



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS

DIPLOMADO EN GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

INFORME ACADÉMICO

" EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS, PROCESOS Y SISTEMAS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PELUQUERÍAS CORRESPONDIENTE A GAIRA Y EL RODADERO EN LA CIUDAD DE SANTA MARTA "

AUTORES:

JANNIER LARA OCHOA (COD: 2016222108)

LUIS ANTONY VILLA CARRILLO (COD:2016122195)

YERSON JAVIER MUÑOZ JIMENEZ (COD: 2013127067)

ASESOR /A:

MARIA CECILIA BORREGO CERÓN

SANTA MARTA (MAGDALENA) – COLOMBIA

2022

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se refiere a la evaluación de distintas peluquerías situadas en el sector de Gaira y El Rodadero en la ciudad de Santa Marta, donde se analizaron los diferentes procesos llevados a cabo en el área de Recursos Humanos.

La investigación se realizó con un formato de entrevista estructurada y anteriormente analizada para obtener los datos más precisos posibles, se tomaron como muestra a 6 de las peluquerías con mayor personal de los sectores de Gaira y El Rodadero con este fin, uno de los retos más grandes que tuvimos fue el de recopilar información de calidad que nos aportara material de análisis, dado que muchas veces los administradores o dueños de estos sitios son un poco cauteloso a la hora de dar detalles de ciertas actividades de su empresa, aun así logramos una excelente comunicación tanto con los dueños como con los colaboradores de estos establecimiento, los cuales nos proporcionaron información clara acerca de sus peluquerías.

DESARROLLO

CAPACITACIONES

Con respecto a las visitas realizadas, se conoció que ciertas peluquerías promueven capacitaciones, la persona encargada de este procedimiento por lo general es el dueño/a o administrador/a del local. Este tiene como compromiso dejarle clara todas y cada una de las resoluciones de las normativas que rigen establecimientos como peluquerías. El costo dependerá de cada centro de estética, aunque en la mayoría, estas se realizan de manera gratuita, pero también se pueden hacer más completa de forma independiente en una escuela de capacitación cosmetológica.

La normativa general para este control es Ley 9ª del 1979 donde se encuentra el Código Sanitario Nacional, también existe una ley más específica donde se reglamenta el ejercicio de la ocupación de la cosmetología y se dictan otras disposiciones en materia de salud estética, que es la Ley 711 de 2001, en estas leyes se rigen varias resoluciones como la Resolución 2827 de 2006, donde especifica que se deben cumplir con ciertos requerimientos, entre ellos la formación del personal que dice; Todos los empleados deben tener capacitaciones sobre la transmisión de enfermedades y de las medidas de higiene y seguridad apropiadas.

Algunas peluquerías pasan por alto este procedimiento siendo de suma importancia, ya que de acuerdo con las normativas antes mencionada, las peluquerías que no dejen claro a sus colaboradores dichas resoluciones estarían incurriendo ante una falta grave dado que:

Una vez abierto el establecimiento al público, el propietario debe solicitar la visita de inspección para obtener el concepto sanitario respectivo favorable por la autoridad competente local.

Se le aconseja al administrador/a de dichas peluquerías implementar capacitaciones en su modelo de trabajo, de esta manera el personal estará mejor preparado y dará un servicio profesional

además que estaría cumpliendo con los requerimientos de ley evitando un posible cierre de establecimiento.

REQUISITOS Y FUNCIONES DEL CARGO

Al momento de la contratación, la persona administradora de la peluquería evalúa al aspirante realizando actividades relacionadas con su función, asegurándose de que cumpla con los requisitos establecidos, también le indica aspectos puntuales como; la manera en que la peluquería realiza los distintos procedimientos, el tiempo óptimo a durar con el cliente en un servicio, cómo se organizan los equipos de trabajo, la higiene del espacio y de los instrumentos, actividades adicionales como; ofrecer café u cualquier otro artículo que se comercialice en el local.

VACANTE LABORAL

Las peluquerías en el sector de Gaira y El Rodadero suelen implementar una forma de reclutamiento externo, además los colaboradores se enteraron de la vacante laboral por medio de algún conocido o familiar cercano. No se les indico anticipadamente en la vacante de cuánto sería su salario, al parecer su salario depende de los procesos estéticos realizados durante el día, de esta forma, su sueldo sería el 50% del total de las ganancias.

La razón de su forma de reclutamiento, es porque las peluquerías de dichas localidades rara vez cuentan con un personal de trabajo superior a 5, por lo que es difícil realizar reclutamiento interno, además porque cada colaborador tiene una actividad específicamente.

Se les aconsejaría que extendieran su información de reclutamiento por medio de mensajes en periódicos y redes sociales, de esta forma tendrán un mejor perfil al analizar la experiencia, conocimiento y cualidades de más personal interesado en la vacante.

FORMA DE CONTORTO

Por la naturaleza de los hechos y conociendo el artículo 132 en formas y libertad de estipulación, podemos estar hablando de un contrato a Destajo según el Código Sustantivo del Trabajo. Esta es

una forma de remuneración laboral en la cual se le paga al colaborador en relación a la cantidad de actividades que realice en una jornada de trabajo.

Este tipo de remuneraciones tienen ciertas particularidades con relación a las otras formas de remuneración como son; por unidad de tiempo, por obra, o por tareas. Las peluquerías realizan el contrato verbal previo a la realización del trabajo.

Tenga en cuenta que, aunque suene como un método de remuneración un poco flexible para el empleador, esté cuenta con regulación legal, la cual se debe acatar de igual forma que cualquier otra modalidad de contrato.

Aclarar y recalcar también que el hecho que sea una forma de remuneración que se puede pactar de manera verbal no quiere decir que se pueda pagar menos a lo establecido por la ley, el Código Sustantivo del Trabajo deja claro en sus artículos la obligación del empleador de garantizarle al colaborador un salario mínimo vigente legal.

Justo como se estipula en el artículo 132

«El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.»

JORNADAS DE TRABAJO

En la peluquería es muy relativo hablar de jornadas laborales, al entrevistar a diferentes colaboradores de peluquerías en las comunas de Gaira y El Rodadero, encontramos varias opiniones, algunos laboran de 9am a 7pm, 6 días a la semana, otros laboran por servicios y otros a medio tiempo.

Hablábamos anteriormente de los salarios pactados con una forma de contrato a destajo, el salario en los contratos verbales como este tipo depende también de otros factores, teniendo en cuenta que siempre se busca el beneficio para ambas partes, tanto para el colaborador como para el empleador.

De esta manera, si el colaborador labora jornadas laborales completas (como es el caso de algunos trabajadores), debe garantizarse el salario mínimo, así no realice ninguna actividad

productiva, el trabajador remunerado por destajo tiene derecho al reconocimiento y pago de: Horas extras, Recargos nocturnos y Recargos por trabajo dominical y festivo.

El trabajador remunerado por destajo debe ajustarse a la jornada laboral ordinaria acordada por el administrador/a de la peluquería, y en caso de superarla se le deben pagar los recargos que haya lugar, dicho anteriormente.

Un aspecto importante a precisar tiene que ver con la obligación del colaborador de trabajar tal como se haya acordado, puesto que muchas veces este tipo de "contratos" verbales en un punto se prestan para malos entendidos, puesto que muchas veces los colaboradores se creen que por ser a destajo tiene libertad para decidir qué días trabajan o no.

Vale precisar que las únicas razones válidas para que un empleado no labore todos los días de la semana es que: En el contrato de trabajo se le haya dado libertad al trabajador para que decida qué días trabajar, Que el trabajador presente una razón que justifique su ausencia o que tenga autorización o permiso del empleador.

ACTIVIDADES LABORALES

De los locales visitados solo algunos pocos aplican otros procesos diferentes al de corte de cabello, lavado, planchado, cepillado, maniquiur y pediquiur. aplican además uñas acrílicas, semipermanente, cejas, pestañas, tinte etc. También manifestaron que algunos puestos de trabajo eran más complicados de cubrir, siendo el puesto de estilista por el manejo del cabello, preferencia de los clientes y sobre todo conocimiento en los productos a implementar dado el caso. Por el contrario, El más “sencillo” es el de maniquiur y pediquiur, son las que más rápidamente se llegan a suplantar.

CAMBIOS O MEJORAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

El personal que labora comparte la idea, de obtener un mayor porcentaje de ganancia de cierta hora en adelante, dado el esfuerzo que se realiza al trabajar hasta tarde. Muchas veces hay ciertos trabajos que se extienden varias horas hasta su culminación, dado su grado de complejidad como

es el caso de tinturado, rayitos, alicer, etc. Esto se presenta más que todo en tiempo de temporadas, esas fechas de festejo y festivales.

Ya tenemos conocimiento al tipo de contrato con el que las peluquerías cuentan, por lo que, si se laboran todas las horas y adicional a esto se extiende, la administradora/o de la peluquería está en la obligación de remunerar; horas extras, Recargos nocturnos, Recargos por trabajo dominical y festivo.

Las peluquerías realizan este tipo de acuerdos de manera informal, por lo que los colaboradores desconocen las normas que los respaldan. A largo plazo este tipo de actos puede llevar a que los colaboradores desistan de los trabajos dadas las pésimas condiciones en tema de garantías.

PLANES DE INCENTIVO

A diferencia de otras empresas, las peluquerías ubicadas en el sector de Gaira y El Rodadero, no cuentan con planes de incentivos como tal, los colaboradores a parte de su sueldo base reciben propinas por parte de sus clientes más fieles, éstos pagan a veces de más por el servicio prestado quedándole al colaborador hasta un 20% más del costo total del servicio atendido. Esto afirman los entrevistados.

PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD

La mayoría de establecimientos estéticos cuentan con un pésimo manejo en temas de bioseguridad, un menor porcentaje sólo cuenta con implementos personales de seguridad y el local con equipos de bioseguridad, como gel, mascarillas individuales, guantes de protección, toallas individuales, batas desechables, entre otros implementos básicos.

Las peluquerías deben tener un especial cuidado con respecto al tema de la seguridad, tanto para el colaborador como para el cliente, dado que son equipos de trabajos cortopunzante como lo son las cuchillas, las tijeras, entre un sin número de elementos más. Entre esos los productos químicos que se manejan, ya que pueden causar graves afectaciones, en casos, hasta irreversibles a los clientes.

Por estos y varios motivos más, a los establecimientos estéticos de Belleza, peluquerías etc. están regidos por leyes y normas puntuales.

En Colombia, aplica la Resolución No. 2827 del 2006 la cual contempla la adopción del manual de bioseguridad, para todos los establecimientos de belleza y estética, que por supuesto incluye a las peluquerías.

Su objetivo es prevenir la transmisión de enfermedades y el control de riesgos biológicos que puedan atentar contra la salud y seguridad de las personas que ofrecen estos servicios y de los consumidores.

AFILIACIÓN A LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGO LABORALES

El tema de la seguridad social en muchos establecimientos de esta índole está inmerso en la informalidad total, al punto que tanto el empleador como el empleado desconocen sus derechos y deberes respecto a esta importante parte de cualquier contrato laboral. Un gran porcentaje de los trabajadores entrevistados en las peluquerías del sector de Gaira y El Rodadero no cuentan con seguridad social.

Los empleadores de cualquier actividad económica tienen deberes básicos en tema de seguridad social como; afiliación al sistema de seguridad social o EPS, administradores de fondo de pensiones o AFP y la correspondiente administradora de riesgos laborales o ARL.

El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

CONCLUSIONES

Una vez terminada la investigación, se evidencia que la informalidad en este tipo de locales hace parte del día a día laboral, donde las reglas conforme la ley no se acatan, los empleadores muchas veces se aprovechan en gran parte de la ignorancia de los colaboradores y estos por falta de información aceptan métodos laborales donde se les vulnera sus derechos.

Por otro lado, es evidente la poca gestión del ministerio de trabajo y de los organismos de control en temas laborales y seguridad biosanitaria, se pone en riesgo la seguridad física de cientos de usuarios y trabajadores. Es necesario una medida de vigilancia a este tipo de locales, mayor capacitación, información. Pero sobre todo recursos para que los puestos de estética tengan la posibilidad de financiarse de forma segura.

REFERENCIA

Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). Obtenido de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

gerencie. (2021, 11 23). Obtenido de gerencie: <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-por-destajo.html>

kipclin. (2020, Enero 21). Obtenido de kipclin: <https://www.kipclin.com/blog/bioseguridad/sobre-el-manual-de-bioseguridad-para-peluquerias-centros-cosmeticos-o-afines.html>

Ministerio de Salud y Proteccion Social. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Salud y Proteccion Social:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20666%20de%202020.pdf

minsalud. (s.f.). Obtenido de minsalud:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf