

Empleabilidad de profesionales en salud ocupacional por género, en las diferentes actividades económicas del país.

Adrian Navarrete Castillo, anc10cr@hotmail.com

Resumen

La investigación consta de una revisión bibliográfica que sirvió como base del proyecto, donde se citan investigaciones realizadas en el país sobre la empleabilidad de profesionales en salud ocupacional, estos estudios revelaron información importante con respecto de la relación entre género y actividad económica, pero de una forma muy general, por lo que en la presente investigación se profundizó más en estos dos aspectos.

Posteriormente se estableció la metodología de la investigación, en la cual se determinó un estudio de tipo descriptivo y se utilizó una encuesta bajo la plataforma de “*survey monkey*” en la cual se desarrolló un cuestionario de 17 preguntas dirigidas a profesionales de la salud ocupacional laboralmente activos, de los cuales se obtuvo una muestra de 56 profesionales en la materia, de los cuales un 54% corresponde a profesionales de género masculino y un 46% de género femenino, ambos laboran en diferentes actividades económicas del país.

Luego de realizarse las encuestas, se inició la fase de interpretación de resultados en las cuales se determinaron condiciones que indican que la mayor actividad económica de profesionales en salud ocupacional se da en la industria. También se evidenció que estos profesionales además de realizar funciones de salud ocupacional realizan otro tipo de funciones dentro de la organización, y que los profesionales de género masculino son contratados con mayor facilidad que profesionales de género femenino.

Summary

The research has primarily a bibliographical review that was very useful as a base of the project, where researches that have been carry out around the country are quoted. These researches are about the employment of professional in occupational health which they revealed important information about the relationship among the genre and the economic activity, but in a general way, in the research that was carry out at present in this project only those two aspects were focused.

Afterwards ,the methodology of the research was established with a descriptive study applying a survey under the technological platform named “survey monkey” in which a questionnaire was made with 17 questions addressed to professional in occupational health that are working at the present compiling a sample of 56 professionals in this field representing a 54 % of professional masculine genre against with a 46% of professionals feminine genre , which work in different economic activities in the country.

Being concreted the surveys, the phase of the interpretation of the results in which the conditions were determined indicating the major economic activity of the professionals in occupational health, takes place in the industry.

Also it was evident that these professionals besides to perform health activities in occupational health, they do others functions in the organization, and that the professional of the masculine genre are hired more easily than the feminine genre.

Palabras claves: Empleabilidad, equidad de género, Salud Ocupacional, Actividades económicas, mercado laboral, funciones en salud ocupacional.

1. Introducción

El comienzo de esta investigación se da a partir de la siguiente interrogante: **¿Cuál es la situación actual de empleabilidad de profesionales de Salud Ocupacional por género en las diferentes actividades económicas del país?**

Esta es una pregunta frecuente entre profesionales y estudiantes de salud ocupacional, por lo que el hecho de poder brindar un panorama de la situación actual con respecto del mercado laboral de esta carrera, es de mucha relevancia. Además, se enfoca también en las variables de género y actividades económicas, con las cuales se establecerán las relaciones que existen entre las ellas para dar respuesta a la interrogante y así llenar los vacíos de información que pudiesen existir entre las personas que están inmersas en este campo.

En comparación con otras carreras la carrera de Salud Ocupacional es relativamente nueva a nivel nacional, lo que ocasionaría que existan empleadores que desconozcan el perfil profesional y la importancia de contar en sus unidades organizativas con un profesional en esta materia. Esto sucede a pesar de que la legislación vigente establece que las empresas o instituciones con más de 50 trabajadores, deben contar con una oficina de Salud Ocupacional.

El hecho de aún no contar con un colegio profesional ocasiona vacíos de información con respecto al campo profesional de la Salud Ocupacional y es entonces que este tipo de investigaciones se hacen valiosas para mantenerse informados del comportamiento de la Salud Ocupacional en el mercado laboral.

2. Marco teórico

2.1 Mundo y mercado de trabajo

Estableciendo una visión general de la situación del mercado laboral en el mundo La Organización Mundial del Trabajo señala que:

Las nuevas realidades de flexibilización mundial de los mercados y relaciones de trabajo han ido acompañadas de la disminución estructural de cupos de empleo. Así mismo, la transformación de la empresa sólida y estable en unidades de negocios flexibles en permanente transformación y en red, ha llevado a las personas a trabajar en modalidades diferentes al empleo, como servicios profesionales independientes, *outsourcing*, y formas de trabajo asociativo. Esta situación se ha consolidado en la última década en Colombia, América Latina y el resto del mundo, lo que hace necesaria una revisión de las categorías y los sistemas explicativos utilizados para dar cuenta de la relación personas-trabajo, como referente social con incidencia en la configuración de los papeles, la identidad, la subjetividad y la inclusión. Estas categorías y sistemas están en contradicción con el uso de referencias basadas en marcos conceptuales contruidos sobre la base de relaciones y contextos estables de trabajo, asociados básicamente a la idea de empleo pleno y de empresa sólida y segura. Organización Internacional del Trabajo–OIT, (2001).

Según Malvezzi (2002) la relación que tienen las condiciones globalizadas de la sociedad actual con el mundo de los negocios, los mercados, las organizaciones, el mundo del trabajo, y, por último, pero no menos importantes, los trabajadores. En este plano destaca la necesidad de generar movilizaciones, entendidas como un cambio en el papel de simple actor en el mercado laboral, para convertirse en un agente económico reflexivo. Es decir, en un individuo con la capacidad de producir resultados favorables para su trabajo y para su vida por medio del desarrollo de su capacidad reflexiva en su actividad y desempeño. La reflexividad implica, de alguna manera, identificar y asumir conscientemente las estrategias de

aprendizaje para la lectura de los contextos, y para el despliegue de acciones pertinentes y eficaces; situación que en un estado de modernidad sólida no hacía parte de las condiciones o exigencias del mercado de trabajo para las personas.

Según los puntos de vista de la Organización Mundial del Trabajo (2001)y Malvezzi (2002), podemos interpretar que la tendencia actual de un mundo globalizado repercute en las características actuales del mercado laboral, haciendo necesario que se adopten nuevas estrategias para la obtención de un empleo profesional y a su vez para la continuidad del este empleo en el mercado laboral, es ahí cuando elementos como la aptitud y actitud se vuelven factores determinantes, considerando también que a nivel mundial cada vez existen menos puestos vacantes y crece la población profesional, lo que a su vez también obliga a crecer la cantidad de trabajadores independientes.

Es necesario conocer los nuevos perfiles de profesionales que las empresas o instituciones buscan, esto para crear oportunidades que permitan a los profesionales en Salud Ocupacional ingresar o mantenerse en el mercado laboral.

2.2 Empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional

Según Obando (2012) en su estudio “La empleabilidad y la compatibilidad del perfil de los profesionales en salud ocupacional con las necesidades del mercado laboral”, el profesional debe prepararse constantemente para afrontar con éxito las demandas del mercado laboral, que cada vez se tornan más exigentes y cambiantes; caso contrario al concepto que anteriormente se manejaba, cuando se relacionaba el empleo duradero hasta la jubilación.

El estudio muestra que la mayoría de profesionales en Salud Ocupacional laboran en el sector privado, debérselo que se debería a la necesidad de las empresas privadas de obtener las acreditaciones o certificaciones en estándares de

seguridad, salud e higiene, exigidas por el mercado mundial, y su vez cumplir con los requerimientos estatales en esta materia.

En el mismo estudio se indica que las universidades han tratado de perfilar sus mallas académicas ajustándolas a las necesidades del mercado laboral, referentes a formación, contenidos, herramientas y métodos para realizar un aprendizaje más práctico, por medio del diálogo, la discusión de casos, el trabajo en equipo, como refuerzo a la parte teórica, para formar profesionales capaces de emplearse, exitosos, con mayores responsabilidades, conocimientos y habilidades, que se muestren receptivos a los cambios que constantemente presenta la sociedad, Obando (2012). Los resultados de este estudio revelaron que hay claro dominio de la cantidad de profesionales egresados de universidades privadas con respecto de los egresados de universidades públicas

Siguiendo las nuevas tendencias de globalización mundial, el mercado laboral se vuelve cada vez más exigente, lo que obliga a los profesionales en salud ocupacional a estar constantemente actualizados siguiendo las tendencias que el mercado laboral exige para lograr ingresar o continuar en este mercado.

Tomando en cuenta las exigencias del mercado laboral para los profesionales en salud ocupacional y la falta de puestos vacantes, se debe resaltar el esfuerzo de centros de educación superior públicos y privados por ajustarse a los requerimientos del mercado en materia de salud ocupacional, no obstante la apertura sin control estatal de carreras técnicas impartidas por entidades públicas y privadas agravaría la empleabilidad profesional en Salud Ocupacional.

Rojas (2012) en su estudio “Oportunidad de empleo para los y las profesionales en el campo de la Salud Ocupacional que no tienen experiencia laboral una vez concluidos sus estudios” evidenció que las principales características que buscan los empleadores en los profesionales de Salud Ocupacional son las de un profesional negociador, innovador y que tenga la capacidad de trabajar bajo

presión, también resalta que la carencia de conocimiento práctico en el profesional recién graduado es una debilidad que podría resultar trascendental en la toma de decisión del empleador para la contratación, a pesar de esto también destaca que son muchas las empresas o instituciones que han contratado a profesionales sin experiencia, lo cual se puede deber a que la carrera de Salud Ocupacional es relativamente nueva en el país, y cada vez las empresas o instituciones ven la necesidad de implementar los sistemas de gestión de seguridad, salud e higiene, y la carencia de profesionales calificados en este campo es limitada. Sobre este tema Rojas (2012) encontró que los empleadores prefieran los servicios de profesionales con grado de Bachillerato universitario en primer lugar y como segundo lugar los de grado técnico.

2.3 Experiencia como elemento determinante para la empleabilidad en Salud Ocupacional

Obando (2012) en su estudio destaca que los factores de experiencia y grado académico son los dos factores de contratación más determinantes para los empleadores dejando en segundo plano factores de edad y género. En lo referente a experiencia se menciona una consideración de 2 años de experiencia como mínimo.

Sobre el mismo tema Rojas (2012) encontró una relación entre años de experiencia y empleabilidad, lo que da como resultado que de los profesionales de Salud Ocupacional encuestados, un 38.9% contaba con más de 4 años de experiencia al momento de la contratación, posterior a la conclusión de sus estudios universitarios; un 13.0% contaba entre 3 4 años de experiencia; un 11.1% contaba entre 2 y 3 años de experiencia; otro 11.1% contaba entre 1 y 2 años de experiencia y un 25.9% no había tenido experiencia. Esto indica que 74.1% de la población encuestada, ya contaba con experiencia laboral en el campo de la salud ocupacional lo que aumentó sus posibilidades de ingresar al mercado laboral.

2.4 Sectores laborales donde se desenvuelven los profesionales de Salud Ocupacional en Costa Rica

Obando (2012), indica que la mayor empleabilidad por actividad económica en el país de profesionales en Salud Ocupacional se da en la industria manufacturera, lo cual podría ratificar que la necesidad por cumplir con estándares y certificaciones en salud, seguridad e higiene que el comercio mundial exige para la importación y exportación de productos, han llevado a este sector a ver la necesidad de contar con los servicios de este tipo de profesionales dentro de la empresa. Además, se obtienen beneficios en producción y salud de los trabajadores.

El segundo lugar de empleabilidad en Salud Ocupacional en el país se da en la construcción, lo cual se debe al desarrollo estructural e industrial que se está dando en los últimos años en Costa Rica, lo que ha obligado a las empresas constructoras a tomar todas las medidas de seguridad para sus trabajadores, cumpliendo así con los requerimientos estatales y mayor productividad de sus trabajadores.

El tercer lugar de empleabilidad en Salud Ocupacional lo comparten el sector comercio, el sector de servicios sociales y el de salud. El sector comercio destaca como uno de los mayores generadores de empleo del país y por ende se hace necesaria la participación de los profesionales en Salud Ocupacional. Con respecto de los servicios sociales y de salud, La Caja Costarricense del Seguro Social, como principal proveedor de servicios de salud en el país posterior al año 2006, reforzó sus esfuerzo en materia de seguridad, salud, e higiene, viendo la necesidad de la protección de sus trabajadores y además la protección y aseguramiento de sus bienes. Asimismo, con los mismos objetivos instituciones

pertenecientes al régimen del servicio civil se han preocupado por contar dentro de sus organizaciones con este tipo de profesionales.

El cuarto lugar lo ocupa el sector agroindustrial, donde la obligación de contar con certificaciones internacionales los ha obligado a implementar sistemas de gestión para la protección de sus trabajadores y el medio ambiente, de ahí la necesidad de contar con los profesionales de salud ocupacional dentro de este campo se destacan la industria del banano, piña, melón, caña y café principales productos agrícolas de exportación a mercados europeos y estadounidenses principalmente.

2.5 Funciones desempeñadas por los profesionales en Salud Ocupacional

Obando (2012) generó un dato muy importante referente a las funciones de los profesionales de Salud Ocupacional, donde queda evidencia que además de realizar funciones propias de su campo la mayor parte de la población encuestada en ese momento concuerda que también realizan otro tipo de actividades no correspondientes al campo de Salud Ocupacional.

Esto crea la necesidad de conocer que funciones están realizando los profesionales de salud ocupacional dentro de los diferentes sectores laborales del país con el fin de determinar si realizar funciones que están fuera de sus conocimientos propios en Salud Ocupacional podrían ocasionarles implicaciones legales o afectar el rendimiento en materia de salud, seguridad e higiene ocupacional de la empresa o institución.

2.6 Igualdad y equidad de género

Según la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género de Costa Rica, en su objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos, pretende que el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingresos, empleo y desempleo entre hombres y mujeres con

el fin de alcanzar un mejoramiento del país en materia de igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. Esto porque a pesar de que se da un incremento femenino en el mercado laboral del país, no siempre significa que estas tengan las mismas condiciones laborales en comparación con el género masculino, de ahí nace la necesidad de una parte de la población laboral femenina de optar por empleos de medio tiempo o jornadas parciales que en muchas ocasiones no son reconocidas formalmente lo cual irrespeta los derechos laborales e incrementa la desigualdad de oportunidades entre géneros,

Destacan entre las medidas a tomar propuestas de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, la ampliación de protección laboral para grupos específicos refiriéndose específicamente a labores de servicios domésticos y trabajadoras independientes. La generación de estímulo a empresas o instituciones públicas y privadas que promuevan la eliminación de prácticas discriminatorias es otra de las medidas propuestas por esta política.

La brecha de desigualdad y equidad que refiere esta política, se da mayoritariamente en el campo laboral no profesional, situación que podría estar relacionada con la falta de control estatal sobre este tipo de labores y la falta de información de este grupo poblacional sobre sus derechos laborales y constitucionales en el mercado laboral. Si se hace referencia a la población laboral profesional esta brecha se acorta cada vez más, ya que se ha comprobado que el factor de género para el ingreso al mercado laboral no es determinante.

Chacón (2012) en su estudio “Desafíos para potenciar la promoción laboral de las profesionales en salud y seguridad ocupacional, en el marco de la igualdad y equidad entre los géneros”, encontró una debilidad entre los profesionales de salud ocupacional en los conocimientos en materia de igualdad y equidad de género, sus datos revelan que más de la mitad de estos profesionales no conocen la política nacional para la igualdad y equidad de género, no obstante también indica que al menos la mitad de profesionales cuentan con políticas internas

relacionadas a la igualdad y equidad de género en sus empresas o instituciones. Pero en este grupo de profesionales destaca un conocimiento más enfocado en los casos de acoso y hostigamiento laboral.

3. Metodología

Estudio descriptivo:

El interés de esta investigación es describir las variables que influyen en el ámbito de la empleabilidad de los profesionales en Salud Ocupacional basados en aspectos de género y sector laboral.

3.1 Estrategia metodológica

Población meta: Profesionales en Salud Ocupacional

Tamaño de muestra: 115 profesionales en Salud Ocupacional

Tasa de respuesta: 49%

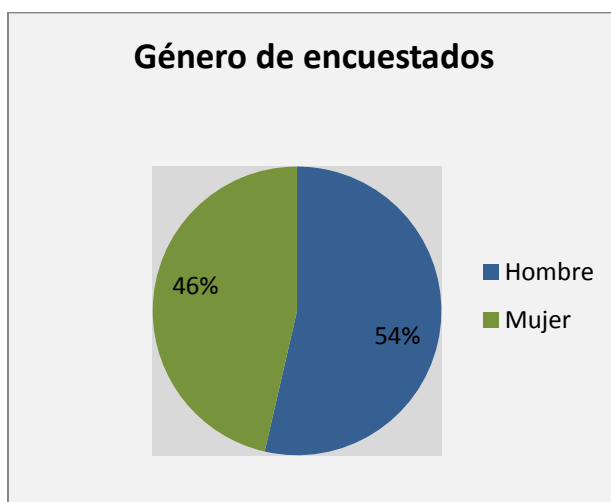
Instrumentos para la recopilación de la información:

Encuesta plataforma “*survey monkey*”: Herramienta de cuestionario electrónico dirigido a la muestra de la población meta.

Revisión de material bibliográfico: Consultas de fuentes primarias

4. Análisis de Resultados

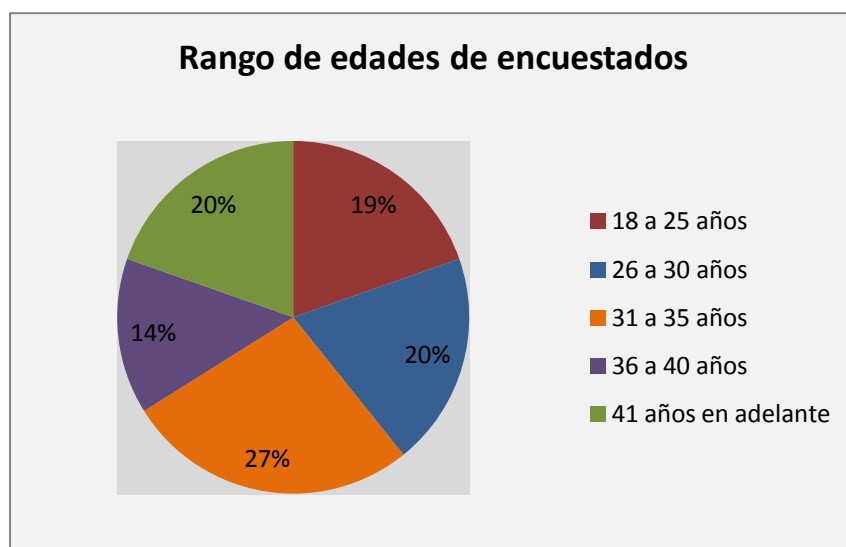
Gráfico 1



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

Se encuestaron un total de 56 profesionales en Salud Ocupacional de los cuales 54% corresponde a profesionales de género masculino y 46% corresponde a profesionales en Salud Ocupacional de género femenino.

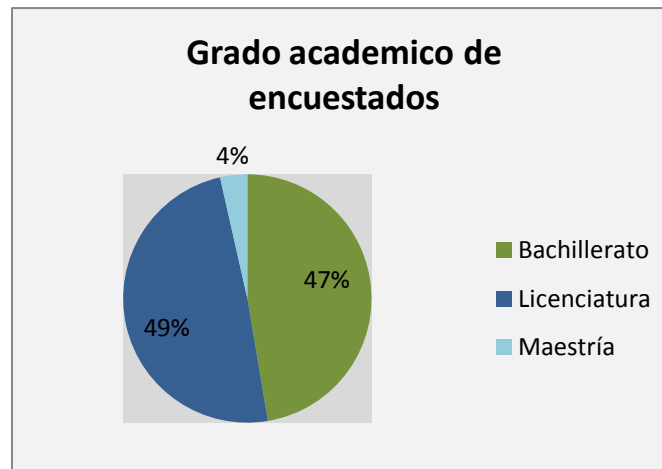
Gráfico 2



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

De la población estudiada 19% se encuentra en el grupo de edad de 18 años a 25 años; 20% se encuentra en el grupo de edad de 26 años a 30 años; 27% se encuentra en el grupo de 31 años a 35 años; 14% se encuentra en el grupo de 36 años a 40 años y un 20% se encuentra en el grupo de más de 41 años de edad.

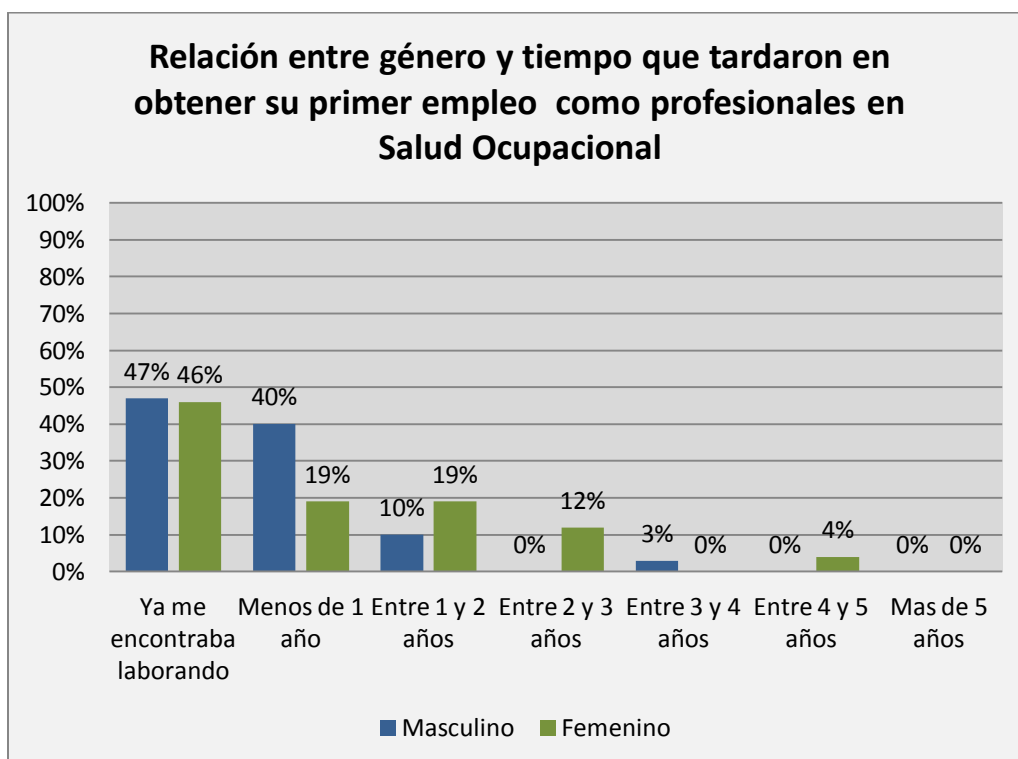
Gráfico 3



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

De acuerdo con su grado académico, el 47 % posee grado de Bachillerato universitario, el 49 % cuentan con grado de Licenciatura y 4% tienen grado de Maestría.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

Según los resultados obtenidos se evidenció que el 47% de los profesionales de género masculino ya se encontraban laborando en Salud Ocupacional antes de graduarse como profesionales; el 40% tardó menos de un año en obtener su primer empleo como profesionales y un 3% de los profesionales tardaron entre 3 y 4 años en obtener su primer empleo como profesionales.

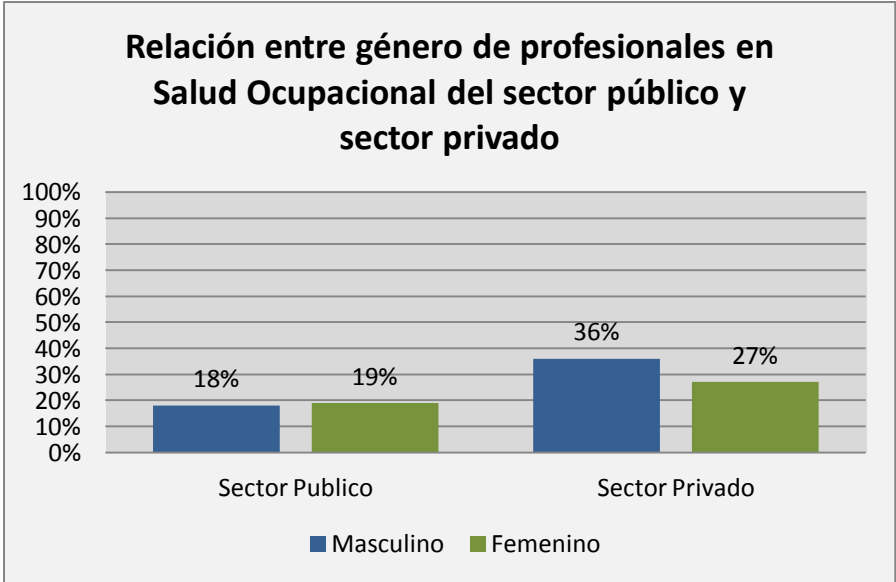
Con respecto de profesionales de género femenino se evidenció que 46% de las profesionales ya se encontraba laborando en Salud Ocupacional antes de graduarse como profesionales, el 19% tardó menos de un año en obtener su primer empleo como profesionales; otro 19% tardó entre 1 y 2 años; el 12% de los profesionales tardó entre 2 y 3 años y el 4% de los profesionales tardaron entre 4 y 5 años en obtener su primer empleo como profesionales.

De estos resultados se destaca que en menos de un año después de graduarse el 87 % de los profesionales en Salud Ocupacional de género masculino ya se

encontraban laborando, mientras que para el mismo periodo de tiempo después de graduarse el 65% de profesionales de género femenino se encontraban laborando.

Extendiendo el periodo a 2 años después de graduarse, encontramos que en el caso de profesionales en salud ocupacional de género masculino el 97% ya se encontraba laborando, contra un 84% de profesionales de género femenino que se encontraban laborando para ese mismo periodo de tiempo posterior a graduarse.

Gráfico 5



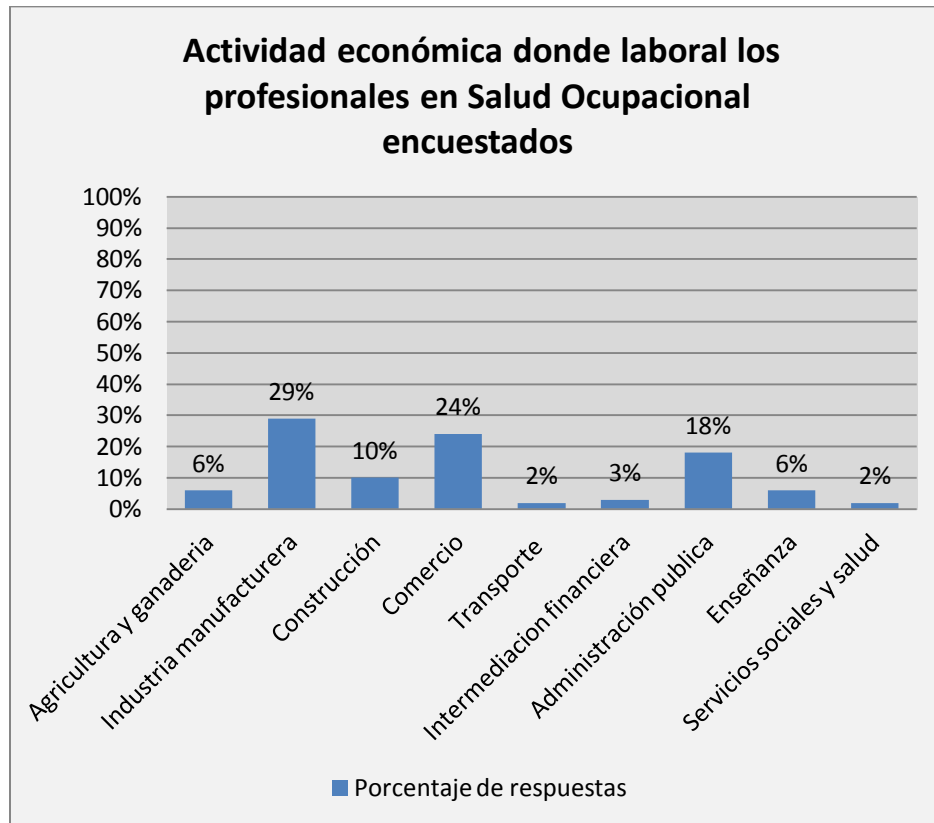
Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

Los profesionales en Salud Ocupacional que laboran para el sector público representan el 37% de la población encuestada, mientras que con un claro dominio en cuanto a cantidad de profesionales se encuentra el sector privado con un 63% de profesionales en Salud Ocupacional.

Estableciendo la relación entre género, sector público y sector privado, se evidencia que en el sector privado se contratan a más profesionales en salud

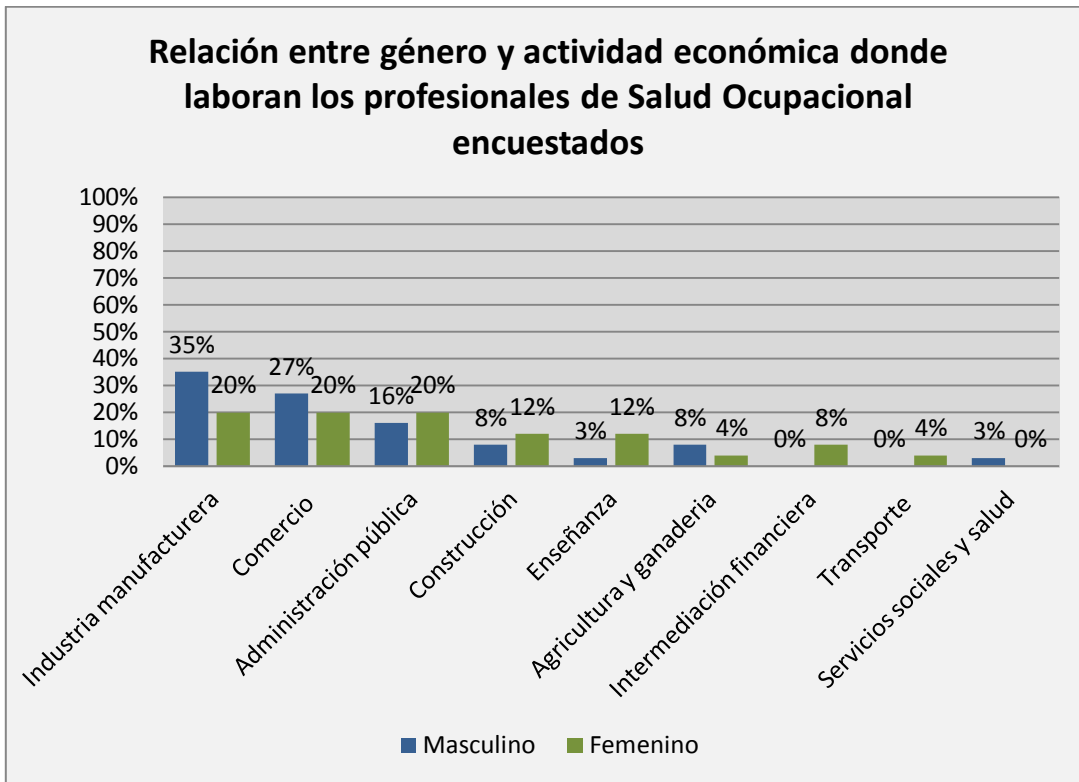
ocupacional de género masculino, y en el sector público se muestra una leve ventaja para profesionales de género femenino.

Gráfico 6



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

Gráfico 7



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

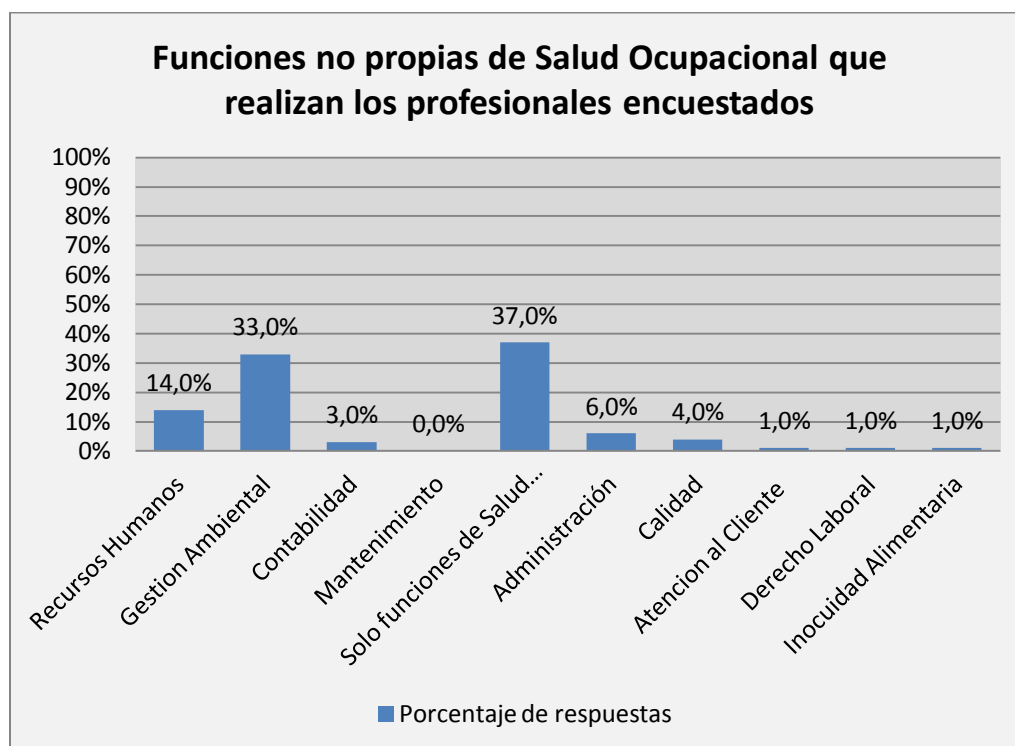
Los resultados muestran que en la actividad industrial, es donde se contratan mayor cantidad de profesionales en Salud Ocupacional de género masculino, pues allí se encuentra el 35% de ellos, seguido de la actividad de comercio con un 27%, administración pública con un 16%, construcción y agrícola ganadero con 8% cada uno, 3% en el sector comercial y otro 3% corresponde a profesionales que laboran en actividades ajenas a Salud Ocupacional.

En cuanto a profesionales de género femenino la mayor contratación de profesionales se da en la actividad industrial, administración pública y comercio con 20% cada uno, seguido de la actividad de construcción y enseñanza con 12%, con 8% se encuentra la actividad de intervención financiera y con 4% la actividad de transporte.

Existe un dominio del sector industrial en cuanto a la contratación de profesionales en Salud Ocupacional, representado en el 29% de los profesionales contratados, seguidos de la actividad de comercio con 24% y la administración pública 18%.

Se contratan más profesionales en salud ocupacional en la actividad industrial, administración pública y comercio.

Gráfico 8



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013

Gráfico 9

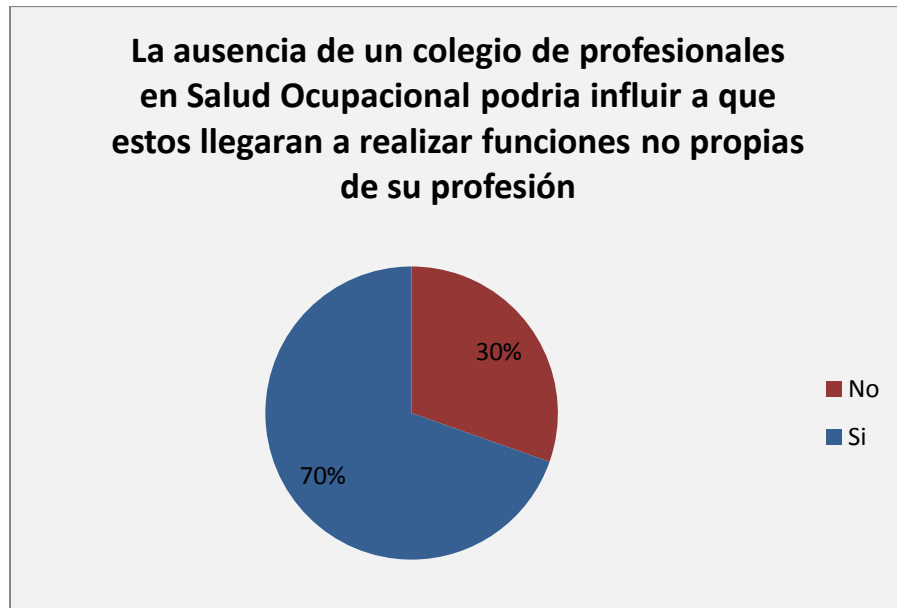


Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013

Los resultados revelan que el 63% de los profesionales en salud ocupacional encuestados realizan otras funciones en sus empresas o instituciones, además de las de Salud Ocupacional y el 37% indicó que solo realiza funciones propias de Salud Ocupacional. Además se evidenció que entre los profesionales que realizan otras funciones aparte de las de Salud Ocupacional existe un dominio de las funciones ambientales y de recursos humanos.

Estableciendo la relación entre género y profesionales que realizan funciones aparte de las de salud ocupacional se obtiene que en el caso de funciones de ambiente 59% de profesionales de género masculino realizan esta función, contra un 41% de profesionales de género femenino. En el caso de recursos humanos se conoció que 17% de los profesionales de género masculino realizan esta función, contra 29% de profesionales de género femenino

Gráfico 10



Fuente: Encuesta empleabilidad de Profesionales en Salud Ocupacional por género, 2013.

Se solicitó el criterio de la población encuestada referente a que si la falta de un colegio de profesionales de Salud Ocupacional ocasiona que empresas o instituciones utilicen a estos profesionales para realizar otras funciones no exclusivas de la profesión. Sobre esta pregunta 70% de los encuestados indicaron que sí afecta y 30% indicó que no afecta.

Conclusiones

Una vez finalizado el presente estudio y como resultado de los datos obtenidos mediante la encuesta realizada a la muestra de profesionales en Salud Ocupacional laboralmente activos se concluye que:

Al cuantificar la empleabilidad de profesionales de Salud Ocupacional en las principales actividades económicas del país, se logró identificar que la mayor empleabilidad para profesionales en salud ocupacional se da en el sector privado, propiamente en la actividad industrial, en la cual se evidenció que existe mayor contratación de profesionales de género masculino.

Según el tiempo promedio que tardaron en obtener su primer empleo como profesionales en Salud Ocupacional, se conoció que profesionales de género masculino son contratados con más rapidez que profesionales de género femenino. Donde se evidenció que en menos de un año posterior a graduarse 87 % de los profesionales en Salud Ocupacional de género masculino ya se encontraban laborando, mientras que para el mismo periodo de tiempo posterior de graduarse solo el 65% de profesionales de género femenino se encontraban laborando.

Conociendo las funciones que profesionales en salud ocupacional realizan en sus empresas o instituciones, se determinó que el 63% de estos profesionales además de las funciones propias de Salud Ocupacional realizan otras funciones fuera de su área de competencia, donde las funciones de ambiente y recursos humanos fueron las que predominaron, existiendo mayor cantidad de profesionales de género masculino que realizan otro tipo de funciones además de las de salud ocupacional.

Bibliografía

Malvezzi, S. (2002). La formación del emprendedor. Documento presentado en el. Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2001). El desarrollo de la aptitud para el empleo o la formación para la empleabilidad. Recuperado de http://www.cinterfor.org.uy/public/spaniah/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_trab/

Obando Hidalgo I, (2012). La empleabilidad y la compatibilidad del perfil de los Profesionales en salud ocupacional con las necesidades del mercado laboral. (Seminario de graduación, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología). Recuperado de <http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/041630.pdf>

Rojas Pichardo G. (2012). Oportunidad de empleo para los y las profesionales en el campo de la Salud Ocupacional que no tienen experiencia laboral una vez concluidos sus estudios. (Seminario de graduación, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología). Recuperado de <http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/041629.pdf>

Chacón Quirós V. (2012).Desafíos para potenciar la promoción laboral de las profesionales en salud y seguridad ocupacional, en el marco de la igualdad y equidad entre los géneros. (Seminario de graduación, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología). Recuperado de <http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/041631.pdf>

Vega Pineda J. (2012). Estudio acerca del impacto en el ejercicio profesional de los egresados de Bachillerato y Licenciatura En Salud Ocupacional de ULACIT por la ausencia de un colegio profesional en Costa Rica. (Seminario de graduación, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología). Recuperado de <http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/044248.pdf>

OIT. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres repaso de las teorías. Revista internacional del trabajo. 116 (3). 345-370