



III Avance Seminario de Graduación

Competitividad en el Mercado Laboral:

Evaluación de la competencia laboral de profesionales en Salud Ocupacional de acuerdo a las exigencias del mercado actual.

Tutor:

Msc. Jose González Barquero

Elaborado por:

Axa Valeria Pineda Madrigal

I CO 2016

Tabla de Contenidos

I. Introducción	0
II. Capítulo 1: Generalidades sobre el tema	0
Justificación.....	0
a) Problema	0
b) Pregunta de Investigación	0
c) Objetivos.....	0
d) Alcances	1
e) Limitaciones	1
III. Capítulo II: Marco conceptual.....	2
a) Conceptos	2
b) Entregables del proyecto	6
IV. Capítulo III: Marco metodológico	7
a) Metodología de investigación.....	7
b) Enfoque de investigación	7
c) Diseño de Investigación	7
El presente trabajo seguirá la siguiente estructura metodológica:.....	7
d) Población:.....	8
e) Muestra:	8
f) Muestreo.....	9
g) Recolección de datos	9
V. Capítulo IV: Análisis de datos	10
VI. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	23
VII. Referencias Bibliográficas	25
VIII. Anexos	27

Resumen Ejecutivo

Debido a la carencia de un ente que evalúe el desempeño de los profesionales en Salud Ocupacional, es necesario conocer, si *Los nuevos profesionales en salud y seguridad ocupacional realmente son competentes en su campo de aplicación, de acuerdo con los retos del mercado laboral actual y el perfil profesional esperado por parte de los empleadores.*

Como métodos de investigación se utilizó la encuesta, la entrevista, un cuadro comparativo entre los diferentes planes de estudio del ITCR, ULACIT y UTN. Además, se tomaron puestos de trabajo que permitieran identificar los requisitos de mayor interés en el mercado actual.

Algunos de los resultados obtenidos fueron:

- Los planes de estudio de los diferentes centros universitarios analizados no poseen diferencias relevantes entre sí.
- La administración es un área que debe ser mejorada en la formación universitaria.
- De modo general, los planes de estudios universitarios contemplan las aptitudes consideradas por el CFIA para un profesional en Salud Ocupacional.

Con lo anterior, se establecen las siguientes recomendaciones:

➤ A los centros universitarios:

- Establecer un balance entre el aprendizaje teórico y práctico para así resolver situaciones de la vida real.
- Brindar cursos de actualización profesional sobre contenidos no incluidos en el plan de estudios.
- Fomentar la realización de foros que permitan la interacción entre estudiantes y profesionales en Salud Ocupacional.

➤ A los actuales estudiantes y profesionales en Salud Ocupacional:

- Permanecer en constante actualización profesional durante y al concluir su formación académica.
- Conocer el perfil profesional solicitado por los empleadores hoy en día.
- Ser competentes en legislación de cumplimiento obligatorio a nivel nacional.

Con lo anterior, es posible concluir que las universidades forman trabajadores que cumplen con los requerimientos básicos que la profesión exige. Pero, para ser realmente competentes, estos deberán permanecer en constante aprendizaje y expandir sus conocimientos a otras áreas de estudio.

Palabras clave: *Salud Ocupacional, competencia laboral, perfil profesional*

Abstract

Due to the lack of an institution to assess the performance of occupational health and safety specialists in Costa Rica, it is necessary to know if new professionals in this working area are really competent in their field of application, according to the challenges of current labor market and the professional profile expected by employers.

In order to determine previous statement, methodologies such as interview, survey and a comparison table between the different study plans of universities in Costa Rica were used. In addition, jobs to help identify requirements more interest in the market today were taken.

Some of the results obtained from investigation were:

- The study plan of different universities reviewed do not have significant differences between them.
- Management is a weak area of study and must be improved in university education.
- In general, the university study plan contemplate the skills considered by the CFIA for a professional in Occupational Health specialist. However, there are skills that can be improved.

With the above, the following recomendaciones are set:

- To university centers:
 - To establish a balance between theoretical and practical learning in order to solve real-life situations.
 - To provide professional development courses of content not included in the regular study plan.
 - To encourage forums that allow interaction between students and professionals and Occupational Health and Safety.
- To students and professionals in Occupational Health and Safety:
 - To stay in constant professional learning during and at the conclusion of their academic plan.
 - To know the professional profile requested by employers and their outstanding skills and characteristics based on jobs publications online.
 - To be competent in mandatory legislation in Costa Rica.

As a conclusion, universities are preparing good workers nowadays. However, in order to be completely competent in today's labor market, students will need to keep in constant learning and expand their knowledge in other areas of expertise.

Keywords: Occupational Health, skills, professional profile.

Evaluación de la competencia laboral de profesionales en Salud Ocupacional de acuerdo con las exigencias del mercado actual

Axa Valeria Pineda Madrigal, ULACIT

Enero 2016

I. Introducción

Cada día son más los profesionales que se suman al mercado laboral en busca de una oportunidad para desarrollarse como profesionales en su área de estudio. Sin embargo, al existir más promoción de graduandos que demanda, es necesario analizar el “talento humano” que requieren los empleadores, así como las características que permiten identificar a un profesional competente y capaz de asumir los retos del mercado laboral actual.

II. Capítulo 1: Generalidades sobre el tema

Justificación

Los requerimientos básicos para ejercer como profesional en el campo de la prevención y seguridad son muy generales y, al no existir un colegio profesional que evalúe el desempeño de los mismos, existen niveles muy diferentes de competencia en el campo laboral entre una persona y otra.

a) Problema

Con lo anterior, es importante conocer el mercado laboral actual, sus características, competencias técnicas y teóricas que cubren los centros de estudio, habilidades más buscadas por los empleados y la relación entre la promoción de graduandos y su empleabilidad tras haber terminado su formación profesional

b) Pregunta de Investigación

¿Son los nuevos profesionales en salud y seguridad ocupacional realmente competentes en su campo de aplicación, de acuerdo con los retos del mercado laboral actual y el perfil profesional esperado por parte de los empleadores?

c) Objetivos

 *General:*

- Identificar las habilidades que caracterizan a una persona competente en el área de Salud Ocupacional, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral actual.

✚ Específicos:

- Conocer el mercado laboral actual de Costa Rica, sus características y necesidades desde ofertas de trabajo publicadas a través de internet y redes sociales, a partir de enero del 2016.
- Analizar, comenzando del concepto de competencia, las habilidades técnicas, académicas e interpersonales que distinguen a un profesional competente desde el punto de vista de un empleador.
- Estudiar el perfil profesional de un encargado en Salud Ocupacional, sus requerimientos básicos, responsabilidades, aptitudes y actitudes que lo caracterizan con base en lo establecido por el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA) de Costa Rica y el Reglamento de Oficinas de Salud Ocupacional emitido por el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica.
- Evaluar la competencia de los nuevos profesionales, así como el desempeño de los centros educativos, a partir de los aspectos anteriormente mencionados.

d) Alcances

Para el presente documento, se partirá de los puestos de trabajo publicados para el Gran Área Metropolitana (GAM) dirigidos a los sectores comerciales: industria, construcción y servicios. Por otra parte, serán contemplados los centros de estudio con mayor trayectoria en la formación de profesionales en Salud y Seguridad Ocupacional: El Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), Universidad Técnica Nacional (UTN) y la Universidad Latinoamericana de la Ciencia y la Tecnología (ULACIT).

e) Limitaciones

Del presente trabajo de investigación, las ofertas laborales que cuenten con las siguientes características, serán excluidas del campo de estudio:

- Ofertas laborales en el extranjero, así como puestos fuera del Gran Área Metropolitana.
- Pasantías y/o prácticas profesionales a nivel nacional o internacional.

- Ofertas de trabajo de carácter temporal que correspondan a cubrir incapacidades, vacaciones, permisos especiales, entre otros.

Por otra parte, se analizarán únicamente profesionales egresados de un centro de estudio de educación superior. Es válido mencionar que se excluyen de la investigación los técnicos o las especialidades obtenidas en colegios profesionales.

III. Capítulo II: Marco conceptual

a) Conceptos

Muchas veces, la relación entre los resultados universitarios y el ejercicio de la profesión, el grado de empleabilidad de los egresados y el nivel de satisfacción de los graduandos en relación con la formación recibida, aportan datos que ayudan a una retroalimentación entre el mundo de educación superior y el mundo socio-laboral, los cuales, permiten ajustar los diferentes programas de formación a las necesidades y demandas (Del Arco, Rodríguez, 2011).

Sin duda alguna, no es fácil definir la palabra competencia cuando dicho concepto incluye otros dos como son capacidad, cualificación, aptitud y destreza (Bautista, Rincón & Camargo, 2013), Sin embargo, de acuerdo con lo descrito por Perriñez (2010), es posible distinguir dos tipos de competencias:

- Competencias específicas: Corresponden a destrezas y conocimientos relativos a cada área de aplicación.
- Competencias genéricas: Corresponden a destrezas y conocimientos compartidos por la mayoría de profesionales sin importar su campo de estudio.

Merten (2000) lo describe como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Lo anterior, se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), ha definido la competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo de forma eficaz por poseer las calificaciones requeridas para ello.

“Así, la integración de competencias en la formación académica se presenta como un hecho que permite formar profesionales con proyección a la utilidad del conocimiento

en el mundo laboral actual (...). Según este modelo de educación, la persona debe ser competente en aspectos básicos, ciudadanos y laborales” (Vega, 2013).

Si bien la formación académica juega un papel importante en el desarrollo de la competencia profesional, existen muchos otros aspectos y habilidades de relevancia que la componen. Los mismos son los siguientes:

- Competencias conductuales: Habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo laboral, como la orientación al logro, la proactividad, la flexibilidad, la innovación, entre otros.
- Competencias funcionales: Requeridas para desempeñar actividades que componen una función laboral según los estándares y la calidad establecidos por la empresa.
- Competencias instrumentales: Envuelve el conocimiento de herramientas informáticas, idiomas extranjeros y buenas prácticas de documentación. No está demás mencionar que, la competencia en informática se ha convertido en una herramienta imprescindible para el desempeño de cualquier puesto laboral en el mundo actual.
- Competencias de gestión: Conocimientos en planificación del tiempo y administración de recursos y personal de trabajo.
- Competencias interpersonales: En ellas destacan la expresión oral, la comunicación escrita, el trabajo en equipo y el liderazgo.
- Competencias cognitivas: Contempla la resolución de problemas, la toma de decisiones, la creatividad y el pensamiento crítico.
- Competencias vocacionales: Se refieren directamente al ejercicio de la profesión.
- Competencia de estudio: Necesaria para continuar el desarrollo profesional personal.
- Competencia emocional: Es la capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional, la cual da lugar a un desempeño laboral sobresaliente (Goleman, 1999). La misma está compuesta por la conciencia en cada uno, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación.

De acuerdo con Rodríguez, Prades y Sánchez (2010), las competencias instrumentales, se han convertido en los últimos años en una condición necesaria para acceder a un

puesto laboral, juntamente con las competencias personales y sociales, también llamadas interpersonales y cognitivas.

En el caso de Chile, un proyecto ejecutado por Fundación Chile, identificó las ocho áreas de competencia de empleabilidad de alta relevancia para los empleadores del país. Las mismas fueron:

- Comunicación
- Planificación y gestión de proyectos
- Iniciativa y emprendimiento
- Aprender a aprender
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas
- Efectividad personal
- Uso de tecnologías informáticas

Por su parte, la Universidad Militar Nueva Granada (en Colombia) basada en el Proyecto Tuning (Beneitone, 2007), ha venido promoviendo la formación de profesionales (en este caso economistas) con base en las siguientes diez competencias genéricas:

- Abstracción, análisis y síntesis
- Creatividad
- Formulación y gestión de proyectos
- Identificar y resolución de problemas
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidad en el uso de tecnologías de la información y comunicación
- Capacidad de motivar a otras personas
- Capacidad de investigación
- Compromiso ético

Sin embargo, debido a que la sociedad está compuesta por personas de gran diversidad, con distintas motivaciones, capacidades, oportunidades, etc., no es correcto generalizar el nivel de competencia requerido en todas las áreas y sectores comerciales del mercado actual (Gutiérrez, Piña, 2002).

Dicho lo anterior, es posible afirmar que existen diferentes grados o niveles de preparación o calificación que resultan importantes para mencionar y esquematizar:

- Nivel A: Para el acceso a estas ocupaciones es necesario haber cumplido un programa universitario a nivel de licenciatura, grado profesional, maestría o doctorado.

- Nivel B: Los empleadores requieren de personal que cuente con estudios técnicos o tecnológicos.
- Nivel C: Los aspirantes deberán de haber cumplido un programa de aprendizaje, educación básica y secundaria, cursos de capacitación adicional y experiencia en el área.
- Nivel D: Exige el mínimo de educación permisible. La experiencia laboral no es requerida, o, en el menor de los casos, es mínima.

El perfil profesional de acuerdo con el campo de aplicación, es una agrupación de estándares o unidades de competencia laboral que da cuenta de las actividades y funciones que componen un oficio o cargo (Anónimo, s. f). Así, un perfil profesional describe:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociados al perfil.
- Las evidencias directas e indirectas que permiten constatar que una persona es capaz de desempeñar las actividades que componen un perfil ocupacional según los criterios esperados.

En Costa Rica, el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA), ha establecido un listado de características y aptitudes que definen a un profesional en Salud Ocupacional. Así, las especialidades y/o capacidades contempladas por este ente regulador se encuentran en el cuadro a continuación.

Área Profesional	Aptitud(es)
Agentes químicos	Realizar planes de mejora y control para polvos, fibras, gases y vapores.
Agentes físicos	Realizar planes de mejora y control para ruido, iluminación, confort térmico, vibraciones y radiaciones.
Agentes biológicos	Realizar planes de diagnóstico y control para la minimización de agentes biológicos de tipo laboral interno y externo.

Prevención y control de incendios	Valoración de condiciones de seguridad humana en edificaciones, equipos, sistemas de detección y alarmas.
Prevención y control de accidentes y enfermedades	Evaluación y control de riesgos asociados a equipo, maquinaria, herramientas, materias, electricidad, etc.
Prevención y control de desastres naturales	Sistemas y planes de alarma y respuesta ante emergencias por eventos naturales y tecnológicos.
Ergonomía	Diseño de alternativas y control de riesgos ergonómicos
Ambiente	Proponer sobre efectos de los agentes químicos y físicos causados por procesos industriales que afecten el medio ambiente.
Gestión de salud, seguridad y ambiente	Diseño e implementación de planes y programas de seguridad, salud y ambiente, capacitación y auditoría.
Responsabilidad social	Diseño de programas y propuestas en materia de responsabilidad social.

Tabla 01: Aptitudes de un profesional en salud y seguridad ocupacional. *Fuente:* CFIA

Por su parte, el Reglamento de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, desarrollado por el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica país (CSO), establece que, dentro de la organización de la comisión u oficina, los integrantes deben de contar con conocimientos básicos que corresponden a un profesional en Salud Ocupacional, tales como investigación de accidentes y valoración de riesgos.

Con todo lo anterior, es posible afirmar que es necesario que la educación superior “sirva entonces para formar individuos en un conjunto amplio de competencias que incluyan los conocimientos, pero también las actividades y las actitudes del mundo laboral” (Vasconez & Trujillo, 2004).

b) Entregables del proyecto

Como parte de los entregables del presente proyecto están:

- Herramientas de recolección de los datos (cuestionario y entrevista)
- Resultados obtenidos de la investigación
- Cuadro comparativo de los diferentes planes de estudio en Salud Ocupacional

IV. Capítulo III: Marco metodológico

a) Metodología de investigación

El presente trabajo pretende estudiar la competencia de los egresados en salud ocupacional una vez concluida su formación universitaria. Por lo tanto, tras la revisión de competencias asociadas al perfil profesional de un especialista en Salud Ocupacional, se realizará una pequeña auto-evaluación a futuros y actuales profesionales con el fin de evidenciar si una vez concluida la formación académica se tienen los requisitos mínimos necesarios para ejercer como persona competente en el área de la prevención.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se brindarán recomendaciones generales dirigidas tanto a estudiantes y egresados como a centros educativos, para la mejora continua del servicio ofrecido (por parte de las universidades) y desarrollo profesional personal de los especialistas en Salud y Seguridad Ocupacional.

b) Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es de tipo mixto. Es decir, involucrará mediciones numéricas (investigación cuantitativa) y el uso de encuestas, entrevistas y opiniones abiertas y cerradas por parte de la muestra.

Además, este estudio tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la competencia académica y la percepción de empleadores, estudiantes y profesionales en Salud Ocupacional. Así, es posible afirmar que se trata de un estudio correlacional.

Finalmente, en cuanto a la ejecución de la investigación, la misma se basa en la recolección de información a partir de fuentes que permitan elaborar un marco teórico conceptual que admita responder la pregunta de investigación.

c) Diseño de Investigación

El presente trabajo seguirá la siguiente estructura metodológica:

N°	Objetivo	Acción a Tomar	Propósito de Investigación
1	Conocer el mercado laboral actual.	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar ofertas de empleo publicadas de enero 2016 a la actualidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los requisitos del puesto.
2	Analizar las habilidades que distinguen a un profesional competente desde el punto de vista de un empleador.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una encuesta que permita identificar las competencias laborales de mayor relevancia en la actualidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comparar los resultados obtenidos en la encuesta con la información contemplada en la revisión bibliográfica.
3	Estudiar el perfil profesional de un encargado en Salud Ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una encuesta que permita identificar las aptitudes y áreas de mejora que presentan los actuales profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de competencia de los profesionales actuales en Salud Ocupacional.
4	Evaluar la competencia de los nuevos profesionales, y el desempeño de los centros educativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los resultados de la encuesta de los profesionales en Salud Ocupacional e identificar posibles fortalezas y debilidades presentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las competencias generales y específicas que buscan los empleadores en profesionales, así como cuáles de estas forman parte del perfil profesional de un especialista en Salud Ocupacional.

Tabla 02: Estructura metodológica para la investigación. Fuente: Propia

d) Población:

La investigación involucra tanto a empleadores como a estudiantes y ya egresados en el campo de la Salud Ocupacional de los siguientes centros universitarios: ULACIT, ITCR y UTN.

e) Muestra:

Se tomará en consideración la participación de profesionales que laboren en empresas del sector público, privado y/o de servicios ubicadas dentro del GAM. En cuanto a los profesionales en Salud Ocupacional, la investigación está dirigida a egresados que ya

ejerzan su profesión, así como a estudiantes que estén próximos a finalizar sus estudios universitarios.

f) Muestreo

La investigación está abierta para contar con la colaboración de profesionales que laboren en empresas de capital nacional y/o extranjero. En cuanto a la población estudiantil en estudio, será de gran relevancia la participación de personas que laboren en Salud Ocupacional y aún no hayan concluido su formación universitaria. Sin embargo, no es un requisito que deban de cumplir todos los encuestados.

g) Recolección de datos

Se utilizaron como métodos de investigación la encuesta, la entrevista, un cuadro comparativo entre los planes de estudio del ITCR, ULACIT y UTN, así como puestos de trabajo que permitieran identificar los requisitos de mayor interés por parte de los empleadores.

La encuesta contó con tres diseños que permitieran incluir al total de la población: estudiante, egresados y empleadores. Las mismas fueron realizadas utilizando las aptitudes, habilidades y características de un profesional competente de acuerdo con la revisión bibliográfica consultada y el perfil del ingeniero en Salud Ocupacional elaborado por el CFIA.

Por otra parte, se elaboró una entrevista con el fin de conocer lo que para ellos constituye la competencia laboral, así como áreas que deben ser desarrolladas en los profesionales actuales y algunas recomendaciones dirigidas a los centros universitarios.

El cuadro comparativo entre los planes de estudio buscaba como finalidad identificar similitudes y/o diferencias que pudieran ser relevantes a la hora de evaluar la competencia académica de los egresados.

Entre los medios o canales utilizados para la recolección de los datos se encuentran: SurveyMonkey (para la elaboración de la encuesta), Facebook, WhatsApp y Gmail para la divulgación de la misma, portales digitales de los centros educativos para el acceso a la maya curricular y sitios web como EEmpleo.com para la recolección de puestos de trabajo.

V. Capítulo IV: Análisis de datos

a) Tabla Comparativa:

Se procedió a categorizar los cursos del plan de estudio de acuerdo con su contenido, para después analizar el nivel de competencia desarrollada desde el punto de vista académico. Las categorías identificadas son:

Administración y/o Gestión	Salud (física, mental y emergencias)
Medio ambiente	Habilidades de ingeniería
Pensamiento crítico	Habilidades genéricas
Seguridad e higiene	Legislación nacional e internacional

Tabla 03. Código de colores para el análisis del plan de estudio. Fuente: Propia

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por el plan de estudio analizado:

Matriz Comparativa de Competencia Académica		
TEC	ULACIT	UTN
Administración de la prevención	Administración y control de materiales peligrosos	Actividad cultural
Ambiente humano	Análisis del riesgo en salud humana y ambiental	Actividad deportiva
Actividad cultural	Anatomía humana	Biología general
Actividad deportiva	Argumentación y retórica	Epidemiología
Agentes ambientales químicos y biológicos	Biología	Ergonomía I
Análisis estadístico	Cálculo I	Ergonomía II
Anatomía y fisiología humana	Creación de empresas	Estadística I
Álgebra lineal	Documentación de manuales e instrucciones	Estadística II
Aplicaciones computacionales	Ecuaciones diferenciales y álgebra lineal	Estudios de evaluación del impacto ambiental
Cálculo diferencial	Epidemiología y bioestadística	Factores psicosociales
Centro de formación humanística	Ergonomía	Física I
Comunicación escrita	Experiencia profesional I: Estudio de caso	Física II
Comunicación oral	Experiencia profesional II: Estudio de caso	Formación humanística
Control de agentes físicos	Expresión del espíritu humano	Formación humanística
Control de agentes químicos	Física I	Formación humanística
Dibujo técnico	Física II	Formación humanística
Ecuaciones diferenciales	Fisiología humana	Fundamentos de ecología
Epidemiología	Gestión de la salud y seguridad ocupacional	Gestión integral de residuos
Ergonomía	Globalización, ambiente y desarrollo humano	Higiene I
Física I	Ingeniería económica	Higiene II

Ing. Axa Valeria Pineda Madrigal

Correo: apinedam224@ulacit.ed.cr

Física III	Inglés básico	Higiene III
Fundamentos de ecología y problemática ambiental	Inglés I	Higiene IV
Gerencia de riesgos	Inglés II	Introducción a la salud ocupacional
Igneología de riesgos eléctricos	Inglés III	Lab. química I
Inglés básico	Inglés IV	Legislación I
Inglés I	Investigación cualitativa	Legislación II
Inglés II	Investigación de accidentes e incidentes	Matemática general para ingeniería
Introducción a la ciencia y tecnología	Métodos de evaluación en higiene ocupacional	Matemática II
Introducción a las condiciones de trabajo y seguridad	Microbiología y enfermedades infecciosas	Medicina del trabajo
Lab. física I	Multimedia e Internet	Métodos de investigación
Lab. química básica I	Normativa en salud y seguridad ocupacional	Pedagogía didáctica
Lab. química básica II	Precálculo	Práctica profesional
Legislación en salud ocupacional y ambiental	Principios de salud y seguridad ocupacional	Prevención y tratamiento de residuos sólidos
Matemática general	Principios de toxicología	Primeros auxilios
Medicina y toxicología laboral	Química general I	Química ambiental
Metodología de la investigación	Química general II	Química I
Pedagogía laboral	Química orgánica	Química orgánica
Protección del ambiente	Razonamiento moral y decisiones éticas	Recursos informáticos
Proyecto de graduación	Salud ambiental	Seguridad ambiental agropecuaria
Psicología de la prevención	Seminario de investigación: Costa Rica y el mundo	Seguridad I
Química básica I	Seminario de relaciones humanas	Seguridad II
Química básica II	Sistemas de prevención y protección contra incendios	Seguridad III
Química orgánica		Seguridad IV
Riesgo en actividades específicas		Seguros empresariales
Riesgos en instalaciones, maquinaria y equipos		Sistemas de conservación energético
Seminario de estudios costarricenses		Sistemas de gestión preventiva empresarial
Seminario de estudios filosóficos históricos		Sistemas integrados de gestión empresarial
Taller de agentes ambientales físicos		Toxicología
Taller de agentes ambientales químicos y biológicos		
Taller de igneología y riesgos eléctricos		
Taller de riesgos en instalaciones, maquinaria y equipos		

Tabla 04. Matriz comparativa de competencia académica. Fuente: Propia

Con lo anterior, es posible afirmar que:

- El ITCR y la UTN cuentan con un mayor número de cursos enfocados en la administración/gestión del riesgo que ULACIT, competencia altamente relevante en el mercado laboral actual.
- La UTN posee la mayor cantidad de cursos de enfoque ambiental. Incluso contempla la formación en seguridad ambiental agropecuaria, curso que ninguno de los otros dos centros educativos imparte.
- El ITCR y la UTN brindan mayor preparación en seguridad e higiene que la ULACIT. En el caso del ITCR, incluye un número considerable de talleres, lo que promueve la práctica bajo escenarios de la vida real.
- Los tres centros de estudio en análisis cuentan con tan solo un curso para abarcar un tema tan amplio como la legislación nacional e internacional.

Ing. Axa Valeria Pineda Madrigal

Correo: apinedam224@ulacit.ed.cr

Así, las áreas de mayor enfoque durante la formación académica, en cuanto a competencia laboral son tres: competencia vocacional, interpersonal e instrumental.

b) Encuesta a estudiantes en Salud Ocupacional:

Se diseñó una encuesta que permitiera realizar una “auto-evaluación” a actuales estudiantes en Salud Ocupacional en cuanto a sus habilidades individuales y a aquellas desarrolladas durante su formación académica. Así, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Todos los encuestados se encuentran cursando su último año de carrera, en su mayoría están por concluir el bachillerato universitario y más de la mitad actualmente labora en Salud Ocupacional.
- La valoración de riesgos, la prevención de accidentes y la gestión de la salud y la seguridad son las áreas en las que los centros universitarios aportan mayor preparación.
- La formación en medio ambiente, medición de agentes físicos y ergonomía lideran las áreas de menor preparación.
- Dentro de las habilidades más desarrolladas que consideran tener los estudiantes se encuentran cuatro: la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la administración de los recursos (humano y económico) y la flexibilidad.
- La innovación, la inteligencia emocional y la administración del tiempo son habilidades poco desarrolladas en los encuestados.
- El dominio de un segundo idioma no es una competencia que todos los encuestados consideran tener.
- Un 64% de los encuestados considera que la competencia de habilidades interpersonales es el área más desarrollada como profesionales en Salud Ocupacional, seguido por la competencia vocacional con un 60%.

A continuación, se muestran los resultados más relevantes de la encuesta realizada:

Gráfico 1. Evaluación de formación académica por áreas y actividades

Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

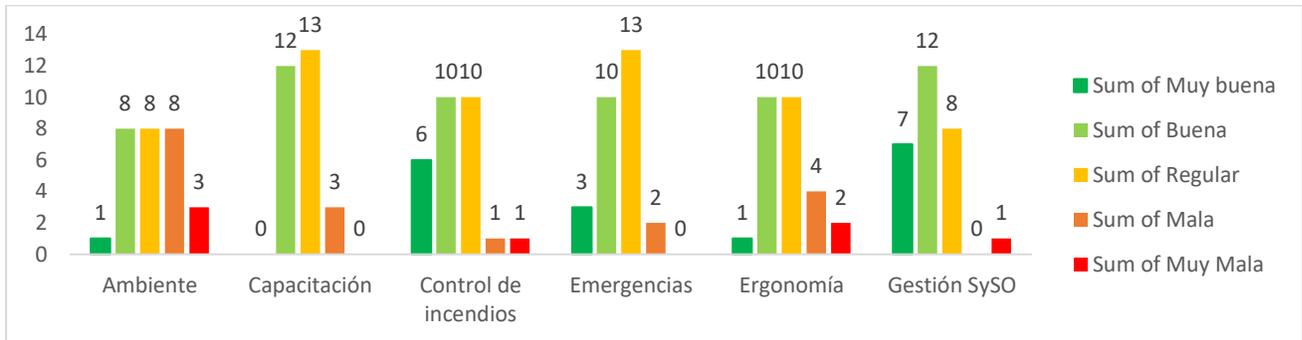


Gráfico 2. Evaluación de formación académica por áreas y actividades

Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

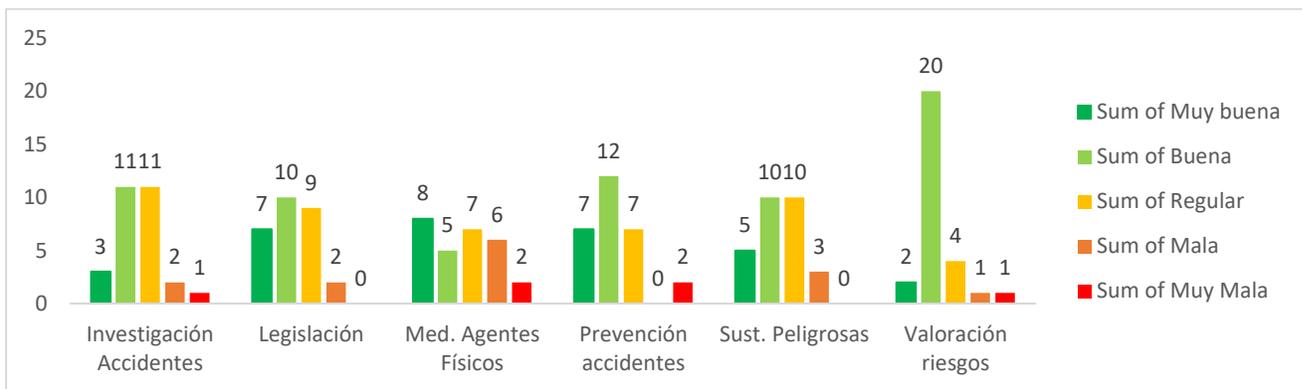


Gráfico 3. Evaluación competencias profesionales a nivel personal

Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

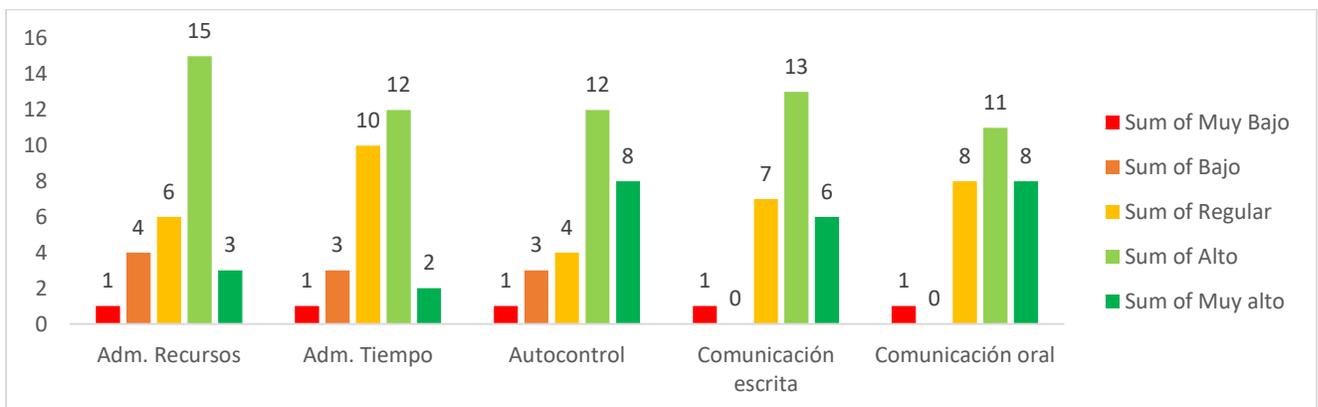


Gráfico 4. Evaluación competencias profesionales a nivel personal Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

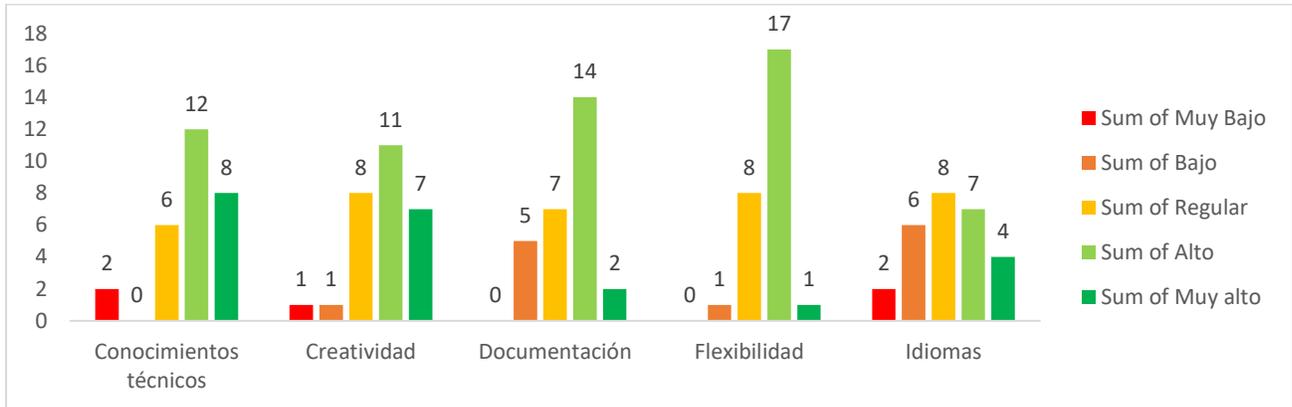


Gráfico 5. Evaluación competencias profesionales a nivel personal Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

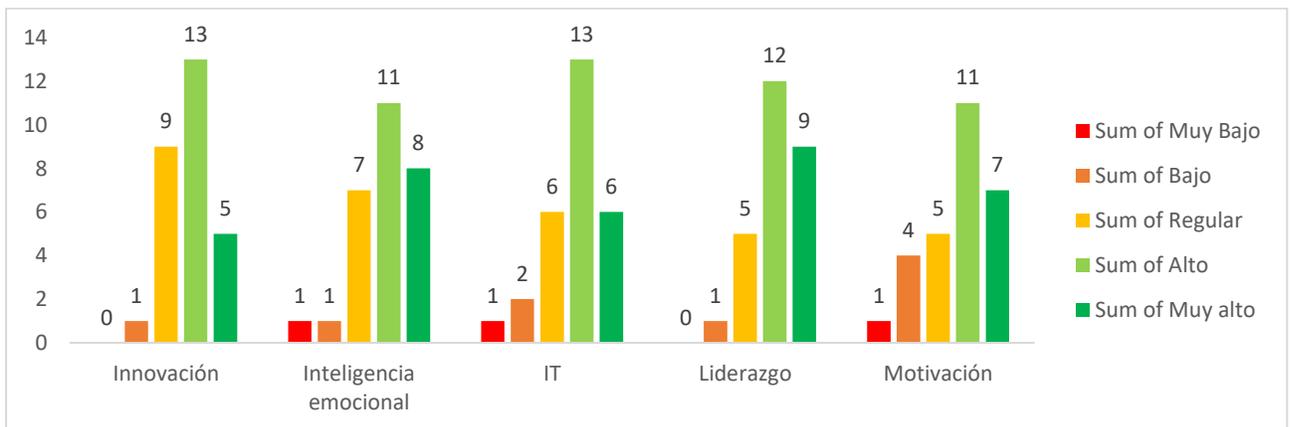


Gráfico 6. Evaluación competencias profesionales a nivel personal Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

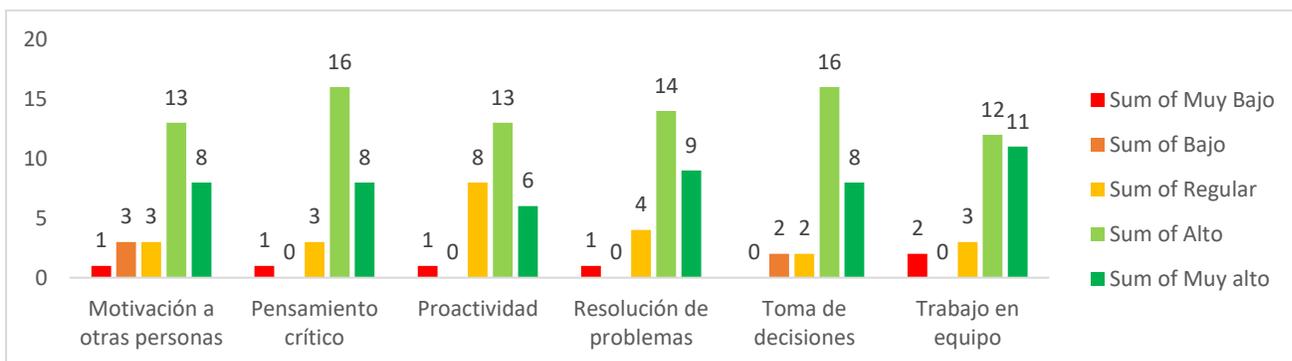
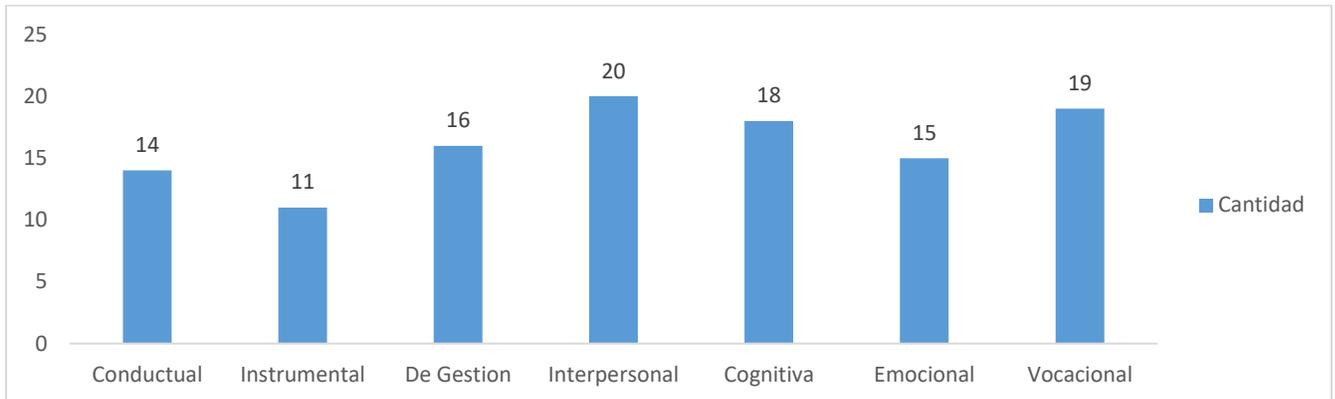


Gráfico 7. Competencias más desarrolladas según los encuestados Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016



c) Encuesta a egresados en Salud Ocupacional:

De la encuesta realizada a actuales profesionales en Salud Ocupacional se obtuvieron los siguientes resultados:

- Más del 50% de los egresados encuestados concluyeron sus estudios en ULACIT, seguido por un 36% del ITCR y un 12% de la UTN. De todos ellos, un 64% cuentan con el grado de bachiller universitario y únicamente un 8% de los encuestados, no labora en salud ocupacional actualmente.
- Dentro de las áreas de aplicación de la Salud Ocupacional, en la cual los egresados concuerdan en haber tenido mejor formación, se hallan tres: Gestión de la Salud y Seguridad, investigación de accidentes y legislación.
- Al igual que los actuales estudiantes de Salud Ocupacional, la formación en “medio ambiente y medición de agentes físicos” son las competencias menos desarrolladas en los actuales profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Los profesionales en Salud Ocupacional consideran que las competencias más relevantes para los empleadores de acuerdo con el mercado actual son tres: la competencia vocacional, la de gestión y la interpersonal. De las mismas, únicamente el 48% de los encuestados considera tener buenas bases en las anteriormente mencionadas.

- A pesar de las debilidades encontradas en cuanto a la formación académica en “medio ambiente y medición de agentes físicos”, el 100% de los encuestados se considera un profesional competente de acuerdo con las exigencias del mercado actual.

A continuación, se muestran los resultados más relevantes de la encuesta realizada.

Gráfico 8. Evaluación de formación universitaria por áreas y actividades

Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

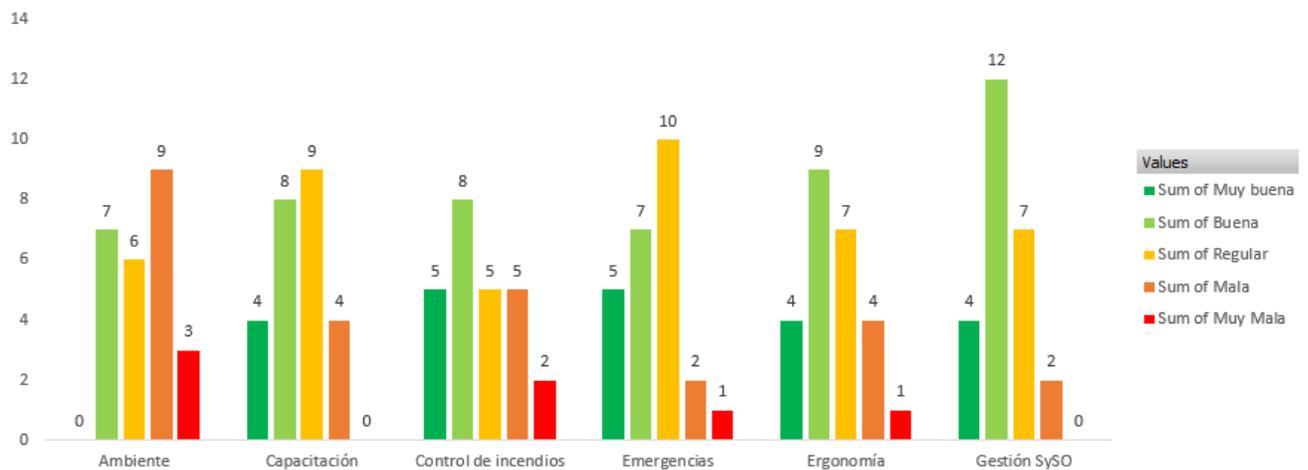
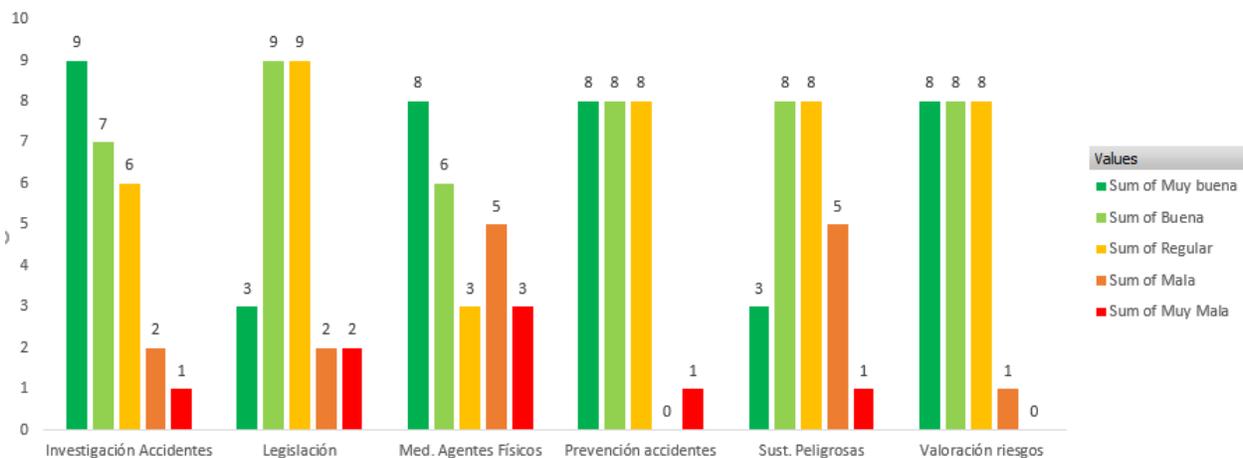


Gráfico 9. Evaluación de formación universitaria por áreas y actividades

Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016



Ing. Axa Valeria Pineda Madrigal

Correo: apinedam224@ulacit.ed.cr

Gráfico 10. Evaluación de competencias durante formación universitaria

Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

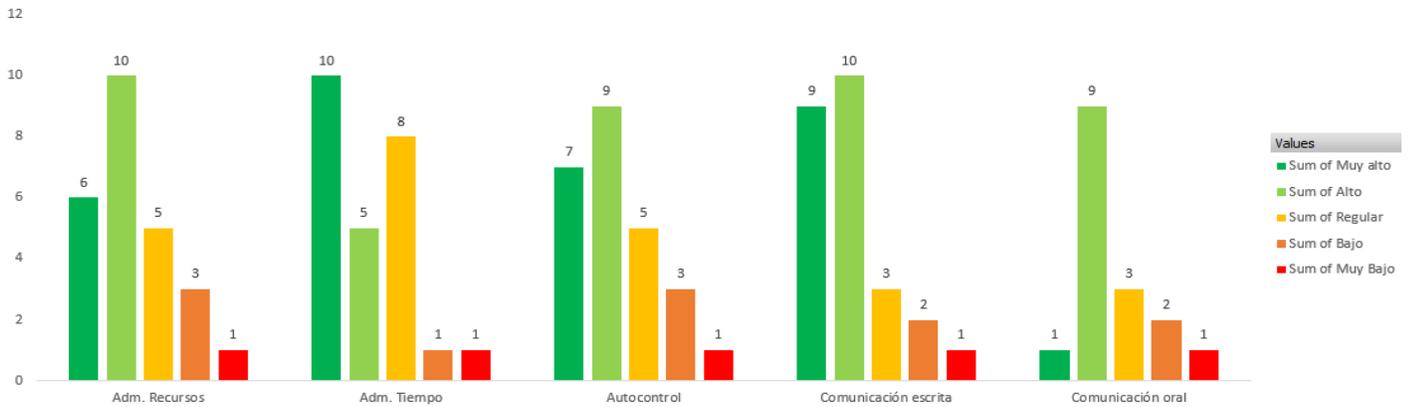


Gráfico 11. Competencias más desarrolladas como profesionales Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

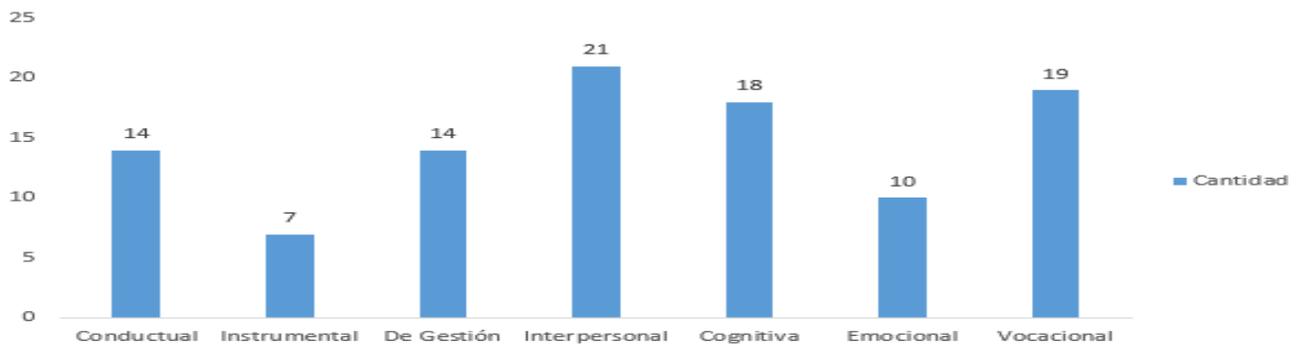
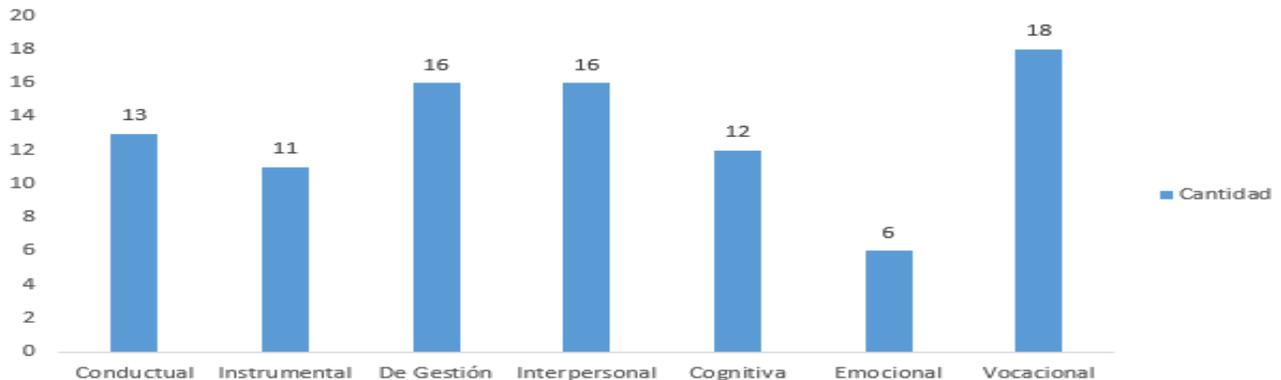


Gráfico 12. Competencias más importantes para los empleadores Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016



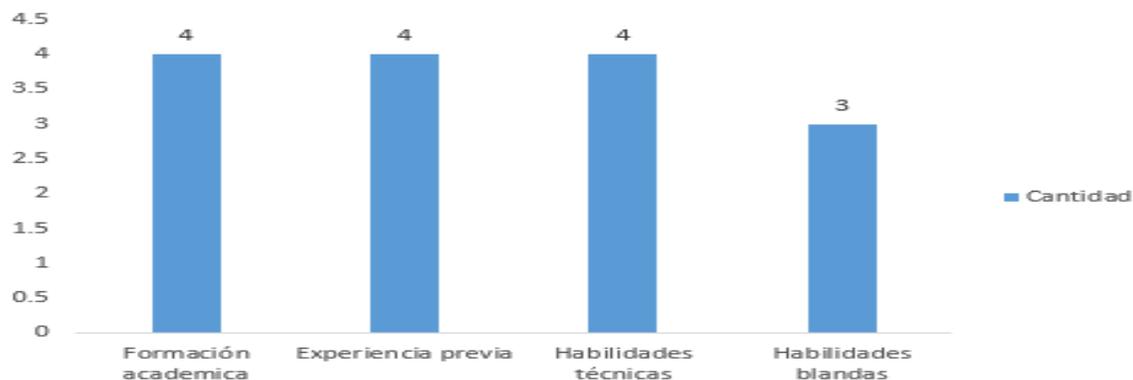
d) Encuesta a empleadores y/o jefes de Departamento de Salud Ocupacional:

Algunos de los resultados más relevantes de la encuesta realizada a empleadores en Salud Ocupacional son los siguientes:

- A la hora de contratar a un profesional en Salud Ocupacional, aspectos como la formación académica, la experiencia previa y las habilidades técnicas o vocacionales tienen mayor relevancia que las habilidades blandas que el aspirante posea.
- En cuanto a las áreas profesionales, mayormente desarrolladas en aspirantes a puestos en Salud Ocupacional están tres: Gestión en Salud y Seguridad, así como manipulación y almacenamiento de sustancias peligrosas.
- Ergonomía, control de incendios, legislación y medición de agentes físicos son áreas y actividades donde los profesionales en Salud Ocupacional poseen baja competencia.
- Solo un 20% de los empleadores encuestados considera que los centros universitarios están formando profesionales altamente competentes de acuerdo con las necesidades y retos del mercado actual. Por su parte, el 80% restante considera que los programas de estudio están orientados a la teoría y no tanto a la práctica. Además, la formación en “legislación nacional e internacional” sigue siendo un área que debe ser reforzada en los profesionales.

A continuación, se muestran los resultados anteriormente descritos de manera gráfica:

Gráfico 13. Aspectos más relevantes a la hora de contratar a un profesional en SySO
Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016



Ing. Axa Valeria Pineda Madrigal

Correo: apinedam224@ulacit.ed.cr

Gráfico 14. Evaluación de competencia laboral por áreas y actividades Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

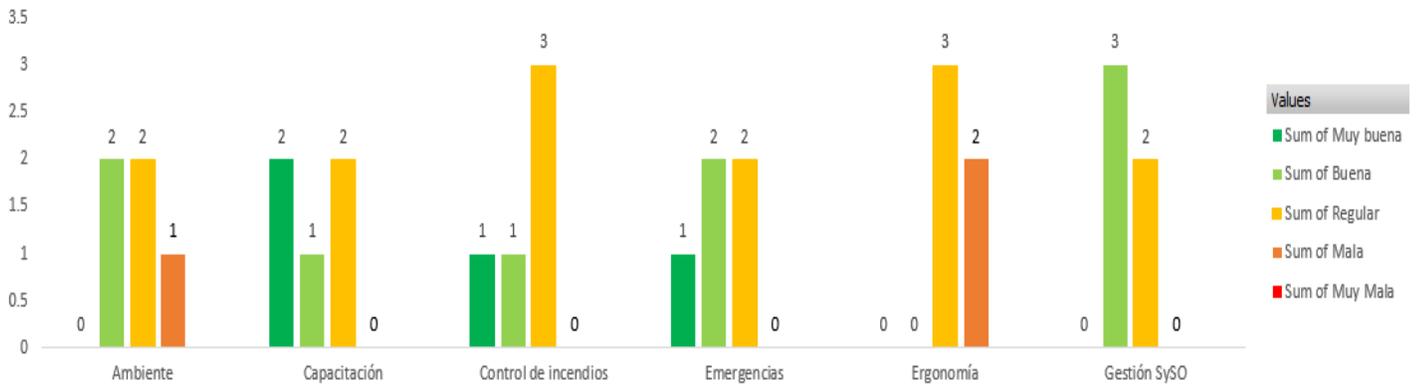


Gráfico 15. Evaluación de competencia laboral por áreas y actividades Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016

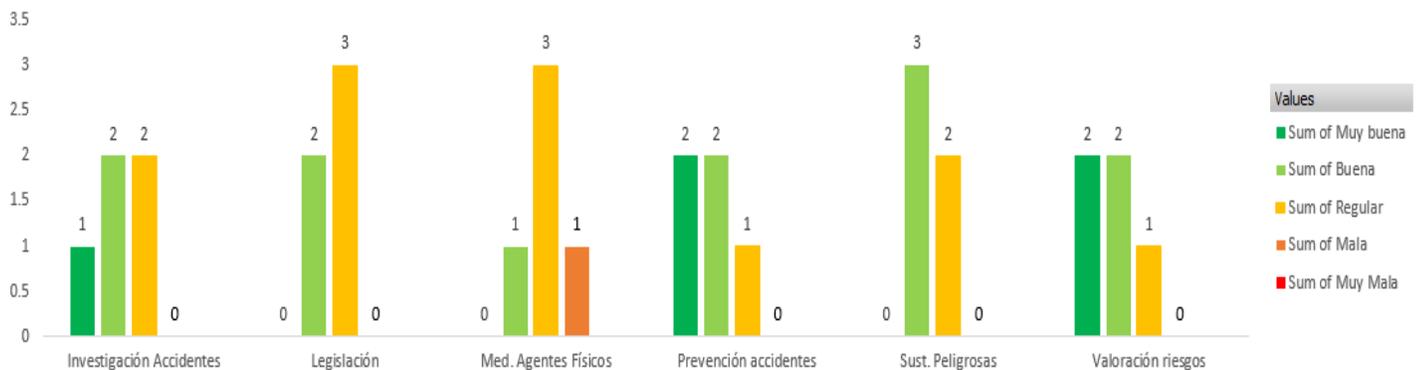
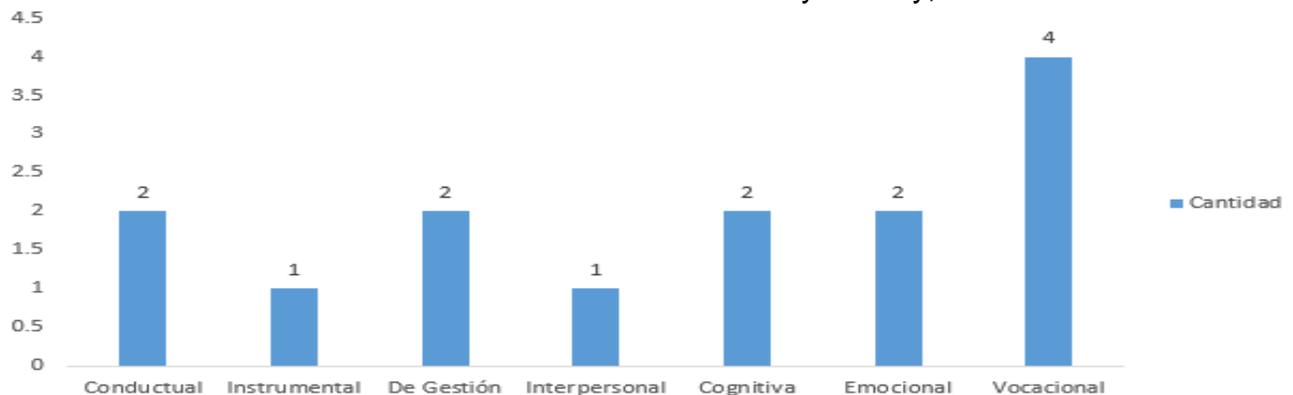


Gráfico 16. Competencias más desarrolladas en aspirantes a puestos en SySO Fuente: Encuesta electrónica vía SurveyMonkey, 2016



Ing. Axa Valeria Pineda Madrigal

Correo: apinedam224@ulacit.ed.cr

e) Entrevista realizada a empleadores y/o jefes de departamento:

Los resultados obtenidos de la entrevista realizada se detallan a continuación:

- Los profesionales entrevistados pertenecen al sector industrial, construcción y de servicios.
- La formación académica y las habilidades blandas son altamente importantes a la hora de contratar a un profesional en Salud Ocupacional.
- Únicamente uno de los cuatro empleadores entrevistados considera que existen diferencias en la competencia laboral de acuerdo con el centro universitario de donde proceda el profesional aspirante.
- Desde el punto de vista de los empleadores entrevistados, un profesional competente en Salud y Seguridad Ocupacional se caracteriza por poseer:
 - Competencias interpersonales: comunicación asertiva, trabajo en equipo.
 - Competencias emocionales: empatía, motivación, inteligencia emocional.
 - Competencias genéricas: liderazgo, proactividad, empatía, negociación, innovación, buena administración de recursos y del tiempo.
- Las habilidades menos desarrolladas en aspirantes a puestos de Salud Ocupacional son la creatividad, la capacidad de síntesis, el liderazgo, la comunicación asertiva, la iniciativa, innovación y habilidades blandas.
- En general, los empleadores entrevistados consideran que los centros universitarios están formando profesionales competentes considerando los retos del mercado laboral actual. Sin embargo, todos coinciden en que pueden mejorarse los currículos de los mismos incluyendo temas de liderazgo, empoderamiento, manejo de personal, inteligencia emocional y administración al plan de estudios. A su vez, se debe de promover la educación de campo que exponga a los estudiantes a casos reales donde deban solucionar problemas específicos y así desarrollar no solo conocimiento técnico sino también habilidades blandas y genéricas.
- Algunos de los consejos que brindan los actuales empleadores a futuros profesionales en Salud Ocupacional son cuatro:
 - Mantenerse en aprendizaje constante
 - Portar siempre una actitud positiva
 - Expandir conocimientos en ámbitos de la administración

- Exigir a los docentes a realizar ejercicios que les permita resolver situaciones de la vida real.
- Referente a las sugerencias brindadas a los centros universitarios por parte de los empleadores para la formación de profesionales de alto nivel están tres:
 - Involucrar al sector empresarial en la revisión de planes de estudio
 - Establecer convenios con empresas para la realización de prácticas profesionales durante todo el desarrollo de la carrera
 - Buscar profesores exitosos, de preferencia profesionales, que ejerzan en empresas líderes y cuenten con resultados que los respalden.

f) Estudio de puestos de trabajo en Salud Ocupacional:

Como resultado de la selección de puestos de trabajo en Salud Ocupacional, se obtienen los siguientes resultados:

- La competencia vocacional es fundamental en todos los puestos de trabajo recopilados.
- La experiencia no es requisito indispensable en todas las publicaciones, al igual que el dominio de un segundo idioma.
- Existen publicaciones enfocadas en la experiencia y habilidades técnicas, así como hay otras donde las competencias cognitivas e interpersonales son las más solicitadas. Lo anterior es un requerimiento que depende de las características del perfil profesional que posea la empresa empleadora.

Las publicaciones a continuación son algunos de los puestos de trabajo utilizados para el desarrollo de esta investigación:

<p>Puesto equivalente: Supervisor</p> <p>➤ Área del puesto: Salud ocupacional</p> <p>➤ Subnivel de puesto: Coordinador supervisor o especialista</p> <p>Años de experiencia: 5</p> <p>➤ Cantones: Toda Costa Rica</p> <p>➤ Profesión: Salud Ocupacional</p> <p>Nivel de estudio: Bachillerato universitario</p> <p>➤ Cantidad de vacantes: 1</p> <p>➤ Tipo de contrato: Indefinido</p> <p>➤ Fecha de publicación: 15/03/2016</p> <p>➤ Fecha de Vencimiento: 14/04/2016</p> <p>➤ Código: 692854</p>	<p>➤ Descripción: Nuestra empresa cliente del sector de manejo de desechos requiere contratar un Coordinador en Salud Ocupacional para laborar en sus instalaciones ubicadas en La Uruca. Esta persona estará a cargo de la supervisión de la planta con respecto al cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional así como de la construcción e implementación de diferentes planes de emergencia.</p> <p>➤ Requisitos para aplicar: -Graduado en la carrera de Salud Ocupacional, mínimo Bachiller. -Experiencia mínima: 5 años en labores de coordinación y supervisión. -Poseer vehículo propio para movilizarse dentro del GAM y eventualmente fuera de ella. -Conocimiento en la Norma Técnica de Riesgos del Trabajo. -Conocimiento o familiaridad con las Normas OHSAS 18001. -Con capacidad demostrada para elaborar y ejecutar un Plan de Salud Ocupacional. -Conocimiento y experiencia en Planes de Manejo de Residuos Sólidos. -Conocimiento y experiencia en dirección de Equipos de Respuesta de Emergencias (incendio y primeros auxilios). -Horario de Lunes a Viernes de 7am-4:30pm, con posibilidades de trabajar sábados u horas extras (cuando se requiera)</p> <p>➤ Industria : - Servicios ➤</p>
--	---

Imagen 01. Puesto de trabajo con mayor énfasis en competencias vocacionales

Fuente: El Empleo.com

<p>Puesto equivalente: Auxiliar</p> <p>➤ Área del puesto: Recursos humanos, Seguridad ocupacional/Industrial, Salud ocupacional</p> <p>➤ Subnivel de puesto: Profesional</p> <p>Años de experiencia: Entre 3 y 5</p> <p>Años de experiencia: 3</p> <p>➤ Cantones: Toda Costa Rica</p> <p>➤ Profesión: Administración de Empresas, Salud Ocupacional</p> <p>Nivel de estudio: Bachillerato universitario</p> <p>Idioma: Inglés (70)</p> <p>➤ Cantidad de vacantes: 1</p> <p>➤ Tipo de contrato: Indefinido</p> <p>➤ Tiempo dedicado: Mensual</p> <p>➤ Fecha de publicación: 22/02/2016</p> <p>➤ Fecha de Vencimiento: 23/03/2016</p> <p>➤ Código: 694945</p>	<p>➤ Descripción: Nuestro cliente, reconocido Grupo Corporativo, requiere contratar a un o una ANALISTA DE CALIDAD DE VIDA Y SALUD OCUPACIONAL. Objetivo del puesto: Desarrollar, monitorear y retroalimentar los programas de Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional alineados con los objetivos del área y por ende con los estratégicos del negocio. Implementar los programas de bienestar humano tendientes a mejorar la calidad de vida tanto laboral como familiar, gestionar de la manera más dinámica ya activa posible, toda tarea y actividad relacionada con los beneficios de la empresa hacia sus colaboradores, alineados con las políticas y objetivos estratégicos del negocio y monitorear el desempeño de los mismos. FUNCIONES: - Crear, ejecutar, dar seguimiento y tener presencia activa en todos los temas relacionados con Salud Ocupacional, Higiene Ambiental, Ergonomía y Medicina del trabajo, importante destacar, que estas áreas son para atender a todas las empresas del grupo, por lo que, son de amplia magnitud. - Ejecutar el programa de innovación de la empresa, Éxitos Innovadores, out of de box y soluciones innovadoras. - Dar seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado para Calidad de Vida y Salud Ocupacional. - Gestión de Talento Humano, apoyo a la Gerencia de Desarrollo Organizacional, en temas relacionados.</p> <p>➤ Requisitos para aplicar: REQUISITOS: 1-Estudios afines a el área de Salud Ocupacional y Recursos Humanos (nivel mínimo Bachillerato Universitario). 2-Inglés avanzado. 3-Disponibilidad para trasladarse dentro y fuera del país. 4-Licencia B1 al día. 5-Experiencia comprobable mínima de 3 años en puestos similares. 6- Persona con excelentes habilidades de comunicación, don de gente, con capacidad para brindar la mejor atención tanto al cliente interno como externo, extrovertida, pro activa, con iniciativa, auto dirigida, con fuerte sentido de liderazgo. La empresa ofrece excelentes beneficios, así como, excelente clima laboral. Horario de L-V.</p>
--	--

Imagen 02. Puesto de trabajo con mayor énfasis en competencias interpersonales

Fuente: El Empleo.com

**REQUERIMOS PROFESIONALES
SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE**
WWW.EHSCOSTARICA.CO.CR

DETALLES

- ✓ Técnicos, Bachiller, Licenciado Salud Ocupacional o Gestión Ambiente.
- ✓ Se requieren en niveles: Junior y Semi Junior y Senior
- ✓ Experiencia Manejo de paquete office, especialmente Excel y Project.
- ✓ Con Mucha Actitud, Proactivo, dinámico y con liderazgo.
- ✓ Disponible para trabajar en diferentes empresas durante la semana y en proyectos de construcción en el GAM.

BENEFICIOS

- ✓ Actualización en nuestro centro de entrenamiento garantizada.
- ✓ Red de contactos empresarial
- ✓ Garantías Sociales

Envianos tu Curriculum Vitae
Servicioalcliente@ehscostarica.co.cr

ACTITUD Y COMPROMISO AL 100%

Imagen 03. Puesto de trabajo con énfasis en competencias vocacionales, instrumentales e interpersonales Fuente: Facebook

VI. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

a) Conclusiones:

Dentro de las conclusiones destacadas de la presente investigación se encuentran las siguientes:

- La formación académica en “medio ambiente y medición de agentes físicos” debe ser mejorada en los centros universitarios.
- La ergonomía es un área de Salud Ocupacional, en la que la formación universitaria es muy básica. Al nivel de que los estudiantes y egresados no reconocen ser competentes en esta actividad.
- Los planes de estudio de los diferentes centros universitarios analizados (ITCR, UTN y ULACIT) no poseen diferencias relevantes uno de otro.
- La administración es un área de estudio que debe ser mejorada en la formación universitaria

- Si bien el plan de estudio de los diferentes centros universitarios incluye poca formación en legislación nacional e internacional aplicable, tanto estudiantes como actuales profesionales consideran ser competentes en el mercado laboral actual. Sin embargo, los empleadores reconocen la carencia de preparación de los aspirantes en esta área.
- A pesar de las deficiencias en la formación universitaria, la gran mayoría de los encuestados (tanto estudiantes como egresados) consideran que la educación es suficiente para ser competente en el mercado laboral. Sin embargo, los empleadores difieren de esta afirmación.
- Aspectos como el centro de formación universitaria y el grado académico de un profesional, no ejerce influencia alguna en el nivel de competencia laboral que una persona posea.
- Con base en la revisión bibliográfica utilizada, es posible afirmar que las competencias instrumentales, interpersonales y cognitivas se han convertido en los últimos años en una condición necesaria para acceder a un puesto laboral.
- Los resultados de la investigación comprueban que la comunicación, la iniciativa, el trabajo en equipo, la planificación y la resolución de problemas son parte de las ocho competencias de empleabilidad de alta relevancia para los empleadores del país.
- En el caso del profesional en Salud Ocupacional, se espera que el grado de preparación o calificación sea de Nivel A.
- En general, los planes de estudio de los centros universitarios contemplan la lista de aptitudes consideradas por el CFIA para un profesional en Salud Ocupacional.
- No todos los perfiles profesionales son iguales. Los requisitos dependerán del perfil profesional que la empresa requiera de acuerdo con sus necesidades.

b) Recomendaciones:

Con base en lo anterior, se establecen las siguientes recomendaciones:

➤ A los centros universitarios:

- Establecer un balance entre el aprendizaje teórico y la incorporación de prácticas y/o talleres que permitan resolver situaciones de la vida cotidiana.
- Implementar asignaciones que involucren la participación de empresas reales en la revisión y/o retroalimentación final.

- Incorporar cursos de formación ambiental y ergonomía que permitan al profesional desempeñarse de forma competente en dichos campos de aplicación.
- Promover la creación de convenios con empresas que brinden servicios de medición de agentes físicos, y permitir a los estudiantes la manipulación de los diferentes equipos para mejorar de esta forma, la brecha en conocimiento entre profesionales en dicho tema.
- Brindar cursos de actualización profesional que permitan a los estudiantes reforzar y/o adquirir conocimientos que sean de utilidad en la vida cotidiana y no estén incluidos en el plan regular de estudios.
- Fomentar la realización de foros de discusión, o bien conversatorios, que permitan la interacción entre estudiantes y ya profesionales en salud.

➤ A los actuales estudiantes y profesionales en Salud Ocupacional:

- Permanecer en constante actualización profesional durante sus estudios y al concluir su formación académica.
- Conocer los diferentes perfiles requeridos en la actualidad, así como sus habilidades y/o aptitudes a partir de publicaciones de empleo.
- Procurar ser competentes en cuanto a legislación, de cumplimiento obligatorio, a nivel nacional.
- Expandir sus conocimientos en cuanto a administración en general.

VII. Referencias Bibliográficas

Anónimo. (s,f). Competencias Laborales. 10/02/2016, de Internet Sitio web: http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf

Bautista Jose, Rincón Juan y Camargo David. (2006). UN ANÁLISIS DE LOS PROFESIONALES EN ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA: MERCADO LABORAL Y COMPETENCIAS.. 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=f179b930-ddb4-481f-8be2-8de1b643d3c4%40sessionmgr4002&vid=0&hid=4101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=95962775&db=fua>

Ing. Axa Valeria Pineda Madrigal

Correo: apinedam224@ulacit.ed.cr

Del Arco Isabel y Enciso Pere. (2011). VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS INSTRUMENTALES DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS: ESTUDIO COMPARATIVO. 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=589dae54-baf1-47a9-9da3-c9ce803ebf74%40sessionmgr4003&vid=0&hid=4101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lG9zdC1saXZl#AN=67146880&db=fua>

Escobar Miriam. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? . 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=a973ab2e-4a1a-458d-b29e-1e7cf964fc92%40sessionmgr4003&vid=0&hid=4214&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lG9zdC1saXZl#db=fua&AN=37356340>

Estebaranz Araceli y Minogorance Pilar. (2012). EDUCANDO EN IGUALDAD: EVOLUCIÓN DEL FOCO DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS A LO LARGO DE LA VIDA. 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=7366a14b-f2e8-4923-b5c8-7239e1b72a60%40sessionmgr4002&vid=0&hid=4101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lG9zdC1saXZl#AN=82373128&db=fua>

Gutiérrez Gonzalo y Piña Néstor. (2006). COMPETENCIA LABORAL: ¿QUÉ ES LA COMPETENCIA LABORAL? UNA VISIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL. . 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=ddd6bdcd-fcbd-4dbe-bbc2-adb49fe5fbd6%40sessionmgr4004&vid=0&hid=4101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lG9zdC1saXZl#AN=32672055&db=fua>

Monzó Rosa. (2003). La evaluación de competencia laboral y la ética. . 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=c57c41eb-1b03-4911-86f5-375c5e76ae54%40sessionmgr4004&vid=0&hid=4101&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lG9zdC1saXZl#AN=16646984&db=fua>

Moreno Juan Antonio y Silveira Yolanda. (2007). Hacia una mejor predicción de la percepción de competencia laboral en los universitarios. . 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=6e6e000b-d38b-4e87-a5eb-6e524eec2fb0%40sessionmgr120&vid=0&hid=106&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lG9zdC1saXZl#AN=101877274&db=fua>

Tirado Vincent. (2007). Competencias para el acceso al mundo laboral y el ejercicio profesional. . 10/02/2016, de EBSCO Sitio web:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=0711a66a-8820-4184-927d-8c1079cd72dc%40sessionmgr113&vid=0&hid=106&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=38696251&db=fua>

Vega Daniel. (2013). DESARROLLO Y EDUCACIÓN EN BOYACÁ: UNA PERSPECTIVA DESDE LA CALIFICACIÓN Y LA COMPETENCIA LABORAL. 10/02/2016, de EBSCO Sitio web: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=d403b205-01de-446f-8b12-120c70d0de5f%40sessionmgr112&hid=106&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=92938402&db=fua>

VIII. Anexos

Anexo 01. Cuestionario para estudiantes en Salud Ocupacional. Fuente: Propia

El objetivo de la presente encuesta es conocer el grado de preparación académica y competencia laboral que tienen los actuales y futuros especialistas en Salud Ocupacional. La completación de la misma tomará alrededor de 10 minutos y es de carácter confidencial Por favor sea sincero con su respuesta y de antemano muchas gracias por su colaboración.

1. Actualmente, ¿en qué centro universitario estudia?

() ITCR

() UTN

() ULACIT

() Ninguno de los anteriores (fin de la encuesta)

2. ¿Se encuentra cursando su último año de carrera?

() Sí

() No (fin de la encuesta)

3. ¿Qué nivel académico está por terminar?

() Bachillerato

() Licenciatura

() Otro: _____

4. ¿Labora actualmente en Salud Ocupacional?

() Sí

() No

5. A nivel académico, ¿cómo calificaría usted el nivel de formación académica adquirida en las siguientes áreas de Salud Ocupacional?

Áreas de Competencia	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
Ergonomía					
Valoración de riesgos					
Medición de agentes físicos					
Uso, almacenamiento y transporte de sustancias peligrosas					
Prevención y control de incendios					
Prevención y control de accidentes					
Gestión de la salud y seguridad					
Investigación de accidentes					
Manejo de emergencias					
Legislación nacional e internacional					
Programas de capacitación					
Gestión ambiental					

6. El siguiente cuadro enlista habilidades que caracterizan a un profesional competente. Como estudiante, califique el nivel de desarrollo de cada una de ellas durante su formación universitaria.

Aspecto	Puntuación				
	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Competencia Conductual	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Proactividad					
Flexibilidad					
Innovación					
Competencia Instrumental	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Uso de herramientas informáticas					
Estudio de un idioma extranjero					
Desarrollo de buenas prácticas de documentación					
Competencias de Gestión	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Planificación del tiempo					
Administración de los recursos (económico y humano)					
Competencias Interpersonales	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Comunicación oral					
Comunicación escrita					
Trabajo en equipo					
Liderazgo					
Competencias Cognitivas	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Resolución de problemas					
Toma de decisiones					
Creatividad					

10. De ser posible, ¿le haría mejora a su formación académica con el fin de ser un profesional más competente? En caso de responder afirmativamente, ¿cuál sería?

() Sí: _____

() No

Anexo 02. Encuesta egresados en Salud Ocupacional. Fuente: Propia

El objetivo de la presente encuesta es conocer el grado de preparación académica y competencia laboral que tienen los actuales especialistas en Salud Ocupacional. La completación de la misma tomará alrededor de 10 minutos y es de carácter confidencial. Por favor sea sincero con su respuesta y de antemano muchas gracias por su colaboración.

1. ¿En qué centro universitario estudió?

() ITCR

() UTN

() ULACIT

() Ninguno de los anteriores (fin de la encuesta)

2. ¿Cuál es su nivel académico actual?

() Bachillerato

() Licenciatura

() Otro: _____

3. ¿Labora actualmente en Salud Ocupacional?

() Sí

() No

4. A nivel personal, ¿cómo calificaría usted el nivel de formación académica adquirida en las siguientes áreas de Salud Ocupacional durante sus años de estudio?

Áreas de Competencia	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
Ergonomía					
Valoración de riesgos					

Medición de agentes físicos					
Uso, almacenamiento y transporte de sustancias peligrosas					
Prevención y control de incendios					
Prevención y control de accidentes					
Gestión de la salud y seguridad					
Investigación de accidentes					
Manejo de emergencias					
Legislación nacional e internacional					
Programas de capacitación					
Gestión ambiental					

5. El siguiente cuadro enlista habilidades que caracterizan a un profesional competente. Como profesional, califique el nivel de desarrollo de cada una de ellas durante su formación universitaria.

Aspecto	Puntuación				
	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Competencia Conductual					
Proactividad					
Flexibilidad					
Innovación					
Competencia Instrumental					
Uso de herramientas informáticas					
Estudio de un idioma extranjero					
Desarrollo de buenas prácticas de documentación					

Competencias de Gestión	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Planificación del tiempo					
Administración de los recursos (económico y humano)					
Competencias Interpersonales	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Comunicación oral					
Comunicación escrita					
Trabajo en equipo					
Liderazgo					
Competencias Cognitivas	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Resolución de problemas					
Toma de decisiones					
Creatividad					
Pensamiento crítico					
Competencias Emocional	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Inteligencia emocional					
Motivación					
Autocontrol					
Capacidad de motivar a otras personas					
Competencia vocacional	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Conocimientos técnicos directamente asociados al ejercicio de la profesión					

6. Como profesional en Salud Ocupacional ¿cuáles considera usted son las habilidades de mayor utilidad en el campo de la prevención a nivel laboral?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Competencia conductual | <input type="checkbox"/> Competencias cognitivas |
| <input type="checkbox"/> Competencia instrumental | <input type="checkbox"/> Competencia emocional |
| <input type="checkbox"/> Competencias de gestión | <input type="checkbox"/> Competencia vocacional |
| <input type="checkbox"/> Competencias interpersonales | |

7. A criterio personal, ¿cuáles áreas considera de mayor interés en los empleadores a la hora de contratar un profesional en Salud y Seguridad Ocupacional?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Competencia conductual | <input type="checkbox"/> Competencias cognitivas |
| <input type="checkbox"/> Competencia instrumental | <input type="checkbox"/> Competencia emocional |
| <input type="checkbox"/> Competencias de gestión | <input type="checkbox"/> Competencia vocacional |
| <input type="checkbox"/> Competencias interpersonales | <input type="checkbox"/> Todas las anteriores |

8. A modo general, ¿considera que su formación académica fue suficiente para ser competente en el mercado laboral actual?

- Sí No

9. A modo general, ¿se considera un profesional competente para el mercado laboral actual?

- Sí No

10. De ser posible, ¿qué cambios haría en su formación académica con el fin de ser un profesional más competente ahora que conocer el mercado actual?

Anexo 03. Encuesta a empleadores en Salud Ocupacional. Fuente: Propia

El objetivo de la presente encuesta es identificar las habilidades y/o fortalezas que son tomadas en cuenta por parte de los empleadores a la hora de reclutar a personal para las empresas en las que laboran. Con base a los resultados obtenidos del siguiente sondeo, será posible conocer las aptitudes de mayor relevancia que caracterizan a una persona competente para una profesión u oficio en específico.

Este ejercicio tomará alrededor de diez minutos para ser completado y es de carácter confidencial Por favor sea sincero con su respuesta y de antemano muchas gracias por su colaboración.

1. ¿Para qué sector comercial trabaja?

- () Industria () Construcción
 () Servicios () Otro (fin de la encuesta)

2. ¿Trabaja usted en una empresa ubicada dentro del GAM?

- () Sí () No (fin de la encuesta)

3. A la hora de contratar a un profesional en Salud Ocupacional, ¿cuál de los siguientes aspectos considera más relevante?

- () Formación académica () Habilidades técnicas
 () Experiencia previa () Habilidades blandas

4. A nivel vocacional, ¿cómo califica usted el nivel de competencia de los profesionales en Salud Ocupacional en las siguientes áreas?

Áreas de Competencia	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
Ergonomía					
Valoración de riesgos					

Medición de agentes físicos					
Uso, almacenamiento y transporte de sustancias peligrosas					
Prevención y control de incendios					
Prevención y control de accidentes					
Gestión de la salud y seguridad					
Investigación de accidentes					
Manejo de emergencias					
Legislación nacional e internacional					
Programas de capacitación					
Gestión ambiental					

5. El siguiente cuadro enlista habilidades que caracterizan a un profesional competente. De acuerdo a su experiencia, califique el nivel de relevancia de cada uno de estos aspectos para el mercado laboral actual.

Aspecto	Puntuación				
	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Competencia Conductual					
Proactividad					
Flexibilidad					
Innovación					
Competencia Instrumental					
Conocimiento de herramientas informáticas					
Dominio de un idioma extranjero					
Buenas prácticas de documentación					

Competencias de Gestión	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Planificación del tiempo					
Administración de los recursos (económico y humano)					
Competencias Interpersonales	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Expresión oral					
Comunicación escrita					
Trabajo en equipo					
Liderazgo					
Competencias Cognitivas	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Resolución de problemas					
Toma de decisiones					
Creatividad					
Pensamiento crítico					
Competencias Emocional	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Inteligencia emocional					
Motivación					
Autocontrol					
Capacidad de motivar a otras personas					
Competencia vocacional	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
Conocimientos técnicos directamente asociados al ejercicio de la profesión					

Anexo 04. Entrevista a empleadores en Salud Ocupacional. Fuente: Propia

El objetivo de la presente entrevista es identificar las habilidades y/o fortalezas que son tomadas en cuenta por parte de los empleadores a la hora de reclutar a personal para las empresas en las que laboran.

Con base a los resultados obtenidos, será posible conocer las aptitudes de mayor relevancia que caracterizan a una persona competente para una profesión u oficio en específico. Por favor sea sincero con su respuesta y de antemano muchas gracias por su colaboración.

1. ¿Para qué sector comercial trabaja?

() Industria

() Construcción

() Servicios

() Otro: _____ (favor especifique)

2. A la hora de contratar a un profesional en Salud Ocupacional, ¿cuál de los siguientes aspectos considera más relevante y por qué? Enumere del 1 al 4 las opciones a continuación, siendo 1 la menor calificación y 4 la mayor.

() Formación académica: _____

() Habilidades técnicas: _____

() Experiencia previa: _____

() Habilidades blandas: _____

() Otro: _____

3. ¿Considera que existe alguna diferencia en el nivel de competencia de un profesional del ITCR, ULACIT o UTN? En caso afirmativo, ¿qué diferencias existen?

4. Como empleador ¿cuáles considera usted son las habilidades y/o aptitudes que caracterizan a un profesional *competente* en Salud y Seguridad Ocupacional?

5. ¿Cuáles considera usted son las habilidades *menos* desarrolladas en los aspirantes a puestos de Salud Ocupacional en la actualidad?

6. A modo general, ¿considera usted que los centros universitarios están formando profesionales en Salud y Seguridad Ocupacional altamente competentes, considerando los retos del mercado laboral actual? ¿Por qué?

7. Con base a su experiencia, ¿cuáles son los retos más grandes a los que se enfrenta un profesional en Salud y Seguridad Ocupacional y qué habilidades o competencias se requieren para afrontar dicha situación de la mejor manera?

8. Si pudiera brindar un consejo a los futuros profesionales en Salud Ocupacional para estos ser competentes en el mercado laboral, ¿cuál sería?

9. ¿Qué sugerencias brindaría usted a los centros universitarios para la formación de profesionales de alto nivel en cuanto a competitividad laboral?

10. En tres palabras, ¿cómo describiría a usted a un profesional en Salud y Seguridad Ocupacional competente de acuerdo a las características del mercado actual?
