

Análisis situacional de las diferencias en los esquemas salariales entre los profesionales en Salud Ocupacional, en el marco de la empleabilidad.

Karla Alfaro Delgado. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Costa Rica.¹

Resumen

La naturaleza del problema de investigación del presente estudio, radica en la búsqueda de los diferentes factores que intervienen en los esquemas salariales entre los profesionales en salud ocupacional. Al establecer estos elementos, se podrá determinar qué media en que los profesionales en iguales condiciones: jornadas laborales, antigüedad en el puesto, experiencia laboral, entre otros, perciban más dinero unos que otros. La investigación busca establecer las diferencias que se presentan actualmente en el mercado costarricense en materia de salarios, determinar ¿cuáles son los factores que influyen en esas diferencias?, así como las principales características de la población que labora en salud ocupacional, todo esto con el fin de tener una panorámica más amplia en el marco de la empleabilidad para esta profesión.

De esta manera, se pretende beneficiar a los profesionales en salud ocupacional y a los estudiantes de esta carrera, los cuales no tienen estudios referentes en materia de salarios y de los factores que intervienen para la fijación de los mismos en el mercado laboral. En general, el beneficio de la investigación, es generar conocimiento relativo acerca de la empleabilidad en salud ocupacional y los rangos salariales a los cuales puede aspirar un profesional para lograr el desarrollo profesional y personal.

El enfoque metodológico es un estudio de carácter descriptivo, el tamaño de la muestra fue determinado por la Universidad, 50 encuestas como población total. Las encuestas se aplicaron mediante la herramienta *Survey Monkey*, en donde se colocó para ser enviada al universo muestra, la cual recibió un correo con un *link* para ingresar a contestar lo solicitado.

¹ Karla Alfaro Delgado es bachiller en Salud Ocupacional de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, labora para una empresa consultora en arquitectura y el correo electrónico de contacto es kalfaro23@gmail.com

Los hallazgos principales en el trabajo de investigación, son la determinación de los factores que intervienen en las diferencias de los esquemas salariales para tres variables específicas: tipo de contrato laboral, sector laboral y género.

Abstract

The nature of this research lies in finding the different factors involved in salary patterns among occupational health professionals. In establishing these elements may determinate what mediates that some professionals on equal terms: working hours, seniority, work experience, among others; earn more money than others.

The study establishes the differences that are currently in the Costa Rican market in salaries, determinate, what are the factors that influence these differences?, And the main characteristics of the population working in occupational health, all this in order to have a wider panorama in the context of employability for this profession.

In this way, it is intended to benefit the occupational health professionals and the students of this career which have no related studies on salaries and the factors involved in setting them in the labor market. In general, the benefit of the investigation is to generate knowledge about employability on occupational health and salary ranges to which a professional can hope to achieve professional and personal development.

The methodological approach is a descriptive study, the sample size was determined by the University; 50 surveys as a total population. Surveys were conducted by Survey Monkey tool they were placed to be sent to the sample universe, which received an email with a link to enter the answers as requested.

The main results in the research are important factors in the differences in salary ranges for three specific variables: type of employment contract, labor (type of industry) and gender.

Introducción

El mundo actual se caracteriza por ser una sociedad del conocimiento, la que se determina por el cambio en los sectores organizativo, económico, laboral, cultural; en el empleo y en las calificaciones, condicionados por la necesidad de supervivencia profesional, estos cambios cada vez son más frecuentes, rápidos e intensos y con mayor incidencia en el entorno personal. En este escenario cobra cada día una mayor importancia el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, pues las empresas y organizaciones precisan una aceleración en su capacidad de aprendizaje para movilizarlo y difundirlo interiormente, siendo las personas, las claves y los destinatarios del mismo, con esto se trata de alcanzar cada vez y en mayor medida, los objetivos mediante el uso de nuevas técnicas, la reducción de costos, la innovación en los productos, la organización flexible y la gestión dinámica.

Debido al campo de acción y a la diversidad de la profesión, los profesionales en Salud Ocupacional, hoy deben ser personas dinámicas e innovadoras, que realicen una gestión orientada a la optimización de recursos tanto económicos como profesionales y que tengan la capacidad de desarrollarse en distintos ambientes laborales. En nuestro país, no se cuenta con un estudio específico que analice las diferencias en los esquemas salariales entre los profesionales en Salud Ocupacional y mucho menos, orientado al marco de la empleabilidad, es por ello que en este estudio se plantea la pregunta ¿Cuáles son los factores que influyen en la diferencia de los esquemas salariales entre los profesionales en salud ocupacional?

La salud ocupacional ha tomado hoy un auge en las empresas nacionales y multinacionales, debido a que las certificaciones internacionales y la legislación nacional e internacional, así lo solicitan, además, la calidad de los productos, los servicios y los procesos son los aspectos más importantes. Para obtener una calidad total, se necesita contar con un buen Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales, para que en cada uno de los procesos, la integridad física de sus trabajadores no se vea afectada. Es por esto y muchas otras causas, que se encuentran diferencias en los salarios entre los profesionales, ya que, existen diversos factores como el tipo de empresa, jornada laboral, tipo de contrato laboral, experiencia en Salud Ocupacional, entre otros, que modifican los mismos.

Este estudio presenta una amplia gama de beneficios, ya que, con los resultados obtenidos, se presentan aspectos que los entes universitarios deben mejorar, para formar profesionales de alta calidad de acuerdo con las exigencias del mercado y que puedan competir en un mercado salarial, así como para los profesionales actuales, ya que, determina aspectos que deben fortalecer o incluir dentro de sus destrezas, para realizar una adecuada gestión en el día con día y que el beneficio se vea reflejado, de alguna manera, en una remuneración justa, equilibrada y acorde con las necesidades personales también.

Esta investigación enmarca una muestra de cincuenta profesionales en Salud Ocupacional, los cuales se desarrollan en diversos sectores industriales, agroindustria, construcción, servicios, entre otros. La finalidad de esta investigación es de uso explícitamente institucional, ya que, todas las pautas a seguir están determinadas por la universidad y se realiza el trabajo como requisito de graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Salud Ocupacional.

Se realizó en la primera fase del estudio, un análisis de las posibles variables que intervienen en los esquemas salariales para poder desarrollar el cuestionario a aplicar. En la segunda etapa, se creó la herramienta de evaluación para la cual se utilizó como base el análisis de las variables, dividiéndolas por secciones, laborales específicas e información personal. En la tercera etapa, se recolectaron los datos, aplicando la encuesta a través de la herramienta *Survey Monkey*. En la cuarta etapa se realizó un análisis de los datos obtenidos de la herramienta aplicada y por último se concluyó discutiendo la importancia de los hallazgos encontrados, comparando los factores que intervienen en materia salarial para tres variables específicas: tipo de contrato laboral (asalariado versus servicio profesional), sector laboral (público versus privado) y por último, no menos importante, por género (femenino versus masculino).

Revisión bibliográfica

La definición del término “trabajo” *se trata de la prestación de un servicio, a cambio de un pago, en segundo término quien figura como el prestador del servicio, es siempre un sujeto físico y quien recibe los beneficios de ese servicio prestado puede ser un sujeto físico o un sujeto jurídico, o lo que es lo mismo, el trabajador siempre es una persona física en tanto el empleador o patrono puede ser una persona física o una persona jurídica.*

El Papa Juan Pablo II, en la Encíclica “Laborem Exercens” cita lo siguiente *“trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio, llamado al trabajo, el trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de las criaturas, ... solamente el hombre es capaz de trabajar... De este modo el trabajo lleva en sí un signo del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina una característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”.*

Un enfoque de este estudio, va dirigido al marco de la empleabilidad, es por esto que la anterior encíclica describe el trabajo como la capacidad creadora que tiene el hombre y que por tanto debe dignificarlo. Con esta cita se puede apreciar el contenido ético que toda labor debe tener y la razón de que el trabajo y los trabajadores sean protegidos con una normativa, condiciones, entre otros, adecuados y justos. La otra perspectiva de esta investigación corresponde al ámbito salarial, específicamente todos los factores que intervienen para la fijación de los mismos y que afectan de manera directa o indirecta a los profesionales en Salud Ocupacional.

La legislación laboral costarricense, específicamente en el Código de Trabajo, expone algunas definiciones de interés para orientar los enfoques del estudio, como por ejemplo “salario”, *que es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, según Artículo 162, Código de Trabajo (2003).* Es significativo hacer la aclaración

del término “salario mínimo”, que es aquel *que cubre las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.*”. Artículo 177, Código de Trabajo (2003). El salario mínimo es de fijación periódica, siempre es un monto en dinero y se debe pagar con dinero de curso legal, no se admite el pago con boletas, vales, fichas, o similares y menos aun cuando esos vales, fichas, entre otros, solo se pueden cobrar en un determinado negocio o establecimiento.

El Código de Trabajo, en su Artículo 167, establece que *“para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo”*. Establece, en ese mismo artículo una garantía de igualdad, que es además, una norma que viene de la Constitución Política y que reza el artículo legal así *“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.”*

El contrato de trabajo o laboral, según el Código de Trabajo y sus reformas (artículos 4, 5, 18, 22, 23, 25, 26, 31, 35, 49), existe cuando se dan los siguientes elementos:

- Prestación personal del servicio: significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por la persona trabajadora contratada y no por otra persona. La persona trabajadora siempre será una persona física.
- Salario o remuneración: Es la suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza.
- Subordinación: Es la situación en que se encuentra la persona trabajadora en relación con la persona empleadora (física o jurídica) que recibe los servicios y paga por ellos.

Cuando se presenta la modalidad de servicios profesionales, no existe el elemento de “subordinación” como tal, ya que, se presta un servicio, pero las condiciones y relación laboral son muy distintas a cuando una persona es asalariado directo. Otro factor a tomar en cuenta a la hora de fijar salarios, es la jornada laboral, esta *“es el tiempo ordinario y efectivo*

que el trabajador va a destinar a la realización del trabajo” según Artículo 137, Código de Trabajo (2003).

La clasificación más común del tipo de jornada laboral, es la siguiente:

- Diurna: es de ocho horas al día, durante seis días a la semana, implica un total máximo de 48 horas a la semana, puede ocurrir entre las cinco y las 19 horas.
- Nocturna: es de seis horas diarias, durante seis días a la semana, implica un total de 36 horas a la semana y puede ocurrir entre las 19 horas (siete de la noche) y las cinco horas (cinco de la mañana del día siguiente).
- Mixta: es de siete horas al día, durante seis días a la semana, implica un total de 42 horas a la semana y es la que se da dentro de los parámetros anteriores de la nocturna y la diurna, pero se considerará nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las 19 y las cinco horas.

El tipo de jornada laboral la establece el patrono y queda fijada normalmente desde la firma del contrato laboral, aceptado por ambas partes. Otra variable a considerar que influye en el monto salarial de cualquier trabajador, son las horas extras. Estas se caracterizan por los puntos que se describirán a continuación, ya que, se pueden presentar de distintas maneras. Jornada extraordinaria, ocurre luego de realizada la jornada ordinaria y es debida a una gestión del patrono, pues no se considera jornada extraordinaria la que utiliza el trabajador para corregir errores que cometió. La hora extra se paga a tiempo y medio durante todos los días ordinarios y a dos tiempos si labora los días feriados. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas.

Algunas de las condiciones que deben ser equitativas y justas en materia de empleabilidad, específicamente, son las relacionadas con el tema salarial de los profesionales en Salud Ocupacional y por qué se presentan diferencias entre unos y otros; este es el segundo enfoque que se le dará a esta investigación. Es por este motivo que se toma como referencia el estudio realizado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) de Costa Rica en el 2010, el cual cita lo siguiente en materia laboral y salarial, relevante para esta investigación.

Dentro de las carreras con 100% de personas graduadas y que encuentran trabajo, se halla Salud y Seguridad Ocupacional, el 70% de los profesionales se encuentra trabajando en

jornada laboral tiempo completo. El 36.9% labora para el sector público, seguido de un 28.9% del sector privado. Con respecto al puesto que desempeñan, el 56.58% labora como subordinados, seguidos por 24.79% de mandos medios o jefaturas.

En relación con el tema salarial, el estudio cita la comparación por género. A continuación se describen los resultados: el salario bruto mensual por jornada de tiempo completo para las mujeres, ronda una media de 600.000.00 a menos de 800.000.00 colones; para los hombres, la media ronda 1.000.000.00 a menos de 1.500.000.00 colones. La condición laboral de la mujer profesional presenta aspectos de inequidad con respecto al acceso y a los ingresos.

Con esta investigación, se pretende establecer los factores que hacen que existan diferencias en los esquemas salariales entre los profesionales de Salud Ocupacional, específicamente para las variables que se analizarán a profundidad, estas son tipo de contrato laboral: asalariado directo versus servicio profesional, sector laboral: público versus privado y por último y no menos importante, género: mujeres versus hombres, esto con el fin de beneficiar a los profesionales en salud ocupacional y a los estudiantes de esta carrera, al generar conocimiento relativo acerca de la empleabilidad en salud ocupacional y los rangos salariales a los cuales puede aspirar un profesional para lograr el desarrollo y éxito profesional y personal.

Métodos

Se establece en la primera etapa del estudio los objetivos, estos servirán de guía para el desarrollo y análisis de la presente investigación. A continuación, se citan los mismos:

a. Objetivo General

- Determinar los elementos que influyen en la diferencia de los esquemas salariales entre los profesionales en Salud Ocupacional.

b. Objetivos específicos:

- Identificar las variables que actualmente intervienen en materia de esquemas salariales para profesionales en salud ocupacional, a nivel nacional.
- Analizar la información de la brecha salarial existente, según los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de análisis.
- Comparar las variables específicas: tipo de contrato laboral, sector laboral y género para los profesionales en salud ocupacional.

En la segunda etapa, se determina el tamaño de la muestra, la cual estará conformada por 50 personas; esta fue elegida por conveniencia y debido a que no existe un registro exacto de cuántos profesionales existen, a nivel nacional, esto representa una limitante al estudio. Las personas encuestadas son profesionales egresados de distintas entidades del país, las cuales se desempeñan profesionalmente en diferentes sectores económicos como agricultura, industria en general, construcción, servicios, algunos son empleadores y otros, simplemente colaboradores. También dentro de la población, se encuentran estudiantes activos que cursan bachillerato, licenciatura o maestrías en diferentes instituciones educativas, en el área de la Salud Ocupacional.

El estudio es de carácter descriptivo y explicativo. Para el desarrollo del mismo, se efectuó un análisis sobre las diferencias en los esquemas salariales entre los profesionales de Salud Ocupacional; se confeccionó un cuadro comparativo para seleccionar los diferentes factores que intervienen y con base en ellos, elaborar la herramienta de análisis: la encuesta. El cuestionario consta de 20 preguntas de selección; dichas preguntas se subdividen en las siguientes categorías: preguntas laborales específicas, donde se investigan las variables

como tipo de contrato, jornada laboral, experiencia laboral, horas laborales por semana, entre otros. La segunda categoría de preguntas, está dirigida a información más personal, por ejemplo: último título académico obtenido, experiencia laboral, rango de edad, etcétera. Las preguntas cuentan con opción de selección única, en la cual se le describen al encuestado las diferentes acciones que él puede o no realizar en la elaboración del cuestionario; se tomó la decisión de realizarlo de esa manera, para que las preguntas no resultaran dirigidas y darle la oportunidad al entrevistado de profundizar un poco más en su experiencia para responder.

Se utilizó la herramienta *Survey Monkey* para la aplicación del cuestionario; esta se envía por medio de un correo electrónico, en el cual se adjunta un enlace al que la persona debe ingresar para llenar el sondeo. Una de las ventajas de este sistema, es que elimina el sesgo de que un encuestado pueda llenar el interrogatorio más de una vez, ya que, no lo permite, además, esta herramienta recolecta los datos, levanta las tablas estadísticas y elabora los gráficos y con esto, se inician las siguientes etapas que son los resultados y la discusión de estos. No se maneja un margen de error, ya que, no se cuenta con un dato exacto de la población específica de profesionales en Salud Ocupacional, en el país. En la última etapa del estudio, se presentan las conclusiones con el objetivo de determinar los factores que intervienen en las diferencias salariales entre los profesionales en Salud Ocupacional, que laboran actualmente en el país.

Resultados

Se presentan en esta sección los resultados obtenidos a través de la herramienta de evaluación aplicada, los cuales se plantean en dos secciones, debido a que el cuestionario se mostró fraccionado, para una mejor apreciación por parte de los encuestados.

En cuanto a preguntas laborales específicas, el 85% de los entrevistados, según muestra el gráfico 1, posee un contrato laboral de tipo asalariado directo, por el contrario, el restante 15% trabaja por servicios profesionales. En el gráfico 2, se observa que el 68% de los encuestados pertenece al sector privado y tan solo el 32% labora para el sector público. Referente a la actividad económica a la que se dedica la empresa para la cual laboran, gráfico 3, se puede observar que la actividad servicios con un 38% e industria en general con un 28%, son los sectores con mayor porcentaje de personas que respondieron al cuestionario.

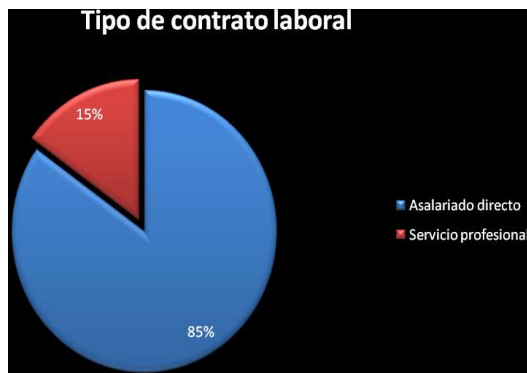


Gráfico 1. Contrato Laboral
Fuente: Encuesta aplicada

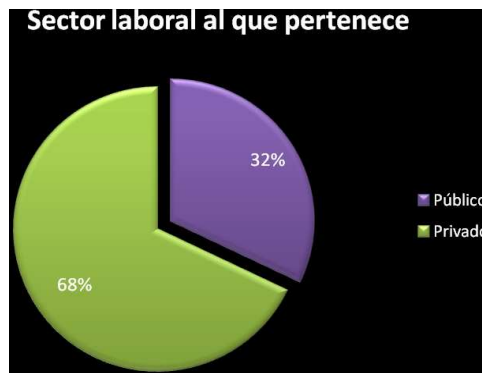


Gráfico 2. Sector Laboral
Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 3. Actividad económica
Fuente: Encuesta aplicada

En los gráficos 4 y 5, los puestos que ejercen la mayoría de la población y la antigüedad en estos puestos, son los siguientes: encargados de salud ocupacional con un 42%, seguidos de los jefes de departamento y técnicos con un 17%. La antigüedad ronda un 65% entre 0 y 5 años y tan solo el 2% de la población en estudio tienen entre 16 y 20 años de ocupar el mismo cargo. Con respecto a la pregunta realizada sobre jornada laboral, gráfico 6 y las horas laborales por semana, gráfico 7, un 90% tiene jornada diurna y tan solo el 10% mixta, el 43% cumple con 48 horas por semana, seguido de un 31% con 40 horas por semana.



Gráfico 4. Puesto que desempeña actualmente
Fuente: Encuesta aplicada

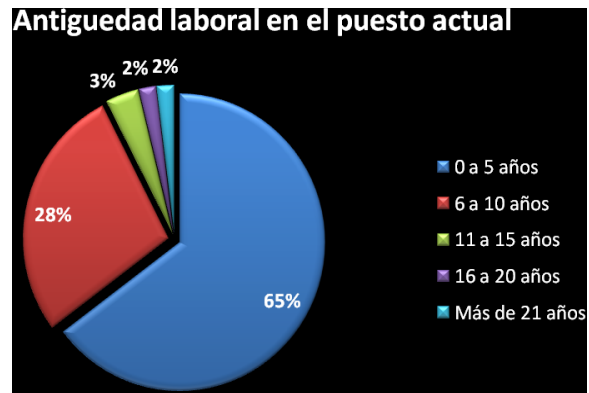


Gráfico 5. Antigüedad laboral puesto actual
Fuente: Encuesta aplicada

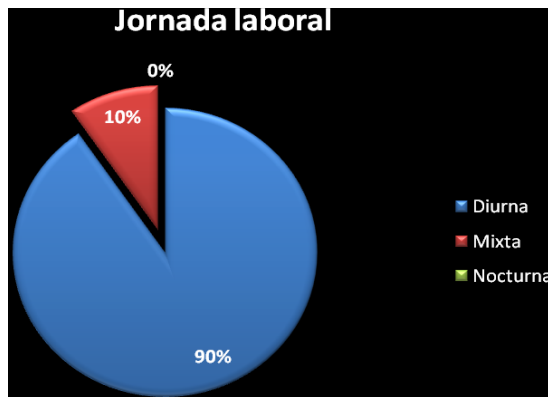


Gráfico 6. Jornada laboral
Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 7. Horas laborales por semana
Fuente: Encuesta aplicada

En relación con la pregunta sobre horas extra, trabajos independientes para mejorar ingresos y los tipos de trabajos independientes, gráficos 8 y 9, se puede observar que solo el 4% de los encuestados siempre realiza horas extra, contrarrestando el 35% que a veces las ejecuta. Un 57% de la población no hace trabajos independientes y el 43% que sí los realiza, labora en trabajos relacionados con la salud ocupacional.

Concerniente a la consulta sobre evaluación de desempeño, el 74% de la población respondió que sí les aplican dichas evaluaciones, gráfico 10 y al consultar si estas están relacionadas con un aumento de salario, gráfico 11, el 54% manifestó que no.



Gráfico 8. Horas extra
Fuente: Encuesta aplicada

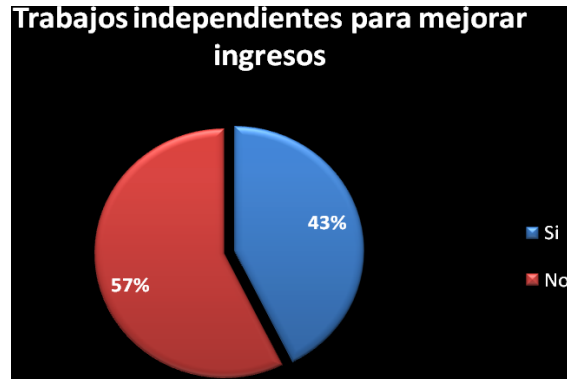


Gráfico 9. Trabajos independientes
Fuente: Encuesta aplicada

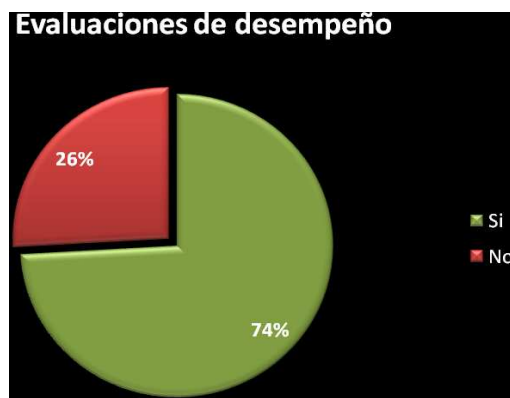


Gráfico 10. Evaluaciones de desempeño.
Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 11. Evaluaciones ligadas a aumento salarial
Fuente: Encuesta aplicada

Referente a las preguntas salariales específicas, en la lista de salarios mínimos según grado académico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el 13% respondió que se encuentra en un nivel inferior a lo establecido, contrarrestado por el 63% que se encuentra en un nivel superior a lo establecido, gráfico 12. En el gráfico 13, se pueden observar los rangos salariales en los que se encuentran actualmente los profesionales en salud ocupacional. El 52% de los encuestados percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes, seguido por el 20%, entre el rango de 451.000.00 a 550.000.00 colones por mes.

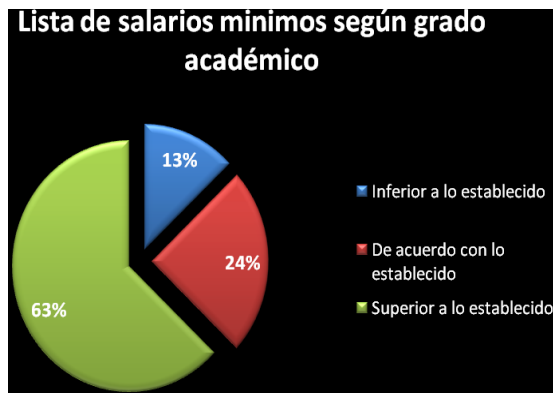


Gráfico 12. Situación según lista de salarios mínimos
Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 13. Rango salarios mensuales
Fuente: Encuesta aplicada

Los gráficos 14, 15, 16 y 17 respectivamente, pertenecen a la segunda sección del cuestionario, información personal específica de la población en estudio. Se citan algunos resultados: el 40% posee el grado académico de Licenciado en Salud Ocupacional, el 43% tiene entre 6 y 10 años de experiencia laboral. El 50% de los encuestados está entre el rango de edad de 18 a 30 años, siendo una población de estudio joven y por último, el 67% pertenece al género femenino, contra un 33% masculino.

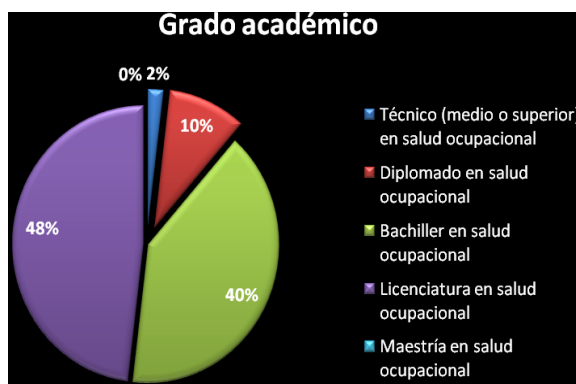


Gráfico 14. Último grado académico
Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 15. Experiencia laboral en S.O
Fuente: Encuesta aplicada



Gráfico 16. Edad
Fuente: Encuesta aplicada

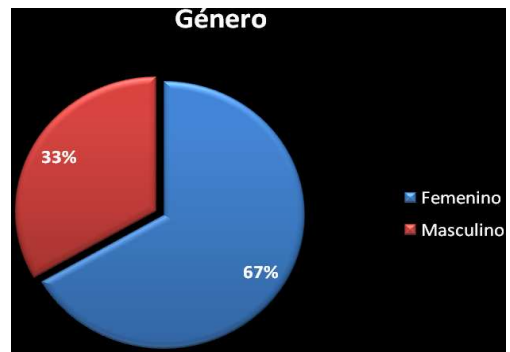


Gráfico 17. Género
Fuente: Encuesta aplicada

Discusión

Se hace en esta sección un análisis de los comportamientos observados a través de la herramienta de evaluación aplicada. Tomando los datos de esta, se pretende detectar y cruzar la información de los elementos de valor, que permitan una mejor comprensión de la relación entre las variables que influyen en las diferencias de los esquemas salariales, específicamente para el tipo de contrato laboral, sector laboral y género. Los gráficos a los que se hace referencia a continuación, pueden ser consultados en la sección de resultados.

Contrato laboral: asalariado directo o por servicio profesional

Partiendo del punto de que un contrato laboral puede ser de tipo directo o por servicio profesional, un amplio porcentaje de los consultados, según se demuestra con los datos recopilados en el gráfico 1, manifiesta pertenecer al tipo de asalariado directo, tan solo un 15% de los encuestados trabaja por servicios profesionales.

Estudiando las respuestas por puesto laboral, se puede observar que la mayoría de los profesionales con contrato asalariado directo ocupa los puestos de encargados o jefes de departamentos, versus los que laboran por servicios profesionales, quienes figuran como gerentes, ya que, la mayoría trabaja por consultorías y son dueños o socios de las empresas. Para las variables de jornada laboral, horas laborales por semana y horas extra, se deduce que tanto los asalariados directos como por servicio profesional, trabajan en su gran mayoría en jornada diurna, cumplen 48 horas laborales por semana, pero con respecto a horas extra, aunque en los dos tipos de contratos no se acostumbra realizarlas, para los asalariados directos, es más común tener que cumplir con ellas.

Con respecto a realizar trabajos independientes para mejorar los ingresos, esta no es una práctica muy común en los asalariados directos, un 65% de los encuestados respondió no hacerlo, por el contrario, de los que laboran por servicios profesionales, el 87.5% realiza este tipo de trabajos y en su mayoría, son trabajos en salud ocupacional. Comparando los rangos salariales mensuales por grado académico obtenido, tanto asalariados directos como por servicio profesional, perciben entre 550.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes y son en su mayoría bachilleres y licenciados en Salud Ocupacional, encontrándose ambos en rangos

superiores a lo establecido de acuerdo con la lista de salarios mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Sector laboral: Público o privado

Un factor muy significativo es el sector laboral al que pertenece la población estudiada. El 68% de los profesionales consultados, según se demuestra con los datos recopilados en el gráfico 2, pertenece al sector privado, solamente el 32% al sector público.

Observando las respuestas con respecto a los puestos que desempeñan y antigüedad laboral en los mismos, los trabajadores públicos ocupan en su mayoría el puesto de encargados o asistentes en salud ocupacional y el rango de antigüedad va de 0 a 5 años para el 65% de los encuestados. Los profesionales que laboran para el sector privado, lo hacen como encargados o jefes de salud ocupacional y se encuentran en el mismo rango de antigüedad laboral que los encuestados del sector público. Analizando las variables de jornada laboral, horas laborales por semana y horas extra, los profesionales del sector privado laboran en jornada diurna, ejecutan 48 horas laborales por semana y el 37.1% labora horas extra rara vez. Por su parte, los profesionales del sector público laboran en jornada diurna, ejecutan 40 horas laborales por semana y el 44% realiza horas extra a veces.

Estudiando la variable “realiza trabajos independientes para mejorar los ingresos”, solamente el 30% de los encuestados del sector público indicó que lo hace. En el sector privado, el panorama es muy distinto, ya que, el 50% de los profesionales se ayuda con este tipo de trabajos, en lo que sí coinciden ambos sectores, es que los trabajos independientes son relacionados con salud ocupacional. Con respecto a la pregunta sobre las evaluaciones de desempeño, si bien normalmente cualquier persona podría pensar que están ligadas a aumentos de salario como parte de incentivos, los resultados de la encuesta arrojaron los siguientes datos: para ambos sectores, a más de la mitad les realizan este tipo de evaluaciones, la diferencia entre ellos radica que para el sector público solamente el 18.8% recibe aumentos en el salario, mientras que en el sector privado, el resultado es de 40.6%.

Comparando los rangos salariales mensuales por grado académico obtenido en el sector público, más de la mitad de los encuestados percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes. La mayoría son bachilleres en salud ocupacional, encontrándose en el

rango de acuerdo con lo establecido, según la lista de salarios mínimos del MTSS, pero se debe hacer la aclaración, de que este tipo de empleados se rige por normativas del servicio civil, dependiendo del lugar donde trabajen, pero para efectos de la investigación, rige la lista del MTSS para ambos sectores. En el sector privado, el 50% de los encuestados percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes, la otra mitad de la población, está dividida por igual entre los rangos de 451.000.00 a 550.000.00 y más de 1.000.000.00 colones por mes, encontrándose en los rangos de acuerdo con lo establecido, según la lista de salarios mínimos del MTSS, la mayoría son licenciados en Salud Ocupacional.

Género: femenino o masculino

Un factor muy importante que no se puede quedar por fuera para comparar las diferencias, es el género. Muchos son los supuestos que existen sobre la tendencia de que el hombre percibe mejor remuneración y condiciones en general que las mujeres. A continuación, los datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Estudiando las respuestas por puesto y antigüedad laboral en el mismo, tanto hombres como mujeres, comparten por igual estas variables, siendo encargados de salud ocupacional en su mayoría con una antigüedad laboral que se encuentra en el rango de 0 a 5 años. Con respecto a jornada laboral, horas laborales por semana y horas extra, tanto hombres como mujeres laboran en jornada diurna y realizan horas extra rara vez, la diferencia entre ellos radica en las horas laborales por semana, ya que, un porcentaje significativo de mujeres ejecuta 40 horas por semana, por el contrario, más de la mitad de los hombres realiza 48 horas por semana.

Con respecto a realizar trabajos independientes para mejorar los ingresos, la mayoría de las mujeres respondió que no los ejecutan; por su parte, la mitad de los hombres respondió que sí. Considerando las evaluaciones de desempeño, tanto hombres como mujeres coinciden en su mayoría que les realizan estas prácticas, la diferencia radica en que para más de la mitad de los hombres, sí está ligada a un aumento, mientras que para las mujeres, solamente para menos del 30%. Comparando los rangos salariales mensuales por grado académico obtenido, la mitad de las mujeres percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes, otro 22.2% percibe entre 451.000.00 a 550.000.00 colones por mes, la mitad de las consultadas son licenciadas en salud ocupacional, posicionándose en rangos

superiores a lo establecido, según la lista de salarios mínimos del MTSS. Por su parte, los hombres analizados, más del 50% percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes, un 30% restante percibe más de 1.000.000.00 colones por mes. De los consultados, menos de la mitad son licenciados en salud ocupacional, posicionándose en rangos superiores a lo establecido según la lista de salarios mínimos del MTSS.

Conclusiones

Surge una serie de conclusiones, a raíz del análisis que se realizó en las secciones anteriores, que van a demostrar ¿cuáles son los factores que influyen en la diferencia de los esquemas salariales entre los profesionales en salud ocupacional?

Contrato laboral: asalariado directo o por servicio profesional

Se puede concluir en cuanto a tipo de contrato, que la mayoría de los encuestados responde al tipo de contrato de asalariado directo, presentándose la tendencia de que los profesionales se sienten más cómodos con condiciones laborales estables, a pesar de que es notorio recalcar que el servicio profesional en Salud Ocupacional presenta grandes oportunidades laborales de éxito y va en aumento, ya que, son muchas las empresas que demandan esta modalidad para el ejercicio de la profesión.

Un hecho relevante dentro de la comparación de esquemas salariales por tipo de contrato, es que a pesar de que ambas modalidades perciben salarios parecidos, entre 550.000.00 a 1.000.000.00 colones, las personas que laboran por servicio profesional, se encuentran en un rango etario de 18 a 30 años, mientras que los asalariados directos, están en el rango etario de 31 a 50 años. Se puede concluir entonces, que las personas que laboran por servicio profesional al ser más jóvenes, no temen arriesgar más, quizás por sus responsabilidades y compromisos, pueden asumir más este riesgo.

Sector laboral: público o privado

Se concluye con respecto al tipo de sector laboral, que el sector privado prevalece en este estudio. Dentro de las similitudes de ambos sectores, se puede citar la jornada diurna, la antigüedad laboral de la mayoría de la población, así como la realización de las horas extra. Algunas diferencias son, la cantidad de horas laborales por semana, la realización de trabajos independientes y el aumento de salario debido a las evaluaciones de desempeño, favoreciendo estas al sector privado.

Comparando los esquemas salariales para estos sectores, la mitad de la población analizada percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes, la diferencia radica en la variable de la experiencia laboral, el sector público se encuentra en el rango de 0 a 5 años, mientras

que el sector privado en el rango de 6 a 10 años. Se puede concluir entonces que en tema de fijación salarial para el sector privado, la experiencia laboral es indispensable.

Género: femenino o masculino

Como conclusión, se cita que la mayoría de los encuestados corresponde al género femenino; en relación con puestos laborales y antigüedad en los mismos, no existe diferencia alguna. La jornada laboral, horas laborales por semana y horas extra, la mayor diferencia que se identifica es la cantidad de horas por semana que trabaja el hombre versus la mujer, 48 horas los hombres y 40 horas las mujeres. Con respecto a trabajos independientes para mejorar ingresos, los hombres son más dados a esta tendencia, la mitad de ellos respondió que sí tiene esta práctica, por el contrario, más de la mitad de las mujeres respondió no hacerlo. Se podría señalar entonces, que tal vez elementos como la familia, hijos, estudio, entre otros, impiden más esta práctica en las mujeres.

Dentro de los aspectos relevantes de la comparación de esquemas salariales, se puede concluir que la tendencia general de la población analizada percibe entre 551.000.00 a 1.000.000.00 colones por mes. La diferencia radica en que un 30% de los hombres supera en cifras al mismo porcentaje de las mujeres, percibiendo más de 1.000.000.00 colones por mes. Quizá, esta diferencia podría radicar en que la mayoría de los hombres consultados tiene más experiencia laboral que las mujeres, al igual que edad, la población femenina es mucho más joven en comparación con los hombres.

Bibliografía

Revistas

Juan Pablo II (1981). Editorial Librería Católica. *Laborem Exercens*.

Estudios

Consejo Nacional de Rectores. (2012). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las Universidades Costarricenses*. Observatorio Laboral de Profesiones CONARE-Costa Rica.

Legislación

Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. San José: Gaceta.

Sitos Web

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (2012). *Lista de Salarios Mínimos Primer Semestre del 2012*. Recuperado el 2 de Julio de 2012, de http://www.mtss.go.cr/images/stories/75152456-Lista-de-Salarios-Minimos-para-el-Sector-Privado-I-Semestre-2012_1.pdf

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (2012). *Código de Trabajo y sus Reformas*. Recuperado el 23 de Julio de 2012, de <http://www.mtss.go.cr/legislacion-laboral/codigo-de-trabajo.html>

Anexos

Anexo 01. Lista de Salarios Mínimos para el sector privado I semestre del 2012, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Apéndice

Apéndice 01. Encuesta aplicada Karla Alfaro.