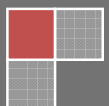


**Oportunidad de empleo para los y las profesionales en el
campo de la Salud Ocupacional que no tienen experiencia
laboral una vez concluidos sus estudios**

Gabriela Rojas Pichardo, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

2012



RESUMEN

Resumen

El siguiente proyecto busca determinar cuáles son las características actuales de empleabilidad que presenta el mercado laboral para los recién graduados en la carrera de Salud Ocupacional, que no cuentan con experiencia laboral. Lo anterior, con el fin de se conozcan los factores que podrían dificultarles a los nuevos profesionales, posicionarse rápidamente dentro de las empresas, a pesar de tener un título profesional que los respalde para la ejecución de sus conocimientos en el campo de la Salud Ocupacional.

Esta investigación responde a un tema macro denominado empleabilidad, que aplicado al campo de la Salud Ocupacional, adquiere gran importancia; ya que a nivel nacional la carrera ha tenido un gran auge y por tanto la cantidad de personas que la estudia es cada vez mayor y el gremio va en aumento; sin embargo no existe ningún estudio que le permita a los profesionales observar cuál es el comportamiento del mercado laboral para los nuevos graduados, una vez que concluyen los estudios.

Se intenta describir cómo se comporta el mercado laboral para los y las actuales profesionales en Salud Ocupacional que están concluyendo su carrera, pero no han tenido la oportunidad de trabajar mientras realizan sus estudios, por tanto no cuentan con experiencia laboral. El propósito es definir si la experiencia es realmente un factor determinante cuando un profesional en Salud Ocupacional inicia la búsqueda de empleo, o por otro el contrario, determinar si las habilidades o competencias se vuelven más llamativas para los empleadores, de manera tal que le permitan a los graduados expandir sus posibilidades de encontrar un empleo más rápidamente.

Por medio de este estudio se obtienen datos actuales que reflejan si realmente las empresas están considerando relevante el factor “Experiencia”, cuando se encuentran en el proceso de contratar o seleccionar profesionales en el campo

de la Salud Ocupacional; o si es más valorado el desarrollo de cierto tipo de competencias que fortalezcan sus perfiles y les permitan tener un mejor desempeño dentro del ámbito laboral, llevando a cabo de manera más eficaz y eficiente sus proyectos dentro de las empresas.

Los principales beneficiados de esta investigación son los estudiantes de Salud Ocupacional de la ULACIT, quienes podrán tener acceso al presente documento, referente a las competencias que solicitan actualmente las empresas para contratar los y las profesionales en Salud Ocupacional; de manera tal que trabajen sobre sus debilidades y éstas no se constituyan en un obstáculo.

Se sigue una metodología de investigación basada en la implementación de una plataforma de recopilación y análisis de datos conocida como SurveyMonkey, mediante la cual se aplicó una encuesta a la población meta del presente estudio (empleadores), a través del correo electrónico, donde la persona encuestada, por medio de un enlace, ingresa automáticamente al formulario y contesta lo solicitado por el encuestador.

Con base en los objetivos planteados se obtuvo como resultado que los profesionales deben dar mayor importancia al desarrollo de competencias que les permitan una mejor implementación de sus proyectos dentro de las compañías, que al factor "Experiencia", ya que en más del 50% de las empresas se ha dado la oportunidad de contratar a profesionales sin experiencia, lo cual ha tenido más resultados positivos que negativos y por ende, esto motiva a los empleadores a continuar ofreciendo esta opción.

Abstract

The project seeks to identify the current limitations of employability that has the job market for recent graduates in the career of Occupational Health which have no work experience. So as to know the factors that prevent new professionals to quickly positioned within companies despite having a college degree to back them for to implement their knowledge in the field of Occupational Health.

This research responds to a macro topic called employability, as applied to the field of occupational health is of great importance because nationally the career has been a boom and therefore the number of people studying this career is growing and the guild is growing, but however there is not an study that allows professionals see how the labor market behavior to them once they studies are been finished.

It seeks to describe how it behaves the labor market for the current Occupational Health professionals that are concluding the career but have not had the opportunity to work while they study, so no work experience. The purpose was to define if the experience is really a determining factor when an Occupational Health professional who is to start your job search, or on the other hand to determine if the skills or competencies have become more an factor appealing to employers that you allowing professionals to expand their chances of finding a job more quickly.

Through this study was obtained current data reflecting if in businesses is really important to consider the factor "experience" when they are in the process of hiring or select professionals in the field of Occupational Health, or whether it is more important that they worry about developing certain types of skills that strengthen their profiles and allow them to have a better development in the workplace, applying more effectively and efficiently their projects within firms.

The main beneficiaries of this research are ULACIT students, who may have access to this investigation project concerning the abilities that are currently

looking for the companies to hire in occupational health field, so professionals can work on their weaknesses for not becoming an obstacle.

It followed a research methodology based on the implementation of a platform for data collection and analysis known as SurveyMonkey, in which a survey was applied to the population of this study (employers) through email, where the employer who is surveyed through a link enters to the survey automatically and answers what is requested by the interviewer.

Based on the proposed objectives were achieved as a result that is more important that professionals worry about a good development of skills that enable them to better implement their projects within companies, than the factor "Experience", because in most 50% of companies have been afforded the opportunity to hire inexperienced professionals, which has been more positive than negative results and therefore this encourages companies to continue to provide the opportunity.

INTRODUCCIÓN

La investigación responde a la siguiente interrogante: **¿Es o no necesaria la experiencia laboral en el campo de la Salud Ocupacional para su ejercicio profesional una vez que se han concluido los estudios?**

Es normal que los profesionales, a nivel general, de cualquier carrera, se hagan esta pregunta a sí mismos: ¿ es o no importante tener experiencia para conseguir trabajo o si la falta de ésta se convertirá en un obstáculo, una vez que han concluido sus estudios? De igual forma es normal que se comente en el ámbito popular que es muy diferente lo que se aprende en las aulas, a la realidad que se vive afuera de la academia, por lo que el factor experiencia, aunado a muchas otras características, se puede transformar en un impedimento para los profesionales, aunque realmente no lo sea.

Es por ello que el solo hecho de que los profesionales conozcan el medio en el cual se van a desenvolver hace que los temores se reduzcan. Para nadie es un secreto que muchos de los estudiantes, por diferentes razones, no tienen la oportunidad de laborar mientras estudian o al contrario; lo que les puede favorecer o no en un proceso de reclutamiento en las empresas. Al ser esta una pregunta tan normal entre profesionales a punto de adquirir un título, resulta relevante el estudio del factor experiencia para así determinar a qué tipo de mercado laboral se enfrentan actualmente los y las profesionales en el área de la Salud Ocupacional.

La Salud Ocupacional se puede decir que es una carrera nueva a nivel nacional, que se encuentra en el proceso de abrir fronteras, a pesar de que dentro de nuestras leyes existe un apartado que obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a tener una Oficina de Salud Ocupacional. Esto muchos lo desconocen o sencillamente incumplen con lo que dicta la ley. Por lo tanto, de acuerdo con el estudio realizado por CONARE 2012, la Seguridad Laboral se encuentra posicionada como una de las carreras con más oportunidad de empleo, por lo que se vuelve apetecible ante las personas que buscan profesiones con demanda en el mercado laboral.

Al ser esta una carrera que apenas está empezando a surgir, no existe ningún estudio que revele las condiciones dentro de las cuales se encuentra o se desarrolla, en este caso con respecto a algunos factores como lo son específicamente la experiencia y las competencias con las que deben contar los profesionales expertos en este campo; y es evidente que ya existe un gremio lo suficientemente robusto como para determinar su comportamiento ; de manera tal que se dé a conocer que tan significativos son algunos elementos para la búsqueda de empleo, y una vez que se conozcan cierto tipo de características, permitirle al profesional fortalecer sus áreas de competencias de forma que pueda mejorar su perfil ante los empleadores.

La investigación básicamente consta, en primera instancia, de una revisión bibliográfica por medio de la cual se dio base al proyecto y se determinaron las variables por medio de las cuales se le da cuerpo a la investigación, seguidamente se procedió a elaborar una encuesta para así poder medir las variables que van a revelar una serie de datos, con el fin de responder a los objetivos que están planteados dentro de la metodología. Una vez que fueron obtenidos los resultados se complementan con un análisis que permita responder a la interrogante planteada.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

El panorama mundial refleja una reducción de los cupos de trabajo, lo que hace que cada vez sea más difícil conseguir empleo, y aún más, buenos empleos, donde realmente sean valorados los conocimientos; y es por ello que los profesionales tendrán que buscar nuevas estrategias para poder ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral (Enríquez, A., y col., 2006).

Se percibe la empleabilidad como una condición de preparación para poder afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado laboral y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo. De igual forma hace alusión a que: "es una construcción social evolutiva y dinámica, no una atribución aislada y exclusiva de los individuos; esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez mas exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos". Asimismo, consiste en desarrollar estrategias que nos permitan mejorar la inserción en el ambiente laboral y afrontar las exigencias del mercado, estas estrategias se basan en el aprendizaje del día a día para así lograr un equilibrio entre lo mental, socio-afectivo, sensomotriz, y lo neurológico. Por lo que es claro observar que los profesionales se enfrentan al desarrollo de una carrera profesional que va de la mano de muchos factores en donde la experiencia se construye con el pasar del tiempo para así ir mejorando aspectos en los cuales son débiles e ir identificando, de acuerdo a su carrera, las áreas que deben enriquecer para lograr mejores objetivos (Enríquez, A., y col., 2006).

De igual forma, se observó la existencia de una posible clasificación para las estrategias de aprendizaje: una estrategia cognitiva que indica componentes de elaboración, organización, inferencia y transparencia (hace referencia a trabajar proactivamente); estrategias metacognitivas que indican componentes de planificación, evaluación, regulación/monitoreo y por último las relacionales, las cuales complementan el sistema categorial (de apoyo), por lo que el hecho de que los profesionales trabajen sobre la construcción o mejoramiento de las estrategias puede favorecer enormemente su perfil profesional (Enríquez, A., y col., 2006).

Es importante que los profesionales interioricen el concepto de trabajo, para que realmente se vuelva un factor fundamental en sus vidas, el cual consiste básicamente en una “actividad en la cual se invierten esfuerzos y energía, tendientes a producir un bien y/o un servicio para obtener un tipo de recompensa, ya sea física, psicológica y social”. Ser un buen profesional significa incorporar no solo conceptos y contenidos propios de su profesión, sino desarrollar también estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar el ingreso y permanencia en el mercado, por lo que lo vemos reflejado en un círculo de mejora continua que debe ser implementado día a día (Rentería, E., y col., 2007).

Dentro de las preguntas o inquietudes más comunes que se hacen los recién graduados se podrían mencionar las siguientes: ¿Qué hacen los profesionales para prepararse a las nuevas realidades del trabajo?, ¿En realidad depende de los profesionales acceder a un trabajo?, ¿Quién determina el mercado laboral?, ¿Son los empleadores quienes imponen los perfiles de las personas a quienes les interesa contratar a conveniencia de las organizaciones?, ¿Qué hacen los profesionales para conocer estas exigencias?, ¿Qué hacen los profesionales para ser empleables en el actual mundo del trabajo donde las posibilidades para conseguir un empleo son cada vez menores?, ¿Cuáles son las dificultades a las que se enfrentan los profesionales al ingresar al mundo laboral?, ¿Están los profesionales capacitados para esto?, ¿Deben preparar estrategias de afrontamiento a estas nuevas realidades? Para todo profesional siempre está en constante duda el hecho de lograr conseguir un excelente puesto de trabajo, pero también es importante que se den a la tarea de investigar sobre su campo, cuando surge alguna de esas interrogantes, para así reducir los niveles de dificultad de inserción laboral (Rentería, E., y col., 2007).

Luego, es fundamental que los profesionales se preocupen por ser empleables, y por tener la capacidad de conseguir un empleo que pueda satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida, en otras palabras, que su trabajo lo haga sentirse feliz, ya que

una persona que no se siente complacido con lo que hace muy difícilmente tendrá la capacidad de dar el 100% en sus labores (Rentería, E., y col., 2007).

La Organización Nacional de Aprendizaje para adultos de la Confederación Británica e Industria NIACE plantea que la empleabilidad es una cualidad de los individuos que se construye; por una parte los profesionales son responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que toman, pero por otro lado las organizaciones representan de manera explícita e implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable en razón del negocio de cada empresa, por tanto la experiencia está directamente relacionada con las labores que un profesional realice en una organización e inclusive podría determinar las fortalezas o debilidades que pueda poseer el mismo a futuro (Rentería, E., y col., 2007).

El profesional actual, indiscutiblemente, debe adoptar una tendencia de prototipo profesional, dentro de la cual se incluyan características tanto interdisciplinarias como multifacéticas; ya no se pueden jugar el chance de centrarse en una sola tarea, sino que deben aportar valor agregado a su trabajo, comprometerse con los procesos y resultados, monitorear su propio desempeño, proponer iniciativas, flexibilizarse para realizar nuevas tareas, actualizarse e incrementar sus competencias, considerar su realización personal, ser críticos de su trabajo y la organización (Rentería, E., y col., 2007).

En el 2004, la Organización Internacional del trabajo aprobó la Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, en la que se define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y a conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo, por lo que se observa que como el concepto de empleabilidad se encuentra estrechamente relacionado con un factor de mejora constante sobre

el cual se debe trabajar día tras día y se continua desarrollando conforme se va adquiriendo experiencia (Hernández, E., y col., 2011).

Se dice que existen cinco dimensiones de la empleabilidad, las cuales se clasifican en: la pericia profesional, la capacidad de anticipación y el optimismo (entendida como voluntad de adaptarse a los cambios), la flexibilidad personal, el sentimiento corporativo (entendido como compromiso con la organización y comportamiento de ciudadanía organizacional), y el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales; por lo que, los profesionales que trabajan sobre estos puntos y aprenden a explotarlos resultan candidatos atractivos para el mercado laboral, pero sobre todo logran mantenerse dentro de las organización, porque, como se mencionó anteriormente, no se trata únicamente de conseguir un empleo sino de conservarlo la mayoría de tiempo posible, sin dejar de lado que cumpla con las expectativas de desarrollo y crecimiento personal. (Hernández, E., y col., 2011)

También se indica que la empleabilidad está compuesta por tres factores: **La identidad con la carrera**, que se refiere a que la persona posea una representación coherente de sus aspiraciones y experiencias profesionales, incluyendo objetivos, deseos, temores, rasgos de personalidad, valores, creencias, normas y estilos de interacción. **La adaptabilidad personal**, que se refiere a la voluntad y realización de cambios en factores personales para adaptarlos a las demandas de la situación; y por último, **El capital social y humano**, que hace referencia a la cantidad y diversidad de redes sociales que posee la persona, y a la variables personales como la edad, el nivel educativo, la experiencia y el desempeño profesional. Por lo tanto, el profesional que llega a enlazar estos tres elementos, consigue desenvolverse mejor dentro de su ámbito laboral, ya que por ejemplo, si la carrera no cumple con las aspiraciones de la persona, muy difícilmente lograría también que la empresa cumpla con sus objetivos, ya que una cosa va de la mano con la otra (Hernández, E., y col., 2011).

Dentro del término de la empleabilidad se encuentra la autoeficacia que consiste en la confianza que posee la persona en su propia capacidad para

afrontar una determinada situación, reflejando el nivel de control que el individuo cree tener sobre las circunstancias que afectan su vida; de igual forma influye sobre el pensamiento y las conductas, los objetivos y las aspiraciones, la resiliencia a la adversidad, el compromiso con los objetivos, el esfuerzo, los resultados y la perseverancia. Se desarrolló una “Escala de Eficacia en el Desarrollo Profesional”, formada por 35 ítems que se agrupan en cuatro subescalas: eficacia para la búsqueda de trabajo (identificar empleados potenciales), eficacia en entrevistas, eficacia en el uso de redes (utilizar redes sociales) y la eficacia en la exploración personal (preferencias y valores personales y profesionales); por lo que resulta esencial que los profesionales se hagan la pregunta: ¿Soy un profesional eficaz en ...?, de lo contrario deben empezar a mejorar en esos aspectos, ya que cada uno de ellos conlleva a aumentar la posibilidad de posicionarse o insertarse en el medio laboral (Hernández, E., y col., 2011).

Para lograr una inserción laboral exitosa se requiere capital humano (educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante, las actitudes y valores desempeñan un papel clave en la contratación). Una combinación adecuada de estudio y trabajo puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y generar la autoestima y el reconocimiento de las propias capacidades que les son necesarios para dar los primeros pasos en la actividad laboral. Resulta interesante observar como los diferentes autores concluyen en la importancia de desarrollar o mejorar estrategias, por lo que, inevitablemente, los profesionales deben enfrentarse a esta situación, es una acción a realizar ya, no esperar a que pasen los días sin encontrar empleo (Weller, J., 2011).

Los profesionales deben saber que las competencias representan capacidades que no se adquieren directamente a través del estudio, pero que pueden ser desarrolladas, como por ejemplo, la capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, orientación al cliente, entre otras. Además, las competencias van más allá del trabajo en equipo ya que el profesional debe poseer las competencias para

“saber buscar trabajo” de manera inteligente; se trata de una mezcla de la competencia “Búsqueda de información” con la capacidad de postularse a búsquedas, en las cuáles se tiene oportunidad de ser seleccionado, aspecto sumamente importante, pues no es posible aspirar a ser contratados en un ambiente de trabajo que solicita más de lo que sabemos (Alles, M., 2006).

El estudio realizado por **CONARE** con respecto al seguimiento de la condición laboral de personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses, presenta varios resultados interesantes que van de la mano con el tema de la empleabilidad, dentro de los cuales se puede mencionar, en primer lugar, la distribución porcentual de las personas graduadas por área y grado académico obtenido. En el caso de la Ingeniería, que es el campo dentro del cual se ubica la carrera de Salud Ocupacional, este rubro obtuvo el siguiente resultado: un **51,36%** en el grado académico de bachillerato y **48.64%** con una licenciatura. Luego, los datos revelan que, de la condición de la actividad de las personas en el año 2010, un **93%** de los graduados trabaja mientras que solo el **5%** de los estudiados no trabajan.

Seguidamente, clasifican a las personas graduadas en: ocupados, desocupados, población económicamente activa, inactivos y desempleados. Dentro de las razones por las cuales las personas graduadas no trabajan en el año 2010, sólo un **23,64%** mencionan que es porque no encuentran trabajo en su campo. Dentro de los porcentajes de desempleo de las personas graduadas por área para el año 2010, los profesionales que tienen menos problema de conseguir empleo, son los que se encuentran dentro de las Ciencias de la Salud con un **0,96%**, seguido por las Ingenierías, con un **1,66%**.

Otro gráfico reflejó, de acuerdo con la respuesta de los desempleados, cuál es la razón por la que se les dificulta conseguir empleo para el año 2010,, El primer lugar se debe a la baja demanda en su campo con un **43,07%**, seguido de la escasa experiencia con un **15,39%**. Posteriormente, la Seguridad Laboral aparece dentro de las disciplinas que cuentan con un **100%** de empleo para el año 2010. Asimismo, se encuentra dentro de las disciplinas con **0%** de desempleo por insuficiencia de horas en el año 2010.

En la siguiente tabla, se muestran los resultados con respecto a la condición de actividad actual en el año 2010 de los profesionales de acuerdo con la condición de si trabajaron o no durante el tiempo de estudio:

No trabajó 23%	Trabajan: 91,53%
	Inactivos: 5,63%
	Desocupados: 2,84%
Trabajo en algunas etapas 20%	Trabajan: 91,78%
	Inactivos: 5,29%
	Desocupados: 2,93%
Trabajo todo el tiempo 57%	Trabajan: 94,14%
	Inactivos: 4,71%
	Desocupados: 1,15%

CONARE 2012

Posteriormente, de las personas graduadas según sector institucional, de su empleo actual en el año 2010, el **36,9%** labora para el gobierno central, un **28,9%** para la empresa privada y un **23,3%** en autónoma o semiautónoma. (CONARE 2012)

METODOLOGÍA

El objetivo general del proyecto es identificar la importancia que tiene el factor "Experiencia" para que los y las profesionales en Salud Ocupacional puedan insertarse rápidamente dentro del mercado laboral, una vez que fueron concluidos sus estudios.

Dentro de los objetivos específicos, primeramente se busca diagnosticar el comportamiento de empleabilidad del mercado laboral para los y las profesionales en Salud Ocupacional; seguidamente identificar las competencias sobre las cuales deben trabajar y fortalecer los y las graduados en Salud Ocupacional y por último determinar si la experiencia laboral es un factor relevante para que los y las profesionales en Salud Ocupacional se inserten rápidamente en el mercado laboral, una vez concluidos sus estudios.

Esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo y cualitativo con resultados acordes a una muestra seleccionada en forma conveniente, que describe la realidad del marco laboral para los profesionales en Salud Ocupacional, dentro del cual se planteó un problema, se realizó una revisión bibliográfica con el propósito de visualizar cuál sería el alcance del proyecto. Seguidamente se determinó la hipótesis y las variables de estudio. Una vez que se cumplió con cada uno de los pasos anteriores se dio inicio con la aplicación de una encuesta por medio de la plataforma de recopilación y análisis de datos SurveyMonkey, que se mencionó en un principio, la cual constaba de 20 preguntas y fue dirigida a 54 centros de trabajo, dentro de la cual se formuló una serie de preguntas con el objetivo de que los empleadores describieran cuál es el perfil profesional que más les beneficia o que están interesados en contratar para su empresa, tomando en cuenta, básicamente, factores como la experiencia y las competencias esenciales para el desarrollo de las labores. Los resultados obtenidos tienen un margen de error de un 5% con un 95% de confianza.

RESULTADOS

- Del 100% de los encuestados, un **42,6%** pertenece al género masculino mientras que el **57,4%** es femenino.
- El **66,7%** de los encuestados tiene entre 22 y 32 años de edad.
- Un **27,8%** de los encuestados pertenece al sector público, mientras que el **72,2%** pertenece al sector privado.
- Se observó que, de un 100% de encuestados, un **66,7%** labora en empresas donde su número de trabajadores es mayor a 200.
- El **53,7%** de los encuestados encargados de emplear a un profesional de Salud Ocupacional, pertenecen al departamento de Salud Ocupacional, un **16,7%** al Área de Recursos Humanos, un **14,8%** a Gerencia y un **14,8%** a otros departamentos.

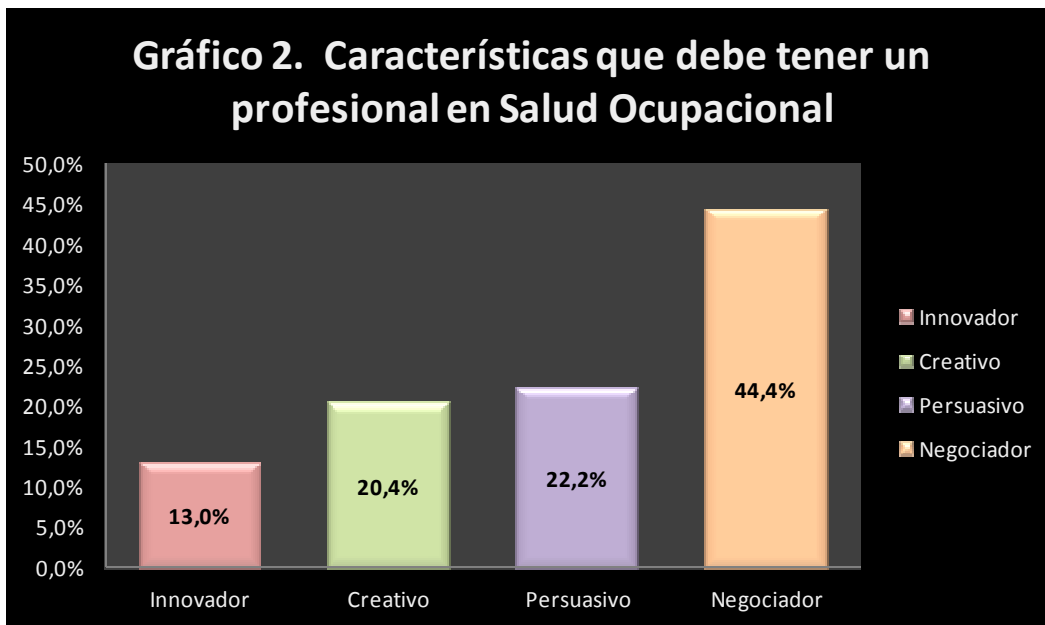
- Un **83,3%** de los encuestados mencionó que dentro de la estructura organizativa de la empresa en la cual labora existe una Oficina de Salud Ocupacional, mientras que en el **16,7%** no existe.
- Del 100% de los encuestados, el **87,0%** cuenta con una persona designada de forma exclusiva para la gestión de Salud Ocupacional, mientras que el **13,0%** no.
- Con respecto a la pregunta de, cuánto tiempo le tomo al empleador encontrar un profesional en Salud Ocupacional, se obtuvo que al **27,8%** tardó más de dos meses, el **27,8%**, más de 15 días, el **25,9%** más de un mes y por último el **18,5%**, menos de una semana.

De acuerdo con el **Gráfico 1**, con respecto a la experiencia laboral que tenía el actual encargado del área de Salud Ocupacional cuando fue contratado en la empresa, los encuestados determinaron que el **38,9%** tenía más de cuatro años de experiencia, el **25,9%** no tenía experiencia, el **13,0%** tenía más de tres años de experiencia, el **11,1%** más de dos años de experiencia y por último el **11,1%** más de un año de experiencia.



Fuente: Rojas (2012)

Seguidamente, el **Gráfico 2** mostrará cuál característica consideran los empleadores que debe tener o desarrollar un profesional en el área de la Salud Ocupacional, un **44,4%** considera que la característica más importante es que sea negociador, seguido de un **22,2%**, persuasivo, un **20,4%** creativo y por último un **13,0%** , ser innovador.



Fuente: Rojas (2012)

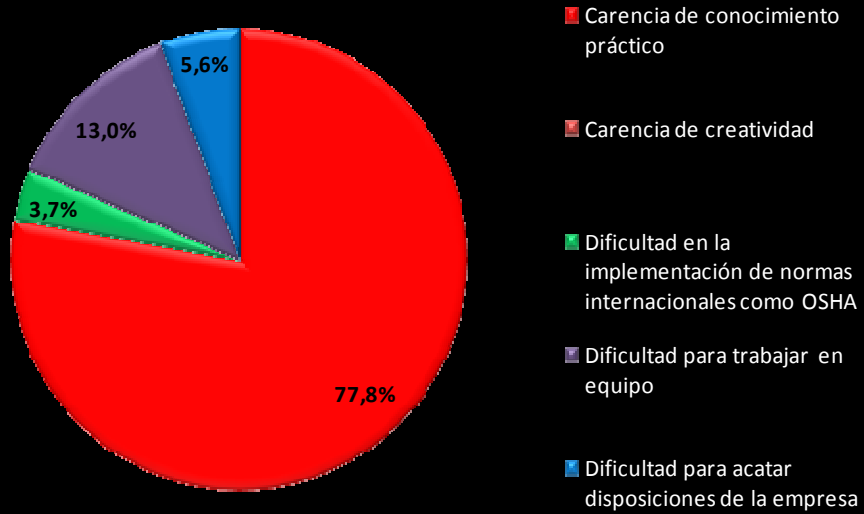
A continuación, el **Gráfico 3** responde a una pregunta en la cual se describen una serie de competencias, en donde el empleador determina de manera ordenada asignando un número, cuáles características valora actualmente para contratar un profesional: Se obtuvo como resultado que los empleadores valoran con un 29% que sea innovador, el otro 29% que trabaje bajo presión, el 20% que trabaje en equipo, un 13% que sea proactivo y por último un 9% que tenga experiencia.



Fuente: Rojas (2012)

El siguiente, **Gráfico 4**, corresponde a la consulta de cuál es la principal debilidad que encuentran los empleadores en los profesionales de Salud Ocupacional recién graduados y que no tienen experiencia; el resultado concluye que del 100% de los encuestados, el **77,8%** opinan que la principal debilidad es la carencia de conocimiento práctico, seguida de un **13,0%** que hace referencia a la dificultad para trabajar en equipo, luego un **5,6%** señalan la dificultad para acatar disposiciones de la empresa y por último un **3,7%** mencionan dificultad en la implementación de normas internacionales como OSHA. Cabe destacar que ninguno de los encuestados determina la carencia de creatividad como una debilidad para los profesionales en Salud Ocupacional sin experiencia.

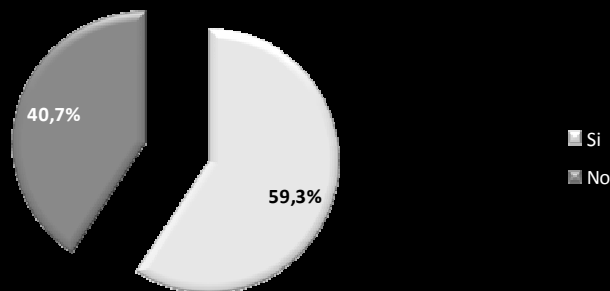
Gráfico 4. Debilidades que podría encontrar en un profesional de Salud Ocupacional recién graduado sin experiencia



Fuente: Rojas (2012)

El **Gráfico 5** muestra el resultado con respecto a la pregunta de si ha contratado en la empresa profesionales en Salud Ocupacional sin experiencia laboral, a lo cual un **59,3%** de los empleadores respondieron que sí, mientras que el **40,7%** no ha contratado profesionales que no tengan experiencia.

Gráfico 5. Han contratado en su empresa profesionales en Salud Ocupacional sin experiencia laboral



Fuente: Rojas (2012)

Continuamos con el **Gráfico 6**, el cual brinda información sobre sí el empleador brindaría la oportunidad de un puesto de trabajo, aunque el profesional no tenga experiencia laboral. Los resultados determinan que el **92,6%** de los encuestados si está dispuesto a brindar la oportunidad de un puesto de trabajo, mientras que el **7,4%** no lo está.



Fuente: Rojas (2012)

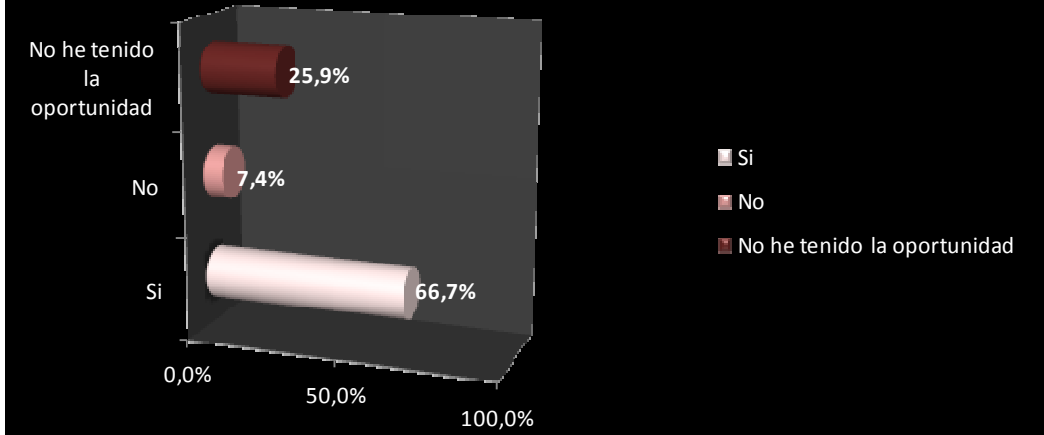
El siguiente **Gráfico 7** refleja las respuestas de los empleados respecto a la consulta de si los resultados de contratar un profesional de Salud Ocupacional fueron negativos o positivos, Un **38,9%** (21 encuestados) señalan un resultado positivo, mientras que el **9,3%** (5 encuestados) obtuvieron un resultado negativo, y el **31,5%** restante de los encuestados no ha tenido la oportunidad de contratar un profesional de Salud ocupacional sin experiencia.



Fuente: Rojas (2012)

Seguidamente el **Gráfico 8** responde a los resultados de la siguiente pregunta, ¿Si anteriormente usted contrató un profesional en Salud Ocupacional sin experiencia, estaría dispuesto a contratar nuevamente otro profesional sin experiencia laboral?. De un 100% de los encuestados, el **66,7%** están anuentes a contratar de nuevo otro profesional sin experiencia, mientras que el **7,4%** no lo están, y un **25,9%** de los encuestados no ha tenido la oportunidad de contratar un profesional sin experiencia.

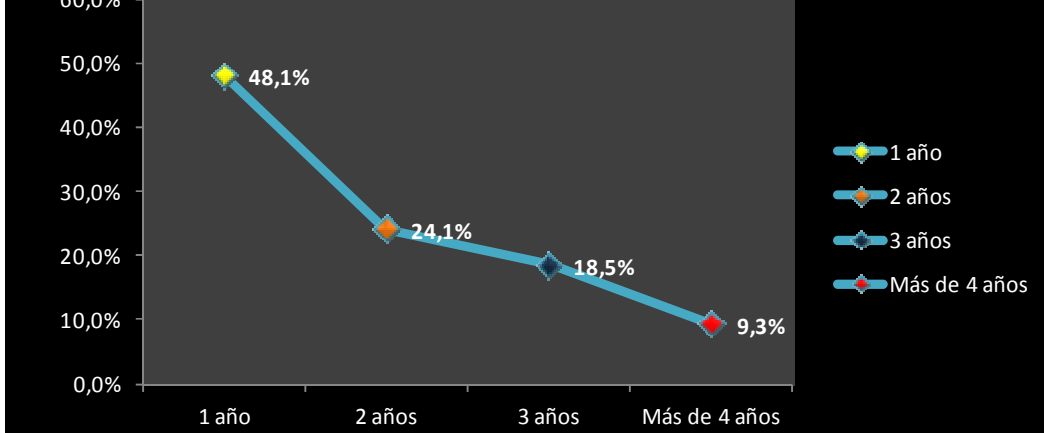
Gráfico 8. Esta dispuesto a contratar nuevamente otro profesional en Salud Ocupacional sin experiencia laboral



Fuente: Rojas (2012)

En el **Gráfico 9** se obtiene como resultado que el **48,1%** de los encuestados contratan profesionales en el área de Salud Ocupacional con un mínimo de un año de experiencia; el **24,1%** con dos años de experiencia; el **18,5%** con tres años de experiencia y solo el **9,3%** contratan profesionales con más de cuatro años de experiencia.

Gráfico 9. Experiencia mínima que debe tener el profesional en Salud Ocupacional para laborar en su empresa



Fuente: Rojas (2012)

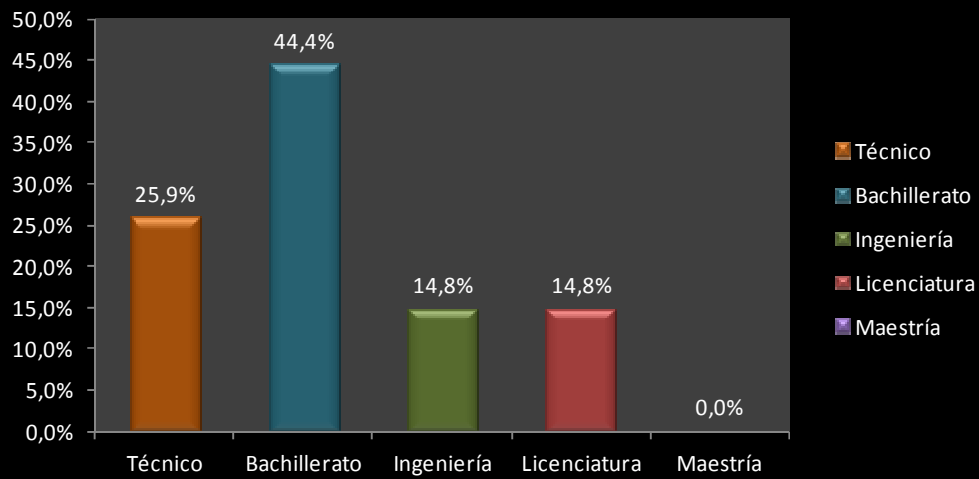
Con respecto al **Gráfico 10** se determinó qué tan importante es el nivel de inglés en el profesional en Salud Ocupacional para las empresas, por lo que un **29,6%** de los encuestados requiere un nivel intermedio, un **27,8%** un nivel básico, un **22,2%** avanzado y por último en un **20,4%** manifiesta que no se requiere el idioma Inglés para desarrollar las tareas.



Fuente: Rojas (2012)

El siguiente **Gráfico 11** muestra los resultados con respecto a la pregunta de ¿cuál es el nivel académico que comúnmente solicitan las empresas?, Un **44,4%** de los encuestados determina que, como mínimo, el profesional en Salud Ocupacional debe tener un Bachillerato, un **25,9%**, un técnico; un **14,8%** solicita un título de ingeniería, el otro **14,8** la licenciatura, mientras que ninguno de los encuestados solicita un nivel de maestría para realizar labores en su empresa.

Gráfico 11. Nivel académico que solicitan para el profesional en salud ocupacional



Fuente: Rojas (2012)

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta, con el fin de conocer la oportunidad de empleo que tienen los profesionales en el campo de la Salud Ocupacional, se realizó un análisis que permitió conocer puntos sobre los cuales deben trabajar los profesionales que están próximos a concluir sus estudios.

De la población encuestada, más del 50% de los empleadores labora en el sector privado y más del 50% de esas empresas cuenta con un número de trabajadores mayor a 200 personas. Asimismo, se determinó que más del 50% de los empleadores encuestados corresponde a los mismos profesionales en Salud Ocupacional que están encargados de contratar personal. De igual forma, más del 50% de esas empresas tiene dentro de su estructura organizacional una Oficina de Salud Ocupacional y más del 50% de las empresas tiene una persona encargada de manera exclusiva para la gestión de la Salud Ocupacional. Así que, se deduce que más del 50% de las empresas encuestadas están familiarizadas con el tema de la gestión de los riesgos y por ende, tienen un perfil de profesional en el campo de la Salud Ocupacional ya definido, saben cuáles son las características que debe tener la persona que se encargue del puesto, si las tareas que va a realizar requieren de mucha experiencia, etc.

De los empleadores encuestados un 25,9% tuvo la oportunidad de contratar profesionales sin experiencia, mientras que un 38,9% contrató profesionales con un mínimo de 4 años de experiencia; el dato que resultó curioso en esta pregunta es que dentro de las opciones de respuesta en cuanto a experiencia se encontraban: sin experiencia, 1 año, 2 años, 3 años y 4 años. Los resultados de experiencia en años suman un 74,1%, ese valor indica que los empleadores sí solicitan como mínimo más de 1 año de experiencia (1 año de experiencia seleccionado por 11,1% de los empleadores). Por lo que, si al 25,9% de los empleadores que seleccionaron la opción sin experiencia le restáramos un 11,1% referente a un año de experiencia, se obtendría como resultado que de un 100% de los profesionales, el 14,8% tiene la posibilidad de ser contratado

con un 0,0% de experiencia. Esto nos lleva a la conclusión de que en este ámbito laboral, aunque es de suma importancia el factor “Experiencia”, si existen oportunidades de contratación para personal sin experiencia.

Seguidamente, se formuló una pregunta para determinar cuáles son las características más importantes sobre las que deben trabajar los profesionales en Salud Ocupacional para lograr ser más exitosos en el mercado laboral, Se obtuvo como resultado que de los factores negociador, persuasivo, creativo e innovador, el profesional debe ser altamente negociador con 44,4%, esto lleva a la conclusión que el profesional debe saber cómo convencer a la Gerencia cuando propone implementar medidas de mejora, de control, procedimientos, etc., utilizando métodos certeros mediante los cuales pueda demostrar con números el beneficio que lograría la empresa con la aplicación de los proyectos en materia de seguridad (costo-beneficio).

Dentro del campo de las competencias, los empleadores determinaron cuales son las características que más valoran actualmente para contratar un profesional en materia de Salud Ocupacional. Un 29% solicita al profesional que sea innovador, seguido de un 29% que indica la importancia de aprender a trabajar bajo presión, luego un 20% que destaca el trabajo en equipo, un 13% que el empleado sea proactivo y por último un 9% que tenga experiencia. Estos resultados revelan que la experiencia, al final de cuentas, no resulta ser el principal factor valorado dentro de los perfiles buscados por los empleadores, antes de llegar a la experiencia los profesionales deben trabajar en el fortalecimiento y mejora de competencias que les ayuden a aumentar sus posibilidades de insertarse en el medio laboral rápidamente.

Si se efectúa un análisis más profundo, encontramos que una de las razones por las cuales es esencial que el profesional en Salud Ocupacional aprenda a trabajar en equipo, es porque sus labores se basan en actividades diarias realizadas con la gente y para la gente, de ahí la importancia de este elemento, ya que todo proyecto que se implemente en una empresa necesita del seguimiento, compromiso, y capacitación de todo el personal que labora en la organización, para que se pueda lograr el objetivo.

Lo anterior exige una fuerte cultura de prevención, que refleje que todos los involucrados, en conjunto, diariamente para disminuir la cantidad de incidentes. Y si se destaca la importancia de la innovación, se podría ver desde el hecho de que los profesionales deben trabajar constantemente en el mejoramiento de procesos de seguridad, con el propósito de disminuir cada vez más la tasa de accidentes en determinada máquina o espacio laboral. Esto ligado al trabajo bajo presión, pues incurrir en un error puede enfrentarlos, por ejemplo a un accidente con fatalidad de muerte para un colaborador, es otro elemento sobre el cual los profesionales deben trabajar constantemente.

Con respecto al factor “Debilidades” que los empleadores identificaron en un profesional sin experiencia, los dos más significativos fueron la carencia de conocimiento práctico, que está estrechamente relacionada con el factor experiencia, con un 77,8% y con un 13,0% la dificultad para trabajar en equipo, aspecto que fue mencionado anteriormente como una de las principales competencias a desarrollar por parte de un profesional en Salud Ocupacional. Lo anterior permite llegar a la conclusión de que, probablemente, un profesional en Salud Ocupacional que ha finalizado recientemente su carrera, no tiene la suficiente experiencia y por ende, la madurez necesaria para desarrollar proyectos y así poder desenvolverse en el área, de manera exitosa; pues si no sabe cómo involucrar a los colaboradores de la empresa que participen de los procesos de prevención, es imposible cumplir con el objetivo sobre el cual trabaja, ya que, justamente, de los el resto de compañeros depende la implementación de las buenas prácticas de seguridad, a través de un excelente proceso de capacitación, mediante el cual entiendan la importancia de crear una cultura de prevención.

Posteriormente, los resultados revelan que un 92,6% de los empleadores está dispuesto a brindar la oportunidad de empleo a un profesional sin experiencia; y otro de los datos indica que el 59,3% de los empleadores ha tenido la oportunidad de contratar profesionales sin experiencia, Además, una gran cantidad de los empleadores encuestados responde que, en un 38,9% el

resultado de contratar profesionales sin experiencia fue positivo, frente a un 9,3% que lo califica de negativo.

Esto evidencia que la mayoría de los empleadores si conceden la oportunidad de contratación a personas sin experiencia y que, por lo general, la carencia del factor “Experiencia”, no establece que el profesional no pueda desempeñarse de manera eficiente y eficaz dentro del medio laboral, ya que el estudio refleja un resultado positivo que motiva a los empleadores para continuar otorgando la oportunidad a otros profesionales sin experiencia. Esto queda demostrado en que un 66,7% está dispuesto a brindar otra vez una oportunidad de empleo a graduados sin experiencia.

Lo anterior reafirma que el factor “Experiencia” no resulta tan importante para la búsqueda de empleo y es por ello que el profesional debe empezar a preocuparse más por trabajar fuertemente en mejorar sus competencias, lo que es mayormente valorado en los perfiles definidos por los empleadores.

Con respecto a los resultados obtenidos, solo un 9,3% de los empleadores considera que el profesional debe tener más de 4 años de experiencia para ser contratado actualmente en su empresa, frente a un 48,1% que considera que el profesional debe tener como mínimo un año de experiencia. Al valorar el requisito de tener un año de experiencia, se puede deducir que es un requerimiento fácil de cumplir, como, por ejemplo, por medio del trabajo comunal, la práctica profesional o una pasantía que realice el estudiante mientras cursa la carrera. Y justamente, esta conclusión quedó demostrada a partir de las respuestas generadas en la encuesta, en la cual el 75,9% de los empleadores toma en cuenta como experiencia laboral las pasantías, prácticas y trabajos comunales que realice el estudiante.

El 79,6% de los encuestados determina que manejar el nivel de inglés ya sea básico, intermedio o avanzado es importante para el desarrollo de la tarea, por lo que, sacando un promedio entre los tres niveles, obtenemos que, como mínimo, el manejo del inglés por parte del estudiante debería ser de un 26,5%, ajustándose al resultado más cercano de un nivel básico que obtuvo un valor

de 27,8%, esto supera al 20,4% de los empleadores que no requiere que el profesional conozca el idioma. Sin embargo, la mayor parte de los encuestados representados en un 29,6% solicitan al profesional tener como mínimo un manejo intermedio del idioma. Lo anterior se debe posiblemente a que la mayoría de los encuestados pertenecen a empresas con un número de colaboradores mayor a 200, lo que conduce a la conclusión de que muchas de estas empresas cumplen o pretenden cumplir con estándares o normas internacionales, que en la mayoría de los casos son documentos que se encuentran en Inglés y es por ello que resulta esencial el manejo del idioma.

Por último, se pudo determinar que la mayoría de los empleadores, un 44,4%, solicita como mínimo el nivel académico de bachillerato para el profesional de Salud Ocupacional, lo cual va de la mano con los resultados obtenidos en el estudio de CONARE, en donde se observaba que para el caso de las ingenierías la mayor cantidad de profesionales tiene un grado académico de bachillerato. Solo un 25,9% de los empleadores optó por el técnico, lo que nos permite concluir que si un profesional quiere mejorar sus condiciones laborales y apenas cuenta con un título de técnico, debe seriamente tomar en cuenta iniciar con un bachillerato para no quedar rezagado.

Finalmente, resultó muy interesante observar como en ninguno de los casos los empleadores están interesados en un profesional con grado académico de maestría, razón por la cual los profesionales en Salud Ocupacional que tienen un bachillerato o licenciatura, deben valorar su decisión de cursar una maestría, ya que parece una mejor opción completar su formación con otra carrera relacionada con su campo estudio, que fortalezca aún más sus conocimientos y competencias.

Bibliografía

- Alles, M. (30 de abril de 2006). *Selección por competencia*. Recuperado el 07 de junio de 2012, de Ediciones Granica S.A.: <http://books.google.co.cr/books>
- Alvaro Enríquez Martínez, E. R. (enero-abril de 2007). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados*. Recuperado el 01 de junio de 2012, de Universitas Psychologica Vol 6: Issue 1, p 89-103 15 p. Base de datos Fuente Académica Premier
- Echeverría, R. (2006). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. (E. Granica, Ed.) Recuperado el 14 de junio de 2012, de <http://books.google.co.cr/books>
- Erico Rentería, V. A. (agosto-diciembre de 2007). *Psicología desde el Caribe Issue 20, p 130-155, 26 p*. Recuperado el 25 de mayo de 2012
- Estefanía Hernández Fernaud, Yeray Ramos Sapena, Fátima Negrín, Carmen Inés Ruiz de la Rosa y Bernardo Hernández, (2011). *Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios*. Recuperado el 29 de mayo de 2012, de Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones, Vol 27 Issue 2 Base de datos Fuente Académica Premier.
- Gutierrez, Ilse, Kikut, Lorena, González, Rosario, Alfaro, Xinia. (30 de abril de 2012). *Seguimiento de la condición laboral de personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses*. Recuperado el 07 de junio de 2012
- José María Cardona y Sergio Cardona. (2008). *Cartas a un profesional de la Empresa*. (E. D. Santos, Ed.) Recuperado el 11 de junio de 2012, de <http://books.google.co.cr/books>
- Lechuga, E. (mayo de 2004). *La Ruta de la excelencia empresarial*. (S. Ediciones fiscales ISEF, Ed.) Recuperado el 15 de junio de 2012, de <http://books.google.co.cr/books>
- Martínez, L. (2006). *Gestión del cambio y la innovación en la Empresa*. (E. Vigo, Ed.) Recuperado el 11 de junio de 2012, de Ideas propias: <http://books.google.co.cr/books>
- Reglamento sobre oficinas o departamentos de salud ocupacional. Decreto No. 27434-MTSS Gaceta No. 229. (25 de Noviembre de 1998)*. Recuperado el 24 de mayo de 2012

Sierralta, A. (2005). *Negociaciones comerciales internacionales*. (F. E. Perú, Ed.) Recuperado el 14 de junio de 2012, de <http://books.google.co.cr/books>

Taboada, A. (2005). *Persuasión: el poder del líder*. (P. E. C.V, Ed.) Recuperado el 14 de junio de 2012, de <http://books.google.co.cr/books>

Weller, J. (Agosto de 2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Recuperado el 01 de junio de 2012, de Revista de la CEPAL: Issue 92, p 61-82, 22p, 10 Cahrts Base de Datos Fuente Académica Premier

APÉNDICE

Número 1

Palabra	Definición
Creativo	“Capacidad humana de lograr generar una idea útil y original para luego llevarla a la realidad y evaluarla.”
Proactivo	“La gente proactiva ejerce cuatro dones que tenemos los hombres: el auto distanciamiento (examinamos nuestros pensamientos, estados de ánimo, actitudes y acciones, podemos vernos desde afuera), la creatividad (salimos de los patrones y normas establecidas para ver más allá, dando soluciones válidas), la conciencia (distinguimos entre lo bueno y lo malo, buscando la integridad personal) y la voluntad (independencia de la influencia externa).”
Innovador	“El trabajador innovador se caracteriza por una búsqueda de nuevas posibilidades. Para ello debe concentrarse en la detección pero, por sobre todo, en la generación de nuevas inquietudes, de nuevos productos, de nuevos procedimientos o procesos, de nuevas correlaciones de intereses en el entorno, etc. Su objetivo es la generación de nuevas oportunidades de negocio.”
Persuasivo	“Es el arte de convencer, de lograr que otros actúen de tal o cual forma porque están conscientes de que es lo mejor.”
Negociador	“Se basa en diseñar y obtener objetivos comunes, pero además es un medio de solución de controversias y un método para encontrar una alternativa de acción dentro de varias posibilidades. Nunca se obtiene todo lo que se desea, pero se puede persuadir y convencer a la otra parte de realizar lo que es conveniente y más cercano a nuestros objetivos.”

Trabajo en equipo	“Es un estilo democrático de dirigir en forma más participativa, es el esfuerzo en conjunto, ordenado y solidario de un grupo de personas unidas por un objetivo en común. Permite sumar el talento de los colaboradores y optimizar el pensamiento colectivo, logrando un efecto multiplicador.”
-------------------	---

Número 2

El presente cuestionario forma parte del Proyecto de graduación del Grado de Licenciatura con énfasis en Seguridad Industrial de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), el cual se está llevando a cabo con el objetivo de conocer su opinión acerca de la Empleabilidad enfocada en el tema de la Oportunidad laboral que tienen los y las profesionales en Salud Ocupacional de insertarse en el mercado laboral sin tener experiencia

El cuestionario es fácil y rápido de completar. Su participación es voluntaria y anónima. Los resultados serán de uso estrictamente interno de ULACIT, para fines educativos, por lo que le solicito contestar de forma objetiva.

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre de la encuesta, puede comunicarse con Gabriela Rojas Pichardo, estudiante del grado de Licenciatura en Salud Ocupacional en ULACIT, quien está a cargo del estudio, email: grojasp231@ulacit.ed.cr o bien al teléfono 8870-9332.

Gracias por su colaboración.

1. Indique en cuál de los dos sectores labora usted

Público

Privado

2. ¿Cuántas personas laboran en su empresa?

Menos 50

Más de 50

Más de 100

Más de 200

3. ¿A qué departamento pertenece usted en la empresa?

Salud Ocupacional

Recursos Humanos

Gerencia

Otros

4. ¿Tiene la empresa en la cual labora dentro de su estructura organizacional una Oficina de Salud Ocupacional?

Si

No

5. ¿Cuenta su empresa con un una persona designada en forma exclusiva a la gestión de Salud Ocupacional?

Si

No

6. ¿Cuánto tiempo le tomo encontrar un profesional en Salud Ocupacional con el requisito de experiencia que usted solicitaba?

Menos de una semana

Más de 15 días

Más de 1 mes

Más de 2 meses

7. ¿Cuántos años de experiencia laboral tenía el profesional de Salud Ocupacional cuando usted lo contrato?

- () No tiene experiencia
- () Menos de 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () Más de 4 años

8. ¿Cuál de las siguientes características considera usted como empleador que debe tener un profesional en Salud Ocupacional?

- () Innovador
- () Creativo
- () Persuasivo
- () Negociador

9. De la siguiente lista ¿Cuales considera usted que son las competencias que se valoran actualmente para contratar a profesionales en Salud Ocupacional?

Enumere del 1 al 5 (siendo 1 la más efectiva y 5 la menos efectiva).

	1	2	3	4	5
a. Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Trabajo bajo presión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Proactivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Innovador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Seleccione una de las siguientes debilidades que considera usted que podría encontrar en un profesional de Salud Ocupacional recién graduado sin experiencia

- () Carencia de conocimiento práctico
- () Carencia de creatividad

- () Dificultad en la implementación de normas internacionales como OSHA
- () Dificultad para trabajar en equipo
- () Dificultad para acatar disposiciones de la empresa

11. ¿Han contratado en su empresa profesionales en Salud Ocupacional sin experiencia laboral?

- () Si
- () No

12. ¿Brindaría usted la oportunidad de un puesto de trabajo a un profesional graduado en Salud Ocupacional, pero no tiene experiencia laboral?

- () Si
- () No

13. Si ha tenido usted la oportunidad de contratar a un profesional de Salud Ocupacional sin experiencia laboral, mencione a continuación si los resultados fueron:

- () Positivos
- () Negativos
- () No he tenido la oportunidad

14. ¿Si anteriormente usted contrato un profesional sin experiencia, estaría dispuesto a contratar nuevamente a otro profesional en Salud Ocupacional sin experiencia laboral?

- () Si
- () No
- () No he tenido la oportunidad

15. ¿Cuál es la experiencia mínima que debe tener el profesional en Salud Ocupacional para laborar en su empresa?

- 1 año
- 2 año
- 3 año
- Más de 4 años

16. ¿Qué nivel de inglés para el puesto de Salud Ocupacional requiere su empresa?

- Básico
- Intermedio
- Avanzado
- No se requiere

17. ¿Considera usted los trabajos comunales, pasantías y las prácticas realizadas durante la carrera como experiencia laboral?

- Si
- No

18. ¿Cuál es el nivel académico que usted solicita para el profesional en salud ocupacional?

- Técnico
- Bachillerato
- Ingeniería
- Licenciatura
- Maestría

19. Género del encuestado

- Femenino
- Masculino

20. Edad de encuestado

() 22-32

() 32-42

() 42-52

() 52-62