

Diseño de un curso de inducción a la vida laboral dirigido a Estudiantes de Ciencias de la Salud

Design of a course of induction to working life aimed at Health Science Students

Mg. Dianys del Carmen Reyes Alvarado
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6163-335X>
Correo: dianisr02@gmail.com
Humboldt University, Panamá

Mg. María Gabriela Baena Molina
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9283-9396>
Correo: mgaby.baena@gmail.com
Universidad Hosanna
Humboldt University, Panamá

Resumen

Esta investigación nace de la necesidad que tiene el graduado universitario del área de la salud, para lograr su inserción en el mundo laboral, la cual, requiere de profesionales altamente competente, que denoten la aplicación de sus conocimientos y de habilidades blandas, para hacer frente a las demandas de un mundo laboral, constantemente cambiante. Por esta razón, el objetivo de esta investigación buscaba diseñar un curso de Inducción a la vida laboral dirigido a estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad particular en la Ciudad de Panamá. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo, basándose en un muestreo de participantes voluntarios, implementando como técnica de recolección de datos el estudio focal. A manera de resultados, los participantes coincidieron en que existe la necesidad de recibir formación en deberes y derechos según lo establecido en la legislación panameña para el sector salud. A su vez, también mencionaron la necesidad de la implementación de cursos o talleres en su malla curricular que estén orientados a fortalecer sus habilidades blandas, así como las competencias que deben tener, por otro lado, resaltaron la importancia que tiene la proyección de su imagen personal y profesional. En conclusión. Se evidencia la carencia de conocimiento de los participantes en cuanto a la preparación personal que conlleva el ingreso al mundo laboral, dado que, para optar por las oportunidades de trabajo, es necesario, contar con fortalezas que van ligadas directamente al comportamiento y desarrollo de un entorno laboral y personal.

Palabras clave

Curso, inducción, vida laboral, estudiantes

Abstract

This research stems from the need of university graduates in the health area to achieve their insertion in the labor market, which requires highly competent professionals who denote the application of their knowledge and soft skills to meet the demands of a constantly changing labor market. For this reason, the objective of this research was to design an induction course for students in their last year of the Faculty of Health Sciences of a private university in Panama City. For this purpose, a qualitative approach was used, based on a sampling of voluntary participants, implementing the focal study as a data collection technique. By way of results, the participants agreed that there is a need to receive training in duties and rights as established in the Panamanian legislation for the health sector. At the same time, they also mentioned the need to implement courses or workshops in their curricula aimed at strengthening their soft skills, as well as the competencies they should have; on the other hand, they emphasized the importance of projecting their personal and professional image. In conclusion. It is evident the lack of knowledge of the participants regarding the personal preparation that entails the entrance to the labor world, given that, to opt for job opportunities, it is necessary to have strengths that are directly linked to the behavior and development of a work and personal environment.

Keywords

Course, induction, working life, students.

Recepción: 29 / mayo / 2025

Aceptación: 27 / junio / 2025

Introducción

La sociedad de hoy y sus cambios repentinos han rotos patrones tradicionales del proceso de recursos humanos, generando que los empleadores actualmente no se fijen únicamente en conocimientos académicos y experiencias previas que tenga el aspirante a una posición laboral, han comprendido la importancia de otorgar valor a las habilidades blandas que un individuo puede desarrollar y su capacidad de ponerlas en práctica en el entorno laboral, por tal razón, el manejo de algunas competencias se hacen determinantes a la hora de distinguir a un profesional de otro, debido a que resaltan aquellos aspectos de desarrollo personal asociado a las fortalezas o virtudes que este posee y que le permiten destacar en su labor de una forma más profesional.

Por esta razón, se hace evidente que las habilidades duras ya están preestablecidas en las hojas de vida, cuya estructura con el pasar del tiempo no ha cambiado, sin embargo, lo relacionado con el desarrollo de habilidades blandas y su importancia en la obtención de una oportunidad laboral sigue siendo ignorado por los aspirantes, ocasionando que la tarea de identificación del

perfil idóneo para el cargo laboral sea más difícil para los reclutadores quienes demandan estas habilidades que aunado a los conocimientos permiten el desarrollo óptimo del profesional, que en el caso de los jóvenes graduados constituye parte fundamental de las estrategias para mejorar sus oportunidades al ingresar al mundo laboral.

Ante un escenario de falencias en torno a elementos que van más allá del contexto de formación o denominado habilidades duras, lo ideal, es suplir dicha necesidad, ya sea con una inducción, curso o capacitación en torno a los elementos que son circunstanciales en la formación integral de los profesionales.

Por esta razón, (Harol Koontz, Heinz Weihrich y Mark Cannice, 2014) indican que “un programa de inducción es un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; habitualmente se apoya en presupuestos”. Efectivamente la inducción se hace

necesaria como complemento de adaptación a cualquier proceso desconocido por el postulante.

Es así como (Mercado, 2010) asegura que “Un programa de inducción es una serie de actividades relacionadas y ordenadas en forma secuencial, que buscan el logro de algún objetivo, tomando en consideración el factor tiempo” (pag.19), entendiendo que las empresas incluyen este proceso en la etapa de prueba del postulante.

No obstante, para (Fernando Bayón Marín e Isabel García, 1997) la inducción “es el período que tiende a adaptar al hombre no sólo al puesto de trabajo y a la tarea que se le ha asignado sino a la empresa y al entorno humano en el que transcurre su vida laboral” (p.165). Afirmación que esboza la importancia de la inducción no solo para el postulante sino también para el empleador.

Cabe señalar, que (Díaz, 2020) describe procesos de inducción dentro de un proceso de recursos humanos el cual indica lo siguiente:

Establecer la importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano y esbozar los desafíos actuales que afrontan las organizaciones para contar con los procesos adecuados de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano y lograr el éxito, la productividad y la competitividad que la organización desea (pág. 4).

Por tanto, (Eduardo O. Schiel y Néstor R. Orozco, 2019) definen el proceso de inducción como “la función técnica propia del área de personal que se encarga de incorporar e integrar al nuevo empleado a la organización” (p.73).

Sin embargo, es pertinente acotar lo que significa una capacitación, para ello, (Gary Dessler y Ricardo Varela, 2019) se refieren a capacitación como “los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales habilidades que necesitan para realizar sus laborales” (p.185), dejando claro que los procesos de capacitación no solo incluyen a los empleados nuevos, sino que se debe establecer como una cultura de educación continua en donde el empleador provea de nuevas actualizaciones a todo su equipo de trabajo.

Cabe señalar, que en la mayoría de empleos se habla de habilidades duras y blandas. Esto significa hablar de los conocimientos propios del área de trabajo como de la capacidad interpersonal, así como saber ser líder y mantener un carácter resiliente. Aunque es cierto que los profesionales del sector salud requieren de “competencias clínicas” que forman parte de las habilidades duras es necesario entender que los profesionales del sector salud no solo se forman técnicamente en términos de conocimiento y habilidades, también es necesaria la formación de habilidades blandas para que logren comunicarse con los pacientes y con otros profesionales de la salud y contribuir a todas las metas del sector salud, no solamente en la curación o rehabilitación sino en la prevención y cuidados de apoyo, asumiendo que su principal contribución es aumentar la calidad de vida de sus pacientes.

No obstante, (Leanne B. Skinner, Bonnie J. White and Mitchel Geana Watson, 2010), señalan que las competencias blandas, “describen los atributos personales como habilidades de trabajo en equipo, habilidades de comunicación, la ética, habilidades de gestión del tiempo, y el aprecio por la diversidad” (pág. 28).

Sin embargo, (Hewitt, 2006) describe las habilidades blandas como “esencialmente de tipo interpersonal, habilidades no técnicas, intangibles en la personalidad que determinan la fuerza de un individuo como un líder, oyente, negociador y mediador de conflictos”, (pág. 51).

A su vez, es importante destacar, que algunos empleadores prefieren utilizar el término habilidad al referirse al término de competencia, pues este se asocia fácilmente al mundo de los negocios y de la empresa.

Empero, (Laker & Powell, 2011) afirman que las habilidades duras “son conocimientos relacionados a la educación y nivel de experiencia, que permiten el manejo de datos, equipos y sistemas que incluyen: escritura, matemáticas, estadística, finanzas, química, biología, la capacidad de utilizar los programas de software, entre otros” (p.63.)

Se considera que las habilidades duras (conocimientos teóricos) se aprenden de manera más rápida que las habilidades blandas, ya que éstas últimas están íntimamente relacionadas por los rasgos de personalidad, es por esta razón que son más difíciles de enseñar.

Ahora bien, cuando se habla de imagen personal otro aspecto que entra en juego es la autoimagen. En este sentido, se debe tener claro que, si bien es cierto, la imagen corporal parte de lo biológico y de lo físico, lo trasciende, pues entre otras cosas, se refleja y contiene en ella la forma en que cada individuo se percibe a sí mismo.

Para (Sánchez, 2011) la imagen personal “es el reflejo de la personalidad y de las cualidades adquiridas por cada individuo (p.152)”. Cada vez la imagen personal asociada a la profesional toma más relevancia en el mundo laboral, tomando en consideración que la proyección de una buena imagen, puede ser un gran diferenciador respecto a otras personas, y ayudar al profesional a tener una mejor comunicación y destacar entre otros.

A su vez, es importante destacar, la imagen profesional también llamada imagen ejecutiva o corporativa, siendo asociada únicamente a la vestimenta, no considerando aspectos relevantes como la comunicación, la proyección, entre otras.

Sin embargo, (Gordoa, 2003):

relaciona el concepto de la imagen profesional con la imagen de una institución y afirma que la imagen profesional se define como “la percepción que se tiene de una persona o institución por parte de sus grupos objetivo como consecuencia del desempeño de su actividad profesional (p.225).

Efectivamente la imagen corporativa está íntimamente ligada a la imagen de sus colaboradores, entendiendo que, si el personal de la empresa proyecta habilidades de liderazgo, comunicación y seguridad, combinadas con una buena presencia, logra cautivar al público y, por ende, se logran las metas y objetivos que propuestos por la empresa.

Hoy día, la hoja de vida o currículum vitae, tiene un peso significativo en el individuo, por esta razón, la misma, hace referencia a un breve resumen de los méritos, premios, estudios, cargos y experiencia laboral que ha logrado obtener o desarrollar una persona en toda su vida académica o laboral y que pueden ser relevantes, (Caswell y Campbell, 1935) definen el currículum como “un conjunto de experiencias que los alumnos llevan a cabo bajo la orientación de la escuela”. (pág. 32).

Otro autor propone la definición del término de currículum vitae como:

(Alcalde, 2020) El currículum vitae (CV), es nuestra carta de presentación en el mercado laboral. Es un término de origen latino que en español significa carrera de la vida. Este recoge nuestra trayectoria en el mundo laboral y educativo. Es decir, el conjunto de experiencias educacionales, laborales y vivenciales de una persona (pág. 18).

Otro aspecto que no se puede soslayar es la forma en la que se expresa un individuo, dado que la misma juega un papel fundamental en las entrevistas de trabajo y en la vida profesional. De la exposición se desprenden más que palabras, por esta razón, es imprescindible comunicar el mensaje adecuadamente, poniendo atención en la entonación y la dicción.

Según (Alencar, 2007) la oratoria no es más que un “conjunto de principios y técnicas que permiten expresarnos, principalmente de manera oral, con claridad, facilidad y sin temores, ante un público numeroso y variado, con la intención de transmitir un determinado mensaje” (p.18).

Es así como en la actualidad, el manejo correcto de la oratoria profesional hace parte de las competencias comunicativas laborales más demandadas en el puesto, que permite al ser humano comunicarse de manera interactiva y funcional logrando así un desempeño óptimo de sus actividades.

Cabe señalar, que hoy día, las universidades enfrentan el gran reto de ampliar su capacidad de respuesta a las exigencias sociales y a las demandas crecientes que enfrentan los profesionales en formación para que

alcancen a insertarse en una oportunidad laboral marcada por el crecimiento agigantado de la tecnología y la amplia diversidad de profesionales altamente competitivos del mercado, reduciendo oportunidades laborales para los estudiantes recién graduados, sin embargo, a pesar de que esta situación no es de desconocimiento para las autoridades educativas, estas no se han dado la tarea de crear estrategias que atiendan esta necesidad de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud para que los mismos cuenten con un curso o seminario que les permita tener una orientación del mundo laboral al cual deben enfrentarse como profesionales del sector salud.

La gran mayoría de los estudiantes universitarios solo se dedican al estudio durante su carrera de formación, es un número muy mínimo de quienes estudian y trabajan durante su formación académica y, al culminar sus estudios los estudiantes que no cuentan con experiencia laboral desconocen cómo lograr proyectarse como profesionales, tener una buena carta de presentación y lograr desarrollar habilidades para ser elegido como profesional competitivo y con las calificaciones aptas para desempeñar un cargo dentro de una empresa u organización una vez hayan obtenido su titulación.

Atendiendo a la planteado esta investigación, llevaba por objetivo general, el diseñar un curso de Inducción a la vida laboral dirigido a estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad particular.

Materiales y Métodos

Esta investigación se desarrolló por medio del enfoque cualitativo el cual “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 7), a su vez, tiene un alcance descriptivo, basado en la recolección y el análisis de la información; por otro lado, para llevarla a cabo se utilizó la modalidad de Proyecto Factible, para (Moya, 2002) “un proyecto factible consiste en un conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución permitirá el logro de objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener

una institución o un grupo social en un momento determinado”(p.6).

Es decir, la finalidad del proyecto factible radica en el diseño de una propuesta de acción dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el medio. Se escogió este modelo de investigación para dar solución al problema presentado el cual se desarrolló de la siguiente manera:

El estudio y diagnóstico se ejecutó mediante un estudio de campo que se llevó a cabo en las instalaciones de la universidad, en el cual se aplicó un instrumento de recolección de datos, y posteriormente se analizaron y validaron mediante el proceso de triangulación de las respuestas obtenidas, finalmente se realizó el diseño de la propuesta presentando el plan didáctico que se utilizará para dictar el curso.

La población objeto de estudio se centró en los estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad particular, para lo cual, se utilizó el muestreo de participantes voluntarios, arrojando una cifra de 9 estudiantes que proporcionaron información para el estudio.

La técnica que se seleccionó para desarrollar la investigación fue el estudio focal, debido a que representa una herramienta muy útil para alcanzar los objetivos propuesto. Por otro lado, las preguntas utilizadas en el estudio, fueron validadas a través de un juicio de expertos.

Análisis de Resultados

Cabe señalar, que se realizó la convocatoria de los participantes voluntarios y se logró formar 3 grupos focales distintos, los cuales, arrojaron información valiosa y pertinente para sentar las bases del análisis realizado en este proceso de investigación y poder apuntalar el desarrollo del curso.

A manera de resultados, se presenta a continuación, una tabla que recoge y triangula todos los resultados esbozados en los estudios focales, permitiendo tener así, una idea generalizada de las respuestas dadas por los participantes.

Tabla 1

Sistematización de los resultados de los tres estudios focales desarrollados.

Pregunta	Análisis
<i>Podrías describirme cuáles son tus deberes y derechos como trabajador de la República de Panamá en el sector de la Salud.</i>	En el desarrollo de la pregunta solo dos (02) sujetos de nueve (09) participantes reconocieron un deber y un derecho pertinente, según lo dispuesto en la Normativa de la República de Panamá en el sector de la salud. La mayoría de las respuestas de los participantes oscilaban entorno a la ejecución de sus labores diarias, en infraestructura y escala salarial.
<i>Describe lo que significa para ti la responsabilidad que conlleva ser un profesional de la salud.</i>	De nueve (09) participantes solo tres (03) sujetos hicieron mención a la juramentación hipocrática que guardaba estrecha relación con la pregunta y que resalta el ser un personal con un alto sentido de la responsabilidad de tener la vida de un paciente en sus manos. El resto de los participantes asociaron la pregunta con dar un buen servicio al cliente a los pacientes.
<i>¿Qué opinas de la comunicación asertiva entre los profesionales de la salud?</i>	Solo un participante de nueve (09) evidenció conocer el término de comunicación asertiva y su importancia dentro del desarrollo de sus funciones como personal del sector de salud. El resto de los participantes desconocían el término por lo que sus respuestas se orientaban a relaciones interpersonales e intrapersonales del entorno laboral.
<i>Describe lo que significa para ti la satisfacción del cliente interno y externo.</i>	Ninguno de los participantes identificó los términos de cliente interno y externo por lo que se ampliaron los conceptos para facilitar el desarrollo de la pregunta. Posterior a la comprensión de los términos un participante de nueve (09) identificó la importancia de mantener satisfecho a ambos clientes, adicionalmente resaltó la importancia de la comunicación y el trabajo en equipo que deben realizar para poder brindar un servicio de calidad en el sector de salud.
<i>Destaque las principales habilidades y destrezas que se requieren para la realización de su profesión e indique porque.</i>	Ninguno de los participantes identificó con claridad los términos de habilidades y destrezas, por lo que sus respuestas correspondían a la asociación de términos con valores, principios, deberes y emociones.

<i>¿Qué importancia le das a la empatía en tu trabajo?</i>	Los nueve (09) participantes reconocieron la importancia de la empatía en el sector de la salud, sin embargo, no pudieron presentar argumentos que reflejaran la definición del concepto, ya que lo asociaban a atender al paciente y hacerlo sentir satisfecho del trabajo realizado. Como parte de las respuestas recibidas de los participantes podemos resaltar que el término carece de comprensión entre los profesionales en formación del sector de la salud.
<i>Menciona los elementos de la presentación personal y profesional que consideras que debes transmitir como personal de salud.</i>	Las respuestas presentadas por los participantes alcanzaron un nivel muy básico como por ejemplo el uso adecuado del uniforme, uso correcto del equipo y el aseo personal, lo cual denota que sus Análisis reflexivos estaban basados solo en la sobre la presentación personal, dejando por fuera la importancia de la imagen profesional como la integridad y ética que deben mantener en sus labores diarias como profesional de la salud.
<i>¿Qué conocimientos posees de la teoría del color y su aplicación en el área laboral?</i>	De los nueve (09) participantes, solo dos (02) proporcionaron respuestas relacionadas con la utilización de la teoría del color en el área de la salud, resaltando la importancia del uso adecuado del color en la infraestructura y vestimenta.
<i>¿Qué opinas de la comunicación no verbal y su influencia durante la atención de un paciente?</i>	Una participante aseguró que los profesionales de la salud desestiman el efecto que puede ocasionar un mal o un buen gesto corporal a un paciente, otro participante resaltó la importancia de cuidar la postura, el contacto visual directo y las expresiones faciales al momento de estar con un paciente. Los demás participantes aportaron respuestas que carecían de sentido común y estructura ya que estaban orientadas a otras variantes de la comunicación como la señalización en el área de trabajo.
<i>¿Qué recomendaciones puedes aportar para mejorar la formación integral de los profesionales de la salud?</i>	Todos los participantes coincidieron que existe la necesidad de recibir formación en deberes y derechos según lo establecido en la legislación panameña para el sector salud. Otra recomendación realizada fue la importancia de la implementación de cursos o talleres en su maya curricular que estén orientados a fortalecer competencias y habilidades. En virtud de lo anterior, los participantes solicitaron recibir formación no solo académica relacionado a las habilidades duras, sino también otros aspectos de formación que les permitan desarrollar sus competencias como profesionales idóneos y resaltar la proyección de su imagen personal y profesional.

Una vez, obtenido los resultados de los estudios focales se procedió desarrollar el curso, que permitiría atender las necesidades más apremiantes que tienen estos futuros profesionales a la hora de ingresar al plano laboral.

Para ello, se desarrolló una propuesta de capacitación denominada “curso de inducción a la vida laboral dirigido a estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias de la Salud”.

Este curso nace de la necesidad que tienen los alumnos para ser orientados hacia la inserción de la vida laboral como profesionales egresados de la Universidad. Con el fin de aportar todos los conocimientos, habilidades y capacidades inherentes en cada uno de los estudiantes como parte futura del recurso humano calificado que permita ser el eje de la estrategia de una organización.

Cabe señalar, que esta propuesta, permite que los estudiantes obtengan conocimientos valiosos sobre aquellos aspectos relevantes a la hora de la búsqueda de una oportunidad de ingreso al mercado laboral proporcionales la capacidad de gestionar sus propias fortalezas como profesionales, estrategias de una comunicación asertiva, desarrollar las habilidades

sociales y de identificar las oportunidades que pueden generar teniendo en cuenta la necesidad del sector laboral.

Por otro lado, con este curso se les proporcionará conocimientos en el área legal sobre los derechos como trabajadores, técnicas de cómo realizar una hoja de vida, proyección y desarrollo de la entrevista, planeación y organización del trabajo, obtendrán las herramientas para un manejo idóneo de su imagen personal y profesional, las mismas servirán como competencia agregada que les ayudará a distinguirse en el tan competitivo mercado laboral.

No obstante, este curso, planteó como objetivos, el fortalecer las competencias de los estudiantes para que puedan ser utilizadas como carta de presentación en beneficio de su crecimiento profesional para competir en un mundo laboral altamente demandante, también, busca enseñar la importancia de la imagen personal y corporativa para el desempeño de sus funciones en el campo laboral.

El contenido se ha estructurado en unidades, las cuales, cuentan con su denominación, objetivo y competencia a desarrollar, tal cual, se ilustra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Contenido programático del curso de inducción a la vida laboral.

Unidad	Nombre de la Unidad	Objetivo de la Unidad	Competencia
Unidad I	Legislación Laboral Panameña	Comprender la naturaleza de los deberes y derechos de los trabajadores de la República de Panamá y el compromiso ético profesional para desempeñar sus labores.	Capacidad para reconocer los deberes y derechos según la legislación panameña y la responsabilidad que conlleva ser un profesional idóneo.
Unidad II	Proceso de Recursos Humanos	Interpretar las etapas de un proceso de recursos humanos con el propósito de emplear las estrategias personales y profesionales para obtener una oportunidad laboral.	Dominio de las etapas del proceso de recursos humanos y la administración de sueldos.

Unidad III	El estilo como parte de la imagen personal y corporativa.	Conocer los diversos tipos de estilo y el impacto de la teoría del color para la construcción de la imagen personal y corporativa ideal.	Capacidad para aplicar conocimientos de belleza referidos al vestuario, estilismo y protocolo actuales.
Unidad IV	Importancia de las habilidades blandas para el fortalecimiento de la imagen personal y corporativa.	Hacer uso de habilidades blandas para la construcción de la imagen personal y profesional, que impacte de manera positiva el desempeño laboral.	Identificación de las habilidades blandas como herramienta potencial para fortalecer la imagen personal y profesional.

Elaboración propia

El curso permitirá que los estudiantes obtengan conocimientos valiosos sobre aquellos aspectos relevantes a la hora de la búsqueda de una oportunidad de ingreso al mercado laboral, proporcionales la capacidad de gestionar sus propias fortalezas como profesionales, desarrollar sus habilidades blandas e identificar las oportunidades que pueden generar teniendo en cuenta la necesidad del sector laboral.

A su vez, proporcionará conocimientos en el área legal sobre los deberes y derechos como trabajadores, técnicas del proceso de recursos humanos, proyección y desarrollo de la entrevista, cánones de vestuario y las habilidades blandas más demandadas en el mercado laboral.

Para finalizar, un curso como este, en el ámbito de educación superior en cualquiera de sus especialidades, prepara a los futuros profesionales para mantener un ambiente laboral que contribuya al fortalecimiento de la imagen personal y corporativa de las empresas u organizaciones.

Conclusiones

Luego del análisis de los resultados se observó que los participantes desconocen de aquellas habilidades blandas y competencias que son fundamentales para desarrollarse como profesionales idóneos en el sector

salud, lo cual, se pudo evidenciar en las respuestas que carecían de conocimientos y estructura.

Las respuestas aportadas por los participantes generan preocupación debido a que el objeto de estudio son estudiantes del último cuatrimestre de la Facultad de Ciencias de la Salud, los cuales ingresarán al mundo laboral con vastos conocimientos en habilidades duras y formación profesional de sus carrera, sin embargo, se quedan por fuera aquellas habilidades, conocimientos y competencias que facilitarán el desarrollo dentro del entorno laboral y contribuirán a mejorar la percepción de la imagen de los profesionales del sector salud.

Como resultado del análisis desarrollado, se evidencio la carencia de conocimiento de los participantes en cuanto a la preparación personal que conlleva el ingreso al mundo laboral, debido a que no solo la preparación académica es tomada en cuenta hoy en día para las oportunidades de trabajo, sino también otro tipo de fortalezas que van ligadas directamente al comportamiento y desarrollo de un entorno laboral.

Debido a la naturaleza de las actividades que desempeñarán como profesionales de la salud, los participantes aún no han tomado la iniciativa de forjar nuevos conocimientos, prácticas humanas o sociales que están intrínsecamente ligados al desenvolvimiento en un entorno laboral.

Agradecimientos

Se agradece a las universidades participantes de esta investigación, así como también al Sistema Nacional de Investigación (SNI), de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT), Panamá, quien contribuyó al desarrollo de esta investigación.

Referencias

- Alcalde, J. C. (01 de 04 de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 09 de 10 de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/curriculum-vitae-cv.html>
- Alencar, A. A. (2007). *Oratoria; El arte de hablar en público*. Eumed.net.
- Caswell y Campbell. (1935). *WEBSCOLAR*. Recuperado el 09 de 10 de 2022, de <https://www.webscolar.com/concepto-de-curriculum-de-diferentes-autores>
- Díaz, M. (14 de 05 de 2020). *Universidad Militar Nueva Granada*. Recuperado el 09 de 10 de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36627>
- Eduardo O. Schiel y Néstor R. Orozco. (2019). *Gestión de Personal; Aspectos legales, técnicos y organizacionales* (7ma ed.). Aplicación.
- Fernando Bayón Marín e Isabel García. (1997). *Gestión de Recursos Humanos; Manual para técnicas en empresas turísticas*. Valle Hermoso, Madrid, España: Síntesis.
- Gordoa, V. (2003). *IMAGOLOGÍA - Todo lo que necesita saber para crear su Imagen Pública*. México: Editorial Grijaldo.
- Harol Koontz, Heinz Weihrich y Mark Cannice. (2014). *Administración; Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México: McGraw-Hill.
- Hewitt, S. (2006). *Soft skill fo sucess*. Recuperado el 10 de 09 de 2022, de https://www.askmen.com/money/career_100/121_career.html
- Laker & Powell. (2011). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *Dialnet*, 63.
- Leanne B. Skinner, Bonnie J. White and Mitchel Geana Watson. (2010). *Semantic Scholar*. Recuperado el 09 de 10 de 2022, de <https://www.semanticscholar.org/paper/Essential-Soft-Skills-for-Success-in-the-Century-as-Mitchell-Skinner/30a480d48a9c81597d8c628b53032f58281119bb>
- Mercado, S. (2010). *Administración Aplicada; Teoría y Práctica*. México: Limusa.
- Moya, R. D. (2002). El Proyecto Factible: una modalidad de investigación. *Redalyc*, 6.
- Sánchez, R. J. (2011). *Imagen Personal. Tomo I*. España: NOBUKO.