 *Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012*. Recuperado 29 de marzo de 2021, de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

Ministerio del trabajo (2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 del 2015,

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo (2016, 23 de noviembre). Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Resolución 4927 de 2016.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Resolucion+Actualizacion+20+horas+xyz.pdf/ac5457f8-fd70-bbe8-ae97-699852f17dd1?t=1582556591824>

Ministerio de Trabajo (2019, 13 de febrero). Por lo cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Resolución 0312 de 2019. Recuperado 27 de marzo de 2021, de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-0312-de-2019/>

Ministerio del Trabajo. (2019, 22 de julio). Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Resolución Número 2404 de 2019.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo (2016) Guía técnica de implementación del SG-SST para MiPymes.

Recuperado 27 de marzo de 2021, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Morales Fuentes, N., & Rojas Navarrete, F. (2020). *Vista de Panorama del técnico en peluquería / REDIIS / Revista de Investigación e Innovación en Salud.*

<http://revistas.sena.edu.co/index.php/rediis/article/view/2977/3492>

trabajo ILO-OSH 2001. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

Payrol Linares, S. (2018). Gestión de los riesgos en los procesos claves del Centro de Estética Biobel [Thesis, Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. Facultad de Ingeniería Mecánica e Industrial. Departamento de Ingeniería Industrial].

<http://dspace.uclv.edu.cu:8089/xmlui/handle/123456789/9930>

Pineda, J. A. (2014). Emprendimiento y género: el caso de la industria de la belleza en Bogotá.

Scielo. <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n26/n26a11.pdf>

Portafolio. (2019). Peluquerías ‘low cost’, un nuevo concepto en el sector belleza.

<https://www.portafolio.co/innovacion/peluquerias-low-cost-un-nuevo-concepto-en-el-sector-belleza-532960>

Presidencia de la Republica de Colombia. (2008, 29 de mayo). Decreto 1879. Por el cual se reglamentan la Ley 232 de 1995, el artículo 27 de la Ley 962 de 2005, los artículos 46, 47 y 48 del Decreto Ley 2150 de 1995 y se dictan otras disposiciones. EVA - Función Pública. Recuperado 28 de marzo de 2021, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30524>

Quiroz, K. J. N., Granados, D. C. R., & Valderrama, M. V. S. (2017). La Informalidad Y Sus Efectos En La Sostenibilidad De Las Peluquerías En La Localidad De Chapinero. 69.

<http://hdl.handle.net/10554/36201>

Rojas Díaz, J. (2018). Diagnóstico de las condiciones laborales de seguridad y salud en los salones de belleza del barrio Las Ferias, localidad 10 Engativá de la ciudad de Bogotá. [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/6053>

Tiempo, C. E. E. (2007, abril 27). *Una peluquería del barrio Las Cruces es la más antigua* 123

de Bogotá, según su dueño. El Tiempo.

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3534037>

Heidy Marina Morales Agudelo, es Psicóloga egresada de la Universidad Cooperativa de Colombia, cuenta con un tecnólogo en gestión de talento humano y se encuentra certificada en docencia universitaria.

Luisa Fernanda Triana Rodríguez, es Ingeniera Industrial egresada de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, especialista en Excel avanzado y certificada como auditora interna en ISO 9001:2015, 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Nedrid Hernández Briceño, es Enfermera de la Universidad de los Llanos en asocio con la Universidad del Valle, especialista en Gerencia y Desarrollo Comunitario en Salud, certificada como auditora en sistemas integrales de gestión.