

Afectación a nivel laboral para el profesional en salud ocupacional por el desconocimiento del perfil Profesional en las organizaciones

Carolina Rojas Durán, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Abril 2016

Autor: Carolina Rojas Durán
Kaitorjasduran2507@hotmail.com

RESUMEN EJECUTIVO

La finalidad de esta investigación es demostrar como el desconocimiento y la falta de información sobre la Salud Ocupacional, afecta al profesional de dicho campo en la actualidad, debido a la competitividad en el mercado laboral de Costa Rica; el estudio se realizó específicamente en las empresas privadas de la provincia de Alajuela. Cabe destacar que actualmente el tema de la empleabilidad es un argumento de importancia tanto para las instituciones de enseñanza superior como para las personas trabajadoras; en el caso del profesional en Salud Ocupacional la empleabilidad ha representado una lucha desde muchos años atrás, de tal manera, que a pesar de los grandes avances todavía requiere de esfuerzos tanto para su aplicación como para el crecimiento.

Como parte de este problema se encuentra la poca o inadecuada demanda contra la gran y diversa oferta de profesionales con distintos niveles académicos, provenientes de muchos centros de educación, sin embargo se pueden mencionar tres principales que son la UTN, el TEC y ULACIT; por esta razón se requiere saber cómo afecta el desconocimiento que poseen las empresas sobre perfil del profesional en Salud Ocupacional; y si es relevante para su competitividad. Para ello se debe de indagar en varios puntos, uno de ellos es inferir el grado de conocimiento que poseen las compañías sobre las funciones a desempeñar por un profesional de salud ocupacional, para esto se debe conocer si cuentan con perfiles profesionales documentados, también se deben saber cuáles son las características que buscan en ese profesional, para de ese modo compararlo con el perfil que forman las universidades, y así mismo su conocimiento sobre la legislación vigente en Salud Ocupacional.

La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta virtual, la cual arrojó la siguiente conclusión, efectivamente las empresas desconocen sobre la legislación en materia de Salud Ocupacional, por lo que en cierto grado afecta la competitividad del profesional de este ámbito, sin embargo pueden afectar otros factores como la escasa intervención del estado en la vigilancia de la salud ocupacional, la importancia del desarrollo de habilidades blandas sobre los conocimientos; citando las más relevantes.

Para solventar esto se recomienda la creación de un perfil profesional general por parte del Consejo de Salud Ocupacional, un aumento en la intervención del estado y principalmente el mejoramiento de las habilidades blandas de los profesionales en Salud Ocupacional.

Palabras claves: perfil profesional, desconocimiento, competitividad laboral, legislación.

ABSTRAC

The purpose of this research is to demonstrate how the ignorance and lack of information about occupational health affects the competitiveness in the labor market of Costa Rica to the professional nowadays, the study was carried out specifically in Alajuela private companies. Besides, it is important to mention that currently the theme of employability is an issue of importance for institutions of higher teaching and working people; in the case of the occupational health professional employability has represented a struggle since many years ago, in spite of the great progresses, it still requires efforts for both its implementation and growth.

As part of this problem, there is a low or inadequate demand against the large and diverse offer of professionals with different academic levels from many education centers, however; we can mention three main institutions which are the UTN, TEC and ULACIT; for this reason, it is required to know how the ignorance that businesses have about the health occupational professional profile affect us, and also, if it is relevant for its competitiveness. Therefore, there are various points that have to be inquired, one of them is to infer the level of knowledge that some companies have about the responsibilities that an occupational health professional has to play, so, companies must be aware if they have documented professional profiles, moreover, it is needed to know what characteristics are seeking on that professional and then compare them with the profile trained by the Universities, and also their knowledge about occupational health legislation.

The data collection was carried out through a virtual survey which showed the following conclusion, effectively; companies are unaware of the legislation on the occupational health field, so it affects the competitiveness of professional on this field, though; it can affect other aspects such as the low intervention of the Government in the occupational health surveillance, the importance of the development of soft skills over the knowledge's.

Solving this, it is recommended to create a general professional profile by the Council of occupational health, and also to increase the intervention of the Government and mainly, improving the soft skills of occupational health professionals.

Key words: Professional profile, ignorance, labor competitiveness, legislation.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto busca indagar la importancia que conlleva para los profesionales en Salud, Seguridad y Ambiente, el que las compañías conozcan claramente sus funciones y responsabilidades; pues la competitividad laboral en Costa Rica para este gremio es muy elevada, con un promedio para el año 2013 de 1223 personas con formación en Salud Ocupacional graduados (2013, perfil nacional de la salud ocupacional), tomando solo en cuenta las universidades que tienen consolidadas las carreras de Salud Ocupacional con sus diferentes enfoques y niveles académicos, las cuales son Universidad latinoamericana de ciencia y tecnología (ULACIT), Instituto Tecnológico Costarricense (TEC) y la Universidad Técnica Nacional (UTN). A pesar de este número de egresados, no es una profesión de la cual se conozca mucho; por lo que el conocimiento acerca de las funciones que debe realizar el profesional, así como su impacto en la producción y evolución de las compañías es limitado y erróneo; lo que dificulta su inserción en el mercado laboral.

Y es que, esta temática se encuentra claramente ligada a temas actuales como lo son la competitividad y la innovación del país; el Foro Económico Mundial que publica cada año el índice de competitividad global, en el cual se mide los recursos de los cuales dispone cada país como también la capacidad de proporcionar a sus ciudadanos un elevado nivel de prosperidad, evalúa a los países en doce categorías para obtener el índice las cuales son: instituciones, infraestructura, macroeconomía, salud y educación primaria, superior y formación, eficiencia del mercado de bienes, eficiencia del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación de los negocios e innovación. Los países que obtengan los índices más altos son los que ocupaban los primeros lugares, Costa Rica está en el lugar 52 del ranking mundial de competitividad.

Por lo tanto, que siendo la rama de la salud en donde nos desenvolvemos; desde el punto de vista laboral lo cual significa el garantizar un ambiente sano, físico, mental y social para los trabajadores; una de las categorías que contribuyen a la superación de los niveles de crecimiento y productividad del país, por ende de cada uno de sus habitantes; se pretende demostrar si la competitividad que sufre el profesional de Salud Ocupacional realmente se ve afectada por el desconocimiento de las organizaciones acerca de sus labores como de la legislación nacional vigente en este tema.

GENERALIDADES SOBRE EL TEMA

JUSTIFICACIÓN

En el foro “Empleabilidad en Costa Rica desde la formación Universitaria” realizado por la Universidad de Costa Rica en el 2013; se destacó la importancia de que las instituciones de enseñanza superior ofrezcan a sus estudiantes dentro de su plan de estudios el adquirir todas las habilidades y competencias que requieren para su inserción en el mercado laboral. *“El éxito en la empleabilidad tiene que ver con la adecuación profesional basada en una buena lectura del contexto, para responder a las necesidades del país y adelantarse a los requerimientos”* (M.Sc Rodolfo Romero, Profesor de la escuela de ingeniería industrial, UCR, 2013)

Por esta razón es de importancia la formación de manera exhaustiva; el contar con buenas relaciones interpersonales, para un mejor desempeño de trabajo en equipo, uno de los grandes requerimientos hoy en día; como también contar con una salud integral tanto física, mental y emocional son ámbitos que contribuyen a una mejor competitividad laboral.

Lo anterior desde un enfoque general de la formación, por otro lado, desde un enfoque específico en la formación del profesional en salud ocupacional; vemos que desde los primeros pasos de la salud ocupacional en nuestro país en 1943 con la entrada en vigencia del código de trabajo; ha sido una lucha lenta. Sin embargo, en los últimos años se ha dado un auge a la Salud Ocupacional esto gracias a las modificaciones de la legislación nacional como por ejemplo la del título IV del código de trabajo en 1982; lo que fortaleció instituciones como el INS; la del decreto N° 39408 – MTSS Reglamento de comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional el cual deroga todos los anteriores. Además del crecimiento de instituciones que fueron creadas para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente como lo son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Salud (MS), Instituto Nacional de Seguros (INS) y Consejo de Salud Ocupacional (CSO).

Debido a la falta de conocimiento tanto de la legislación como de las funciones y responsabilidades de un profesional en el área de Salud Ocupacional, este se ve afectado cuando se ve obligado a realizar actividades para las cuales no fue preparado, al tener recargo de trabajo lo que conlleva a un desempeño deficiente; y en donde dicho desempeño de su puesto va a ser medido por la eliminación o reducción de accidentes o enfermedades laborales.

PROBLEMA

En la actualidad existen muchas instituciones formando profesionales en el área de Salud Ocupacional en sus diferentes direcciones, como se demuestra en el perfil nacional de la salud ocupacional, elaborado por el consejo de salud ocupacional; por lo que es vital comprobar el conocimiento con que cuentan los empleadores acerca del perfil del profesional en Salud Ocupacional requerido por el mercado laboral, ya que el desconocimiento del perfil limita su contratación, desempeño y crecimiento.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo afecta al profesional en Salud Ocupacional para su competitividad en el mercado laboral en Costa Rica que los reclutadores de las empresas desconozcan sobre su perfil de puesto?

OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de conocimiento que poseen las empresas sobre el perfil del profesional en salud Ocupacional en Costa Rica para su contratación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer si las empresas tienen perfiles de puesto definidos para la contratación del Profesional en Salud Ocupacional.
- Recopilar las características del perfil profesional de los empleadores para los puestos de salud ocupacional.
- Comparar el perfil de las carreras en Salud Ocupacional que ofrecen las universidades contra los perfiles que buscan los empleadores.
- Identificar el conocimiento del Reglamento de comisiones y oficinas o departamentos de Salud Ocupacional en las organizaciones.

ALCANCE

El alcance del presente proyecto abarca cincuenta empresas de carácter privado ubicadas en las provincias de Alajuela.

LIMITACIONES

El tiempo es una limitante importante debido a que solo se cuenta con 3 meses para la elaboración del proyecto, y la información está condicionada a la disposición de las instituciones de brindar la cita para recolectar los datos.

MARCO CONCEPTUAL

CONCEPTOS

Competencia: es la rivalidad o lucha entre personas en condiciones similares para conseguir la misma cosa.

Habilidades: en el diccionario encontramos que habilidad “*es la capacidad de una persona para hacer una bien y fácilmente*”; entonces las habilidades son el talento, la pericia y la aptitud de una persona para desarrollar adecuadamente una tarea.

Dominio de competencias: es el conjunto de capacidades, destrezas o/y habilidades de un profesional para desempeñar un rol, es decir las tareas diarias de su carrera profesional.

Perfil profesional: desde el punto de vista del egresado universitario, es el conjunto de habilidades y rasgos, lo cual es certificado por una autoridad competente en este caso una Universidad, que va a permitir que sea reconocido por la sociedad, ya como profesional para que pueda desempeñar tareas y actividades para cual se supone tiene el conocimiento y es competente. Para el desempeño de un puesto son las funciones y actividades que va a desempeñar, de acuerdo a sus conocimientos y habilidades.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Es el proceso mediante el cual se planea y pronostica, los puestos que deben completarse, es decir las personas que se requieren contratar.

El proceso inicia con el análisis de puestos de trabajo, en el cual se determinan las responsabilidades y características de las personas que se van a contratar. Y al mismo tiempo el análisis brinda las actividades y requisitos de dicha posición.

De esta información se procede a elaborar *las descripciones del puesto (lo que implica tal puesto) y las especificaciones o el perfil del puesto de trabajo (el tipo de individuo que hay que contratar para ocuparlo)*. (Varela, 2011)

Para obtener la información se utilizan varios métodos, que pueden ser entrevistas a las personas que ya ocupan esos puestos, cuestionarios que los responden los empleados también, observaciones principalmente cuando son labores físicas, el diario o bitácoras donde el trabajador detalla las actividades realizadas en el día a día. Para establecer estas responsabilidades de un puesto el analista del puesto se basa en L Red de Información Ocupacional, de estados unidos.

El reclutamiento se puede ejecutar mediante:

- Anuncios clasificados de empleos
- Agencias de empleos

- Reclutan directamente de las Universidades

Es muy importante contar con un perfil de puesto obtenido mediante el análisis de puestos ya que propicia la clara comprensión del mismo. Además, ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos, también el éxito profesional se ve influido por las personas que adquiera la compañía. Y la importancia vital radica en que la contratación con bases sólidas de un buen proceso de reclutamiento llevan al buen desempeño del personal contratado.

PERFILES PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDADES

Perfiles de las universidades que tienen consolidada la carrera de Salud Ocupacional, ya que estas mismas abarcan desde niveles técnicos hasta licenciaturas y maestrías.

Perfil profesional del egresado de Universidad Latinoamericana de ciencia y tecnología:

El profesional con grado de licenciado en Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial de ULACIT podrá desempeñarse, entre otras, en las siguientes ocupaciones.

- *Ejecutivo asesor o consultor empresarial independiente en programas de gestión de la Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial.*
- *Asesor o consultor empresarial en programas de higiene ocupacional y de ergonomía dentro del sector industrial.*
- *Gerente o director del servicio de prevención de riesgos.*
- *Docente e investigador en centros de enseñanza superior.*
- *Dueño de su propia empresa.*
- *Planeador, organizador y ejecutor de programas de seguridad industrial, higiene ocupacional, ergonomía y capacitación de salud ocupacional.*
- *Investigador de accidentes de trabajo en el sector industrial.*

Fuente: ULACIT

Perfil profesional del egresado del Instituto Tecnológico de Costa Rica:

Persona con la responsabilidad de diseñar, evaluar y controlar los programas de seguridad laboral, salud ocupacional y protección ambiental de las empresas, y encargada de asesorar y capacitar a la empresa donde labora sobre esta materia, así como en procesos de certificación y acreditación internacional. Además, realiza estudios técnicos para la evaluación de ruido, vibraciones, temperaturas, gases, vapores, nieblas y otros componentes. Propone soluciones e iniciativas de seguridad.

La Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental tiene un amplio campo de trabajo, tanto en la empresa privada como en la pública, con profesionales desempeñándose en puestos como los siguientes:

- *Asesor y consultor en salud ocupacional y programas de protección ambiental.*
- *Jefe de salud ocupacional y protección ambiental.*
- *Ingeniero de seguridad.*
- *Ingeniero de higiene industrial.*
- *Docente.*
- *Investigador.*
- *Promotor.*

Fuente: TEC

PERFIL NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

En el perfil nacional de la salud ocupacional elaborado por el consejo de nacional ocupacional (CSO), no se llega a un perfil estandarizado para el profesional de Salud Ocupacional. Y se manifiestan deficiencias importantes en Costa Rica sobre este tema; las limitaciones del CSO, la operación no coordinada y sistémica de las instituciones públicas que deben regir esta temática.

LEGISLACIÓN

En Costa Rica se establece en el código de trabajo Titulo IV artículos del 193-331 y la constitución política que las empresas deben brindar un ambiente libre de riesgos. ***“Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad en el trabajo”***. (Constitución política art.66)

Y en reglamento de comisiones u oficinas y departamentos de Salud Ocupacional se establece que debe ser un Profesional de esta área el encargado de todo lo relacionado con la gestión de Salud Ocupacional.

MARCO METODOLOGICO

a. Metodología de Investigación

El tipo de investigación para el presente proyecto es Exploratoria por que anteriormente no se ha llevado a cabo otro estudio similar y Correlativo, ya que la información y los datos recopilados serán relacionados para evidenciar el objetivo. Con este tipo de investigación se pretende dar una visión general, de pauta aproximativa, del problema planteado. Se desarrolla principalmente debido a que los recursos del investigador son insuficientes para emprender un trabajo con mayor profundidad. Las fuentes de información son hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permite obtener información. Como fuentes de información primaria para este proyecto son los datos brindados por las empresas encuestadas y fuente de información secundaria están información teórica de páginas de internet y documentos o trabajos relacionados con la competitividad en Costa Rica. Además, las técnicas son medios empleados para recolectar información; en este caso se utilizó la encuesta.

b. Enfoque de Investigación

Existen dos tipos de enfoque de la investigación, el cualitativo y el cuantitativo. Como enfoque de este proyecto, se ha seleccionado la investigación cuantitativa en mayor arte; ya

que se recopilará información por medio de una encuesta; para poder mediante datos estadísticos se responde la pregunta de investigación.

c. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacionales-causales. Ya que los datos se recopilarán a través de un cuestionario, en un periodo de tiempo determinado. Para este proyecto de elaboro una encuesta con preguntas sobre el perfil del profesional en Salud Ocupacional, sus funciones, características de la empresas, con el fin de indagar acerca de los conocimientos que poseen las compañías sobre del área de desempeño de dicho profesional. La encuesta se mantuvo abierta por un periodo de dos semanas, una vez finalizado el diseño, se analizaron los datos obtenidos.

d. Población

La población tomada para la presente investigación son cincuenta empresas de carácter privado ubicadas dentro de la provincia de Alajuela. Se tomarán una persona por empresa, para que complete la encuesta, solicitando que se realicen por los profesionales de Recursos Humanos en las empresas que posean y por el personal de autoridad en aquellas que no cuenten con profesional en recursos humanos. Ver anexo 2.

f. Muestra

Para esta investigación se procede a emplear la muestra aleatoria simple con proporciones, que se seleccionada de tal manera que cada muestra posible del mismo tamaño, tiene igual probabilidad de ser seleccionada de la población, dándole a cada elemento de la población una probabilidad conocida de ser incluido en la muestra, es decir, que a todos los individuos se les da la misma probabilidad.

g. Muestreo

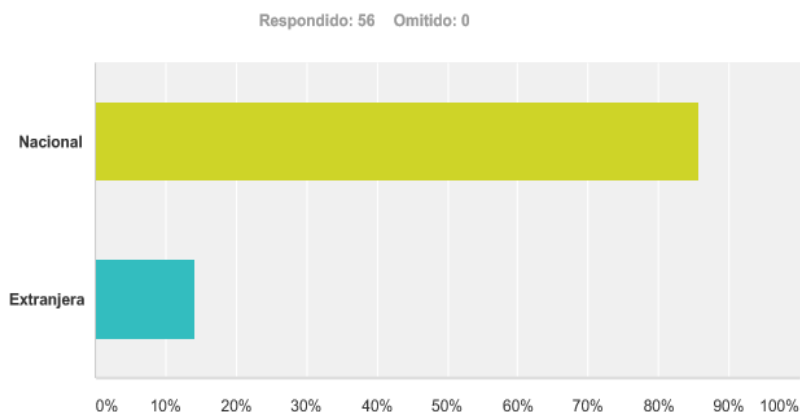
Para esta investigación se realiza un muestreo por conveniencia, donde según el autor Gómez (2004. p.10), en la muestra por conveniencia, "...se eligen los elementos que están más al alcance del investigador", es decir, optando por las unidades o elementos que están disponibles o que son fáciles de obtener. Por lo que se realizó una lista de 56 empresas ubicadas en el cantón de Alajuela a las cuales se les contacto vía telefónica para solicitar su colaboración y un correo electrónico para luego enviar el link para la realización de la encuesta; por lo cual todas tenían las mismas probabilidades de participar de la investigación.

h. Recolección de datos

La información requerida para esta investigación, fue recopilada a través de un cuestionario, que se aplicó con la ayuda de la herramienta electrónica Survey Monkey.

ANÁLISIS DE DATOS

GRAFICO N° 1
ORIGEN DE LA COMPAÑÍA SEGÚN CAPITAL



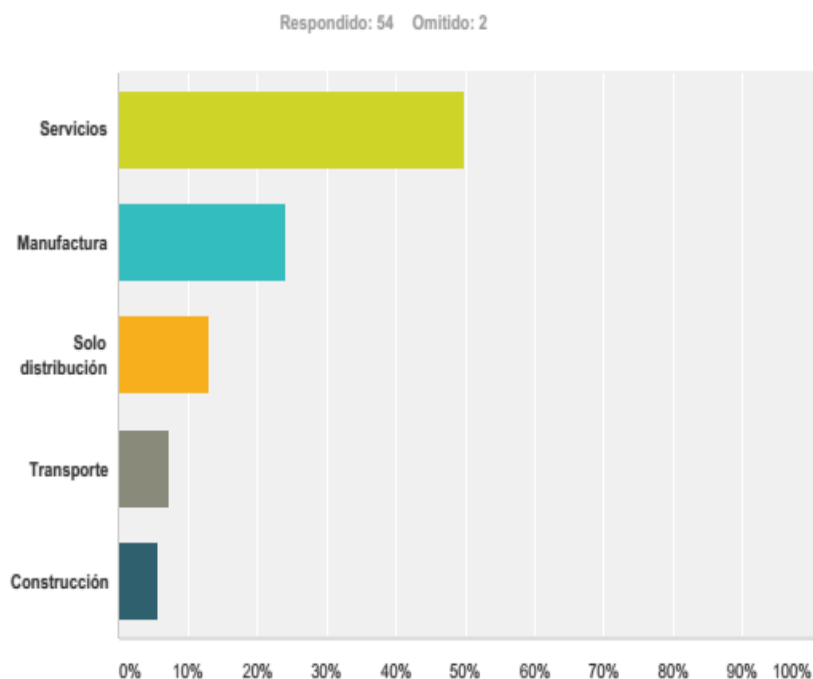
Opciones de respuesta	Respuestas
Nacional	85,71% 48
Extranjera	14,29% 8
Total	56

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Para la muestra se tomaron tanto las empresas de origen nacional como extranjero que tiene sus instalaciones ubicadas en la provincia Alajuela, en cualquiera de sus 15 cantones. Podemos observar que menos de la tercera parte de las empresas son extranjeras; se encuentran ubicadas principalmente en zonas francas, aunado a esto las políticas de privacidad impiden que participen de este tipo de encuestas. Por lo que la mayoría de los datos recolectados son de empresas que comparten una misma cultura.

GRAFICO N° 2

SECTOR COMERCIAL AL QUE SE DEDICA LA EMPRESA



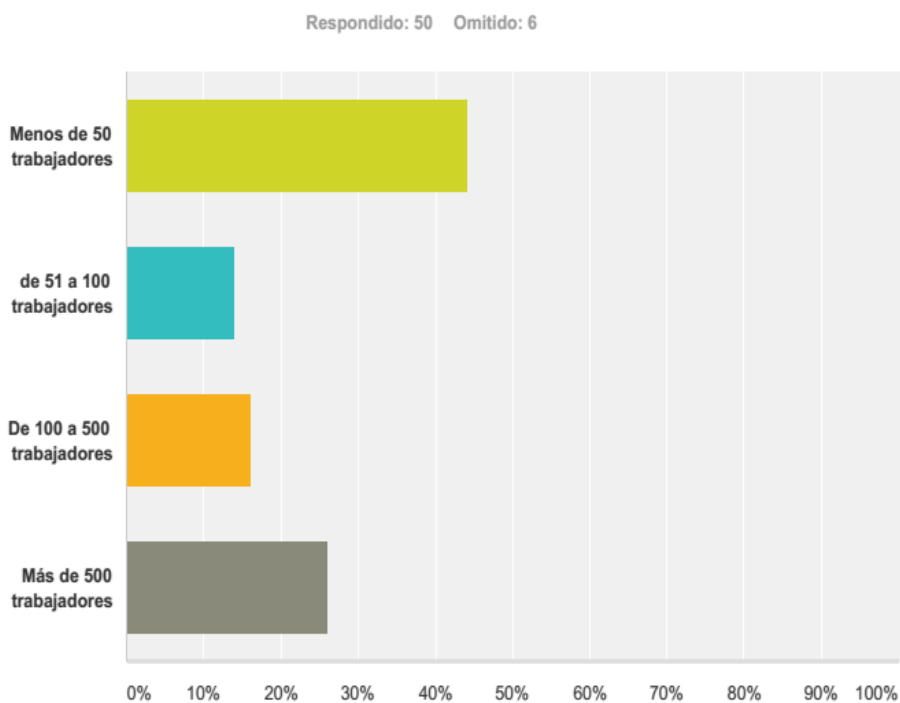
Opciones de respuesta	Respuestas
Servicios	50,00% 27
Manufactura	24,07% 13
Solo distribución	12,96% 7
Transporte	7,41% 4
Construcción	5,56% 3
Total	54

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Para las actividades que desarrollan las compañías se definieron 5 categorías, que se consideran abarcan de manera más general y no por rama de actividad comercial. En nuestro país existen gran cantidad de empresas pequeñas y medianas, de capital nacional. El 50% de las compañías encuestadas se dedican al sector de servicios que abarcan actividades como comunicación, hotelería, finanzas, consultorías; seguida del sector de manufactura con un 24%, que al igual que a nivel nacional toma el segundo lugar en la provincia encuestada.

GRAFICO N°3

CANTIDAD DE PERSONAL QUE LABORAN PARA LA EMPRESA



Opciones de respuesta	Respuestas
Menos de 50 trabajadores	44,00% 22
de 51 a 100 trabajadores	14,00% 7
De 100 a 500 trabajadores	16,00% 8
Más de 500 trabajadores	26,00% 13
Total	50

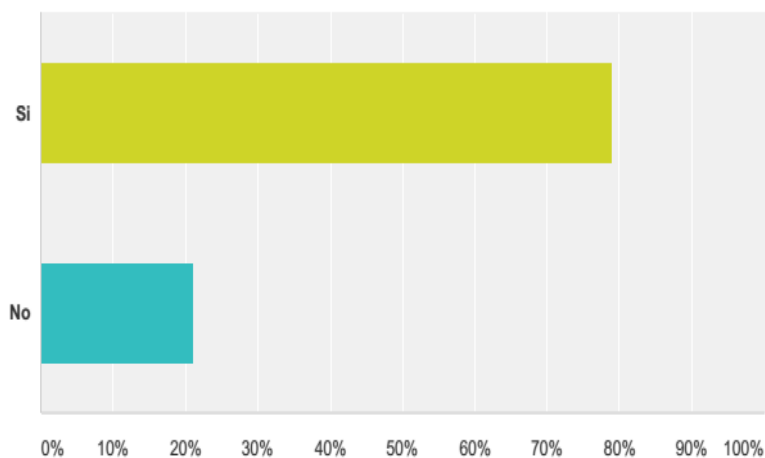
Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Podemos observar que casi el 50% de las empresas encuestadas cuentan con menos de 50 trabajadores, por lo que queda demostrado que la mayoría de empresas participantes son pymes; pero que igualmente deben de conocer la legislación vigente y contar como mínimo con comisión de salud ocupacional.

GRAFICO N°4

EXISTENCIA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN PERSONAL EN LAS EMPRESA

Respondido: 52 Omitido: 4



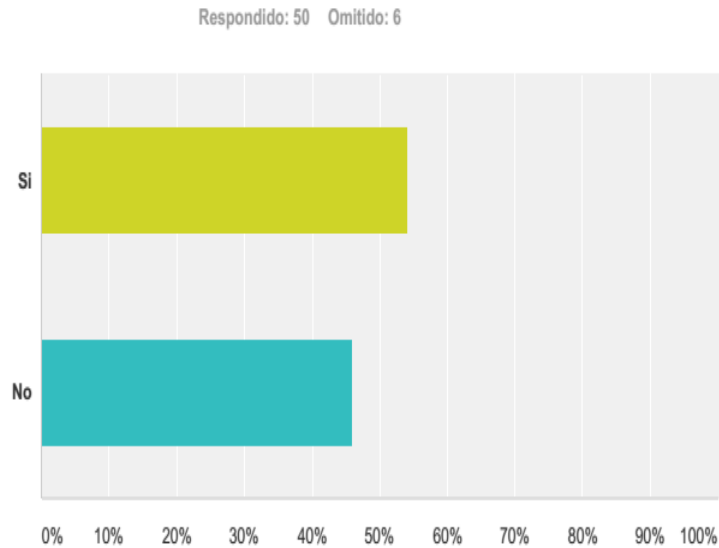
Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	78,85%	41
No	21,15%	11
Total		52

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: De las empresas encuestadas un 78% afirma poseer departamento de recursos humanos y selección de personal, por lo que con acuerdo con el porcentaje de empresas que poseen un perfil documento del profesional en Salud Ocupacional.

GRAFICO N° 5

EXISTENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS



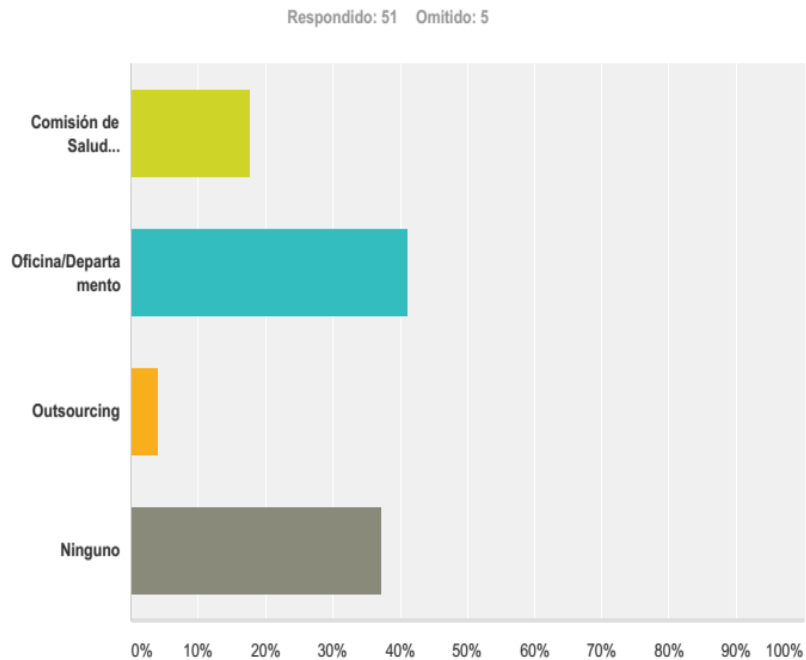
Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	54,00%	27
No	46,00%	23
Total		50

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Según la información obtenida un poco más de la mitad de la empresas cuentan con un perfil para el profesional de Salud Ocupacional documentado, por lo que podemos inferir que son las empresas que posee más de 51 trabajadores, las cuales por ley deben contar con una o varias personas responsables de la Salud Ocupacional de sus colaboradores.

GRAFICO N° 6

COMO SE APLICA LO RELACIONADO A LA SALUD OCUPACIONAL LAS EMPRESAS



Opciones de respuesta	Respuestas
Comisión de Salud Ocupacional	17,65% 9
Oficina/Departamento	41,18% 21
Outsourcing	3,92% 2
Ninguno	37,25% 19
Total	51

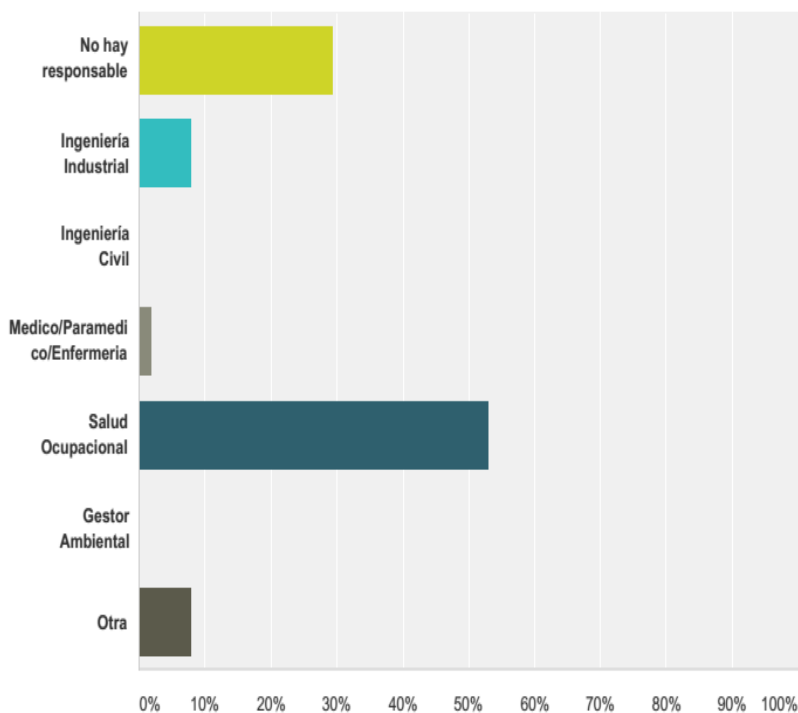
Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Podemos observar que efectivamente las empresas que cuentan con perfil cumplen con la legislación vigente al contar con oficina o departamento de Salud Ocupacional, ya sea con personal contratado directamente u outsourcing; podemos deducir que el porcentaje que poseen comisión de S.O son algunas de menos de 50 trabajadores, pero que en su mayoría no poseen nada.

GRAFICO N°7

TIPO DE PROFESIONAL QUE ES EL RESPONSABLE DE LA SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS

Respondido: 51 Omitido: 5



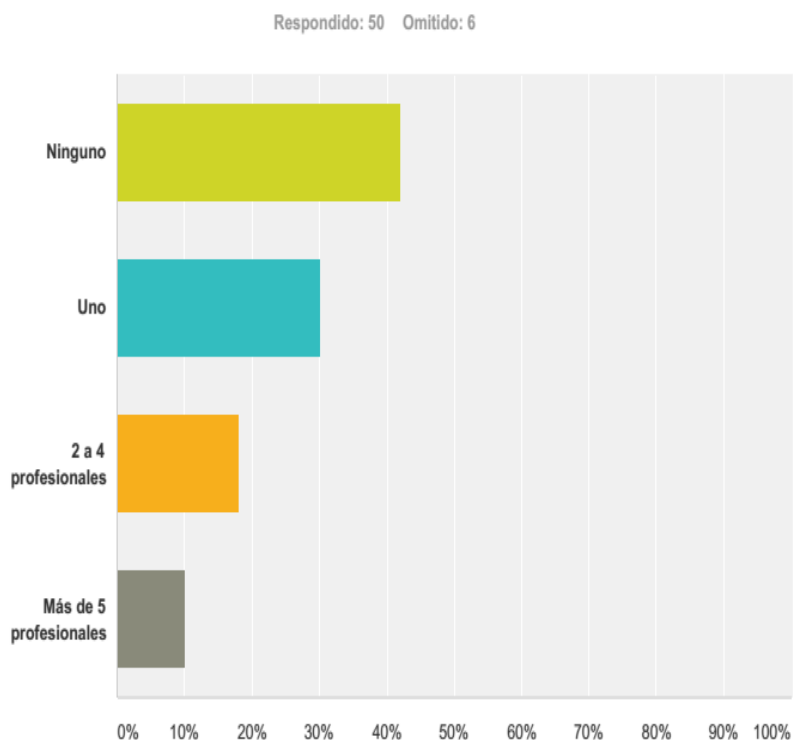
Opciones de respuesta	Respuestas	Cantidad
No hay responsable	29,41%	15
Ingeniería Industrial	7,84%	4
Ingeniería Civil	0,00%	0
Medico/Paramedico/Enfermeria	1,96%	1
Salud Ocupacional	52,94%	27
Gestor Ambiental	0,00%	0
Otra	7,84%	4
Total		51

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Podemos observar que las empresas que afirman que si cuentan con responsable de Salud Ocupacional, este encargado si es un profesional formado en esta área, y no trabajador empírico o con una formación profesional diferente.

GRAFICO N° 8

PROFESIONALES EN EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS



Opciones de respuesta	Respuestas
Ninguno	42,00% 21
Uno	30,00% 15
2 a 4 profesionales	18,00% 9
Más de 5 profesionales	10,00% 5
Total	50

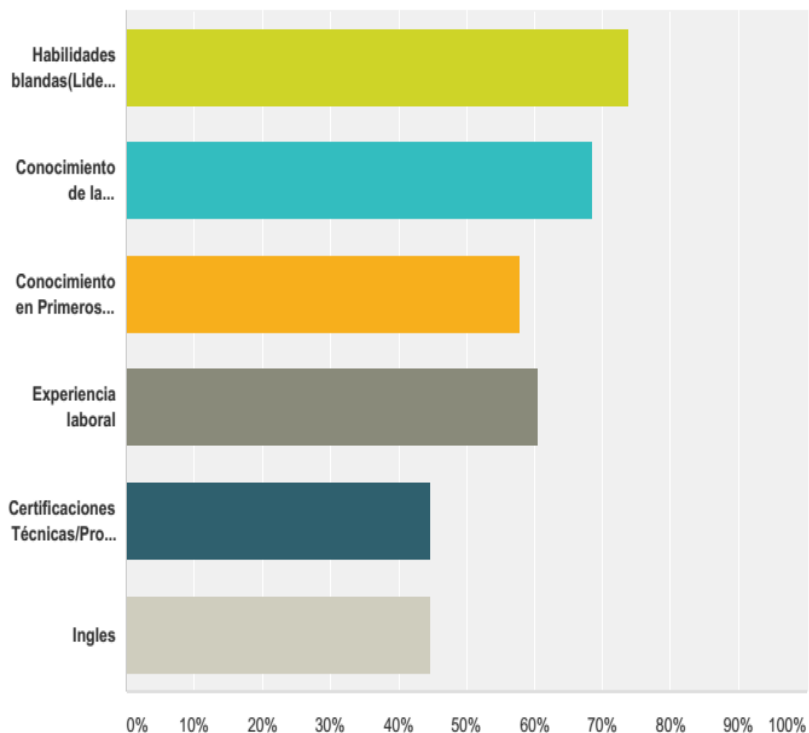
Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Solamente el 10% de las compañías poseen más de 5 profesionales en Salud Ocupacional, podemos inferir que pertenecen a las compañías grandes que contienen más de 500 trabajadores. Ya que lo ideal sería de un profesional por cada 50 trabajadores, sin embargo no hay legislación que defina directamente estos datos.

GRAFICO N° 9

CARACTERISTICAS DEL PERFIL PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS

Answered: 38 Skipped: 18

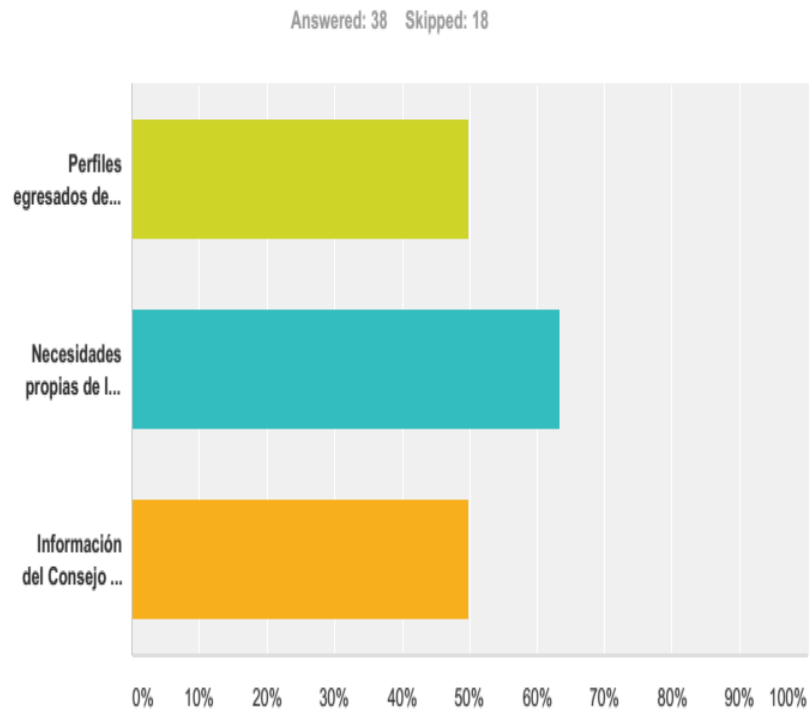


Answer Choices	Responses
Habilidades blandas(Liderazgo, trabajo en equipo, pro-actividad, trabajo bajo presión, etc.)	73,68% 28
Conocimiento de la legislación Nacional e Internacional	68,42% 26
Conocimiento en Primeros Auxilios	57,89% 22
Experiencia laboral	60,53% 23
Certificaciones Técnicas/Profesionales(OSHA, NFPA)	44,74% 17
Ingles	44,74% 17
Total Respondents: 38	

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: De los aspectos que consideran las empresas más relevantes para conformar su perfil son las habilidades blandas; diferente lo que siempre se ha considerado la experiencia laboral no es el aspecto más importante siendo superado por el conocimiento de la legislación tanto nacional como internacional sin contar necesariamente con certificaciones.

GRAFICO N° 10
BASES PARA CREAR EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN SALUD
OCUPACIONAL



Answer Choices	Responses
Perfiles egresados de las Universidades	50,00% 19
Necesidades propias de la compañía	63,16% 24
Información del Consejo de Salud Ocupacional sobre el perfil general que debe cumplir el profesional en este campo	50,00% 19
Total Respondents: 38	

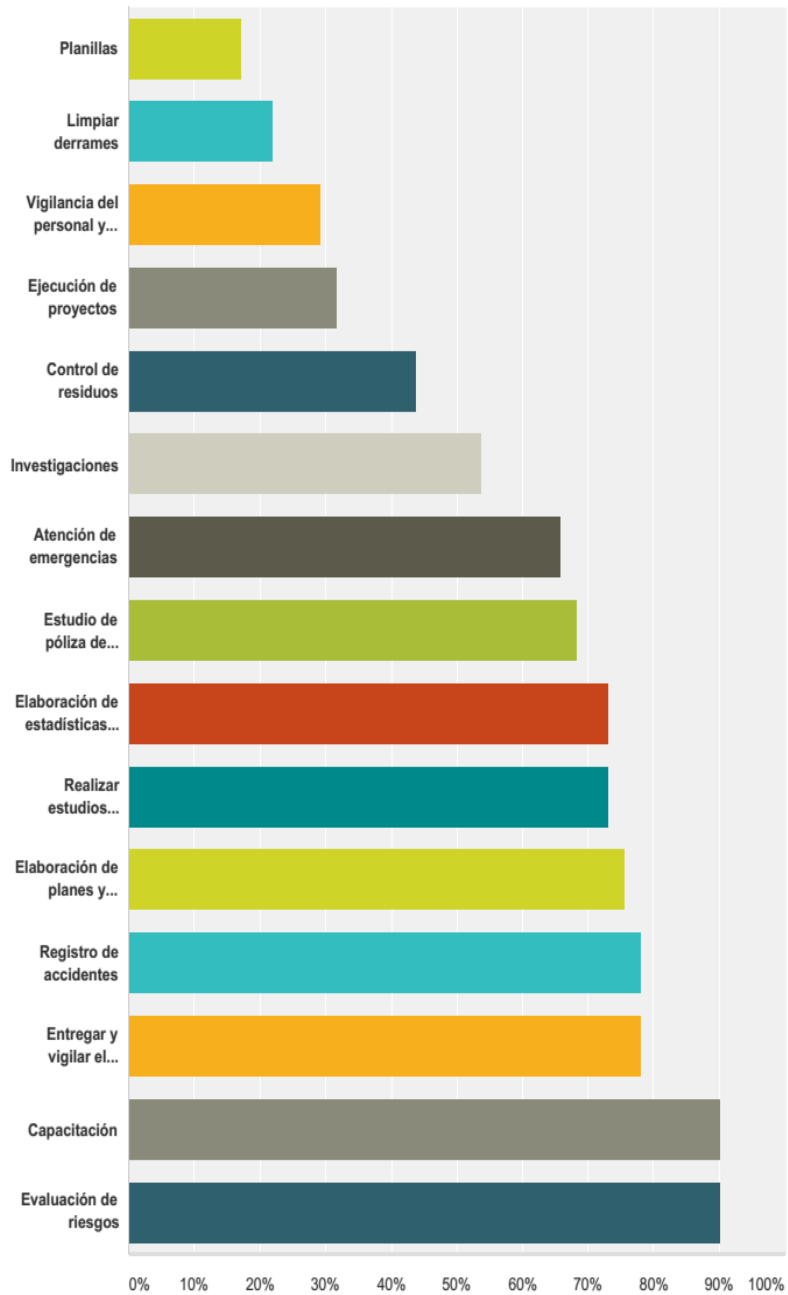
Fuente Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Estos aspectos en que los que las compañías se enfocan para definir su perfil y posteriormente buscar al profesional, son basados en más del 50% por necesidades que se requieran cubrir en la compañía, antes que por el perfil del egresado o instituciones gubernamentales.

GRAFICO N° 11

FUNCIONES DEL PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL SEGÚN CONOCIMIENTO DE LAS EMPRESAS

Respondido: 41 Omitido: 15



Opciones de respuesta	Respuestas
Planillas	17,07% 7

Limpiar derrames	21,95%	9
Vigilancia del personal y amonestaciones	29,27%	12
Ejecución de proyectos	31,71%	13
Control de residuos	43,90%	18
Investigaciones	53,66%	22
Atención de emergencias	65,85%	27
Estudio de póliza de riesgos del trabajo	68,29%	28
Elaboración de estadísticas de accidentalidad	73,17%	30
Realizar estudios específicos de las condiciones laborales	73,17%	30
Elaboración de planes y programas	75,61%	31
Registro de accidentes	78,05%	32
Entregar y vigilar el equipo de protección personal	78,05%	32
Capacitación	90,24%	37
Evaluación de riesgos	90,24%	37
Total de encuestados: 41		

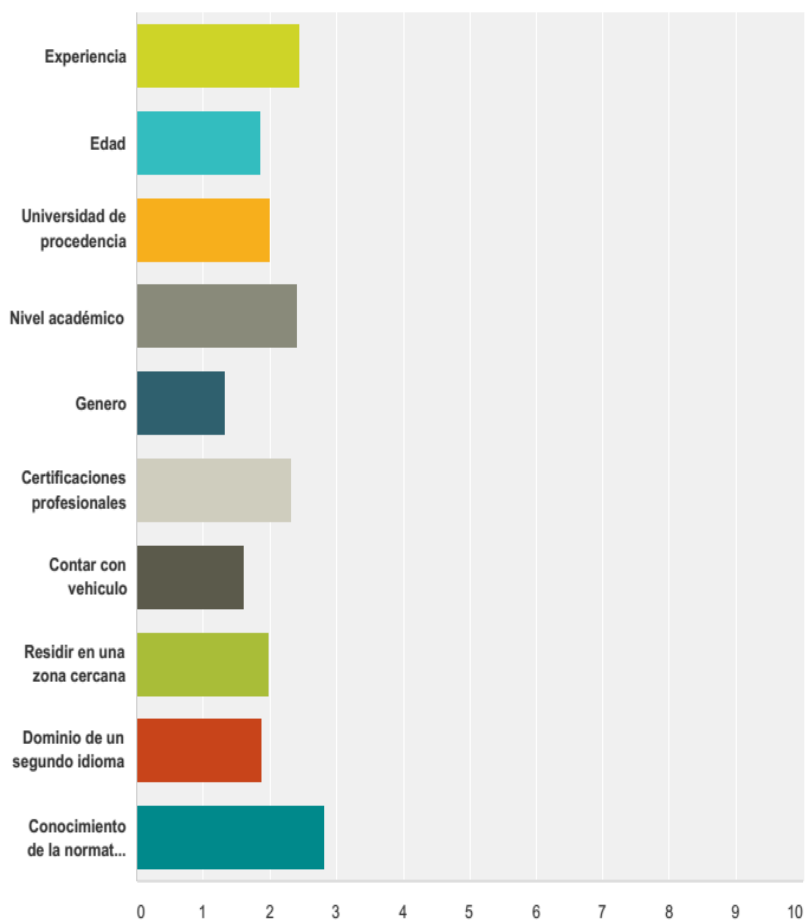
Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: La finalidad de esta pregunta es contribuir a contestar el objetivo principal y determinar realmente cuanto conocen de las funciones o actividades que desempeña el profesional en Salud Ocupacional. Según los datos recolectados observamos que efectivamente la capacitación y la evaluación de riesgos son claves para el desarrollo de la labor del profesional en Salud Ocupacional, pero estas mismas actividades implican otras tareas como la investigación, estudios específicos de ruido, iluminación entre otros necesarios para una adecuada evaluación de los riesgos; para luego proceder con la implementación de las medidas correctivas lo que conlleva la ejecución de proyectos. Por lo que todos estos aspectos debían obtener un porcentaje similar, y funciones como realizar planillas y limpiar derrames a pesar que obtuvieron los porcentajes más bajos, debían obtener muy cercano al 0% ya que son funciones que no nos competen.

GRAFICO N° 12

ASPECTOS IMPORTANTES PARA LA CONTRATACION PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL

Respondido: 53 Omitido: 3



	Bajo	Medio	Alto	Total	Promedio ponderado
Experiencia	3,77% 2	47,17% 25	49,06% 26	53	2,45
Edad	20,75% 11	73,58% 39	5,66% 3	53	1,85
Universidad de procedencia	28,85% 15	42,31% 22	28,85% 15	52	2,00
Nivel académico	5,66% 3	49,06% 26	45,28% 24	53	2,40
Genero	72,00% 36	24,00% 12	4,00% 2	50	1,32
Certificaciones profesionales	7,69% 4	53,85% 28	38,46% 20	52	2,31

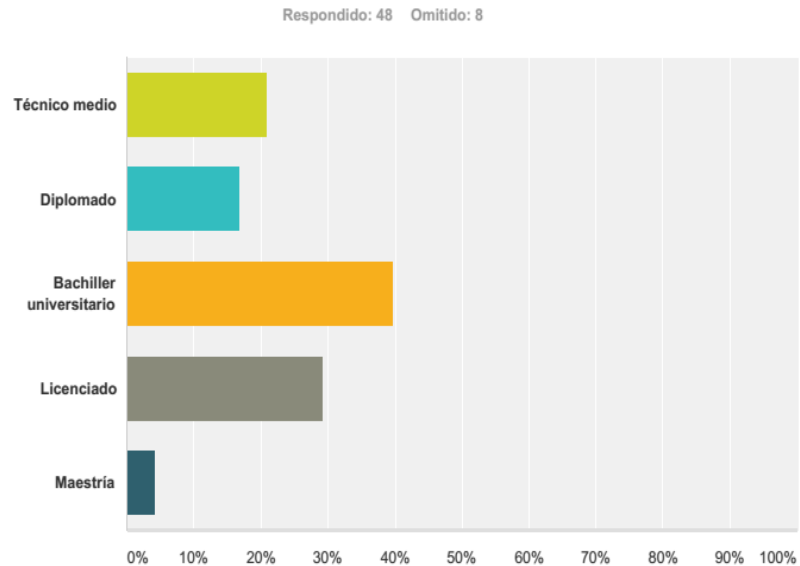
Contar con vehiculo	54,00% 27	32,00% 16	14,00% 7	50	1,60
Residir en una zona cercana	30,00% 15	42,00% 21	28,00% 14	50	1,98
Dominio de un segundo idioma	30,77% 16	50,00% 26	19,23% 10	52	1,88
Conocimiento de la normativa nacional en Salud Ocupacional	1,92% 1	15,38% 8	82,69% 43	52	2,81

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Según los datos obtenidos en esta grafica podemos observar que a la hora de contratar un profesional lo que más les interesa a las compañías es el conocimiento sobre la legislación, seguido por la experiencia y el nivel académico, por lo que podemos comprobar que existe una concordancia con los criterios del perfil profesional; ya que la idea de tener un perfil documentado es precisamente tener definido los criterios de selección del personal.

GRAFICO N° 13

NIVEL ACADÉMICO DE LOS PROFESIONALES DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS



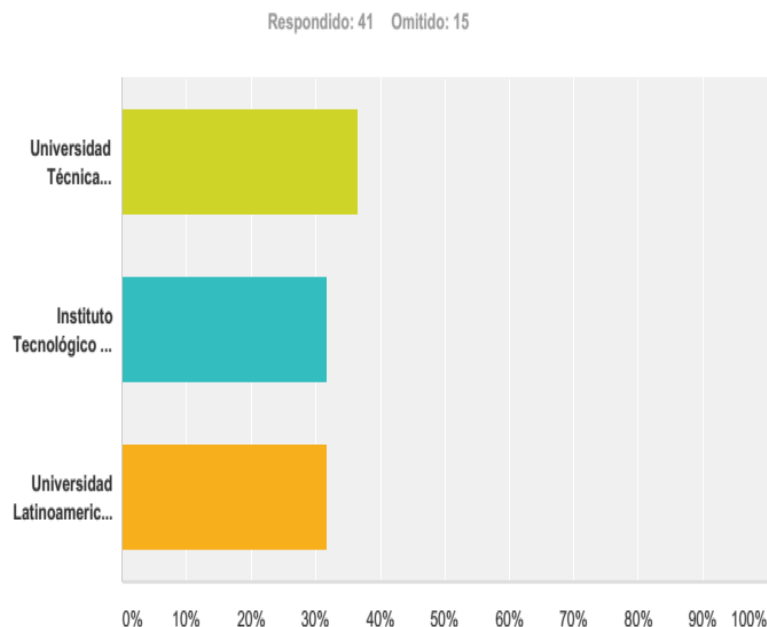
Opciones de respuesta	Respuestas
Técnico medio	20,83% 10
Diplomado	16,67% 8
Bachiller universitario	39,58% 19
Licenciado	29,17% 14
Maestría	4,17% 2
Total de encuestados: 48	

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: De acuerdo a las carreras universitarias la UTN imparte a la actualidad el bachillerato universitario, y debido a la ubicación y costos muchos profesionales son egresados de esta universidad y no muchos continúan con la licenciatura. La cual es impartida únicamente por la ULACIT; el TEC si imparte bachillerato, pero la licenciatura la pueden cursar solo egresados del TEC. Y diferente a lo que se creía años anteriores que era más fácil conseguir empleo con un título menor; los datos recolectados en esta encuesta nos demuestran que las compañías requieren profesionales con un amplio conocimiento de la legislación lo cual se obtiene en mayor medida con títulos superiores como el bachillerato y la licenciatura.

GRAFICO N°14

INSTITUCION DE PROCEDENCIA DEL PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS



Opciones de respuesta	Respuestas
Universidad Técnica Nacional (UTN)	36,59% 15
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	31,71% 13
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT)	31,71% 13
Total	41

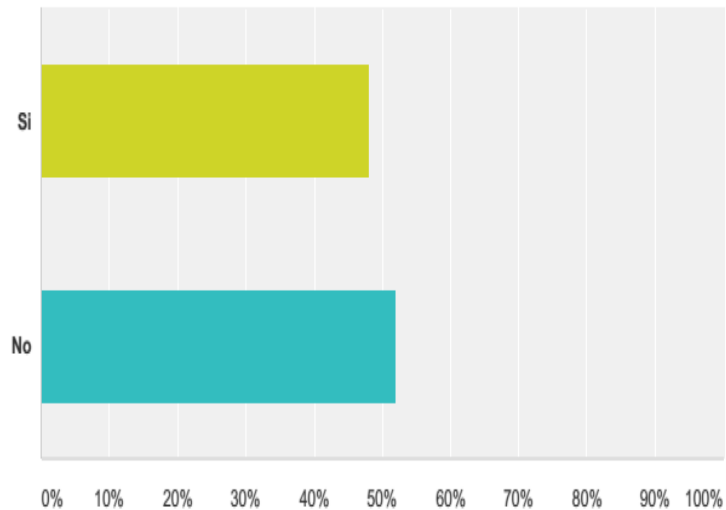
Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: En relación con el grafico anterior y los datos del presente grafico, podemos observar que el mayor porcentaje lo representa la UTN, en la cual sus egresados cuentan con un título de Bachillerato hasta la fecha, ya que por las condiciones mencionadas anteriormente, de las tres instituciones del estudio la que más profesionales gradúa. No se puede determinar que esta selección de procedencia sea por la calidad de sus egresados o el perfil de la carrera ya que eso no se evalúa en este estudio.

GRAFICO N° 15

CONOCEN LAS EMPRESAS SOBRE LA LEGISLACION EN SALUD OCUPACIONAL EN COSTA RICA

Respondido: 52 Omitido: 4



Opciones de respuesta	Respuestas	
Si	48,08%	25
No	51,92%	27
Total		52

Fuente: Encuesta electrónica vía Survey Monkey, 2016

Interpretación: Según los datos obtenidos se evidencia que las compañías que afirman conocer la legislación vigente, cumplen con los lineamientos establecidos al contar con oficinas o departamentos a cargo de profesionales capacitados y formados en esa área. Y el 51% que afirma no conocer la legislación son compañías pequeñas que no cuentan con profesional en Salud Ocupacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

De esta investigación se concluye que la competitividad en el mercado laboral de Costa Rica para los profesionales en Salud Ocupacional se ve afectada en parte por el desconocimiento de los empleadores; se demostró que las personas encargadas de selección y reclutamiento del personal disponen un conocimiento medio de las funciones y actividades que debe desempeñar dicho profesional y cuentan con un perfil para el puesto.

Ya que poco más de la mitad de las empresas encuestadas afirman contar con un perfil de puesto, lo cual es un resultado mejor del esperado, de 50 empresas que respondieron esta pregunta, 27 dijeron que cuentan con un documento donde se describe los requisitos que debe poseer el Profesional, así como las funciones que debe desempeñar. Sin embargo, el perfil está basado en necesidades propias de la compañía, por lo que a veces los requisitos solicitados son casi imposibles de conseguir, es decir, no se encuentran dentro de las características de un profesional promedio, sumado a esto la remuneración no es equitativa. Pero en la actualidad en nuestro país no existe definido un perfil general del profesional en Salud Ocupacional en el cual se puedan basar las compañías y los profesionales para completar su perfil.

Adicional a lo anterior, se comprobó que las habilidades blandas es un aspecto importante en lo que debe trabajar el profesional, puesto que son de las características más importantes que conforman el perfil del profesional que se requiere. A sí mismo, conocimiento de la normativa continua siendo de los aspectos más valorados de un profesional seguido de la experiencia y nivel académico, que actualmente el bachillerato universitario es el que más presencia tiene en las empresas. Principalmente los egresados de la Universidad Técnica Nacional.

Finalmente se concluye de los datos arrojados por el estudio, que por otra parte la competitividad del profesional en Salud Ocupacional se ve afectada por que las pequeñas empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores son las que poseen menor conocimiento, sin embargo deben cumplir con la legislación nacional vigente, por lo que en este caso factores como la falta de mano dura por parte del gobierno en cuanto al acatamiento de la legislación a través de la inspección de los centro de trabajo y en cierta medida la escasa autonomía y apoyo de la gerencia pueden ser aspectos que contribuyen a esta afectación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los profesionales y estudiantes de las diferentes instituciones de enseñanza superior solicitar una investigación o estudio futuro sobre las características de forma general que debe contemplar el profesional en Salud Ocupacional para que así el Consejo de Salud Ocupacional que actualmente es el ente encargado de velar por la Salud Ocupacional en Costa Rica ***“De conformidad con lo establecido en los artículos 274, en el párrafo segundo del artículo 277 del Código de Trabajo, en relación con el artículo 41 del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo N.13466- TSS y con el Decreto Ejecutivo N.16220-TSS y sus reformas, denominado “Reglamento para el Régimen Interno del Consejo de Salud Ocupacional”, el consejo es un organismo técnico adscrito al MTSS, tanto funcional como administrativamente.”*** (CSO, 1998); pueda establecer un perfil profesional de puesto para Salud Ocupacional, de acuerdo a las necesidades y oportunidades que brindar el país.
- Se recomienda a las empresas basar su perfil profesional en Salud Ocupacional además de las necesidades propias de su compañía en la situación actual de los profesionales, con el propósito de brindar un perfil adecuado a los requisitos y habilidades de la mayor parte de los profesionales en dicho campo; buscando información en centros de enseñanza superior, instituciones gubernamentales y legislación.
- Se recomienda a las personas que ejercen en la carrera de Salud Ocupacional participar activamente de todas las capacitaciones y actualizaciones profesionales que les sea posible, para así mejorar e incrementar sus habilidades blandas como también sus conocimientos; y de esta manera satisfacer las necesidades de las compañías y optimizar su competitividad laboral en el mercado de Costa Rica. Y se recomienda a las universidades implementar en su plan de estudios, cursos para el desarrollo de habilidades blandas.
- Y por último, pero no menos importante se recomienda a las instituciones gubernamentales encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que regulan la Salud Ocupacional; como lo son el MTSS que es el ente rector y ejecutor de la legislación nacional vigente, MS, INS y CCSS; incrementar la contratación del personal en las áreas de inspección, para dar cobertura adecuada al territorio nacional, lo cual contribuirá por consiguiente a mejorar las condiciones de seguridad laboral en las compañías y por ende propiciara el crecimiento del profesional en Salud Ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, P.; Moscoso, S.; y Cuadrado, D: (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 31(2), 79-89. doi:10.1016/j.roto.2015.04.002

Alfredo, B C. (2000) *Administración de recursos humanos*. EUNED 3 vol. Costa Rica

Consejo de Salud Ocupacional. (2013) *Perfil Nacional de la Salud Ocupacional*. Costa Rica

Cámara de Comercio Alajuela. (s.f.). *Lista de empresas asociadas*. Recuperado de <http://www.camara-alajuela.com/>

Costa Rica. (1949) Constitución Política de Costa Rica.

Decretos Ejecutivo N° 39408-MTSS, N° 39417-S. (2016) *Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional*. La Uruca, San José, C. R.

Gary, D. (1996) *Administración de personal*. 6ª Ed. México

Idealberto, C. (1994) *Administración de recursos humanos*. 2ª Ed. México

Keith; William, B D; Werther. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. 4ª Ed. México.

Stephen; David, R.; DeCenzo. (2001). *Administración de recursos humanos*. México

Hernández R.; Fernández, C.; y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5 ED). México, DF.: McGraw- Hill Interamericana

Pacheco; Adrián. (2011) *Academia de Centroamérica. Políticas para el desarrollo de Costa Rica: Competitividad y progreso social*. Costa Rica

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. (2016) *Panfleto informativo de carrera*. Costa Rica

Instituto Tecnológico de Costa Rica. (2016) *Panfleto informativo de carrera*. Costa Rica

ANEXOS

Encuesta para las empresas.

Mi nombre es Carolina Rojas, soy estudiante de la Universidad Latinoamericana de Ciencia Y Tecnológica (ULACIT). Y con la finalidad de realizar una investigación sobre la competitividad del mercado laboral en Costa Rica, específicamente para el profesional en salud ocupacional; como objeto del seminario de graduación para obtener el grado de Licenciatura en Salud Ocupacional. Le solicito respetuosamente su colaboración, para completar la siguiente encuesta, cabe destacar que la información facilitada es anónima y confidencial empleada únicamente para fines académicos.

Preguntas:

1. La compañía es de origen:

Nacional

Extranjera

2. ¿A qué sector comercial se dedica la compañía?

Servicios

Manufactura

Transporte

Distribución

3. Cuantos empleados en total laboran para la empresa:

Menos de 50 trabajadores

De 100 a 500 trabajadores

De 51 a 100 trabajadores

Más de 500 trabajadores

4. Cuenta su compañía con departamento de recursos humanos y selección de personal

Sí

No

5. Cuenta su empresa con un perfil de profesional en Salud Ocupacional documentado.

Sí

No

6. En relación a la Salud Ocupacional, la compañía posee:

Comisión de Salud Ocupacional

Oficina/Departamento

Outsourcing

Ninguno

- 7.Cuál es la carrera profesional de la persona responsable de la oficina de la institución
- No hay responsable
 - Ingeniería Industrial
 - Ingeniería Civil
 - Medico/Paramédico/Enfermería
 - Salud Ocupacional
 - Gestor Ambiental
 - Otra
8. Cuantos profesionales en el área de salud ocupacional trabajan en la compañía:
- Ninguno
 - Uno
 - 2 a 4 profesionales
 - Más de 5 profesionales
9. ¿Cuál de las siguientes características tiene el perfil del profesional de Salud Ocupacional de su compañía? Puede marcar varias.
- Habilidades Blandas (Liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, trabajo bajo presión, etc.)
 - Conocimiento de la legislación nacional e internacional
 - Conocimientos en primeros auxilios
 - Experiencia laboral
 - Certificaciones Técnicas/Profesionales (OSHA, NFPA)
 - Ingles
10. Para la elaboración del perfil para el puesto de Salud Ocupacional se basan en: (pueden marcar varias)
- Perfiles de egresados de las universidades
 - Necesidades propias de la compañía
 - Información Consejo de Salud Ocupacional (CSO) sobre el perfil general que deba cumplir el profesional en salud ocupacional. *Perfil nacional del profesional en S.O*
 - Otro: _____
11. De las siguientes funciones cuales le corresponde ejecutar el profesional en Salud Ocupacional. Puede marcar varias.
- Planillas
 - Registro de accidentes
 - Elaboración de estadísticas de accidentabilidad
 - Capacitación

Control de residuos
Estudio de póliza de riesgos
Elaboración de planes y programas
Entregar equipo de protección personal
Evaluación de riesgos
Realizar estudios de condiciones laborales
Atención de Emergencias

12. ¿Cuándo se va a contratar un profesional en Salud Ocupacional cual es nivel de importancia que se le da a los siguientes aspectos?

Experiencia
Edad
Universidad de procedencia
Nivel académico
Genero
Certificaciones profesionales
Contar con vehículo
Residir en una zona cercana
Dominio de un segundo idioma
Conocimiento Normativa nacional SO

13. ¿Cuál es el grado académico del o los profesionales de Salud Ocupacional de su empresa?

Técnico medio
Diplomados
Bachiller Universitario
Licenciados
Maestría

14. ¿Cuál es la institución de procedencia del o los profesionales de Salud Ocupacional de su empresa?

UTN TEC ULACIT OTRA

15. ¿Conoce cuál es la legislación vigente en Salud Ocupacional?

Sí No

Anexo N°2

N°	Lista de empresas para encuesta	Correo
1	Dos pinos	jedlao@dospinos.com
2	pasta roma	ymadrigal@pastasroma.com
3	Platimex	bvillalobos@plastimexsa.com
4	DAC	mariela.rodriguez@agrodac.com
5	Transportes asg	info@asgcr.com
6	Helados sensación	vcubero@sensacioncr.com
7	coopevictoria	rbarrantes@coopevictoria.com
8	cristel	noelia@cristelintima.com
9	North frio	yahaira.gomez@northfrio.cr
10	Panduit	cr-mva@panduit.com
11	Mincho	info@cargasmincho.cr
12	Durman	jfernandezh@alixis-la.com
13	Albosa	jmena@albosacr.com
14	Lanco	recursoshumanoscr01@lancopaints.com
15	CORPORACION ARROCERA COSTA RICA	ksantamaria@cacsa.net
16	SARET	ilopez@gruposaret.com
17	Cruz de amor	silvia-cruzdeamor@hotmail.com
18	Pira	ramon-pira31@hotmail.com
19	Zagra	mmzagra@gmail.com
20	Presentaciones Hebei metals	asistente.contable@grupohebei.com
21	Refrescos y siropes la mundial	rquesada@lamundial.cr
22	Quebrador San Miguel	jbarrantes@quebradorsanmiguel.com
23	Precisión M3	m3pretecma@ice.co.cr
24	Kams Industrial	contabilidad@kamsindustrial.com
25	iima	halfaro@iimacr.com
26	General Microcircuitos de cr S.A	mvargas@gmimfg.com
27	Gas express	rodolfozumbado50@gmail.com
28	Fábrica de tubos campeón	conta@tuboscampeon.com
29	Disagro Maquinaria	omadrigal@disagro.com
30	Tortillera ilusión	tortillasilusionsa@yahoo.com

31	Procesadora jinca	recursoshumanos@gruposjinca.com
32	Embutidos torino	asfo82@hotmail.com
33	Embutidos la familia	info@embutidoslafamilia.com
34	Distribuidora café Montaña	falfaro@sierramadre.co.cr
35	Coopemontecillos	gloria.madrigal@montecillos.com
36	Tiassa Metalmecánica	csalas@tiassacr.com
37	Sur color	a.portuguez.c@gruposur.com
38	Aserradero San Fernando	asesanfernando@ice.co.cr
39	Fábrica de billares punís	halvarez@billarespunis.co.cr
40	Tuasa	scastro@grupotuasa.com
41	Constructora del poas	halfaro@incopoas.com
42	Luis blanco	lblancomurillo@yahoo.com
43	Boston Scientific	hellenprisilla.mendezrojas@bsci.com
44	Transtelecon	lalfaro@transdatelecom.com
45	Transportes Tuan	tuanrl@ice.co.cr
46	Transportes San Isidro de Grecia Porfilio Rojas Sucesores S.A	eloymorales@ice.co.cr
47	Rojas y Monge	mariorb@rojasymonge.net
48	Fusión Inmobiliaria	amorales@fusioninmobiliaria.net
49	Importaciones Vega	logistica1@importacionesvega.com
50	Materiales Arpe	abonilla@construplaza.com
51	Materiales Meza	conta@materialesmeza.com
52	Construcciones peñaranda	conpesa@ice.co.cr
53	Multifrio	sponchner@multifrio.com
54	Prodex	info@prodex.co.cr
55	Veterinaria Moralva	alonmora@yahoo.com
56	Repuestos Ulate	fabian.u@repuestosulate.net