

TRABAJO ORIGINAL

Análisis de la oferta y demanda potencial de Licenciados en Atención Prehospitalaria y Desastres en el Estado de Tabasco, México.

CLARA ZAFIRO GONZÁLEZ-LÓPEZ*^a, ITZEL GUADALUPE MONTALVO-PÉREZ*^a, KARLA ISABEL SERVIN-ÁLVAREZ*^a, MARCO ANTONIO ZAVALA-GONZÁLEZ*^b.

RESUMEN

Introducción: Debido al creciente número de decesos asociados a enfermedades graves de aparición súbita y/o accidentes con lesiones severas, se consideró necesario reforzar la prestación de atención traumatológica y de emergencia, lo que llevó a formar profesionales de nivel Licenciatura en Atención Prehospitalaria.

Objetivos: Analizar la relación entre la oferta y la demanda potenciales de la Licenciatura en Atención Prehospitalaria y Desastres (LAPD) en el Estado de Tabasco, México.

Material y Método: Se realizó una investigación cuantitativa de diseño transversal. Se buscaron y caracterizaron (mediante estadística descriptiva) vacantes de empleo directo e indirecto para LAPD en el Estado de Tabasco, publicadas en las bolsas de trabajo en línea durante Enero-Junio de 2013, que fueron sistematizadas utilizando Epi Info© versión 3.5.1 para Windows©. Se calculó la probabilidad de inserción laboral de los LAPD bajo el supuesto de su egreso al momento del estudio.

Resultados: Se encontraron 7 ofertas laborales relacionadas con el perfil de egreso del LAPD, ninguna requiriendo esta profesión. La principal profesión competidora fue Médico Cirujano, en 71,4%. La mayoría de las vacantes (85,8%) se relacionaron con salud y seguridad laboral, y sólo requerían idioma español (85,7%). Las aptitudes más requeridas fueron: Trabajo bajo presión, trabajo en equipo y actitud de servicio. La probabilidad de inserción laboral bajo el supuesto de egreso al momento del estudio fue de 13% (sin contar la competencia).

Conclusiones: La oferta de empleo actual para LAPD es baja, mientras que la demanda de éste aumenta progresivamente con cada generación en formación.

Palabras clave: Educación Superior, Formación de Recursos Humanos, Necesidades y Demandas de Servicios de Salud.

SUMMARY

Offer-demand analysis of Prehospital Healthcare and Disasters Degree in Tabasco State, Mexico.

Introduction: Due to the increasing number of deaths associated with serious illness of sudden onset and/or accidents with severe injuries, it was considered necessary to strengthen the provision of trauma attention and emergency care which led to create the Bachelor level to train professionals in Prehospital Care.

Objectives: To analyze the relationship between offer and potential demand of Prehospital Care and Disaster Degree (PCDD) in Tabasco State, Mexico.

Material and Method: Quantitative research of cross-sectional design was performed. Direct and indirect job vacancies for PCDD in Tabasco State were searched during January-June/2013 by means of on-line job vacancies databases and characterized using descriptive statistics obtained with Epi Info© version 3.5.1 for Windows©. PCDD labor insertion probability was calculated assuming that students are graduated at the study moment.

Results: 7 job vacancies related with degree profile of PCDD, none specific for this profession, were found. Principal profession in competition was Medical Doctor, in 71.4%. Most vacancies were related to occupational health and security, 85.8%. Most vacancies only required Spanish Language, 85.7%. Most required skills were: Work under pressure,

Recibido: el 05-08-14, Aceptado: el 26-10-14.

* División Académica Multidisciplinaria de Comalcalco de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Tabasco, México.

a. Estudiante de Licenciatura en Atención Prehospitalaria y Desastres.

b. Médico Cirujano, Posgraduado en Investigación en Salud, Maestro en Educación.

teamwork and service attitude. Labor insertion probability assuming degree at study moment was 13% (without consider the competence).

Conclusions: Actual job offer for PCDD is low, while the demand increases progressively with each generation in training.

Key words: Higher Education, Human Resources Training, Health Services Needs and Demand.

INTRODUCCIÓN

Debido al creciente número de decesos asociados a enfermedades graves de aparición súbita y/o accidentes con lesiones severas¹, se consideró que era necesario reforzar la prestación de atención traumatológica y de emergencia, en tanto que, hasta el año 2010, en el Estado de Tabasco sólo se formaban egresados de nivel medio superior como Técnicos en Urgencias Médicas (TUM) por el Sistema Estatal de Urgencias y por la Delegación Estatal de la Cruz Roja Mexicana², además de Médicos Cirujanos Especializados en Urgencias Médico-Quirúrgicas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en convenio con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)³. Sin embargo, ambas opciones adolecen de un bajo nivel académico y de un prolongado tiempo de formación, respectivamente, lo que llevó a la idea de formar profesionales de nivel Licenciatura en Atención Prehospitalaria⁴. Así pues, el egresado de la Licenciatura en Atención Prehospitalaria y Desastres (LAPD) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), es capaz de practicar procedimientos de soporte vital básico, utilizar equipos, instrumentos y herramientas básicas, y afrontar con capacidad y destreza situaciones de riesgo, peligro y retos en escenarios difíciles⁵.

Para justificar la creación de la LAPD, la UJAT realizó una investigación en la Región Chontalpa del Estado de Tabasco, para detectar la demanda de tres nuevos programas dentro del área de influencia de la División Académica Multidisciplinaria de Comalcalco (DAMC), en la que se encuestaron estudiantes de nivel medio superior próximos a egresar. Como resultado de este estudio, se observó que 56% de 650 encuestados consideraron estudiar la carrera de LAPD; asimismo, se observó que los estudiantes preferirían que la carrera durara 3-4 años⁶. No obstante lo anterior, no se exploró la demanda laboral de estos profesionales por el sector productivo, en tanto que sólo se especuló sobre la demanda estudiantil potencial.

Hoy en día, el mercado laboral es dinámico y cambiante, por lo que se requiere actualizar continuamente la información relativa a éste para poder adaptar la oferta académica a la demanda laboral. Al crearse nuevas carreras, la tendencia social es pensar que habrá más oportunidad de trabajo, determinando que éstas se saturen, restando validez a tal supuesto⁷. Esta situación suele derivar en el desempleo, el subempleo y la sobre-calificación de los egresados universitarios, lo que ha

sido objeto de estudio por diversos autores nacionales:

Rubio y cols.⁸ refieren que en el año 2005, el 74,5% de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) tenían trabajo, y que de éstos, el 8,6% realizaba actividades no relacionadas con su profesión, mientras que de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), el 71% de sus egresados buscó trabajo al terminar la carrera, y de éstos, sólo el 78% lo encontró en menos de dos años. Burgos y López⁹ realizaron un estudio de egresados en la Universidad de Sonora (USON), encontrando que si bien el 87,5% de los sujetos estudiados eran económicamente activos, 25,9% de éstos se encontraban subempleados o sobre-calificados, y 14,4% se encontraban en empleos que no correspondían al perfil de egreso de su licenciatura. Asimismo, reportaron que Licenciaturas como Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social, Matemáticas, Administración Pública y Literaturas Hispánicas, resultaron con un índice de pertinencia laboral inferior a 70%. Nigenda, Ruiz, Rosales y Bejarano¹⁰ encontraron que sólo el 55,2% de los egresados de Licenciatura en Enfermería de diversas universidades nacionales durante el período 1978-2002, realizan actividades remuneradas acordes a su perfil. Zavala, Romero y Mijangos¹¹ hallaron que la tasa de inserción laboral en egresados de Licenciatura en Químico Fármaco-Biólogo de la Universidad Popular de la Chontalpa (UPCh) en el Estado de Tabasco, fue de 50%, y que sólo el 25% de éstos realizaban actividades acordes a su perfil de egreso.

Luego de una amplia búsqueda de información sobre la oferta académica y la demanda laboral de LAPD, no se encontraron referencias publicadas al respecto.

No obstante, el campo de trabajo de éstos es variado, pudiéndose desempeñar en instituciones de salud, servicios de rescate, instituciones educativas, centros de recreación y empresas con alto volumen de empleados, de tal modo que pueden integrarse a los sistemas de protección civil, sector salud y seguridad pública de cualquier orden de gobierno, así como en comisiones de seguridad e higiene empresariales¹². Considerando este contexto, se realizó el presente estudio con el objetivo de analizar la relación entre la oferta y la demanda potenciales de LAPD en el Estado de Tabasco, México.

MATERIAL Y MÉTODO

Empleando un diseño de tipo observacional, ambispectivo, transversal y descriptivo, se realizó una investi-

gación cuantitativa en la que se llevó a cabo una búsqueda sistematizada de vacantes de empleo en las bolsas de trabajo nacionales que operan on-line: OCC Mundial (<https://www.occ.com.mx/>), Zona Jobs (www.zonajobs.com.mx), Empleo MX (www.empleomx.com), Bumeran (www.bumeran.com.mx), Computrabajo (www.computrabajo.com.mx) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (www.empleo.gob.mx). Para realizar la búsqueda, se emplearon los descriptores: «urgencias médicas», «emergencias», «atención prehospitolaria», «seguridad industrial», «desastres» y «protección civil», por ser afines al perfil de egreso de los LAPD; definiéndose como límites de búsqueda, el Estado de Tabasco y el período de publicación, Enero-Junio del año 2013.

Se incluyeron las variables: fuente de la vacante (las bolsas de trabajo), profesión requerida, empresa demandante (nombre de la institución), puesto ofertado, edad requerida, sexo requerido, requisitos de idioma (inglés, portugués, etc.), requisitos de informática (ofimática, software especializado, etc.), competencias requeridas (experiencia, certificaciones, etc.), aptitudes (cualidades de los sujetos), salario ofrecido (rango informado por la bolsa de trabajo) y prestaciones ofrecidas.

La información obtenida según el procedimiento descrito, fue sistematizada en una base de datos diseñada para tal fin usando el software Epi Info© versión 3.5.1 para entorno Windows©, y analizada mediante distribución de frecuencias.

Finalmente, considerando el total de vacantes de empleo encontradas y el total de alumnos de LAPD matriculados en la UJAT, se calculó la probabilidad de inserción laboral de estos últimos bajo el supuesto de su egreso al momento del estudio.

RESULTADOS

Se encontraron 7 vacantes de empleo acordes al perfil de egreso del LAPD.

Fuentes de empleo y vacantes

La mayoría de las vacantes, correspondientes al 57,1%, se encontraron en OCC Mundial. Mientras que la empresa que demandó más profesionales con el perfil de egreso del LAPD fue FEMSA, cuyas vacantes correspondieron al 42,9% (Tabla 1).

Características demográficas requeridas en los candidatos

La edad requerida para ocupar la mayoría de los puestos ofertados, correspondiente al 42,9%, fue de 25 a 40 años. Mientras que el sexo requerido para ocupar la

mayoría de las vacantes ofertadas, correspondiente al 85,7%, fue indistinto (Tabla 2).

Profesiones demandadas y puestos ofertados

Ninguna de las vacantes de empleo fue específica para LAPD, la profesión requerida para ocupar la mayoría de ellas, correspondiente al 71,4% fue Médico Cirujano. Los puestos ofertados con mayor frecuencia, fueron el de Encargado de Salud Ocupacional y el de Médico Laboral, cuyas vacantes correspondieron al 28,6% cada una (Tabla 3).

Salario y prestaciones ofertadas

El salario ofrecido no se encontró especificado en la mayoría de las vacantes, correspondiente al 71,4%, sin embargo, entre el 28,6% que sí lo especificaron, éste osciló entre los \$15.000 y \$20.000 pesos mexicanos. Las prestaciones ofrecidas más frecuentemente fueron «educación continua» y «prestaciones de ley», con 28,6% cada una. Sin embargo, en la mayoría de los casos, correspondiente al 57,1%, las prestaciones laborales no se encontraron especificadas en las vacantes (Tabla 4).

Conocimientos idiomáticos e informáticos requeridos

El idioma requerido para ocupar la mayoría de las vacantes, correspondiente al 71,4%, fue el Español, sólo el 28,6% requirió Inglés. Mientras que respecto a los conocimientos informáticos, éstos sólo no fueron especificados en el 85,7% de las vacantes, siendo requeridos sólo por el 14,3%, solicitando nivel básico en el uso de Microsoft© Office.

Competencias y aptitudes requeridas

La competencia más frecuentemente requerida para ocupar las vacantes encontradas, fue la experiencia laboral en seguridad industrial, solicitada en el 71,4% de los casos. Mientras que las aptitudes más frecuentemente requeridas fueron «actitud de servicio», «trabajo bajo presión» y «trabajo en equipo», con 28,6% cada una (Tabla 5).

Probabilidad de inserción laboral

Al momento del presente estudio, existen 54 estudiantes de LAPD matriculados en la UJAT, correspondientes a 2 generaciones. Bajo el supuesto de que todos ellos tuvieran la condición de egresados, considerando que se encontraron sólo siete vacantes, la probabilidad de que uno de ellos fuera empleado dentro de su perfil es de 13%, sin considerar a los egresados de las otras profesiones contra las que se encontrarán en franca competencia por esas mismas vacantes.

Tabla 1. Fuentes de empleo y vacantes.

Fuentes de empleo y vacantes		Frecuencia	Porcentaje
Bolsas de trabajo	Computrabajo	2	28,6%
	OCC Mundial	4	57,1%
	Zona Jobs	1	14,3%
	Total	7	100%
Empresas	Centro de Distribución OXXO	1	14,3%
	FEMSA	3	42,9%
	Químicos Maldonado	1	14,3%
	Oferta de Trabajo Confidencial	1	14,3%
	Empresa no especificada	1	14,3%
	Total	7	100%

«OCC Mundial»: Nombre propio. OXXO: Nombre propio. FEMSA: Fomento Económico Mexicano S.A.B. de C.V.

Fuente: Búsqueda realizada en www.occ.com.mx, www.zonajobs.com.mx, www.empleomx.com, www.bumeran.com.mx, www.computrabajo.com.mx y www.empleo.gob.mx en junio de 2013.

Tabla 2. Características demográficas requeridas en los candidatos.

Características demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Edad	25 a 35 años	2	28,6%
	25 a 40 años	3	42,9%
	Mayor de 30 años	1	14,3%
	Indistinta	1	14,3%
	Total	7	100%
Sexo	Femenino	0	0,0%
	Masculino	1	14,3%
	Indistinto	6	85,7%
	Total	7	100%

Fuente: Búsqueda realizada en www.occ.com.mx, www.zonajobs.com.mx, www.empleomx.com, www.bumeran.com.mx, www.computrabajo.com.mx y www.empleo.gob.mx en junio de 2013.

Tabla 3. Profesiones demandadas y puestos ofertados.

Características de los empleos		Frecuencia	Porcentaje
Profesiones	Ingeniero en Seguridad e Higiene	1	14,3%
	Médico Cirujano	5	71,4%
	Técnico en Urgencias Médicas	1	14,3%
	Total	7	100%
Puestos	Encargado de Salud Ocupacional	2	28,6%
	Médico Laboral	2	28,6%
	Paramédico Costa Afuera	1	14,3%
	Responsable de Seguridad Industrial	1	14,3%
	Seguridad Industrial	1	14,3%
	Total	7	100%

Fuente: Búsqueda realizada en www.occ.com.mx, www.zonajobs.com.mx, www.empleomx.com, www.bumeran.com.mx, www.computrabajo.com.mx y www.empleo.gob.mx en junio de 2013.

Tabla 4. Prestaciones ofrecidas.

Prestaciones	Frecuencia	Porcentaje
Educación continua	2	28,6%
Fondo de ahorro	1	14,3%
Incentivos	1	14,3%
Prestaciones de ley	2	28,6%
Prestaciones superiores a las de ley	1	14,3%
Servicio de comedor	1	14,3%
Servicio de transporte	1	14,3%
Uniformes	1	14,3%
No especificadas	4	57,1%

Fuente: Búsqueda realizada en www.occ.com.mx, www.zonajobs.com.mx, www.empleomx.com, www.bumeran.com.mx, www.computrabajo.com.mx y www.empleo.gob.mx en junio de 2013.

Tabla 5. Competencias y aptitudes requeridas.

Atributos requeridos		Frecuencia	Porcentaje
Competencias	Certificación vigente en ACLS y ATLS	4	57,1%
	Dip. en Seguridad Industrial/Salud Ocupacional	4	57,1%
	Experiencia laboral en seguridad industrial	5	71,4%
	No especificadas	1	14,3%
Aptitudes	Actitud de servicio	2	28,6%
	Actitud positiva	1	14,3%
	Compromiso	1	14,3%
	Honestidad	1	14,3%
	Negociación	1	14,3%
	Perseverancia	1	14,3%
	Prevención	1	14,3%
	Respeto	1	14,3%
	Seguridad	1	14,3%
	Sentido de urgencia/Priorización	1	14,3%
	Trabajo bajo presión	2	28,6%
	Trabajo en equipo	2	28,6%
	No especificadas	2	28,6%

ACLS: *Advanced Cardiac Life Support*. **ATLS:** *Advanced Trauma Life Support*. **Dip.:** Diplomado.

Fuente: Búsqueda realizada en www.occ.com.mx, www.zonajobs.com.mx, www.empleomx.com, www.bumeran.com.mx, www.computrabajo.com.mx y www.empleo.gob.mx en junio de 2013.

DISCUSIÓN

Es menester comentar de inicio sus limitaciones y sesgos. En el terreno de las limitaciones, los resultados de este estudio se obtuvieron con información correspondiente sólo a seis meses del año analizado, la cual se limitó a bolsas de trabajo que operan on-line, dejando fuera otras fuentes de información de vacantes de empleo, tales como periódicos impresos y las bolsas de trabajo «cerradas» de las instituciones gubernamentales a las que los investigadores no tuvieron acceso. Mientras que en el campo de los sesgos, si bien los errores de sistematización y aleatorización estuvieron controlados en tanto que se incluyó todo lo que se encontró, la probabilidad de inserción laboral de los LAPD fue calculada

como un supuesto, por lo que debe ser considerada como estimación.

Con respecto a los resultados obtenidos, existen muy pocos estudios publicados sobre demanda de egresados universitarios. Luego de una amplia revisión bibliográfica, sólo se encontró como referente el trabajo de Gutiérrez-Gómez¹³ quien, mediante revisión de información impresa del Servicio Estatal de Empleo y de los anuncios clasificados del periódico El Sol de Toluca, encontró 772 ofertas de empleo afines a las carreras ofertadas por la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), para 1.899 egresados de esta institución, sin dar a conocer las empresas demandantes. Señalando, asimismo, que las carreras altamente demandadas en el momento del estudio fueron Contaduría, Administración, Ingeniería

ría Química, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica e Ingeniería en Computación, mientras que las medianamente demandas fueron Medicina, Derecho, Psicología, Química, Enfermería, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Civil, Comunicación, Químico Fármaco-Biólogo, Diseño Industrial y Arquitectura, sin dar a conocer los puestos y prestaciones ofertados.

En otro orden de ideas, respecto a las características demográficas de los aspirantes, el citado autor¹³ señala que la mayoría de las vacantes publicadas en los medios consultados eran para egresados de sexo masculino (82%) de entre 20 y 29 años de edad (60%). Si bien, los resultados de este estudio son sólo parcialmente comparables contra los del citado autor, se puede apreciar una mayor equidad de género al requerir sexo indistinto en los aspirantes, y una mayor valoración de la experiencia laboral, al requerirse aspirantes de hasta 40 años.

En cuanto a los conocimientos idiomáticos e informáticos, Gutiérrez-Gómez¹³ observó que el 23% de los anuncios estudiados requerían manejo de paquetes de cómputo, principalmente la paquetería de Microsoft® Office, mientras que el requerimiento del idioma Inglés era aún más bajo, de tan sólo 17%. Al respecto, considerando los resultados del presente estudio, se puede asumir que el requerimiento del idioma no ha cambiado mucho tras más de una década, en tanto que la proporción observada en esta ocasión fue de 28,6%, mientras que el requerimiento de manejo de Microsoft® Office fue de 14,3%. No obstante, el hecho de que dichas competencias no sean un requisito indispensable para postular a las vacantes de empleo, no implica que no sean necesarias en la práctica, dado el amplio uso de las computadoras en la actualidad en prácticamente todos los sectores económicos.

Por otra parte, en lo tocante a las aptitudes, los resultados obtenidos en este estudio concuerdan parcialmente con lo informado por Vargas Leyva¹⁴, quien señala como las principalmente solicitadas por diversos ámbitos empresariales el «trabajo bajo presión», «trabajo en equipo», «actitud de servicio», «liderazgo», «toma de decisiones», «autoaprendizaje» y «priorización»; de las cuales, en este estudio se observaron varios de estos requerimientos en diversas proporciones.

Finalmente, respecto a la probabilidad de inserción laboral, los resultados obtenidos en este estudio son inferiores al supuesto obtenido con base en las estimaciones de Gutiérrez-Gómez¹³, según las cuales el 40,6% de los egresados de la UAEM tendrían posibilidades de colocarse en un empleo a su egreso sin tomar en cuenta la competencia de otras universidades. En este orden de ideas, en caso de prolongarse indefinidamente esta situación, la tasa de inserción laboral de egresados de LAPD será inferior a la reportada para otras carreras como Enfermería¹⁰ y por otras instituciones como la UAM⁸, la UAEH⁸, la USON⁹, y la UPCh¹¹.

En virtud de lo anterior, se puede asumir que ac-

tualmente la demanda de LAPD por el mercado laboral que corresponde al sector empresarial del Estado de Tabasco, es sumamente baja, y que probablemente, se mantendrá así durante algún tiempo mientras las empresas reconocen la existencia y calidad de sus egresados. Ante este escenario, los egresados de LAPD buscarán colocarse en instituciones públicas, como la Secretaría de Salud, el IMSS, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y Petróleos Mexicanos (PEMEX), sin embargo, esto será una tarea difícil, dado que todas estas instituciones se rigen por un contrato colectivo de trabajo que favorece a sus respectivos gremios sindicales.

El contrato colectivo de trabajo de PEMEX¹⁵ señala que «...los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos designados, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas...». Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo del IMSS¹⁶ indica que «...tendrán preferencia para ocupar las vacantes, en primer término, los trabajadores de base y, en segundo término, los de nuevo ingreso, de acuerdo a las características de la plaza y en los términos del Reglamento de Bolsa de Trabajo...». Mientras que por su lado, el ISSSTE¹⁷ establece que «...las plazas de pie de rama o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas en un 50% por el Titular y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato...». En todos los casos, si bien existe la posibilidad de afiliarse a los sindicatos de forma independiente, en la práctica, el factor decisivo suele ser contar con un familiar que ya se encuentre afiliado y ejerza su derecho de agremiar a sus familiares de 1ª o 2ª línea.

No obstante, las opciones de desarrollo profesional de los LAPD no se encuentran limitadas al mercado laboral público y privado. Existe también la opción de continuar su formación cursando un posgrado gozando de una beca federal otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología¹⁸ siempre que se opte por una Maestría y/o Doctorado registrado en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), de los que a la fecha, existen muchas opciones afines a su perfil de egreso⁵, lo que además, les ofrece verse favorecidos por el programa de retenciones de este organismo, mediante el que se podrían incorporar a instituciones de educación superior o centros de investigación al término del posgrado¹⁹.

CONCLUSIONES

En función del análisis realizado, se puede concluir que la oferta potencial de egresados de LAPD por la UJAT, supera a la demanda laboral actual de los mismos por el sector privado en el Estado de Tabasco, que ade-

más, no es específica para esta profesión, siendo sus principales competidores los egresados de Médico Cirujano de ésta y otras instituciones de educación superior. Por ello, considerando que el acceso a las posibles plazas existentes en el sector público para estos futuros profesionistas es duramente restringido por las disposiciones sindicales. Es imperativo brindar a los estudiantes de LAPD las ventajas competitivas necesarias para ingresar en el sector privado del mercado laboral, por tanto habría que reformar el curriculum de esta licenciatura²⁰ para asegurar que sus egresados tengan un nivel alto de Inglés e incluir asignaturas sobre Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales, además de ofrecerles las facilidades necesarias para obtener certificaciones en ACLS, ATLS y tal vez RIG PASS previo a su egreso. En este orden de ideas, es conveniente incluir durante su formación cursos, dinámicas y talleres que desarrollen en ellos el liderazgo, el trabajo bajo presión, el trabajo en equipo, la actitud de servicio y sus habilidades de negociación, que son las actitudes y aptitudes más valoradas por el sector empresarial. Asimismo, dado el peso que tiene la experiencia laboral para la obtención de un empleo en la actualidad, es conveniente que los estudiantes de LAPD realicen prácticas profesionales e incluso servicio social en el sector industrial como encargados de seguridad e higiene, de modo que cuenten con la tan preciada experiencia en seguridad industrial que demanda el mercado laboral al que se enfrentarán. En este tenor, incluso sería una buena opción el ofrecer a los estudiantes LAPD líneas terminales, tales como «Protección Civil», «Urgencias Médicas» y «Seguridad Industrial».

Aunado a lo anterior, la UJAT tiene la responsabilidad

de difundir durante los próximos dos o tres años entre el sector público y privado del Estado de Tabasco, la existencia y habilidades de los LAPD para aumentar la demanda de éstos en el mercado laboral, dado que en apariencia los reclutadores desconocen la existencia de esta profesión, a juzgar por el hecho de que al momento del presente estudio no existe demanda específica de ésta para ningún puesto.

Por otra parte, considerando la opción de que los egresados de LAPD opten por continuar su desarrollo profesional mediante el curso de un programa de posgrado de calidad del CONACYT²¹, sería conveniente reforzar en su curriculum sus competencias en investigación, ofreciendo varios módulos de metodología de la investigación y de bioestadística a lo largo de su formación para que éstos tengan bases suficientemente sólidas en estas materias, que les permitan acreditar con facilidad los variados exámenes de ingreso, lo que en este momento probablemente no sea posible dado que sólo existen cuatro asignaturas no seriadas relacionadas con ello. Asimismo, dado que el ingreso a estos postgrados suele requerir alguna experiencia comprobable en investigación, es conveniente que los estudiantes de LAPD participen activamente en investigaciones, que les permita acreditar la experiencia requerida.

Finalmente, a la luz de los presentes resultados, es recomendable reproducir este estudio periódicamente para conocer la evolución de la demanda potencial y real de LAPD y de otras profesiones ofertadas por la UJAT, de parte del sector privado del mercado laboral, explorando dentro de la medida de lo posible las demandas del sector público aunque éste sea menos accesible.

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Perspectiva estadística. Tabasco 2012. México: INEGI, 2012. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/estd_perspect/tab/pers-tab.pdf. [Consultado el 11 de junio de 2014].
- Cruz Roja. Cruz Roja Española. España: Cruz Roja, 2009. Disponible en: <http://www.cruzroja.es/cantabria/voluntariado/fbi.pdf>. [Consultado el 6 de junio de 2014].
- Chavarría R, Rivera D. Entorno laboral y aptitudes clínicas en residentes de urgencias médico-quirúrgicas. *Rev Med IMSS* 2004; 42(5): 371-378.
- Loría J, Guzmán L. Síndrome de desgaste profesional en personal médico (adscrito y residentes de la especialidad de urgencias) de un servicio de urgencias de la Ciudad de México. *Rev Cubana Med Int Emer* 2006; 5(3): 432-443.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Licenciatura en Atención Prehospitalaria y Desastres. México: UJAT, 2011. Disponible en: <http://www.ujat.mx/Contenido/Interior/334>. [Consultado el 2 de junio de 2014].
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Lineamientos para el diseño y reestructuración curricular de licenciatura. Villahermosa, Tabasco: Editorial UJAT, Colección Justo Sierra - Documentos y Estudios de la Universidad. 2006: 27.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Plan Estratégico de Desarrollo 2006-2016. Villahermosa, Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Colección Justo Sierra - Documentos y Estudios de la Universidad. 2007: 116.
- Rubio-Oca J (coordinador). La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: Un balance. México D.F., México: Fondo de Cultura Económica, Secretaría de Educación Pública. 2006.
- Burgos B, López K. La situación del mercado laboral de profesionistas. *Rev Educ Sup* 2010; 39(156): 19-33.
- Nigenda G, Ruiz J, Rosales Y, Bejarano R. Enfermeras con Licenciatura en México: Estimación de los niveles de deserción escolar y desperdicio laboral. *Salud Pública Mex* 2006; 48(1): 22-29.
- Zavala M, Romero R, Mijangos R. Egresados de la segunda generación de la Licenciatura en Químico Fármaco-Biólogo de la Universidad Popular de la Chontalpa: Impacto en la economía y el mercado laboral del estado de Tabasco. *Perspectivas Docentes* 2010; 43(2): 5-14.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Campo Laboral del Licenciado en Atención Prehospitalaria y Desastres. México: UJAT, 2013. Disponible en: <http://www.ujat.mx/Contenido/Interior/334>. [Consultado el 6 de junio de 2014].
- Gutiérrez R. La oferta y la demanda de los egresados de la UAEM: Hacia otra perspectiva de la elección vocacional. *Tiempo de Educar* 1999; 1(2): 31-70.
- Vargas M. Perfiles de competencias profesionales demandados por cinco sectores productivos de la Ciudad de Tijuana. Baja California, México: Instituto Tecnológico de Tijuana, Ediciones del XXXV Aniversario. 2008.

15. Petróleos Mexicanos. Contrato Colectivo de Trabajo. México D.F., México: Petróleos Mexicanos, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 2011.
16. Instituto Mexicano del Seguro Social. Contrato Colectivo de Trabajo. México D.F., México: Instituto Mexicano del Seguro Social, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, 2011.
17. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. México D.F., México: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 2010.
18. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Programa Nacional de Posgrado de Calidad. México: CONACYT, 2013. Disponible en: <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/becas-y-posgrados/programa-nacional-de-posgrados-de-calidad>. [Consultado el 11 de junio de 2014].
19. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Retenciones y Repatriaciones. México: CONACYT, 2013. Disponible en: <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/becas-y-posgrados/becas-en-el-extranjero/retenciones-y-repatriaciones>. [Consultado el 11 de junio de 2014].
20. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Mapa Curricular por Áreas de Formación con Seriación. Licenciatura en Atención Prehospitalaria y Desastres. Plan de Estudios 2011. México: UJAT, 2013. Disponible en: http://www.archivos.ujat.mx/2011/div_damc/oferta_educativa/mapa_prehospitalaria_desastres.pdf. [Consultado el 12 de junio de 2014].
21. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Padrón del Programa Nacional de Posgrado de Calidad. Sistema de Consultas. México: CONACYT, 2013. Disponible en: http://svrtmp.main.conacyt.mx/ConsultasPNPC/lis_tar_padron.php. [Consultado el 11 de junio de 2014].

Correspondencia:

Mtro. Marco Antonio Zavala González.
Calle de la alberca 24,
Santa Rosalía, Cárdenas,
Tabasco, México.
C.P. 86470
e-mail: zigma_51083@yahoo.com.mx