

Valor del trabajo en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo:

un análisis desde las funciones, habilidades y competencias.



SIGNOSST

Luisa Fernanda Rico Rojas, María Isabel Ramírez Gómez, Diego Fernando Lotero Vasquez

Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo. Semillero de Investigación SIGNOSST. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Rectoría Centro Sur.

1. Problema

En el contexto actual, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) enfrenta una falta de comprensión detallada sobre las características del mercado laboral y la distribución salarial de sus profesionales, lo que dificulta la definición de una base salarial que refleje con precisión las responsabilidades y competencias requeridas en el ámbito de SST, llevando a una generación de vacantes especulativas y a una falta de valoración del trabajo realizado por el profesional; esto se hace evidente en los procesos de atracción, retención y motivación de talento, afectando la efectividad en la gestión de la seguridad y salud en las empresas.

El proyecto general se orienta bajo la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las características del mercado laboral de los profesionales en SST y cómo se distribuye la escala salarial según variaciones académicas y de experiencia?

2. Objetivo

Objetivo general

Analizar las características del Mercado Laboral y la escala salarial en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita desarrollar un marco sólido para la definición de la base salarial acorde con las responsabilidades asignadas.

Objetivos específicos

- Reconocer las características y demandas actuales del mercado laboral de los profesionales en SST, según las características académicas y de experiencia.
- Analizar y comparar la oferta salarial, a partir de las vacantes ofertadas en SST considerando la formación académica y la experiencia laboral solicitada por las empresas.
- Proponer una metodología detallada y adaptable para fijar salarios, basada en las demandas del mercado, responsabilidades laborales y nivel educativo, aplicable tanto a empleados contratados como a profesionales independientes en SST.

3. Referentes Teóricos

Chiavenato (2020)

Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores.



Organización Internacional del Trabajo (2004)

Considerando que "... no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado"(ILO 2004)



4. Metodología

Acorde al propósito del estudio, responde desde un diseño mixto explicativo de tipo secuencial, iniciando con el análisis de las características del perfil del profesional en seguridad y salud en el trabajo, seguido del análisis de las características de las vacantes y en una segunda etapa se contrastan los resultados con los actores involucrados en la relación oferta - demanda, lo cual permite contrastar los resultados.

CUANTITATIVO

- Perfil SST
- Vacantes



CUALITATIVO

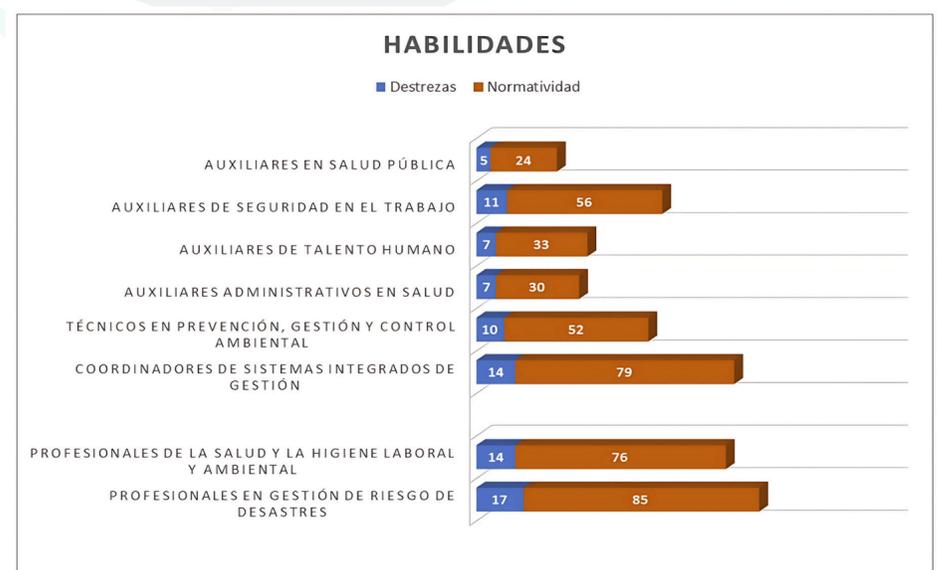
- Grupos focales



Valor del Trabajo

Se toma como base de información a primera corresponde a las vacantes publicadas durante el 2023 por la Agencia Pública de Empleo (base cuantitativa) y la segunda al contraste de resultados con los profesionales y representantes de empresas relacionados con el campo de Seguridad y Salud en el Trabajo (base cualitativa para contrastar y enriquecer los hallazgos obtenidos de las vacantes).

4. Resultados Parciales



5- Referencias

- International Labour Organization [ILO]. (2004, agosto 9). ¿Qué es el trabajo decente? International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano (5ª edición). Mc Graw Hill