



Relación entre el género y salario de los profesionales en Salud Ocupacional con el panorama del mercado laboral

Adriana Mora Aguilar, rmoraa032@ulacit.ed.cr.

Resumen

La presente investigación describe la situación actual en la remuneración de salarios mínimos (de acuerdo con los montos establecidos por el Ministerio de Trabajo) que reciben las personas profesionales que ejercen la salud ocupacional en diferentes sectores laborales en Costa Rica. Lo anterior con la finalidad de que se pueda determinar si el salario que brinda el mercado laboral tiene alguna influencia de las siguientes variables: grado académico, género, experiencia laboral y sector público y privado.

La investigación sigue un enfoque metodológico de carácter descriptivo, se contó con la participación de una muestra de 114 personas que poseen una variedad de grados académicos (Diplomado, Bachillerato y Licenciatura), universidades (ULACIT, TEC Y UTN) donde estudian o son egresados y que en mayor proporción se encuentra trabajando. Se recolecta y estudia la información por medio de la encuesta enviada por la herramienta *Survey Monkey* a la población meta.

Los hallazgos principales del trabajo de investigación radican en la influencia que ejerce en la relación género y salario, la participación de los factores experiencia, grado académico y sector laboral.

Palabras Clave

Salud Ocupacional, Género, Salario Mínimo, Experiencia y Sector laboral.

Abstract

This research describes the current situation in the minimum wage compensation (according to amounts established by the Ministry of Labour) received by Occupational health professionals working in different occupational labor sectors in Costa Rica. The aim determines if the salary offered manifests the influence by the labor market according to the presence of variables such as degree, gender, work experience and public and private sector.

The research follows a descriptive methodological approach, is attended by a sample of 114 people who have a variety of degrees (diploma, undergraduate and graduate), universities (ULACIT, TEC and UTN) which they study or have graduated and greatest proportion is working. It collects and analyzes the information through the survey sent by the tool Survey Monkey to the target population.

The main findings of the research lies in the influence of gender in the relationship wages, factor shares experience, academic degree and labor.

Key word

Occupational Health, Gender, Minimum Wage and Labor Sector Experience

1. Introducción

La carrera de Salud Ocupacional se encuentra en un período de auge en Costa Rica, debido a que se cuenta con la presencia de múltiples empresas de capital extranjero, especialmente norteamericanas, cuya tendencia en materia de estándares de seguridad promueve la cultura de prevención y reducción de accidentes (Chaves,2008).

De igual forma se cuenta con legislación que fomenta la inclusión de profesionales de la carrera, por ejemplo la ley sobre riesgos del trabajo N° 6227 que en su artículo 268 indica que las empresas donde laboren más de 10 personas se establecerá una comisión de salud ocupacional y el código de trabajo que detalla en el artículo 300 la obligación de la existencia de una oficina o departamento de salud ocupacional para toda empresa que cuente con más de 50 empleados (Portilla, 2013). En otras palabras se respalda la participación del profesional en el campo laboral y sus diferentes actividades.

No obstante partiendo del hecho de que la carrera sí presenta una alta demanda, no todo es color de rosa para el profesional, ya que lastimosamente en términos de regulación salarial son limitados los entes de ayuda que luchan por el ámbito de la Salud Ocupacional. Únicamente existe el Colegio de Ingenieros Tecnólogos que incluye la Asociación de Ingenieros en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental (AISHLA) el cual vela porque se cumpla las tarifas de honorarios profesionales establecidas para sus agremiados.

Lo anterior evidencia una deficiencia para los restantes profesionales que no pertenezcan a este colegio (graduados de otras universidades diferentes del Instituto Tecnológico de Costa Rica). Ya que están inmersos en una situación de incertidumbre al optar por un puesto de trabajo y de la posibilidad de que ocurran irregularidades con la escala salarial que establece el ministerio de trabajo.

Por esa razón, este estudio pretende abordar la situación actual del profesional que se encuentra laborando en Salud Ocupacional y de cómo hay variables que influyen en la remuneración. De esa forma se beneficia a los estudiantes y egresados para que conozcan características de las demandas reales del mercado y no por el contrario la expectativa que se lleva de recibir ciertos rangos salariales de acuerdo con el grado académico o experiencia profesional.

Es importante entender lo anterior, ya que a veces se tiende a crear suposiciones relacionadas con los anteriores factores y de cómo la población joven desea competir en igualdad con la población de mayor edad o bien la influencia entre géneros y es ahí específicamente donde la balanza recae en las necesidades de la empresa demandante.

El estudio sigue una metodología, que inicialmente consta de la revisión bibliográfica que brinda las bases del tema de investigación y se establecen los objetivos y pregunta de investigación que delimitan el alcance del proyecto.

Posteriormente se creó la herramienta de evaluación (encuesta) para la cual se utilizó como base el análisis de las variables, dividiéndolas por secciones de información personal y características específicas laborales. Finalmente se obtuvo los resultados y se da un análisis de los hallazgos principales que permitan responder la interrogante planteada.

2. Revisión de literatura

Para Bonan y Guzmán (2009) el género es la construcción cultural de la diferencia sexual; expresando el modo con que la cultura elabora la diferencia sexual, manifestándose en prácticas, ideas, actitudes, etc. Lo cual expresa la influencia de la cultura con el género y como a su vez se refleja en una sociedad que fabrica ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.

Scott (1996, citado por Tuñón, 1994), afirma que el género como categoría social es impuesta sobre un cuerpo sexuado, producto de la elaboración simbólica de la diferencia sexual entre hombres y mujeres. Asimismo, el género es también un elemento constitutivo de las relaciones sociales, generando peculiares relaciones de dominación y subordinación entre hombres y mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad.

Lo anterior ejemplifica que la identidad del género se construye por 2 procesos básicos: el reconocimiento de la diferencia sexual, que opera durante la infancia estructurando psíquicamente a los individuos y la identificación en el género, cuya simbolización de esa diferencia estructura culturalmente (Lamas, 1992, citado por Tuñón, 1994).

Cuando se hace referencia al rol del género en el ámbito laboral, se evidencia que existen diferencias marcadas por elementos culturales, sociales y fisiológicos.

En la parte fisiológica se denota el factor de la capacidad reproductiva, esta se vincula de mayor forma a la mujer por sus responsabilidades familiares con la maternidad. Estas ideologías han sido punto de disputa en materia de igualdad, ya que existen puntos grises que caractericen condiciones de equidad para las mujeres en referencia a la división sexual del trabajo al interior del hogar. (Pautassi, 2009).

Por otro lado, los elementos culturales y sociales han sido establecidos de la mano con las oportunidades en el marco laboral, el cual presenta

segmentación, diferencias de ingresos y jerarquías masculinas que intervienen a la hora de ocupar puestos laborales. Estos factores se han construido históricamente por una sociedad patriarcal que se basa en el sometimiento de la mujer y la dominación del hombre (Facio, 2002).

Además es importante rescatar el pensamiento de Fernández y Valdés (2006): “la igualdad se opone a los privilegios y a la discriminación, mientras la diferencia se opone a la semejanza, y el desarrollo democrático se ha basado en la eliminación de la lógica del privilegio en favor de la igualdad”.

Por ende, aunque existan diferencias marcadas en materia de género, en el sector laboral perduran las leyes y garantías que buscan la igualdad tanto para mujeres como hombres.

Como complemento el término mercado laboral posee un significado que se relaciona con la balcanización, dualización y segmentación en materia de dinamismo y constante evolución.

Ibáñez (1999) detalla que los conceptos anteriores han sido intercambiables, pues está de acuerdo en discutir una suposición básica de la teoría económica clásica: la ley de la oferta y la demanda. Los críticos de esta ley infieren que ocurre una falla cuando se omite que el mercado laboral en el que está inmersa una persona es distinto al de otra, es decir operan lógicas distintas a la del juego oferta y demanda de horas de trabajo y salario.

Es una realidad que los mercados laborales varían según la categoría laboral; que a nivel general presentan variables jerárquicamente ordenadas, cualificaciones estipuladas para el puesto, niveles educativos exigidos y diferentes tejidos empresariales (Ibáñez 1999).

Esto dirige a una clasificación de categorías ocupacionales más frecuentes que incluyen las de profesionales, técnicos, directivos, administrativos, de ventas, cualificados y no cualificados (Ibáñez 1999, citado por Form 1976).

Lo anterior se puede comparar con la realidad de la Salud Ocupacional en Costa Rica, la cual incluye puestos de supervisión, servicios profesionales, agentes de ventas y mercadeo de equipos de protección personal, encargados de departamentos y gerencias, evidenciando una amplia gama de categorías laborales para la carrera.

En materia de remuneración y salario la legislación laboral costarricense, específicamente en el código de trabajo, expone algunas definiciones de interés para orientar los enfoques del estudio:

“Como por ejemplo “salario”, que es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, según Artículo 162, Código de Trabajo (2003). Es significativo hacer la aclaración del término “salario mínimo”, que es aquel que cubre las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”. (Alfaro, 2012, p. 5)

También el artículo 167 del código de trabajo estipula que “para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo”. Su alcance se basa en el principio de igualdad direccionado “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.” Con la obligación de no poder establecer diferencias por consideración de la edad, sexo o nacionalidad.

Aunque en términos de remuneración la carrera de Salud Ocupacional carece de una categoría específica. El Ministerio de Trabajo determina una serie de montos que se rige por la siguiente clasificación de salarios mínimos:

Salarios Mínimos		
Sigla	Significado	Monto
TNC	Trabajador no Calificado	¢ 8.416,72
TSC	Trabajador Semicalificado	¢ 9.164,03
TC	Trabajador Calificado	¢ 9.340,79
TE	Trabajador Especializado	¢ 11.194,82
TNCG	Trabajador no Calificado Genéricos	¢ 251.191,19*
TSCG	Trabajador Semicalificado Genéricos	¢ 270.579,90*
TCG	Trabajador Calificado Genéricos	¢ 284.683,77*
TMED	Técnico Medio Educación Diversificada	¢ 303.137,69*
TEG	Trabajador Especializado Genéricos	¢ 324.850,54*
TEdS	Técnico de Educación Superior	¢ 373.583,85*
DES	Diplomados de Educación Superior	¢ 403.484,51*
Bach	Bachiller Universitario	¢ 457.646,94*
Lic	Licenciado Universitario	¢ 549.195,15*
TES	Trabajador Especialización Superior	¢ 17.373,23
*Salario mensual. El que no tiene ninguna indicación, está por jornada ordinaria.		

Fuente: Ministerio de trabajo y seguridad social, Índice salarial primer trimestre 2013.

De igual forma en materia de organizaciones que regulen el monto de salario de los profesionales en salud ocupacional, está el Colegio de Ingenieros Tecnólogos que detalla una serie de honorarios profesionales establecidos para sus agremiados (en este caso los ingenieros en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental).

Hora profesional	¢ 23411,05	La Gaceta N°134 Julio del 2012
Valor (I)	¢ 22500	La Gaceta N°134 Julio del 2012
Valor (I) topografía	¢ 24,00	La Gaceta N°230 Noviembre del 2010

Fuente: Colegio de ingenieros tecnólogos, Hora profesional.

Esta institución comparte los mismos montos de salarios mínimos que establece el ministerio de trabajo para el grado de Bachillerato y Licenciatura.

No obstante, no se debe dejar de lado que los grados académicos aplicables para los profesionales de la carrera, incluyen el técnico medio en educación diversificada (impartido en colegios técnicos de todo el país) , las modalidades impartidas en Instituto Nacional de Aprendizaje (Supervisor(a) en Salud Ocupacional, Prevencionista en Salud Ocupacional y Técnico en Salud Ocupacional), además de las universidades que imparten el grado de Técnico en Salud Ocupacional (Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Universidad técnica nacional, Colegio Boston y otros institutos de enseñanza).

Consecuentemente resulta importante valorar el tema de la empleabilidad y como se refleja para la población actual de la carrera de salud ocupacional.

Para referenciar lo anterior, el estudio realizado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) en el 2010 detalla lo siguiente:

1. La Salud y Seguridad Ocupacional está ubicada en las carreras con el 100% de personas graduadas y ejerciendo la profesión laboralmente.
2. El 70,2% de los profesionales se encuentra trabajando en jornada laboral tiempo completo.
3. El 36.9% trabaja para el sector público y el 28,9% al sector privado.
4. Las categorías de puesto que desempeñan el 56,58% labora como subordinados y el 24,79% ocupa puestos de mandos o jefaturas.

El estudio del CONARE compara por género el salario que recibe por jornada de tiempo completo, para las mujeres ronda una media de 600.000.00 a menos de 800.000.00 colones y para los hombres, la media ronda 1.000.000.00 a menos de 1.500.000.00 colones. (Citado en tesis no publica por Alfaro, 2012)

3. Metodología

Pregunta de investigación

La investigación se dirige a determinar ¿influyen los factores de grado académico, género, experiencia laboral y sector público y privado en la remuneración que recibe los profesionales en salud ocupacional?

Descripción del problema

En Costa Rica la Salud Ocupacional es una carrera que se encuentra en evolución y crecimiento constante favoreciendo el panorama en el mercado laboral. Todo eso gracias a que se cuenta con legislación que exige la integración del profesional en salud ocupacional en los centros de trabajo.

No obstante presenta oportunidades de mejora en las regulaciones salariales, pues se evidencia que al no existir colegio profesional que acepte a todos los profesionales graduados en universidades públicas y privadas en los diferentes grados de la carrera (Licenciatura, Bachillerato y Diplomados) las brechas salariales que estipula el mercado laboral actual presenta irregularidades de acuerdo a los montos establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Lo anterior resulta de gran interés para todos los profesionales en esta área para conocer la realidad nacional y como se ajusta a las necesidades y garantías que merece cada trabajador.

Objetivo General

- Establecer la relación entre género y salario de los profesionales en Salud Ocupacional.

Objetivos específicos

- Identificar las variables que intervienen en materia de género y salario para las personas profesionales de Salud Ocupacional en el sector público y privado de Costa Rica.

- Analizar la información de las variables en materia de género y salario de acuerdo a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de análisis.
- Identificar la tendencia actual en materia de género para la población trabajadora en Salud Ocupacional.

Tipo de Investigación

El estudio posee un enfoque cualitativo y cuantitativo con carácter descriptivo, ya que se detalla por género el panorama de remuneración para el profesional en Salud Ocupacional considerando la influencia de factores como grado académico (Licenciatura, Bachillerato y diplomado), experiencia y sector laboral (público y privado).

Se utiliza la evaluación y análisis de las respuestas brindadas por los encuestados para caracterizar los resultados que buscan responder la pregunta de investigación.

Estrategia metodológica

El esquema a seguir para esta investigación involucra primeramente el planteamiento de un problema, para el cual se realiza una investigación bibliográfica para delimitar el alcance del estudio.

Posteriormente se establecieron las variables y objetivos a estudiar, para que mediante la aplicación de la herramienta de la encuesta se recopilen los resultados y finalmente analizar las respuestas para establecer las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Muestra

La muestra seleccionada para el estudio fue de 114 personas que son estudiantes activos y egresados de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), Universidad Tecnológica de Costa Rica (TEC) y Universidad Técnica Nacional (UTN).

Es importante mencionar que no existe un registro exacto de cuantos profesionales existen a nivel nacional, esto representa una limitante al estudio.

Tasa de Respuesta de la Muestra

En total se evidencia una tasa de respuesta con un 75% que corresponde a 85 personas que completaron la totalidad de las preguntas de la encuesta.

Instrumentos de estudio

Se desarrolla una encuesta como instrumento para recopilar la información esencial del estudio, esta se conforma por una serie de preguntas cerradas y abiertas, en las que se le detalla al encuestado la pregunta de forma tal que pueda contestar de acuerdo con su percepción y evitar direccionar la respuesta.

Se utilizó la herramienta *Survey Monkey* para la aplicación de la encuesta, esta se envía por vía de correo electrónico a los usuarios, la aplicación le brinda un enlace a la persona para que pueda llenar el sondeo.

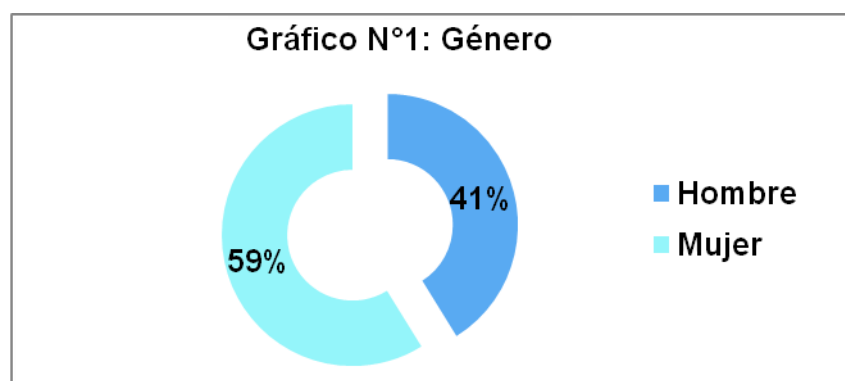
El programa de *Survey Monkey* sintetiza de forma global los resultados de todas las personas que ingresan los datos de la encuesta y desarrolla un resumen mediante tablas y gráficos de las respuestas por cada pregunta.

Lo anterior resulta de gran ayuda para el investigador que cuenta con la ayuda de la herramienta y le permite tener un uso racional del tiempo invertido en la generación a mano del resumen de los resultados de las encuestas.

4. Análisis de los resultados

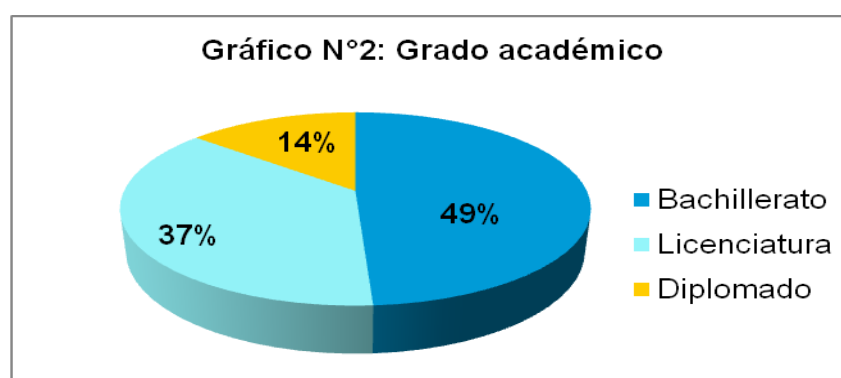
Los siguientes resultados corresponden a la encuesta aplicada a las 85 personas relacionadas con la carrera de la salud ocupacional. Seguidamente se detalla los hallazgos más relevantes:

I. Preguntas sobre información personal



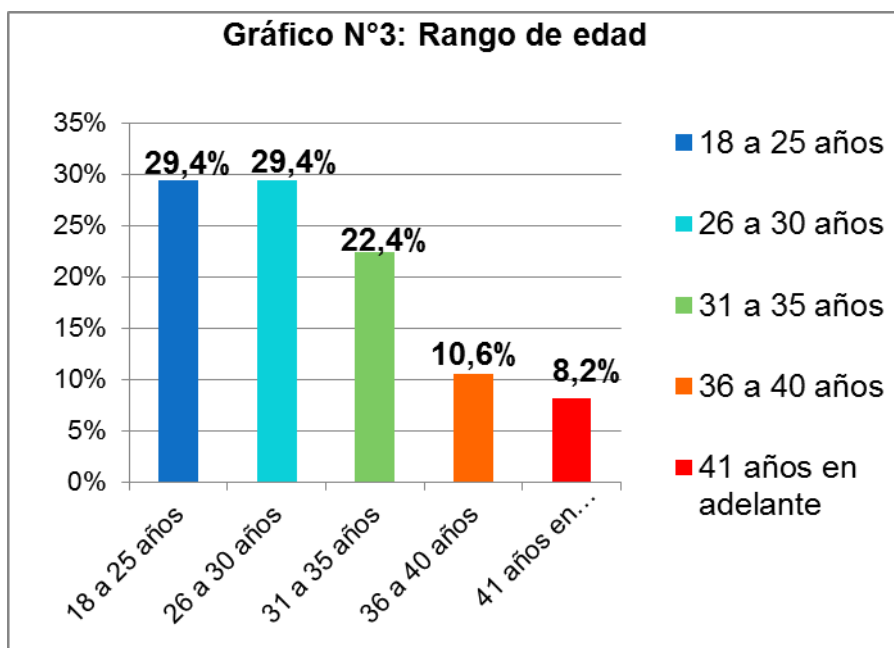
Fuente (Mora, 2013).

En cuanto a las preguntas sobre información personal específica, se detalla que el 59% de los encuestados es de género femenino y el restante 41% es masculino.



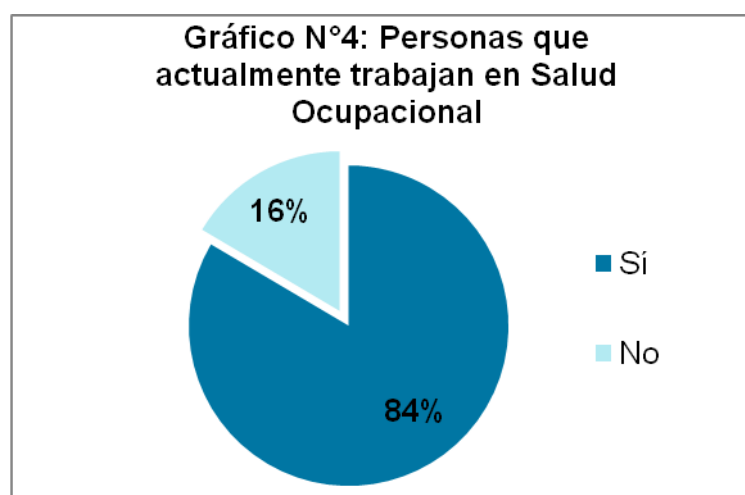
Fuente (Mora, 2013).

En el gráfico N°2 se observa que el 49% de los encuestados posee el grado académico de Bachillerato, el 37% Licenciatura y en menor cantidad el 14% con el Diplomado.



Fuente (Mora, 2013).

Referente a la gráfica N°3 se evidencia que los rangos de edad de los encuestados que predominan son los de 18 a los 25 y el de 26 a 30 años con un 29,4% cada uno y el de menor presencia es de 41 años en adelante con tan solo el 8,2%.



Fuente (Mora, 2013).

El gráfico N°4 denota que el 84% de los participantes es trabajador actual en el área de la salud ocupacional y solamente el 16% no se encuentra laborando. Es decir en número globales los participantes forman parte activa del sector laboral.

II. Características del trabajador en el ámbito de salud ocupacional

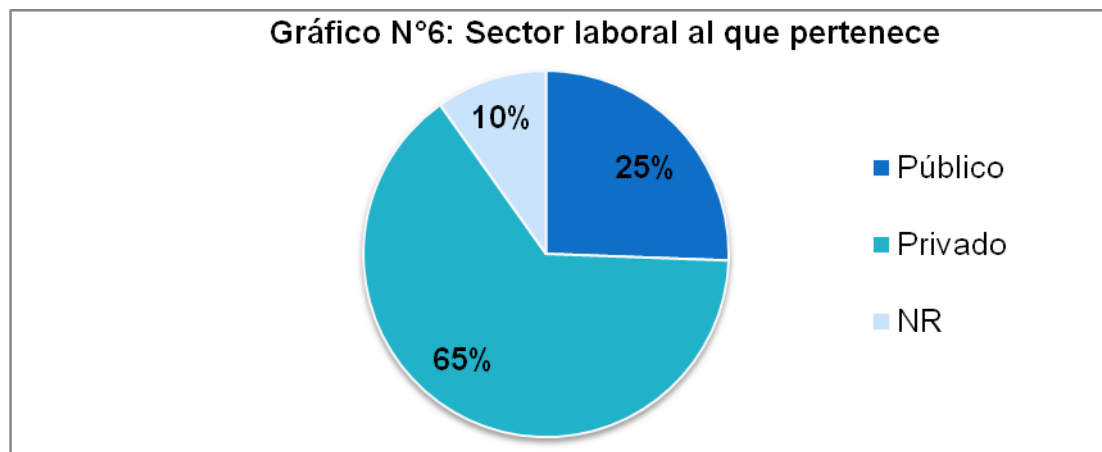


Fuente (Mora, 2013)

El gráfico N°5 demuestra que la actividad económica a la que pertenecen los encuestados con mayor afluencia son los sectores industria 22,4%, construcción 16,5% y otro 15,3%.

Evidenciando que en el país se cuenta con la existencia de un amplio mercado laboral con diversos sectores para el profesional en Salud Ocupacional.

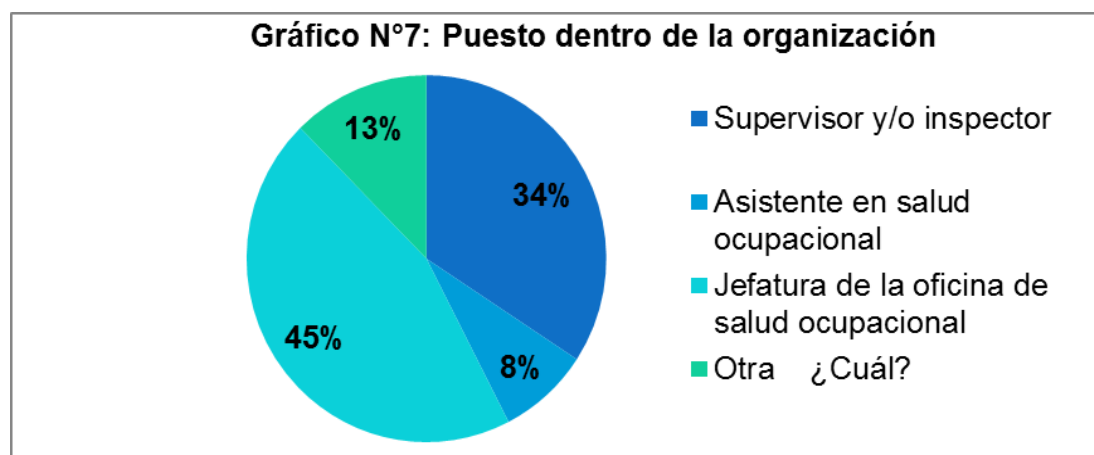
Además los encuestados que laboran en el sector "otros", pertenecen principalmente al sector público, sector educación, operaciones portuarias, aviación, entre otros.



Fuente (Mora, 2013).

En la gráfica anterior se destaca que el 65% de los encuestados labora para el sector privado, el 25% pertenece al sector público y el restante 10 % no respondió la pregunta.

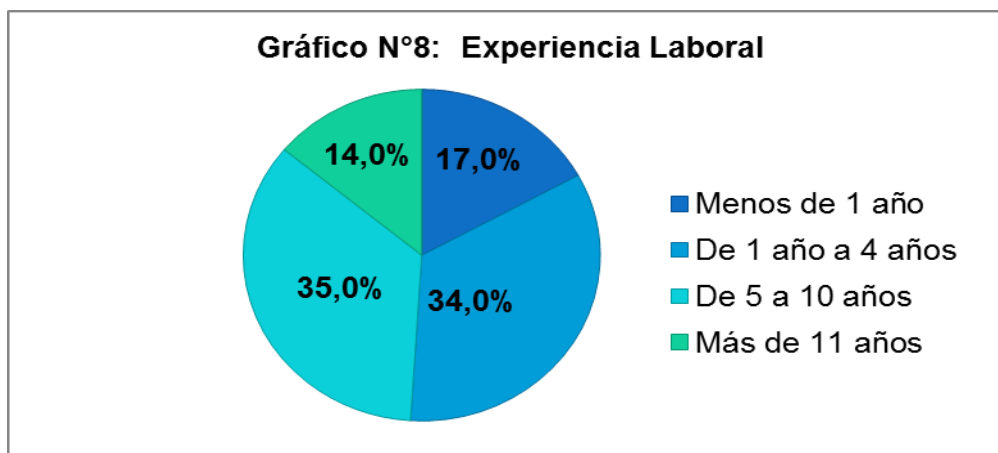
Se infiere a partir de lo anterior que la afinidad del sector privado proviene de la presencia de empresas transnacionales que poseen altos estándares de seguridad y por el mercado dinámico del sector construcción.



Fuente (Mora, 2013).

Con respecto del tipo de puesto que ocupa actualmente dentro de su organización el 45% de los encuestados corresponde a jefaturas de la oficina en Salud Ocupacional, el 34% es supervisor y/o inspector, el 8% es asistente en Salud Ocupacional y el 13% tiene otro puesto.

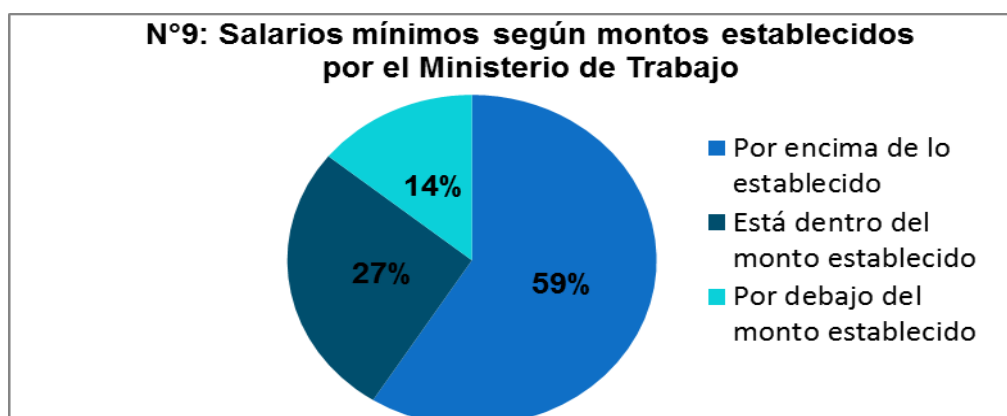
Cabe destacar que en otros, hay puestos de profesionales que se dedican a otra carrera como complemento de la profesión en Salud Ocupacional, brindar capacitaciones y trabajos de consultoría o asesorías.



Fuente (Mora, 2013)

El gráfico N°8 enfatiza los diferentes rangos de experiencia adquirida por el encuestado, de los cuales el 35% presenta de 5 a 10 años, le precede de cerca el 34% con 1 a 4 años y en tercer lugar el 17% con menos de 1 año. Además el rango de encuestado con experiencia mayor a 11 años pertenece al 14%.

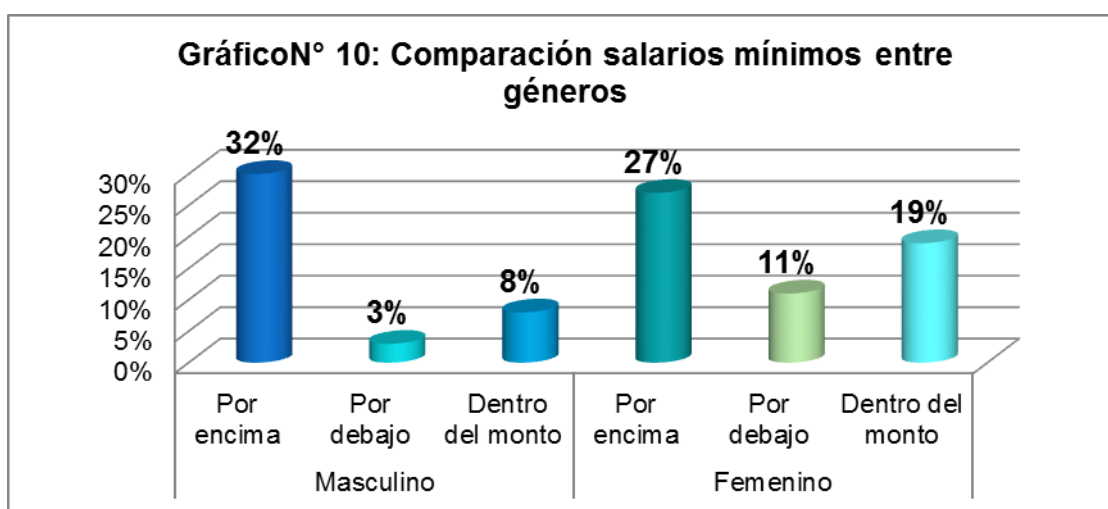
A nivel general la mayoría de los encuestados que forman parte del sector laboral poseen una buena cantidad de años en experiencia, lo cual influye positivamente en la gestión de salud ocupacional que manejen en sus respectivas empresas.



Fuente (Mora, 2013).

En referencia a los datos indicados sobre la lista de salarios mínimos según el grado académico del Ministerio de Trabajo, el 59 % evidencia que se encuentra en un nivel superior a lo establecido y por el contrario el 14% está por debajo del monto establecido.

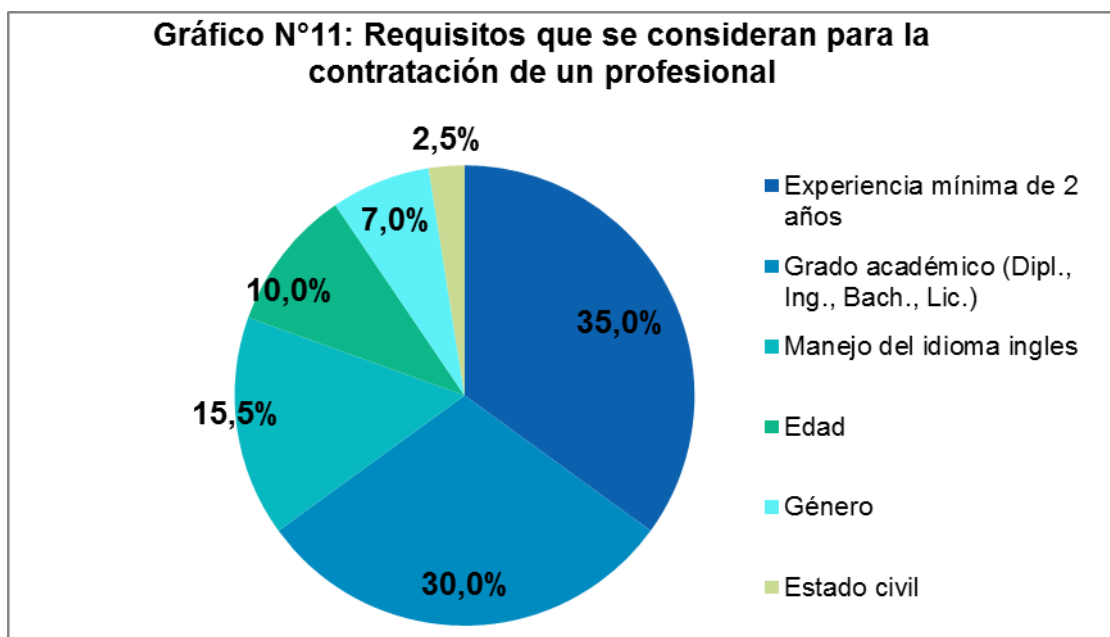
Los datos anteriores se relacionan con la experiencia laboral y grado académico de los encuestados que oscilan de 1 a los 10 años y Bachillerato y Licenciatura.



Fuente (Mora, 2013).

En materia de género se aprecian diferencias de acuerdo con los montos de salarios mínimos, el 32% de las personas masculinas posee un salario por encima de lo establecido por el Ministerio de Trabajo y el 3% recibe un salario por debajo del monto, consecuentemente se detalla que por el contrario el género femenino recibe en un 27% el salario por encima del monto y el 11% lo percibe por debajo de lo establecido.

En el apartado de rangos salarios mínimos dentro del monto el femenino supera al masculino con el 19% versus el 8%, lo anterior debido a que se cuenta con una mayor participación en la encuesta.



Fuente (Mora, 2013).

En materia de características que se consideran actualmente para la contratación de personal, los participantes manifiestan que los principales a considerar son la experiencia mínima de 2 años con un 35 % y el grado académico con el 30 %, le precede el manejo del idioma inglés con el 15,5% y en menor cantidad la edad, género y estado civil.

Lo anterior adquiere relevancia para las pretensiones personales, debido a la forma en cómo indirectamente influye en el proceso de contratación.

5. Conclusiones

Se origina una serie de conclusiones producto del análisis de los resultados que pretenden demostrar si influyen los factores de grado académico, género, experiencia laboral y sector público y privado en la remuneración que recibe los profesionales en salud ocupacional.

En cuanto al grado académico es importante detallar como la mayoría de los encuestados cuenta con su título de Bachillerato y seguido muy de cerca por el grado de Licenciatura, por ende existe una preparación que respalda el conocimiento y aptitudes del profesional que se encuentra laborando actualmente.

Además se evidencia que el segmento de los encuestados que posee entre 18 y los 25 años posee una experiencia que ronda entre 1 a 4 años, es decir la carrera de Salud Ocupacional promueve la inserción laboral y la población joven es consciente de lo anterior demostrando su participación en el mercado laboral.

También es favorable el panorama del segmento de los encuestados que están entre los 26 y 30 años respectivamente, para los cuales se amplía el rango de experiencia de 1 a los 10 años, reafirmando la integración de jóvenes profesionales de salud ocupacional en los centros de trabajo.

El sector laboral que prevalece en este estudio es el privado, debido a que las actividades económicas vinculadas a este sector como la industria, construcción, sector salud, administración y asesorías son a las que pertenecen en mayor proporción los encuestados.

En materia de remuneración de acuerdo con lo que establece el Ministerio de Trabajo de acuerdo con el grado académico se aprecia que existen diferencias que favorecen al género masculino. Además se observa como el sector

público brinda para el 52.6% de los encuestados que forman parte de este ámbito salarios por encima de los montos estipulados.

Por el contrario el sector privado evidencia que para la población más joven de los 18 a los 25 se pagan salarios por debajo de lo establecido para el grado académico que poseen y en mayor proporción las afectadas son mujeres.

El género masculino si bien recibe en la mayoría de los encuestados un salario por encima de lo estipulado y que pertenecen en su totalidad al sector privado, que determina la influencia del factor la experiencia que oscila para este grupo entre los 5 a 10 años y por encima de los 11 años,

El género femenino presenta mayor afinidad a obtener el salario dentro del rango, aunque presenta características similares en rangos de años de experiencia y grado académico con relación al género masculino estudiado.

El estudio detalla que las mujeres superan a los hombres en ocupación laboral, por ende es importante considerar que la carrera de salud resulta demandada en gran forma por el género femenino y consecuentemente en materia de igualdad de oportunidades tiende a representar oportunidades de equidad e inclusión para la población femenina de nuestro país.

6. Bibliografía

Alfaro Delgado, K. (2012). *Análisis situacional de las diferencias en los esquemas salariales entre los profesionales en Salud Ocupacional, en el marco de la empleabilidad*. Tesis de Licenciatura no publicada. ULACIT, San José, Costa Rica.

Bonan, C y Guzmán, V. (2009). *Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder*. Recuperado de <http://www.cem.cl/pdf/aportes.pdf>

Colegio ingenieros tecnólogos. (2013). *Honorarios profesionales establecidos*. Recuperado de <http://www.citec.or.cr/tramites.htm>

Chaves, J. (2008). Ingenieros en Seguridad cuentan con alta demanda en el mercado laboral. *Informatec*, N°281. Recuperado de <http://www.tec.cr/prensa/Informatec/2008/setiembre%20II/n7.htm>

Facio, A. (2002). Engenerando nuestras perspectivas. *Revista Miradas*, Vol. 2 No 2. Recuperado de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/22806/1/articulo2_1.pdf

Fernández, M^a A., y Valdés, T. (2006). *Género y política: un análisis pertinente*. Revista política U de Chile, pp. 9-33. Recuperado de <http://www.revistapolitica.uchile.cl/index.php/RP/article/viewFile/17007/17730>.

Gutiérrez, I., Kikut, L., González, R., y Alfaro, X. (2012). *Seguimiento de la condición laboral de personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses*. Recuperado de <http://www.competitividad.go.cr/bibliotecaimages/documentos/EDUCACION%20SUPERIOR%20Y%20COMPETITIVIDAD.pdf>.

Ibáñez Pascual, M. (1999). *Genero y familia en la inserción laboral*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
http://books.google.co.cr/books?id=QMFR2kaYEgQC&pg=PA196&lpq=PA196&dq=libro+de+genero+laboral&source=bl&ots=gck5EW6DLU&sig=Sb_0KAaANVqJ-wDjs0sIEDBt6l&hl=es-419&sa=X&ei=HZidUfSfAZSa8wSn0ICAAQ&ved=0CFoQ6AEwCA#v=onepage&q=libro%20de%20genero%20laboral&f=false

Ministerio de Trabajo. Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1º de enero de 2013. Decreto Ejecutivo N°. 37397-MTSS.

Pautassi, C.L. (2005). *Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones*. Recuperado de http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Laura_Pautassi.pdf

Portilla Delgado, A. (2013). *Caracterización de las oficinas de salud ocupacional en el sector construcción, asociadas a la Cámara Costarricense de la Construcción (CCC)*. Tesis de licenciatura no publicada. ULACIT, San José, Costa Rica

