

EMPLEABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE SALUD OCUPACIONAL POR GÉNERO, EN EL MERCADO LABORAL

Juan Daniel Cruz Acuña, Correo electrónico: jcruza783@ulacit.ed.cr

Resumen

En esta investigación, se indaga sobre los factores que predominan en las ofertas para la contratación de un egresado o profesional en Salud Ocupacional por su género, conociendo, que en muchos casos, la competencia puede ser bien identificable, ya sea por su rango académico, experiencia laboral u otros factores. Lo importante es conocer cuál es el factor determinante del mayor grado de percepción e interés para las contrataciones actuales de un profesional en salud ocupacional en el mercado laboral. Además, se indaga más a fondo como es que se mueve el campo laboral para un egresado en Salud Ocupacional siendo hombre o mujer, sabiendo que en muchos casos las ofertas laborales llegan a ser ocupadas por profesionales que hoy en día requieren las empresas según factores determinantes para cada una de sus actividades económicas, y que muchas veces el género o la raza son o no un factor o característica cuestionable para el futuro contratado (a).

Abstract

In this research, it explores the factors that dominate bids for hiring a professional graduate in Occupational Health or their gender, knowing that in many cases, competition can be well identifiable, whether by their academic rank, work experience or other factors. The important thing is to know what is the greatest determinant of the degree of perception and interest to current hiring an occupational health professional in the labor market. It further explores further as it moves the workforce for a graduate in Occupational Health being a man or woman, knowing that in many cases the job offers come to be occupied by professionals today require companies as determinants for each of their business, and often gender or race or not a factor or characteristic hired questionable for the future (a).

Palabras claves: Salud Ocupacional, Empleo, Género, Oferta, Trabajo, Prevención.

1. Introducción

Los principales estudios que se han realizado sobre la Salud Ocupacional y su campo de acción, han sido más que nada ejemplos de estudios que se direccionan hacia lo que es la prevención y el control de los riesgos laborales e industriales a lo largo del tiempo. Sin embargo, muy poco se ha investigado con respecto al nivel de empleabilidad con el que se contratan a los profesionales de Salud Ocupacional, específicamente en este caso por su género (hombres o mujeres).

Con este tipo de investigaciones se dan resultados que ayudan a indagar más a fondo cómo es que se mueve el campo laboral para un egresado en Salud Ocupacional, sabiendo que en muchos casos la competencia puede ser bien identificada, ya sea por su género o por su nivel académico, lo importante es destacar la empleabilidad del profesional en Salud Ocupacional en varias de las empresas que hoy en día requieren de uno para sus actividades económicas, siendo lo más relevante a indicar esa empleabilidad se conozca si es más aun por su experiencia, valores y conocimiento, que por su género o su raza u otra característica personal o social del futuro contratado (a).

2. Revisión de Literatura

Estatus actual del MERCADO LABORAL vs CARRERAS UNIVERSITARIAS

En la actualidad, existen varios estudios que reflejan un porcentaje más allá de cómo se encuentran las carreras que son mayor cotizadas en el mercado laboral, y se ha demostrado que independiente de su género o de su rango académico, estas nos van a dar un número, el cual nos manifiesta en gran medida el desarrollo de esta investigación y el conocer un poco más el nivel de empleabilidad de hombres y mujeres en puestos de Salud Ocupacional en el mercado laboral.

En un reciente estudio realizado por la Universidad de Costa Rica (Universia, 2010), expertos analizan el mercado y presentan las carreras con mayor futuro laboral. En este estudio, el cual viene directamente ligado con otro presentado por el sitio web Trabajando.com (2010), se analizaron las carreras con más proyecciones y aquellas que se encuentran saturadas; por esto, se busca responder cuáles son estas carreras, cuáles son sus rentas promedio y cuánto se demoran en recuperar la inversión.

Como una medida para ayudar a todos los jóvenes que se encuentran en el proceso de postulación a la educación superior, el sitio web Trabajando.com realizó un estudio sobre la proyección de las actuales carreras que ofrecen los planteles de educación. Las carreras técnicas, en especial aquellas ligadas al área informática y de redes, tienen excelentes proyecciones laborales. Además, son una opción real para aquellas personas que tienen menores recursos económicos, además de ser recurso carreras que den mayor inserción laboral al momento de ser valoradas al ser más cortas y baratas, lo que ayuda a ser más óptimas en años y esfuerzo.

Otras carreras que tienen una excelente proyección dentro del mercado laboral son las ligadas al área de la salud, como Fonoaudiología, Enfermería, Odontología, Tecnología Médica, Terapia Ocupacional, Kinesiología, Química y

Farmacología y Medicina, también presentan buenas expectativas en materia de empleabilidad, donde en su gran mayoría los profesionales de estas carreras cuentan con trabajo incluso antes de terminar sus estudios y esto se debe, principalmente a la escasez que existe en el mercado de estos profesionales.

En lo que se refiere a carreras saturadas, hablamos de que muchos jóvenes a pesar de reiteradas advertencias en no elegir una carrera en la cual su mercado académico y laboral se encuentre saturado, ellos optan por este tipo de profesiones que ofrecen un futuro laboral difícil, y en algún caso poco prometedor. Periodismo, Psicología y Arquitectura llevan la delantera si de carreras saturadas se trata, (Fuente: www.trabajando.com). Este estudio nos entregó una serie de condiciones que en conjunto nos permiten definir una carrera como saturada, algunas de ellas son la baja remuneración que perciben quienes la ejercen, un alto índice de movilidad laboral, lo que incluso hace que en algunos casos se tenga más de un empleador para alcanzar sueldos más altos y una baja demanda de parte de las empresas por estos profesionales, entre otras. Es importante recalcar que durante los procesos de freshman o de iniciación, con niveles del 2.7 al 2.5 se da una explicación más lógica respectivamente del porque el mercado donde el profesional a futuro en estas carreras se tiende las estadísticas a presentarse más inestable, siendo lo más común que muchas empresas buscan profesionales en tiempo parcial, lo cual da una baja para alcanzar las plazas fijas en el mundo laboral.

Según una entrevista realizada a Juan Pablo Swett, director de Trabajando.com, este indica que “Quienes quieren hacer carrera y tener un buen desarrollo profesional, más allá de lo saturado que se encuentre el mercado laboral, deben ser capaces de gestionar el autoempleo o buscar nuevas áreas donde poder ejercer su profesión profesionales como arquitectos, periodistas y psicólogos tienen todas las herramientas, a diferencia de otros, para poder trabajar de manera independiente, y junto con ello especializarse en diversas áreas que estén menos saturadas”. Swett agrega que “debemos reconocer lo difícil que está el

mercado laboral para estos profesionales y desde ese punto de vista, hay que tomar medidas para evitar que quienes opten por esta vocación no sean personas frustradas y sin futuro. De ahí el importante rol que juegan las universidades, porque son ellas las que deben reinventar sus mallas curriculares y lograr que sus alumnos marquen la diferencia en el mercado". (Fuente: www.trabajando.com)

Varias de estas respuestas se estarán solventando conforme se vaya avanzando con el presente estudio. Si bien no existe una fórmula para encontrar trabajo, lo más importante es que quienes insistan en estudiar este tipo de profesiones y se dediquen a esto, crean en sus capacidades y cuentan con habilidades y competencias blandas, que permiten desarrollar una buena carrera a futuro y marcar la diferencia por sobre los pares, como por ejemplo, la capacidad de liderazgo, saber trabajar en equipo, contar con algún idioma, tener experiencia como voluntario, hacer clases o tutorías en la universidad, son características que los seleccionadores siempre reconocerán.

Ahora bien, volviendo al tema de investigación independientemente del género, lo importante es no quedarse con los 5 años de carrera y listo, sino estar buscando constantemente actividades relacionadas a la profesión. Esto es importante considerarlo para efectos de mantenerse varios años en una carrera universitaria, o el tener presente que el trabajo va ser el fin del estudio y la preparación académica, y que para lograr tener un trabajo como un medio y llegar a complementar la vida personal del profesional en Salud Ocupacional, se debe complementar muchas actividades de esta índole.

GÉNERO Y EMPLEABILIDAD. Desigualdad de Género en el Mercado Laboral

Para ir abarcando un poco más el tema del género y la empleabilidad, principalmente en la región latinoamericana que es donde nos abarcamos, y luego a nivel internacional, un estudio presentado por la consultora Sara Silveira ante el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional CINTERFOR (plataforma de gestión del conocimiento adscrito a la OIT) llamado Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina (Brasil, 1998) se presenta uno de los primeros estudios sobre la empleabilidad en condición de género, el cual da una exclusión y la participación femenina más creciente a nivel de América Latina y sus países.

Este estudio refleja además, la actual fase de la globalización, articulada con la revolución tecnológica, en donde hace mención a una fase de nuevas oportunidades y cambios, tal y como se cita:

Que el tiempo y el espacio se compacten, se reduzcan las distancias económicas y culturales y las decisiones y actividades de cualquier punto del planeta repercutan y redefinan los procesos de desarrollo nacionales y regionales, generando oportunidades y, simultáneamente, potenciando precariedades, lo que se expresa en incremento de la inestabilidad y de las dificultades para mantener la empleabilidad de una gran parte de la población activa de un país. (Sara Silveira, 2007).

A partir de este estudio, además de presentarse un nuevo desafío como es la investigación científica concreta en innovaciones tecnológicas profundizando en la computación, la automatización, la robótica y el desarrollo de las telecomunicaciones, en casi todos los países del mundo, los usuarios o trabajadores presentan las siguientes características:

- viven en zonas urbanas;
- tienen mayores niveles educativos y más dinero;
- son jóvenes;
- son hombres.

Dentro del mercado formal de empleo y en la producción de bienes y servicios, el título universitario y tener mayor oportunidades los hombres que las mujeres, sigue siendo valorado junto con una notoria polarización de las calificaciones y especialidades, e incluso, la demanda por la calificación formal se ha incrementado como resultado de la fuga hacia adelante que lleva a una carrera infinita de incorporación de más y más grados (Fuente: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/silvei.pdf), que, en la práctica, encubre el debilitamiento y el vaciamiento de los niveles de género a nivel mundial. Pero, la externalización de los servicios y el incremento de las formas alternativas de inserción está demostrando que es el “saber hacer” el que termina contando.

Dentro del estudio presentado por la consultora Sara Silveira ante el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional CINTERFOR (plataforma de gestión del conocimiento adscrito a la OIT) llamado Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina (Brasil, 1998), y como parte de un buen marco teórico presente en la investigación, es importante destacar que estas mudanzas radicales en el empleo para el siglo XXI, sigue entendido en el sentido amplio de trabajo productivo y remunerado son:

- La fuerza laboral ha tenido un crecimiento masivo en el mundo, pero casi un 30% de ella está afectada por el subempleo o el desempleo. Según la OIT, del 25 al 30% de esta fuerza mundial de trabajo está en una situación de subempleo y 140 millones están pura y simplemente desempleados.

- Crecimiento de la fragmentación nacional y exclusión de vastos sectores sociales, como consecuencia del avance de zonas beneficiadas con la modernización frente a otras que quedan marginadas y, por ende, de las limitaciones de las oportunidades de empleo.
- A ello están particularmente expuestos la juventud, los desempleados de larga duración, los trabajadores de edad despedidos, los menos calificados y las minorías étnicas, siendo las mujeres las que se enfrentan, en todas estas categorías, a las mayores barreras para la obtención de empleo.
- Se registra la caída del salario real y se acentúa la distribución inequitativa del ingreso, de los bienes y servicios y de los beneficios del crecimiento económico. Y ello no solo se da entre países desarrollados y no desarrollados: EEUU ocupa el lugar 35 entre 36 países industrializados en disparidad de ingresos.
- Crece la demanda por trabajadores cada vez más calificados, pero sin poder compensar la disminución de la demanda de los menos calificados. Crece el requerimiento por científicos, ingenieros, técnicos, educadores, etc., pero se trata de una fuerza laboral pequeña, la más prestigiosa acompañada por una tecnología y una organización cada vez más sofisticadas e inteligentes. Pero también se asiste a otra forma de la polarización de las calificaciones, que se da especialmente en el mercado formal del trabajo y que deviene de la naturaleza de la sociedad del conocimiento, que se traduce en la concentración de los conocimientos de punta en un número proporcionalmente menor de individuos.
- La pauta tradicional del empleo estable, permanente y de plena dedicación, como construcción social ligada al industrialismo, es sustituida por la movilidad constante de los puestos y la condición del trabajo, por la alternancia entre trabajo formal e informal, asalariado o por cuenta propia, períodos de empleo y desempleo, etc.
- El empleo de por vida, seguro, ascendente y previsible, pasa a ser a ser fragmentado, flexible, concambio de modalidad y de actividad y con requerimientos de educación permanente.

Con respecto a este estudio anteriormente mencionado, se debe detallar un aspecto muy importante según el género, y es que las mujeres no son más una fuerza de trabajo secundaria y su voluntad de formación no ofrece dudas: se han incrementado notoriamente los niveles educativos, siendo la tendencia en las generaciones jóvenes, la participación igualitaria e, incluso en muchos países, mayoritaria en el nivel universitario, y se ha constatado que asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional.

Es necesario indicar que una alerta especial merecen los impactos de la nueva realidad laboral y económica en relación al trabajo de atención y cuidado. La división de género, muy marcado entre hombres y mujeres, entrega la responsabilidad del trabajo de atención a las mujeres, gran parte de él sin remuneración.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano 1995, las mujeres dedican dos tercios de sus horas de trabajo al trabajo no remunerado y, además, constituyen una parte desproporcionada del servicio a domicilio y en profesiones como el cuidado, la enseñanza, la terapia y la enfermería. Por su parte, los servicios de atención y cuidado producen los bienes con mayor externalidad social, por cuanto producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos y, además, tienen en sus manos la responsabilidad del desarrollo de las futuras generaciones.

Sin embargo, es importante destacar que en muchos países, aunque redefiniéramos el concepto de género para el mercado laboral, varias de las indicaciones anteriormente mostradas, se penaliza a razón de estos servicios, no solo porque no los incluye en las cuentas nacionales, no paga por ellos, sino que además porque las políticas de ajuste salariales los han afectado especialmente por la vía de la reducción de una oferta pública que los asuma, responsabilizándose por el cuidado de las nuevas generaciones.

Perfil Profesional en Salud Ocupacional

Se ha visto el estatus actual del mercado laboral versus las carreras universitarias, en donde a modo resumen, existe una fuerte relación sobre el estado de las carreras universitarias que son frecuentadas para obtener puestos laborales, sea o no por el género u otro factor determinante, se muestra un dato muy frecuente en donde se manifiesta el desarrollo del nivel de empleabilidad por factores que no tienen relación alguna por el género en Salud Ocupacional. Y además, hemos visto cual ha sido el comportamiento del género y la empleabilidad, esto desde el enfoque de la desigualdad de género en el Mercado Laboral, constituyendo y enfocando la empleabilidad en condición de ser hombre o mujer, el cual da una exclusión y la participación a las mujeres, más creciente a nivel de América Latina y sus países.

Como siguiente punto, al ser un estudio con respecto a los profesionales de salud ocupacional, se abarca un punto con relación al perfil profesional que siguen muchos de los trabajadores hoy en día en el ejercicio de su profesión. Para explicar un poco más a detalle este, y a su vez conocer las características, causas y circunstancias que existen en los profesionales de salud ocupacional por la cual se ganan ofertas de empleo millonarias o de salario medio base, se toma como referencia el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional (Italia, 2002).

El Código Internacional de Ética para Profesionales de la Salud Ocupacional es aplicable a muchos grupos profesionales que llevan a cabo tareas y tienen responsabilidades relativas a la seguridad, higiene, salud y medio ambiente en relación al trabajo en las empresas de los sectores público y privado. Para los efectos del presente código, la expresión “profesionales de la salud ocupacional” se refiere a un amplio grupo cuya vocación común es el compromiso profesional de dedicarse al desarrollo de la salud ocupacional. El campo de acción de este Código abarca actividades de los profesionales de la salud ocupacional tanto

cuando actúan en forma individual como cuando forman parte de organizaciones, o bien cuando proveen servicios a clientes y consumidores. El Código se aplica a los profesionales y a los servicios de salud ocupacional, tanto cuando actúan en un contexto de libre mercado sujeto a la competencia, como cuando lo hacen en el marco de los servicios de la salud pública.

Como bien lo indica el código, el campo de la salud ocupacional es amplio y abarca la prevención de todos los daños derivados del trabajo, los accidentes de trabajo, los trastornos relacionados con el trabajo, incluyendo las enfermedades profesionales, y todos los aspectos relacionados con las interacciones entre el trabajo y la salud.

El perfil del profesional en salud ocupacional, ya sea en la empresa privada o en la empresa pública debe involucrarse en cuanto sea posible, en el diseño y selección de equipos de seguridad y salud ocupacional, métodos y procedimientos apropiados, prácticas de trabajo seguras y deben promover la participación de los trabajadores en este campo, así como fomentar el aprendizaje basado en la experiencia. Algunas de las condiciones de ejecución de las funciones de los profesionales de la salud ocupacional y las condiciones de operación de los servicios de salud ocupacional usualmente se definen por regulaciones y cumplimiento legal nacional o internacional, tales como la planificación y revisión de áreas, programación y regulación de actividades, la consulta continua a los trabajadores y los directivos de la administración, inspecciones laborales con el ente autorizado en cada país al respecto, entre otros.

Para el buen ejercicio de la salud ocupacional, se requiere de completa independencia profesional, lo que significa que los profesionales de la salud ocupacional deben disfrutar de completa independencia en el ejercicio de sus funciones, lo cual los debe habilitar para emitir juicios y consejos en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores y su seguridad de conformidad con su conocimiento y su conciencia. Los profesionales de la salud ocupacional deben

asegurarse de la existencia de las condiciones necesarias para ejecutar sus actividades, de acuerdo con las buenas prácticas y los más altos estándares profesionales. Esto debe incluir adecuada selección de personal, entrenamiento inicial y continuo, apoyo y acceso a los niveles jerárquicos apropiados dentro de la organización.

Según el código internacional de profesionales en salud ocupacional, existe una amplia gama de deberes, obligaciones y responsabilidades, así como también de relaciones complejas entre aquellas personas involucradas en los asuntos de seguridad y salud ocupacional.

En general, las obligaciones y las responsabilidades se definen por regulaciones estatutarias. Cada empleador es responsable de la salud y la seguridad de los trabajadores en sus empleos. Cada profesión tiene responsabilidades relacionadas con la naturaleza de sus tareas. Es importante definir el rol de los profesionales de la salud ocupacional y sus relaciones con otros profesionales, las autoridades competentes y los actores sociales involucrados en las políticas económicas, sociales, ambientales y de salud.

Dicho esto, se hace un llamado a la clara visión ética de los profesionales de la salud ocupacional y los estándares en su conducta profesional. Cuando especialistas de distintas profesiones trabajan juntos dentro de un enfoque multidisciplinario, deben esforzarse por basar sus acciones en valores compartidos y por entender las tareas, obligaciones, responsabilidades y estándares profesionales de los demás.

Hay 3 principios básicos que debe manejar todo profesional en salud ocupacional, y que deben formar parte del perfil que se busque en un profesional de esta índole, además de ser resumen de los principios éticos y los valores en los que se

basa el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional:

1. El propósito de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva. La práctica de la salud ocupacional debe realizarse de acuerdo con los estándares profesionales más altos y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud ocupacional deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente.
2. Los deberes de los profesionales de la salud ocupacional incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto a la dignidad humana y la promoción de los más elevados principios éticos en las políticas y programas de salud ocupacional. También son partes de estas obligaciones la integridad en la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la privacidad de los trabajadores.
3. Los profesionales de la salud ocupacional son expertos que deben gozar de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones, y exigir las condiciones que les permitan llevar a cabo sus tareas, de acuerdo a las buenas prácticas y la ética profesional.

Parte de esto, es también aclarar que el perfil de los profesionales hoy en día debe tener la suficiente competencia, integridad e imparcialidad al momento de ejercer su profesión, siendo así, los profesionales de la salud ocupacional deben actuar siempre, como cuestión prioritaria, en defensa de la salud y seguridad de los trabajadores y de la promoción y el cuidado de los bienes y activos de la compañía de los diferentes riesgos laborales e industriales a los que se enfrenta hoy en día el ambiente laboral.

Los profesionales de la salud ocupacional deben basar sus juicios en los conocimientos científicos y su competencia técnica, y solicitar asesoramiento a

expertos especializados cuando lo estimen necesario. Los profesionales de la salud ocupacional deben abstenerse de emitir juicios, dar consejos o realizar actividades que puedan poner en peligro la confianza en su integridad e imparcialidad.

Perfil Académico en Salud Ocupacional

Revisado ya el tema del perfil del profesional en salud ocupacional en el mercado laboral, se verá de dónde proviene y cómo se evidencia claramente, describiendo el perfil académico en salud ocupacional, independientemente del género y la oportunidad laboral que se presente.

La carrera de Salud Ocupacional, Seguridad Laboral, Salud Laboral o Seguridad Industrial, está diseñada para proveer al estudiante de experiencias de aprendizaje enriquecedoras que le faciliten el desarrollo de competencias para la asesoría y diseño, implementación y evaluación de programas, proyectos y actividades de la empresa u organización, dirigidos a identificar, diagnosticar, prevenir, controlar, dar seguimiento, monitorear y evaluar las condiciones en que se desarrolla el trabajo (ULACIT, 2012).

Tomando de ejemplo el perfil académico del Bachillerato en Ingeniería Seguridad Laboral e Ambiental de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología ULACIT (Costa Rica, 2012), en este perfil se habla principalmente que se encuentra alineada a los referentes académicos a nivel internacional más importantes en la disciplina, lo mismo que los estándares que regulan las buenas prácticas en la materia y la legislación vigente en el país, favoreciendo de esta forma al desarrollo de un profesional capaz de desempeñarse exitosamente ante los retos que demandan los actuales escenarios de trabajo en un mundo globalizado.

Los estudiantes hoy en día de la carrera en Salud Ocupacional cuentan con laboratorios de informática, ciencias básicas y de seguridad laboral y ambiental, en

los cuales tienen a disposición recursos educativos y equipos especializados que favorecen el desarrollo de habilidades y destrezas profesionales.

Ahora, tomando en cuenta el perfil académico del Bachillerato en Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental del Instituto Tecnológico de Costa Rica (Costa Rica, 2011), este permite establecer todas las competencias y capacidades a nivel ético, profesional, social e intelectual, adquiridas en la formación académica durante el proceso en la universidad. La persona que vaya a estudiar la carrera debe contar con una perspectiva básica del campo de la Seguridad Laboral y Protección Ambiental lo que le permite diseñar y desarrollar programas en estas áreas. Además, a lo largo de la carrera, este universitario (a) contara con las actitudes para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud.

Los campos de acción, independientemente de la posición laboral que vaya a tener, sea un gerente, un jefe, un coordinador, un técnico, un ingeniero de planta o de construcción, o ya sea un simple inspector o implementador, el perfil académico del futuro profesional en salud ocupacional esta conjugado a obtener competencias específicas de la Salud Ocupacional, como son:

- Higiene Ocupacional
- Seguridad Ocupacional
- Ergonomía
- Ambiente
- Gestión de la Salud Ocupacional

Cada una de ella se entrelaza, y conforme se va avanzando en la carrera de salud ocupacional, el universitario va experimentando poco a poco el conocimiento, la buena praxis y el mejor desempeño para poder lograr el perfil académico completo, y así al poder competir en un puesto laboral, tendremos respuesta si el género influye en la oferta de empleo, o en el simple hecho de que es lo que buscan las empresas en un profesional de salud ocupacional, mediante su perfil.

Empleabilidad del Profesional en Salud Ocupacional

En esta última parte, se describe y a su vez se responde un cuestionamiento interesante en esta investigación, y es de como es el mercado laboral para un egresado de la carrera en Salud Ocupacional hoy en la actualidad.

Si analizamos un poco esta oferta de empleo que se muestra en la Tabla 1, esta se describe para trabajar en una institución pública en Costa Rica:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	AUXILIAR DE SALUD OCUPACIONAL
Sede:	Centro de Investigación La Libertad
Dependencia:	Coordinación Administrativa y Financiera
División:	Unidad de Gestión Humana
Línea de Mando de la Estructura Organizacional	
Reporta a:	Líder Unidad de Gestión Humana
II. PROPOSITO DEL CARGO	
Colaborar en la gestión del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con las normas, políticas y procedimientos.	
III. ACTIVIDADES DEL CARGO	
1.	Colaborar con la ejecución de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo y de higiene y seguridad industrial.
2.	Participar en las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo en conjunto con el Copaso y los responsables de las áreas.
3.	Realizar inspecciones a las áreas de trabajo con el ánimo de identificar actos y condiciones subestandar, así como retroalimentar a los trabajadores en pautas de autoprotección
4.	Inspeccionar y controlar el estado y buen uso de los Elementos de Protección Personal de los trabajadores
5.	Verificar las condiciones de trabajo seguro de actividades contratadas o subcontratadas por la Corporación con personas naturales o Jurídicas
6.	Colaborar en la Unidad de los aspectos logísticos de eventos de capacitación en los ámbitos de promoción y prevención con la Administradora de Riesgos Laborales y otras entidades aliadas
7.	Realizar las demás actividades que le asigne el jefe inmediato que sean congruentes con el propósito del cargo, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos Corporativos, del área y puesto de trabajo.
IV. ESPECIFICACIONES DEL CARGO	
Requisitos Mínimos	
Educación	Técnico, Tecnólogo o Estudiante Profesional de Salud Ocupacional.
Experiencia	Un (1) año en procesos relacionados con el cargo
Conocimientos básicos	Reglamentación de Salud Ocupacional y seguridad social, medicina laboral, servicio al cliente y manejo de herramientas Microsoft Office.

Tabla 1. OFERTA DE EMPLEO AUXILIAR SALUD OCUPACIONAL
Fuente: Poder Judicial, Costa Rica (2008)

Analizando el mismo, vemos algunos puntos los cuales se van enumerando poco a poco:

1. No indica si es requerido en la posición algún tipo de género en específico (hombre-mujer).
2. El puesto reporta un área el cual no es precisamente “Oficina Salud Ocupacional”, sino a otra dependencia como es la Unidad de Gestión

Humana, que es muy comparable a áreas como Recursos Humanos, Desarrollo Humano o Capital Humano.

3. El propósito del cargo es muy básico y general, en comparación con cargos más elevados como gestor, coordinador, supervisor, jefatura o hasta gerencia/dirección, ya que indica colaborar en la gestión del programa salud ocupacional según las normas de la organización ofertante.
4. Las actividades del cargo son más que nada de campo, relacionadas a inspeccionar, investigar incidentes y accidentes en el área de trabajo (siendo esto una labor de los jefes inmediatos), verificar condiciones de trabajo seguras, colaborar en aspectos logística para eventos de capacitación y promoción de la salud ocupacional, entre otras actividades de tipo “hormiga”.
5. Los requisitos mínimos que vemos empleados reflejan correctamente que es necesario únicamente contar con un técnico, o estudiante “profesional” que quiere decir avanzado en Salud Ocupacional, más 1 año de experiencia, con conocimientos básicos en reglamentación nacional o extranjera en salud ocupacional.
6. No indica salario (colones).
7. No indica horarios de trabajo.
8. No indica si hay que contar con licencia al día, o vehículo propio, lo cual puede sospecharse que sea de único centro de trabajo, o de trasladarse pero en bus o con chofer particular.
9. No indica si es disponibilidad inmediata.
10. No indica la fecha de publicación de la oferta, ni la fecha de cierre para recibir aplicaciones o solicitudes laborales.

Es característico encontrarse este tipo de solicitudes u ofertas de empleo en donde lo que se requiere es una persona iniciando en su profesión salud ocupacional, con poca experiencia pero con ganas de aprendizaje. En cambio, si analizamos otra oferta de empleo que se muestra en la Tabla 2, esta se describe para trabajar en una empresa privada en Costa Rica:

Descripción Puesto Vacante

Título	Encargada de Salud Ocupacional
Descripción	RESPONSABLE DE LA OFICINA DE SALUD OCUPACIONAL, DESARROLLO, EJECUCIÓN E IMPLEMENTACION DEL PLAN ANUAL, COORDINACION DE COMISION, COMITES, BRIGADAS, Y MEDICO DE EMPRESA, FUNCIONES VARIAS DEL PUESTO.
Requisitos	Requisitos MIMINO DIPLOMADO EN SALUD OCUPACIONAL, DESEABLE BACHILLER EN EL AREA, INGLES INTERMEDIO DESEABLE, MANEJO DE EQUIPO Y PROVEEDORES, EXCELENTE PRESENTACION PERSONAL. Experiencia Requerida MINIMO UN AÑO EN PUESTOS SIMILARES.
Profesión(es)	Salud Ocupacional
Sector	
Puesto	ENCARGADO
Area	SALUD OCUPACIONAL
Ciudad	SAN JOSÉ
Salario	C\$50,001 - C\$60,000
Nivel(es)	DIPLOMADO, BACHILLERATO UNIVERSITARIO, LICENCIATURA
Fecha de publicación	3/25/2013
Fecha de cierre	6/25/2013

Tabla 2. OFERTA DE EMPLEO ENCARGADA SALUD OCUPACIONAL

Fuente electrónica: http://www.elempleo.co.cr/clientes/detalle_oportunidad.asp?ofe=127902

Analizando un poco esta otra oferta, vemos algunos puntos los cuales se van enumerando poco a poco:

1. Indica que en la posición requieren un tipo de género en específico (mujer “encargada”).
2. No indica a que área estará reportando específicamente, si es al sector operaciones, gerencia general, recursos humanos, seguridad vigilancia, entre otros.
3. El propósito del cargo es elevado, en comparación con cargos como supervisor, jefatura o hasta gerencia/dirección, ya que indica ser responsable de la oficina de Salud Ocupacional.
4. Las actividades del cargo son muy de supervisión y jefatura, relacionadas a desarrollar, ejecutar e implementar un Plan Anual o Macro en Salud Ocupacional, en coordinación con comisiones, comités y brigadas de apoyo, y el médico de empresa, lo cual es necesario mucha coordinación y mantener un perfil alto de profesionalismo y mando medio.

5. Los requisitos mínimos que vemos empleados reflejan correctamente que es necesario contar con un Diplomado, Bachillerato o Licenciatura Universitaria, sin embargo no indica años de experiencia requerido, sino únicamente 1 año de experiencia.
6. El salario es aceptable, bajo las condiciones meramente de lista salarios mínimos establecido por el Ministerio Trabajo y Seguridad Social del 1er semestres 2013.
7. No indica si hay que contar con licencia al día, o vehículo propio, lo cual puede sospecharse que sea de único centro de trabajo, o de trasladarse pero en bus o con chofer particular.
8. No indica si es disponibilidad inmediata.
9. La fecha de publicación de la oferta fue en 25-03-13 hasta el 25-06-13, con 6 meses de diferencia, lo cual indica que el puesto no es solicitado con urgencia.

Este tipo de análisis lo que nos lleva como resultado es el investigar más a fondo como es que se mueve el campo laboral para un egresado en Salud Ocupacional, sabiendo que en muchos casos la competencia puede ser bien identificable, ya sea por su género o por su rango académico, lo importante es destacar la empleabilidad del profesional en salud ocupacional en varias de las empresas que hoy en día requieren de un profesional, siendo lo más relevante a indicar en este marco teórico que sea más aun por su experiencia, valores y conocimiento, que por su género o su raza u otra característica personal.

3. Metodología

Para esta investigación se realizaron varias metodologías las cuales va a analizar y a cuantificar un aproximado de profesionales que son contratados según su género en el ámbito de la salud ocupacional en el mercado laboral.

PREGUNTA DE INVESTIGACION

- ¿Es el género un factor determinante en el nivel de empleabilidad de los profesionales de salud ocupacional en el mercado laboral?

La técnica empleada fue:

- ENCUESTA

La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. A diferencia del resto de técnicas de entrevista la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas, en el mismo orden, y en una situación social similar; de modo que las diferencias localizadas son atribuibles a las diferencias entre las personas entrevistadas (Fuente: http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.PDF).

La cantidad de preguntas empleadas en la encuesta fueron 17. La encuesta se aplicó a 56 profesionales de diferentes campos: Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Ingenierías, Saneamiento Ambiente, Medicina, y diversas áreas, las cuales tienen cierta relación con el nivel de empleabilidad de profesionales en Salud Ocupacional.

Para el diseño de la encuesta, se contó con un diseño previo de una serie de preguntas, siendo su formalización un cuestionario, mismo que se empleó en la encuesta, y se describió de una forma cuantificable el nivel de contratación de profesionales en Salud Ocupacional por género en el mercado laboral.

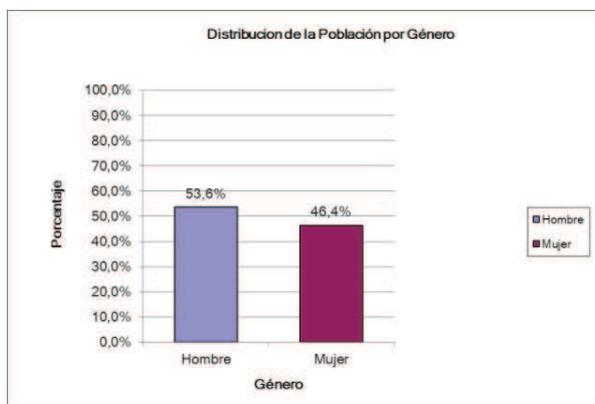
4. Análisis de Resultados

En esta sección se analizan los resultados de las preguntas de interés, las cuales son relevantes para la empleabilidad de profesionales de Salud Ocupacional por género, mismos que fueron generados por la encuesta aplicada. Es importante aclarar que el número de encuestados fue en total 56.

Dichos resultados se indican por cada pregunta seleccionada, además un gráfico que muestra su tendencia en cada una de las respuestas seleccionadas.

➤ Género

Por favor indique su género:		
Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas	Cuenta de respuestas
Hombre	53,6%	30
Mujer	46,4%	26

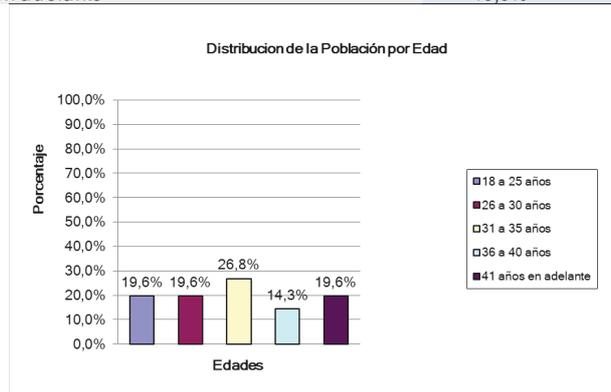


Fuente: Cruz (2013)

➤ Edad

Seleccione el rango de edad en qué se encuentra según las siguientes opciones:

Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas	Cuenta de respuestas
18 a 25 años	19,6%	11
26 a 30 años	19,6%	11
31 a 35 años	26,8%	15
36 a 40 años	14,3%	8
41 años en adelante	19,6%	11

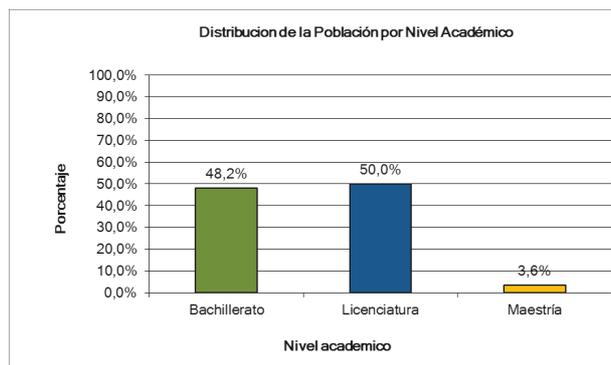


Fuente: Cruz (2013)

➤ Nivel académico

Seleccione su nivel académico

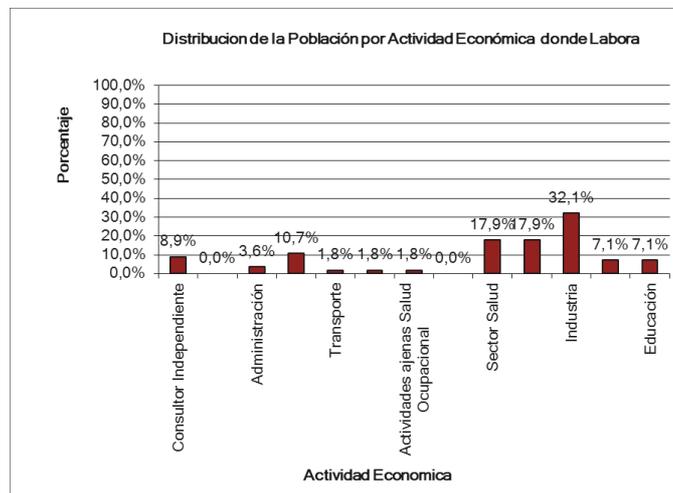
Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas	Cuenta de respuestas
Bachillerato	48,2%	27
Licenciatura	50,0%	28
Maestría	3,6%	2
pregunta respondida		56
pregunta omitida		0



Fuente: Cruz (2013)

➤ Actividad económica en la cual labora actualmente

Por favor seleccione la actividad económica en la cual usted labora actualmente		
Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas	Cuenta de respuestas
Consultor Independiente	8,9%	5
Hotelería	0,0%	0
Administración	3,6%	2
Construcción	10,7%	6
Transporte	1,8%	1
Emergencias	1,8%	1
Actividades ajenas Salud Ocupacional	1,8%	1
No labora	0,0%	0
Sector Salud	17,9%	10
Sector Comercial	17,9%	10
Industria	32,1%	18
Sector Agrícola y/o ganadero	7,1%	4
Educación	7,1%	4
Otro (especifique)		3
pregunta respondida		56
pregunta omitida		0



Fuente: Cruz (2013)

- Criterios de contratación laboral que existen en la actualidad para el mercado laboral de los profesionales de Salud Ocupacional en orden de importancia del 1 el más frecuente al 3 menos frecuente

De acuerdo a su experiencia ordene los siguientes criterios de contratación laboral que existen en la actualidad para el mercado laboral de los profesionales de Salud Ocupacional en orden de importancia, enumerando con el					
Opciones de respuesta	1	2	3	Valoración media	Cuenta de respuestas
Nivel academico	12	40	4	1,86	56
Género	0	5	51	2,91	56
Experiencia laboral	44	11	1	1,23	56
<i>pregunta respondida</i>					56
<i>pregunta omitida</i>					0

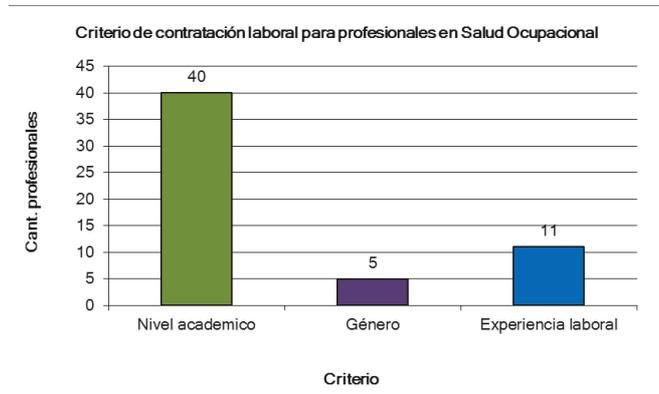


Grafico 1. Criterio más frecuente de contratación de profesionales en SO para el mercado laboral
Fuente: Cruz (2013)

- Actividad económica que se considera de mayor éxito en los profesionales de Salud Ocupacional para el género femenino

¿En cuáles de las siguientes actividades económicas considera que tienen mayor éxito los profesionales de Salud Ocupacional para el género femenino? Enumere con el número 1 el más exitoso y con el número 4 el menos exitoso?						
Opciones de respuesta	1	2	3	4	Valoración media	Cuenta de respuestas
Tecnologías y Servicios	21	21	11	3	1,93	56
Agrícola	1	6	14	35	3,48	56
Construcción y Obra Civil	14	8	24	10	2,54	56
Manufacturero e Industrial	20	21	7	8	2,05	56

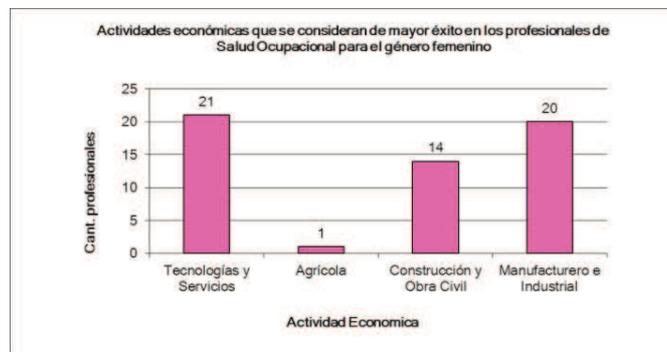


Grafico 2. Actividad económica con mayor éxito en los profesionales de SO de género femenino
Fuente: Cruz (2013)

- Actividad económica que se considera de mayor éxito en los profesionales de Salud Ocupacional para el género masculino

¿En cuáles de los siguientes campos o sectores económicos considera que tienen mayor éxito los profesionales de Salud Ocupacional para el género masculino? Enumere con el número 1 el más exitoso y con el número 4 el menos exitoso.

Opciones de respuesta	1	2	3	4	Valoración media	Cuenta de respuestas
Tecnologías y Servicios	4	18	17	17	2,84	56
Agrícola	9	10	18	19	2,84	56
Construcción y Obra Civil	26	15	9	6	1,91	56
Manufacturero e Industrial	17	13	12	14	2,41	56

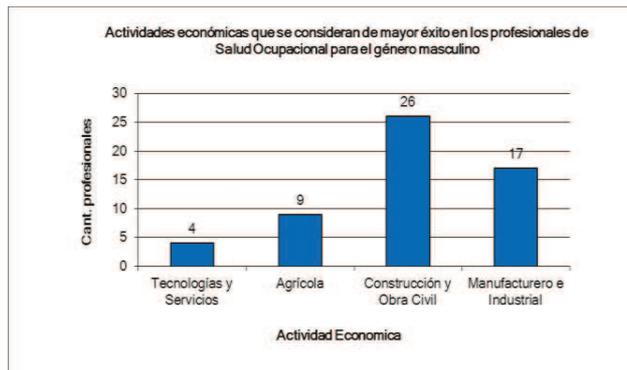
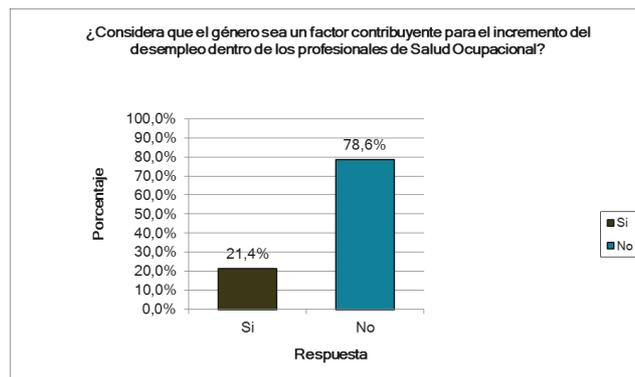


Grafico 3. Actividad económica con mayor éxito en los profesionales de SO de género masculino
Fuente: Cruz (2013)

- El género como un factor contribuyente para el incremento del desempleo dentro de los profesionales de Salud Ocupacional

¿Considera que el género sea un factor contribuyente para el incremento del desempleo dentro de los profesionales de Salud Ocupacional?

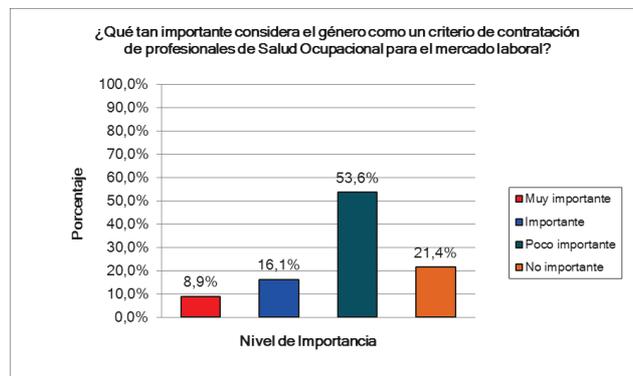
Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas	Cuenta de respuestas
Si	21,4%	12
No	78,6%	44



Fuente: Cruz (2013)

- Importancia del género como un criterio de contratación de profesionales de Salud Ocupacional para las empresas o para centros de reclutamiento y selección

¿Qué tan importante considera el género como un criterio de contratación de profesionales de Salud Ocupacional para las empresas o centros de		
Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas	Cuenta de respuestas
Muy importante	8,9%	5
Importante	16,1%	9
Poco importante	53,6%	30
No importante	21,4%	12



Fuente: Cruz (2013)

5. Conclusiones

Caracterizando a la población encuestada para esta investigación, podemos indicar que los datos mayoritarios que reflejan las encuestas, se deduce que del total de 56 personas encuestadas, la mayoría fueron del género masculino con 30 y 26 fueron de género femenino, la gran mayoría se encuentra entre 18 y 35 años (mayor tendencia en 31 a 35), el 100% de ellos cuentan como profesión la Salud Ocupacional y en su mayoría poseen un grado académico de licenciatura y bachillerato.

De los resultados anteriormente indicados podemos concluir que la gran mayoría de encuestados trabajan en el sector de la industria, la salud o en el sector comercial, sin embargo no se encontraron muchos profesionales trabajando en áreas como hotelería, transportes, emergencias o trabajando en actividades laborales ajenas a la Salud Ocupacional.

De los 56 encuestados, 40 de ellos indicaron que la razón #1 para contratar profesionales en salud ocupacional hoy en día se rige más que nada por la experiencia laboral, 11 de ellos indicaron que la razón #2 es por el nivel académico y 5 indicaron que la razón #3 es por el género (masculino y femenino).

En relación a la actividad económica con mayor éxito para los profesionales de salud ocupacional con género FEMENINO, se destacó la actividad de tecnología y servicios y el de menos éxito fue el agrícola. Para el género MASCULINO el de mayor éxito es el de construcción y obra civil, y el de menos éxito se encuentra entre los sectores de tecnologías y servicios.

Con respecto a género como un factor contribuyente para el incremento del desempleo dentro de los profesionales de Salud Ocupacional, de las 56 encuestas realizadas, el 78.6% indicaron que NO es un factor contribuyente, y sobre la importancia del género como un criterio de contratación de profesionales de Salud

Ocupacional para las empresas o para centros de reclutamiento y selección, el 53.6% indicaron que es POCO IMPORTANTE.

En conclusión, y según la revisión de literatura y el análisis de resultados de las encuestas aplicadas según el diseño metodológico para la empleabilidad de hombres y mujeres profesionales en salud ocupacional en el mercado laboral, el género no es un factor que incida sobre el nivel de empleabilidad.

Sin embargo, hay ciertas relaciones que indiquen que en mercados laborales con cierta actividad económica pasiva, ejemplo de ello la tecnología y servicios sigue siendo más predominante que se contraten mujeres que hombre en Salud Ocupacional, y a la inversa sucede con el sector de construcción y obra civil, ya que en este campo predominan que se contraten más hombres que mujeres para que laboren en Salud Ocupacional.

Cabe destacar que según las valoraciones e investigaciones hechas con respecto al tema en cuestión, hay varios puntos que son importantes apoyarlos a las conclusiones, y es que el profesional en Salud Ocupacional hoy en día debe estar en la mayor disponibilidad y capacidad de realizar funciones aunque no sean funciones propias de su profesión, principalmente funciones de Gestión Ambiental.

Es ahí donde entra a regir otro factor determinante el cual es la pericia y las capacidades de emprendedurismo y desempeño en el profesional en Salud Ocupacional, independientemente de su género.

6. Bibliografía (APA 6ta edición)

- HA Comunicación, Publicidad & Mercadeo. Licda. A. Cajina D. (2009). Sistema de SySO desde una perspectiva local. *Salud Ocupacional HOY*, 8-9. Recuperado de <http://www.saludocupacionalhoy.com/muestras.html>
Octubre - Diciembre 2009
- UNIVERSIA Red de Universidades. Estudio de Trabajando.com (2010). Expertos analizan mercado y presentan las carreras con mayor futuro laboral. *Estudio de Trabajando.com*, 1-2. Recuperado de <http://noticias.universia.cr/en-portada/noticia/2010/02/26/185076/expertos-analizan-mercado-presentan-carreras-futuro-laboral.html>
- Sara Silveira. (2007). Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. *Boletín OIT Cinterfor*, 113-142. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/silvei.pdf
- Marian Rivas. (2013). Desigualdad de género en el mercado laboral. Recuperado de http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- De Secretaría general de CISO/ICOH. (2002). Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. [Adoptado por la Junta Directiva en Marzo del 2002]. Recuperado de http://www.icohweb.org/core_docs/code_ethics_spanish.pdf

7. Anexos

Anexo I. Cuestionario de la Encuesta

1- ¿Cuál es su género?

- Masculino ()
- Femenino ()

2- ¿Cuál es su edad?

- De 18 a 29 ()
- De 30 a 39 ()
- De 40 a 49 ()
- Más de 50 ()

3- ¿Cuál es su profesión? _____

4- ¿Cuál es su nivel académico?

- Bachillerato ()
- Licenciatura ()
- Maestría ()

5- ¿En qué tipo de empresa o institución labora?

- Pública ()
- Privada ()
- Actualmente no laboro ()

6- Por favor seleccione la actividad económica en la cual usted labora actualmente

- Consultor independiente ()
- Sector Hotelería ()
- Administración ()
- Sector Construcción ()
- Sector Transporte ()
- Emergencias: Cruz Roja, Policía, Bomberos, etc. ()
- Labora en actividades ajenas a Salud Ocupacional ()
- No labora ()
- Sector Salud ()
- Sector Comercial ()
- Sector Industrial ()
- Sector Agrícola y/o Ganadero ()
- Sector Educación ()
- Otro () Especifique: _____

7- ¿En cuál provincia del país labora?

- Cartago ()
- San José ()
- Alajuela ()
- Heredia ()
- Puntarenas ()
- Guanacaste ()
- Limón ()

8- ¿Cuánto tiempo duró en obtener su primer empleo como profesional en salud ocupacional posterior a graduarse?

- Ya me encontraba laborando en Salud Ocupacional ()
- Menos de un año ()
- Entre 1 y 2 años ()
- Entre 2 y 3 años ()
- Entre 3 y 4 años ()
- Entre 4 y 5 años ()
- Más de 5 años ()

9- ¿Cuánto tiempo de experiencia contaba cuando obtuvo su primer empleo como profesional en salud Ocupacional?

- No tenía experiencia ()
- Menos de un año ()
- Entre 1 y 2 años ()
- Entre 2 y 3 años ()
- Entre 3 y 4 años ()
- Entre 4 y 5 años ()
- Más de 5 años ()

10- ¿Además de las funciones de salud ocupacional que realiza en la empresa, realiza otras funciones diferentes a las de su área de competencia profesional?

- Recursos Humanos ()
- Gestión Ambiental ()
- Contabilidad ()
- Mantenimiento ()
- Solo realizo funciones de Salud Ocupacional ()
- Otro () Especifique: _____

11- Si en su respuesta anterior fueron otras funciones diferentes a las de su área, indicar ¿cuál es la justificante que ha dado el empleador para que realice funciones que no son propias de su cargo?

- Falta de Recurso Humano ()
- Ahorro de recursos económicos ()
- Consideran que el profesional salud ocupacional obtiene capacidad de realizar funciones aunque no sean funciones propias de su profesión ()
- Otro () Especifique: _____

12- ¿Considera que la falta de un colegio de profesionales en salud ocupacional pueda ocasionar que en las empresas o instituciones los profesionales en salud ocupacional realicen funciones que no son propias de su cargo?

- No ()
- Si ()

13- De acuerdo a su experiencia ordene los siguientes criterios de empleabilidad que existen en la actualidad para el mercado laboral de los profesionales de Salud Ocupacional en orden de importancia. Enumere con el número 1 el más frecuente y con el número 3 el menos frecuente.

Orden de Frecuencia	Criterio de Empleabilidad
	Rango académico
	Género (masculino-femenino)
	Experiencia laboral

14- ¿En cuáles de las siguientes actividades económicas considera que tienen mayor éxito los profesionales de Salud Ocupacional para el género femenino? Enumere con el número 1 el más exitoso y con el número 4 el menos exitoso.

Nivel de Éxito	Actividades Económicas
	Tecnologías y Servicios
	Agrícola
	Construcción y Obra Civil
	Manufacturero e Industrial

15- ¿En cuáles de las siguientes actividades económicas considera que tienen mayor éxito los profesionales de Salud Ocupacional para el género masculino? Enumere con el número 1 el más exitoso y con el número 4 el menos exitoso.

Nivel de Éxito	Actividades Económicas
	Tecnologías y Servicios
	Agrícola
	Construcción y Obra Civil
	Manufacturero e Industrial

16- ¿Considera que el género sea un factor contribuyente para el incremento del desempleo dentro de los profesionales de Salud Ocupacional?

- No ()
- Si ()

17- ¿Qué tan importante considera el género como un criterio de contratación de profesionales de Salud Ocupacional para las empresas o centros de reclutamiento y selección?

- Muy importante ()
- Importante ()
- Poco importante ()
- No importante ()