


# Empleabilidad y género: perspectivas y experiencias de profesionales en psicología graduados de la Universidad de Costa Rica<sup>1</sup>

*Employability and gender: perspectives and experiences of people professional in psychology graduates from the University of Costa Rica*

Stefanny Chaves Hernández<sup>2</sup> 

Jocksuan Córdoba Calderón<sup>3</sup> 

Kevin Oses Berrocal<sup>4</sup> 

## RESUMEN

En esta investigación interesa reconocer las desigualdades de género presentes en el mercado laboral y su impacto en profesionales de psicología. Se trata de un estudio con un enfoque cualitativo basado en un diseño de casos múltiples, en donde se realizaron entrevistas semiestructuradas para comprender las expectativas y experiencias de profesionales en este campo. Se realizaron entrevistas a un total de seis personas egresadas de la carrera de psicología de la Universidad de Costa Rica, utilizando un muestreo intencional que incluyó tanto a mujeres como hombres. Los resultados del estudio permiten comprender que las personas profesionales en psicología reconocen avances en la conciencia social sobre la discriminación de género en el ámbito laboral, pero siguen identificando desafíos como preferencias de género según el área laboral, acoso laboral, discriminación por embarazo y maternidad, así como limitaciones para las mujeres al acceder a cargos de jefatura en comparación con los hombres. En conclusión, el estudio revela una mayor concientización a nivel nacional sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral según la perspectiva de los participantes, no obstante, es crucial continuar promoviendo la igualdad de oportunidades y la implementación de medidas para abordar esta problemática de manera efectiva.

**Palabras clave:** empleabilidad, género, psicología, personas graduadas, Universidad de Costa Rica.

---

<sup>1</sup> Investigación realizada en el Módulo de Psicología de los procesos laborales II, Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, bajo la supervisión de la MSc. Harlen Alpizar Rojas. Correo electrónico: [harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr](mailto:harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr).

<sup>2</sup> Universidad de Costa Rica. Estudiante de Bachillerato y Licenciatura en Psicología, Alajuela, Costa Rica. Correo electrónico: [chaves.stefanny.her@gmail.com](mailto:chaves.stefanny.her@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1277-1556>

<sup>3</sup> Universidad de Costa Rica. Estudiante de Bachillerato y Licenciatura en Psicología, Alajuela, Costa Rica. Correo electrónico: [jocksuan2002@gmail.com](mailto:jocksuan2002@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7072-2975>

<sup>4</sup> Universidad de Costa Rica. Estudiante de Bachillerato y Licenciatura en Psicología, Alajuela, Costa Rica. Correo electrónico: [Kevin9e12@gmail.com](mailto:Kevin9e12@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5366-1109>

DOI: <https://doi.org/10.15517/wl.v19i2.60808>

Recepción: 23/01/2024 Aceptación: 20/06/2024

### ABSTRACT

This research focuses on the need to recognize the gender inequalities present in the labor market and their impact on professionals in the field of psychology. In addition, it aims to enrich the theoretical knowledge on employability and gender in the field, both nationally and internationally. The methodology employed consists of a qualitative approach based on a multiple case design, where semi-structured interviews were conducted, with the purpose of understanding the expectations and experiences of professionals in this field. In this sense, interviews were conducted with a total of six psychology graduates from the University of Costa Rica, using a purposive sampling that included both women and men. The results of the study allow us to understand that professionals in psychology recognize advances in social awareness of gender discrimination in the workplace, but they also identified challenges such as gender preferences according to the area of work, harassment at work, discrimination due to pregnancy and maternity, as well as limitations for women in accessing leadership positions compared to men. In conclusion, the study reveals a greater awareness at the national level of gender inequalities in the workplace according to the perspective of the participants, however, it is crucial to continue promoting equal opportunities and the implementation of measures to effectively address this issue.

**Key words:** employability, gender, psychology, graduated people, University of Costa Rica.

## Introducción

La empleabilidad es un tema crucial para cualquier profesional, incluyendo a las personas graduadas de psicología. Sin embargo, existe una brecha en la experiencia de hombres y mujeres en el campo laboral, donde se evidencia que, según la búsqueda de antecedentes, las mujeres enfrentan mayores desafíos. La relevancia de esta investigación consiste en la necesidad de identificar las desigualdades de género en el mercado laboral y cómo estas afectan también a personas profesionales en psicología. La investigación se basa en antecedentes teóricos y estudios previos sobre la discriminación de género en el mercado laboral, así como en la teoría de la discriminación salarial. La identificación del problema se centra en la necesidad de comprender las experiencias y percepciones de personas profesionales en psicología graduados de la Universidad de Costa Rica en relación con su empleabilidad y cómo se ven afectados por su género.

Esta investigación tiene como objetivo explorar las perspectivas y experiencias de los profesionales en psicología graduados de la Universidad de Costa Rica en relación con su empleabilidad y cómo se ven afectadas (o beneficiadas) por su género. Se presentarán diferentes fuentes tanto nacionales como internacionales sobre el tema de la empleabilidad y el género. Con la finalidad de conocer el contexto de este tema en Costa Rica y también ampliar

el conocimiento teórico basándose en las investigaciones que se han realizado a nivel internacional.

La evidencia de estudios previos realizados en Costa Rica como el de (Acción y Acción, [2020](#)), que señala desigualdades persistentes a pesar del cierre de la brecha educativa, y las investigaciones de (Solorzano, [2018](#)) y (Morales y Segura, [2018](#)), que resaltan la discriminación salarial y las brechas en el acceso y movilidad laboral, respaldan la relevancia de esta investigación. La exposición y comprensión de estas realidades nacionales contribuirán significativamente a la identificación de patrones y factores que limitan la empleabilidad de hombres y mujeres profesionales en psicología. En última instancia, esta investigación se justifica como un esfuerzo necesario para informar y abogar por cambios que fomenten la equidad de género en el ámbito laboral, específicamente en el campo de la psicología en Costa Rica.

Estas indagaciones muestran la situación actual de la empleabilidad y género a nivel nacional y permiten contextualizar el tema en el país e identificar cómo existen desigualdades significativas en el ámbito laboral entre hombres y mujeres en Costa Rica, lo que tiene implicaciones negativas para el bienestar económico y social de las mujeres. Las exploraciones en este tema han identificado brechas de género en términos de acceso, remuneración y condiciones laborales, así como discriminación salarial hacia las mujeres, ejemplo de esto, es el hecho de que para 2019 la tasa de participación laboral de mujeres era de un 28% menor a la participación laboral presentada por los hombres (Torres y Zaclicever, [2022](#)).

A partir de lo encontrado, esta investigación se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas a profesionales en psicología graduados de la Universidad de Costa Rica. Se utilizó un diseño de casos múltiples para analizar varias experiencias y entender la relación entre empleabilidad y género, identificando patrones comunes a través de un análisis comparativo de los datos obtenidos. En este estudio se realizó un muestreo intencional para seleccionar a las personas participantes que cumplieran con los criterios de selección previamente establecidos. Además, se incluyó tanto mujeres como hombres para tener una perspectiva más amplia y completa sobre el tema. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas para su análisis mediante un enfoque inductivo y un análisis de contenido. Se respetó la privacidad y confidencialidad de las personas participantes durante todo el proceso.

## Antecedentes

A continuación, se presentarán diferentes fuentes, tanto nacionales como internacionales sobre el tema de la empleabilidad y género, con el objetivo de conocer el contexto de este tema en Costa Rica y también lograr ampliar el conocimiento teórico basado en las investigaciones que se han realizado a nivel internacional.

### Nacionales

Los resultados del estudio determinaron que durante los años 2013 y 2016 se encontraron diferencias significativas entre los ingresos recibidos por hora, y que durante todos los años en los cuales se desarrolló la investigación las diferencias salariales favorecen a los hombres, donde las diferencias rondan entre 59.000 y 84.000 colones. En este estudio también se encontró que las mujeres poseen mejores dotaciones de capital humano y características de empleo, sin embargo, tienen las condiciones más desfavorables, lo que evidencia la existencia de discriminación hacia la mujer en el mercado laboral costarricense.<sup>5</sup>

En el caso de (Rodríguez y Segura, [2015](#))<sup>6</sup>, estas autoras realizan un estudio de nombre “¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?”. En esta investigación, se analiza cómo varía la diferencia en ingresos entre hombres y mujeres en Costa Rica a medida que se avanza en la escala salarial, con el propósito de identificar si las mujeres experimentan una mayor desigualdad en los estratos salariales superiores. El análisis realizado se basa en la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) aplicando regresiones de cuantiles a los datos obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2013.

El estudio de (Acción y Acción, [2020](#))<sup>7</sup>, se enfoca en analizar las brechas de género en el mercado laboral de Costa Rica, en términos de acceso, remuneración y condiciones laborales. Los autores utilizan datos de la Encuesta Nacional de Hogares para identificar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la participación en la fuerza laboral, la tasa de desempleo, la informalidad y la segregación ocupacional. Los resultados muestran que a pesar de que la

---

<sup>5</sup> Solorzano, Ariel. "Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica". *Informe de Estado de la Nación*, [2018](#).  
[https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2971/Discriminacion\\_salarial\\_motivo\\_genero.pdf?sequence=1](https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2971/Discriminacion_salarial_motivo_genero.pdf?sequence=1).

<sup>6</sup> Rodríguez, Mónica y Melina Segura. "Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?" (*Tesis Doctoral. Repositorio Kerwá*, [2015](#)).

<sup>7</sup> Acción, Patricia y María del Pilar Acción. "Brechas económicas de género en Costa Rica". (*Revista de Economía y Estadística* 56, n.º 2, [2020](#)) 45–74.

brecha de género en la educación se ha cerrado en gran medida, persisten desigualdades significativas en el ámbito laboral, lo que tiene implicaciones negativas para el bienestar económico y social de las mujeres.

Asimismo, el informe del Estado de la Nación presentado por (Solorzano, [2018](#))<sup>8</sup>, titulado “*Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica*” presenta una investigación en donde se examina la brecha y discriminación salarial presente entre hombres y mujeres ocupadas en el mercado laboral entre los años 2011 y 2017. Para este estudio se utilizó la técnica de Oaxaca-Blinder como método de descomposición utilizado para el análisis de diferencias de ingresos, y como insumos se utilizaron los datos de las Encuestas Nacionales de Hogares aplicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de manera anual, estos brindan información sobre los ingresos laborales de la población.

Por otra parte, el estudio “*Barreras del acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género*”, llevado a cabo por (Morales y Segura, [2018](#))<sup>9</sup> en Costa Rica, tuvo como objetivo principal identificar los factores que potencian o limitan el acceso o participación laboral, así como las características de la movilidad intersectorial de las personas empleadas en el mercado laboral, con un enfoque de género. Se recopiló datos mediante encuestas de hogares del INEC durante el período 2001-2017. Los resultados más destacados del estudio incluyen el aumento sostenido de la participación femenina en el mercado laboral en Costa Rica y la existencia de brechas significativas entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al mercado laboral y la movilidad intersectorial.

Aunado a lo anterior, (Solorzano, [2018](#))<sup>10</sup> por medio de la aplicación del modelo probit, el cual permite conocer las posibilidades de ser una persona empleada, tanto para hombres como para mujeres, considerando factores de empleabilidad, determinó que en Costa Rica se encuentran diferencias significativas propias de la estructura familiar que desfavorecen por completo a las mujeres, como el estar casadas, estar en unión libre, la presencia de niños y niñas pequeños, entre otros. Se concluye que estos factores reducen la posibilidad de

---

<sup>8</sup> Solorzano, Ariel. "Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica".( *Informe de Estado de la Nación*, [2018](#)).

<sup>9</sup> Morales, Natalia y Rafael Segura. "Barreras del acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género". ( *Estado de la Nación: equidad e integración social*, [2018](#)). [https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2972/Barreras\\_acceso\\_mercado\\_laboral.pdf?sequence=1](https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2972/Barreras_acceso_mercado_laboral.pdf?sequence=1).

<sup>10</sup> Solorzano, Ariel. "Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica".

empleabilidad de las mujeres, pero por el contrario estos mismos factores potencian las posibilidades de los hombres.

Por otra parte, (Torres y Zaclicever, [2022](#))<sup>11</sup> encontraron que en Costa Rica existió discriminación salarial por género entre 2001 y 2019. Se utilizó el instrumento de descomposición Oaxaca-Blinder para evaluar la discriminación salarial por motivo de género en el mercado laboral costarricense entre 2001 y 2019. Esta metodología permite analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las características personales y laborales de estas. Este período se destaca por la presencia de empresas multinacionales en el país, lo que aparentemente habría ayudado a mejorar las oportunidades laborales de las mujeres. Sin embargo, los resultados mostraron que los salarios de las mujeres costarricenses eran más bajos de lo que deberían haber sido debido a las inversiones en capital humano y los atributos del trabajo. Por lo que se concluyó que en Costa Rica persiste la discriminación salarial por razón de género.

Estos datos y los resultados de estudios nacionales permiten tener una perspectiva clara de las condiciones del mercado laboral en cuanto a la empleabilidad de las personas en relación con el género en los últimos años. Puntuando hacia evidentes brechas de desigualdad que limitan la inserción y la movilidad de las mujeres en el mercado laboral en Costa Rica.

## **Internacionales**

A continuación, se presentarán artículos internacionales sobre el tema de la empleabilidad y género. Con respecto a este tema, el estudio de (Mimbrero et al., [2016](#))<sup>12</sup>, titulado “*Empleabilidad social y género: Opiniones de personas desempleadas sobre la inserción social*” aborda el tema del género como (des)generador de empleabilidad, principalmente en cuanto a las posiciones de desigualdad entre hombres y mujeres. El estudio aplica el instrumento de cuestionario a una muestra total de 149 participantes, con el objetivo de identificar los posicionamientos que adoptan las personas desempleadas en cuanto a los factores que intervienen en la empleabilidad. Este estudio realizado desde una perspectiva de género considera en gran medida el nivel de ocupación de las mujeres como factor que condiciona su empleabilidad.

---

<sup>11</sup> Torres, Rebeca y Dayna Zaclicever. "Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente". (*Serie Comercio Internacional* 169, [2022](#)).

<sup>12</sup> Mimbrero-Mallado, Concepción, Joilson Pereira da Silva, Ana Guil-Bozal y Sara Vera-Gil. "Empleabilidad social y género: opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral". (*Revista de Estudios de la Administración Local y Autónoma*, [2016](#)).

El estudio concluye con que las mujeres mantienen en mayor medida un discurso redistribucionista, el cual hace referencia a una perspectiva orientada a la distribución equitativa de los recursos económicos de una sociedad, pero por otra parte, el posicionamiento integracionista está representado sobre todo por el grupo de hombres, el cual alude a un pensamiento promotor de la integración de los grupos o individuos en la sociedad, con base en la diversidad e inclusión para un mayor desarrollo.<sup>13</sup>

Sin embargo, desde un punto de vista teórico (Mimbrero et al., [2016](#))<sup>14</sup> destacan ciertos factores que restringen la participación de las mujeres en el mercado laboral. Estos incluyen las responsabilidades familiares que reducen la disponibilidad de las mujeres para empleos a tiempo completo, así como los roles que desempeñan como cuidadoras de personas dependientes y la carga adicional de tareas domésticas. Además, existe una desvalorización de los sectores ocupacionales en los que predominan las mujeres, así como obstáculos para acceder a mejores puestos de trabajo y una mayor prevalencia de empleo precario. Aunado a esto, son quienes suelen enfrentar mayores índices de contratos temporales a tiempo parcial y salarios más bajos en comparación con los hombres.

Por otra parte, la investigación de (Mengual et al., [2016](#))<sup>15</sup>, se enfoca en analizar la influencia del género en la empleabilidad de jóvenes con y sin empleo en España. Los autores utilizan una metodología cuantitativa que combina encuestas a jóvenes de entre 16 y 30 años, con un análisis estadístico para identificar las diferencias entre hombres y mujeres en términos de educación, experiencia laboral, habilidades y actitudes hacia el trabajo. Los resultados muestran que a pesar de que las mujeres tienen niveles educativos similares o superiores a los hombres, enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos de calidad y para progresar en su carrera profesional, lo que tiene implicaciones negativas para su bienestar económico y social.

Sumado a lo anterior, (Dillon-Pérez y Espinosa-Fuentes, [2018](#))<sup>16</sup> realizaron un estudio que tiene como objetivo analizar la empleabilidad en Ecuador desde una perspectiva de género.

---

<sup>13</sup> Mimbrero-Mallado, Concepción, Joilson Pereira da Silva, Ana Guil-Bozal y Sara Vera-Gil. "Empleabilidad social y género: opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral".

<sup>14</sup> Mimbrero-Mallado, Concepción, Joilson Pereira da Silva, Ana Guil-Bozal y Sara Vera-Gil. "Empleabilidad social y género: opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral".

<sup>15</sup> Mengual Irene, Nieves, M. Alexandra Vass y Eva Cifre Gallego. "La influencia del género en la empleabilidad en jóvenes con empleo y sin empleo." (*Àgora de salut*, n.º 3, [2016](#)): 235–43.

<sup>16</sup> Dillon-Pérez, Francisco Xavier y Diana Estefanía Espinosa-Fuentes. "Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género". (*Revista CienciAmérica* 7, n.º 2, [2018](#)): 98–112.

Para ello, los autores utilizan una metodología mixta que combina entrevistas a profundidad con mujeres y hombres en diferentes etapas de su carrera laboral, con un análisis de la legislación laboral y las políticas públicas en materia de igualdad de género y empleo. Los resultados muestran que a pesar de que se han implementado diversas medidas para promover la igualdad de género en el mercado laboral, persisten barreras estructurales que limitan el acceso y la promoción de las mujeres en empleos de calidad.

Asimismo (Dillon-Pérez y Espinosa-Fuentes, [2018](#))<sup>17</sup>, en su investigación sobre "*Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género*", presentan las teorías de la equidad de género y la justicia social. Estas teorías proponen que las políticas y prácticas laborales deben ser diseñadas para promover la igualdad de género y la inclusión de las minorías. Además, se hace referencia a la teoría de la interseccionalidad, que sostiene que la discriminación de género está interrelacionada con otros factores, como la edad, la raza, la etnia y la orientación sexual.

A su vez, uno de los aspectos importantes a considerar son los recursos o las exigencias de las personas para la empleabilidad, por lo tanto, el estudio realizado por (Rentería et al., [2022](#))<sup>18</sup> en Colombia titulado "*Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados/as de la Universidad del Valle*", logró identificar distintos recursos considerados en el mercado laboral para la empleabilidad de los y las profesionales, para ello utilizaron el método de estudio de caso para un total de 898 participantes.

Entre los resultados se encontró que en el mercado laboral se valoran recursos como: la universidad de procedencia (debido a que el prestigio de la universidad es una gran factor de consideración para la contratación), las redes de apoyo profesionales (debido a que los contactos o los prestigios sociales facilitan la inserción al mercado laboral) y por último uno de los factores más importantes son las condiciones del mundo laboral, esto en referencia a las condiciones precarias, los bajos salarios y la baja oferta laboral que limita la inserción o el mantenimiento de las personas profesionales en este campo. <sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Dillon-Pérez, Francisco Xavier y Diana Estefanía Espinosa-Fuentes. "Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género". 98–112.

<sup>18</sup> Rentería, Erico, García Efraín, Sigmar Malvezzi y Botero, Jimena. "Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la universidad del Valle". (*Colección: Psicología Organizacional y del Trabajo*, [2022](#)).

<sup>19</sup> Rentería, Erico, García Efraín, Sigmar Malvezzi y Botero, Jimena. "Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la universidad del Valle"



A partir de los antecedentes, se hace evidente que el género es un factor de alta incidencia en el mercado laboral a nivel internacional y que principalmente ha dejado en desventaja de oportunidades al género femenino. Esto permite identificar la prevalencia de una problemática que consiste en una brecha significativa de desigualdad entre hombres y mujeres que como señala (Montalvo, [2020](#))<sup>20</sup>, se evidencian a la hora de observar las diferencias salariales, el acceso al empleo formal, la vida conyugal y familiar, y la escasa participación de la mujer en puestos de alto nivel o gestión administrativa. Por ende, bajo estos supuestos es importante conocer e investigar acerca del tema y velar por que poco a poco se puedan cambiar estos preceptos culturales basados en los estereotipos de género que no forman parte de los principios de la democracia en cuanto igualdad y equidad.

## Marco conceptual

En este estudio el tema de interés se basa en comprender cómo la variable de género influye en el mercado laboral, o más específicamente en la empleabilidad de las personas, por lo tanto, en un primer acercamiento a las bases de este estudio se aborda el concepto de “género” como uno de los ejes principales para luego construir los demás conceptos que sostienen esta investigación

### Género

El concepto de género se refiere a las características sociales, culturales y psicológicas que se asocian con ser hombre o mujer en una sociedad determinada (American Psychological Association, [2020](#)), no se limita a la biología o la anatomía, sino que es una construcción social que varía según la cultura y el tiempo histórico. También guarda relación con otros términos, como la identidad de género, que se refiere a cómo una persona se identifica internamente en términos de género y la orientación sexual, que hace referencia a la atracción emocional o sexual hacia personas de su mismo género o de géneros diferentes (American Psychological Association, [2020](#)).<sup>21</sup>

Desde los principios teóricos de (Ramírez, [2018](#))<sup>22</sup>, se describe que la categoría de género fue impulsada por los movimientos feministas en los años 70, con el objetivo de que se

---

<sup>20</sup> Montalvo Romero, Josefa. "El trabajo desde la perspectiva de género". (*Revista de la Facultad de Derecho*, 10 de junio de [2020](#)), 1–19.

<sup>21</sup> American Psychological Association. "Gender". (*In APA dictionary of psychology*, [2020](#)).

<sup>22</sup> Carmen, Ramírez. "CONCEPTO DE GÉNERO: REFLEXIONES". (*Ensayos* 8, [2018](#)): 307–14.

incluyera en las investigaciones científicas para lograr hacer una diferenciación social y biológica entre hombres y mujeres, y de esta forma poner en manifiesto que las diferenciaciones eran cuestiones y construcciones sociales, más que biológicas. Por ende, desde la perspectiva de las ciencias sociales se comprende que la categoría de género es un término técnico diseñado para definir las características que la sociedad le asigna a hombres y mujeres.

23

Es importante resaltar que “Gran parte de los estudios de género están encaminados a poner en marcha medidas y políticas de igualdad, a una búsqueda para encaminar a la sociedad a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.<sup>24</sup> Esta cita abarca gran parte de los principios de este estudio, los cuales constan de la identificación de estas desigualdades sociales que aún en la actualidad siguen estando muy presentes en los mercados laborales y que afecta a todas las personas, principalmente desde una distinción por género.

En resumen, el concepto de género es una construcción social que se aprende a través de la socialización y se expresa en las normas y expectativas de género que rigen el comportamiento de las personas en diferentes contextos. El género se relaciona con otros conceptos como la identidad de género y la orientación sexual, y puede tener un impacto significativo en la vida de las personas.

## Empleabilidad

La empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo, así como para adaptarse a los cambios en el mercado laboral (Fugate, Kinicki, y Ashforth, [2004](#)). Este concepto se ha vuelto cada vez más importante en un mundo laboral en constante cambio, donde las habilidades y competencias requeridas para un trabajo pueden cambiar rápidamente.<sup>25</sup>

La empleabilidad se relaciona con una serie de factores, incluyendo la educación, la experiencia laboral, las habilidades técnicas y blandas, la capacidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación (Heijde y Heijden, [2006](#)). Además, también puede estar influenciada por factores externos, como la economía, el mercado laboral y las políticas gubernamentales.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Ramírez, Carmen. "CONCEPTO DE GÉNERO: REFLEXIONES". 307–14.

<sup>24</sup> Ramírez, Carmen "CONCEPTO DE GÉNERO: REFLEXIONES". 307-14.

<sup>25</sup> Mel, Fugate, J. Kinicki, Angelo y Ashforth, Blake E.. "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications". (*Journal of Vocational Behavior* 65, n.º 1, agosto de [2004](#)): 14–38.

<sup>26</sup> Claudia M, Heijde y Beatrice I. J. M. Van Der Heijden. "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability". (*Human Resource Management* 45, n.º 3, [2006](#)): 449–76.

Es importante destacar que la empleabilidad no se limita a la capacidad de encontrar trabajo, sino que también se refiere a la capacidad de mantenerse en el empleo y de progresar en la carrera (Fugate, Kinicki y Blake, [2004](#)). Por lo tanto, es un proceso continuo que requiere un compromiso constante con el desarrollo de habilidades y competencias relevantes para el mercado laboral.<sup>27</sup>

El término de empleabilidad, el cual es descrito como el recurso para explicar la dinámica del trabajo, es abordado por (Rentería, Gracia, Malvezzi y Botero, [2022](#)) como el significado de la relación de las condiciones y cualidades de los individuos, así como la competitividad en el mercado laboral, abarcando dentro del concepto la dinámica de inclusión y exclusión de las personas en los mercados de trabajo, por lo tanto, ofrece referencia acerca de la movilidad entre el empleo y el desempleo en criterios de práctica de selección, los cuales son los estándares y requisitos que una empresa utiliza para evaluar a los candidatos que se postulan para un puesto de trabajo.<sup>28</sup>

Sin embargo, en los últimos años resuenan otros aspectos a considerar para el proceso de empleabilidad de las personas, tales como la edad, tipo de institución educativa de formación, formato de estudio, actualización o recualificación, experiencia previa, etnia, género y clase social. Todos estos aspectos interfieren en la inserción de las personas en el mercado laboral y según los autores ha propiciado que en la actualidad la identidad de la persona se diluya y se impulse a partir del siglo XX la “carrera moderna”, la cual consta de la capacidad de los mercados de trabajo para deshumanizar a las personas y reducirlos a una categoría que dicta quién es o no empleable.

En criterios simples las personas se están posicionando como una marca para las empresas, con identidad de producto para poder mantenerse en el mercado, siguiendo un régimen que procura que las personas opten por una mayor capacitación, estudio, esfuerzo, experiencia, intelectualidad, agilidad y cualquier aspecto que le haga sobresalir entre los demás para tener una oportunidad y dar frente al desempleo (Rentería, Gracia, Malvezzi y Botero, [2022](#)).<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Mel, Fugate, Angelo J. Kinicki, y Ashforth, Blake E.. "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications". 14–38.

<sup>28</sup> Erico, Rentería-Pérez, Efraín García-Sánchez, Sigmar Malvezzi y Jimena Botero-Sarassa. "“Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la universidad del Valle". (Colección: *Psicología Organizacional y del Trabajo*, 108, [2022](#)): 99.

<sup>29</sup> Erico, Rentería-Pérez, Efraín García-Sánchez, Sigmar Malvezzi y Jimena Botero-Sarassa. "“Empleabilidad profesional. Inserción". 99.

Pero también, hay otros componentes a evaluar, tal y como lo plantean (Mengual, Fuentes, Vass y Cifre, [2016](#)), quienes mencionan las teorías de la transición de la escuela al trabajo y la empleabilidad juvenil. Estas teorías se basan en la idea de que los y las jóvenes deben adquirir habilidades y competencias para hacer frente a las demandas del mercado laboral y mejorar sus oportunidades de empleo. Además, se hace referencia a la teoría de la segmentación del mercado laboral, que sostiene que este se divide en diferentes segmentos, cada uno con similares características y condiciones laborales.<sup>30</sup>

En resumen, la empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo, así como para adaptarse a los cambios en el mercado laboral. La empleabilidad se relaciona con una serie de factores, incluyendo la educación, la experiencia laboral, las habilidades técnicas y blandas, la capacidad de aprendizaje y la capacidad de adaptación. La empleabilidad es un proceso continuo que requiere un compromiso constante con el desarrollo de habilidades y competencias relevantes para el mercado laboral.

A partir de toda la teoría, estudios y conceptos investigados se propone entonces como pregunta de investigación para este estudio es ¿Cómo es la experiencia de la empleabilidad de acuerdo con su género, según la perspectiva de los profesionales de psicología egresadas de la Universidad de Costa Rica?

## Objetivos

El objetivo general de esta investigación consiste en identificar las características que influyen en la empleabilidad según el género, explorando la perspectiva de personas profesionales en psicología graduados/as de la Universidad de Costa Rica. Para lograr este propósito, se plantean tres objetivos específicos. En primer lugar, se busca reconocer las condiciones de género que facilitan o limitan la inserción laboral de los profesionales de psicología. En segundo lugar, se pretende analizar de manera detallada las brechas de género relacionadas con la empleabilidad en los profesionales egresados de la carrera de psicología de la Universidad de Costa Rica. Finalmente, como tercer objetivo específico, se busca determinar la existencia de distinciones en las tareas o habilidades laborales valoradas en función del género. Estos objetivos se diseñan con el propósito de obtener una comprensión completa de

---

<sup>30</sup>Mengual Alcaraz, Irene, Nieves Fuentes Sánchez, M. Alexandra Vass y Eva Cifre Gallego. "La influencia del género en la empleabilidad en jóvenes con empleo y sin empleo." (*Àgora de salut*, n.º 3, [2016](#)): 235–43.

las dinámicas de género en el ámbito laboral de la psicología, con un enfoque específico en la realidad de las personas profesionales graduadas de la Universidad de Costa Rica.

## Método

En este estudio se utilizó un enfoque cualitativo basado en un diseño de casos múltiples. La razón de elección de un enfoque cualitativo se relaciona con que este permite identificar la naturaleza profunda de las realidades, la relación y estructura dinámica, como también lograr centrarse en hallar respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social de quienes se estudian (Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, Del Rosario, y Sangerman, [2017](#))<sup>31</sup>.

Para esto se realizaron entrevistas semiestructuradas a las personas participantes seleccionadas a través de un muestreo intencional. El análisis de los datos se llevó a cabo a través de un análisis de contenido, siendo la razón principal para optar por esta técnica su flexibilidad, su habilidad para examinar extensas cantidades de información y su eficacia para descubrir pautas y tendencias en el contenido (Yáñez, Ahumada y Rivas, [2012](#))<sup>32</sup>. Para este caso, se identificaron categorías y temas emergentes relacionados con la empleabilidad y el género, a partir de las respuestas de las personas participantes durante las entrevistas. Asimismo, este estudio tiene el propósito de profundizar en la comprensión de las experiencias y percepciones de profesionales en psicología sobre la empleabilidad y el género en Costa Rica.

## Diseño

El diseño del estudio será de casos múltiples, lo que implica analizar varias experiencias y percepciones de profesionales en psicología para comprender mejor la relación entre empleabilidad y género. Este enfoque permite obtener una comprensión compleja y detallada de cada caso individual, al mismo tiempo que se realiza un análisis comparativo para identificar patrones y tendencias comunes entre los casos (Forni, [2012](#)).<sup>33</sup>

El estudio de casos múltiples es una metodología de investigación que implica la selección, recolección y análisis tanto individual como comparativo de datos de diversos casos, cada uno con sus propias características y variables. Este enfoque permite explorar situaciones

---

<sup>31</sup> Cadena, Pedro, Roberto Rendón, Jorge Aguilar, Eileen Salinas, Francisca Del Rosario y Dora Sangerman. "Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales". *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* 8, n.º 7 ([2017](#))

<sup>32</sup> Yáñez, Rodrigo., Ahumada, Héctor., y Rivas, Elías. "La Técnica de Viñeta y su aplicación en investigaciones en enfermería." *Ciencia y enfermería* 18, no. 3 ([2012](#)): 9-15.

<sup>33</sup> Pablo Forni. "Los estudios de caso: Orígenes, cuestiones de diseño y sus aportes a la teoría social". *Mirada: Investigación en ciencias sociales* 2, n.º 5 ([2012](#)): 61-80.

complejas y variadas, identificando diferencias, patrones y tendencias comunes (Ramos-Monobe et al., [2020](#)).<sup>34</sup> Al utilizar un diseño de casos múltiples, se pueden comparar y contrastar las experiencias y percepciones de los diferentes participantes, proporcionando una visión más completa y matizada de la relación entre empleabilidad y género, lo que permite una comprensión más amplia y robusta del tema estudiado.

## Participantes

Las personas participantes de este estudio fueron profesionales en psicología egresados/as de la Universidad de Costa Rica. Para seleccionar a los/las participantes, se utilizó un muestreo intencional, es decir, se eligieron a aquellos que cumplieron con los criterios de selección previamente establecidos. En este caso, los criterios de selección fueron: tener al menos cinco años de experiencia laboral en el campo de la psicología, encontrarse activamente empleado en dicha disciplina y estar dispuestos/as a participar en el estudio. Además, se incluyeron tanto mujeres como hombres para poder tener una perspectiva más amplia y completa sobre el tema de estudio. Específicamente la muestra se dividió en tres hombres y tres mujeres.

Es importante mencionar que se obtuvo el consentimiento informado de las personas participantes antes de realizar las entrevistas y que se respetó su privacidad y confidencialidad durante todo el proceso del estudio.

## Instrumento

La herramienta principal de recolección de datos fue una entrevista semiestructurada, la cual es de creación propia, contando con un total de 25 preguntas, divididas en dos partes: la primera contiene siete interrogantes que buscan conocer datos sociodemográficos de las personas participantes y la segunda está compuesta por 18 preguntas que se plantean con el fin de responder a los objetivos de la investigación. Los temas generales en los que se basan las preguntas refieren a determinar si según la experiencia de las personas entrevistadas existe una distinción en las asignaciones laborales dependiendo del género, indagar acerca de la presencia de condiciones relacionadas con el género que faciliten o limiten el desarrollo laboral e identificar si las condiciones de género afectan durante la empleabilidad.

---

<sup>34</sup> Arcelia, Ramos-Monobe, Katherina Gallardo-Córdova y Dulce Camacho-Gutiérrez. “Análisis de casos múltiples de prácticas evaluativas en relación con estándares internacionales de evaluación de los aprendizajes.” *Revista Electrónica Educare* ([2020](#)): n. pag.

## **Procedimiento**

El desarrollo de esta investigación se rigió por un procedimiento el cual tenía como propósito obtener datos sustanciales y valiosos de las personas participantes en relación a identificar las características de la empleabilidad según el género desde la perspectiva de profesionales en psicología egresados/as de la Universidad de Costa Rica.

Se utilizó un muestreo intencional para seleccionar a las personas de tal forma que cumplieran los criterios de selección previamente establecidos, como tener al menos cinco años de experiencia en el campo de la psicología y estar dispuestos a participar en la investigación. Además, se incluyó tanto mujeres como hombres para tener una perspectiva más amplia y completa sobre el tema.

Para esto en primer lugar, se estableció contacto con las posibles personas participantes, tanto hombres como mujeres donde se procedió a ofrecer una explicación detallada de los objetivos y la finalidad de esta investigación. Tras esta primera fase, se procedió a la obtención del consentimiento informado de todas las personas participantes. Este proceso garantizó que cada individuo estuviera plenamente informado acerca de su participación en el estudio y sus derechos como sujetos de investigación.

Posteriormente, se programaron entrevistas individuales en lugares preestablecidos, elegidos para asegurar la comodidad y privacidad de los y las participantes durante las entrevistas. Durante estas, se solicitó la autorización de cada participante para grabar los encuentros. La grabación se efectuó con el fin de asegurar una recopilación precisa de los datos para posteriormente realizar la transcripción de estas grabaciones y facilitar el análisis de contenido.

El análisis de contenido se llevó a cabo mediante la identificación de las principales experiencias y percepciones relacionadas con la empleabilidad y el género. Lo que permitió recopilar datos relevantes para la investigación que surgieron de las respuestas y narrativas de las personas participantes durante las entrevistas. Este proceso permitió una comprensión más profunda de cuál es la realidad de las personas participantes en relación con los temas de interés.

## **Análisis**

Como ya se mencionó, la revisión de los datos se realizó mediante un análisis de contenido. La razón de elección de este tipo de análisis es que tiene la cualidad de dar lugar a

una exploración profunda y detallada, lo que permitirá obtener una comprensión más completa y provechosa de las experiencias y percepciones de las personas participantes sobre el tema de estudio. Asimismo, esto permite que los patrones y temas surgieran de la información recolectada y no se impusiera una estructura preconcebida (Donaduzzi et al, [2015](#))<sup>35</sup>

En este estudio se llevó a cabo la transcripción de las entrevistas grabadas y se identificaron categorías y temas emergentes relacionados con la empleabilidad y el género, a partir de las respuestas otorgadas por las personas participantes. Además, se prestó especial atención sobre el impacto de las personas investigadoras en la interpretación de los datos y se buscó minimizar cualquier sesgo o prejuicio de las personas investigadoras a través de la realización de un primer análisis de contenido independiente por cada una de las tres personas investigadoras y una posterior comparación conjunta en la que se discutieron cuáles eran los resultados más recurrentes y relevantes, lo que permitió obtener una comprensión más objetiva y precisa del tema estudiado a través de la comparación y contraste de los resultados.

## Resultados

Por medio del análisis de contenido de las respuestas de los y las participantes se logró identificar categorías y temas emergentes relacionados con la empleabilidad y el género. En los siguientes resultados se observarán diferencias notables en la inserción laboral, percepciones de cambios en la discriminación de género, valoración de habilidades en el mercado laboral, desafíos enfrentados por profesionales de diferentes géneros, diferencias en las tareas asignadas y expectativas de género en el ámbito laboral de la psicología.

### Inserción en el ámbito laboral de profesionales en psicología

En cuanto a la inserción laboral autores como (Acción y Acción, [2020](#))<sup>36</sup> encuentran en sus investigaciones resultados que indican que a pesar de que la brecha de género en la educación se ha cerrado en gran medida, se mantienen desigualdades significativas en la inserción del ámbito laboral, lo cual tiene implicaciones negativas para el bienestar económico y social de las mujeres.

---

<sup>35</sup> Silveira Donaduzzi, Daiany Saldanha da, Carmem Lúcia Colomé Beck, Teresinha Heck Weiller, Marcelo Nunes da Silva Fernandes y Viviani Viero. "Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa". *Index de Enfermería* 24, n.º 1-2 (junio de [2015](#)): 71. <https://doi.org/10.4321/s1132-12962015000100016>

<sup>36</sup> Acción, Patricia y María del Pilar Acción. "Brechas económicas de género en Costa Rica". (*Revista de Economía y Estadística* 56, n.º 2, [2020](#)) 45–74.



En función de lo expuesto con anterioridad, la presente investigación por medio de la información recopilada referente a la inserción en el ámbito laboral de los y las profesionales en psicología, identifica que las personas participantes presentan una visión compartida, referente a la facilidad para los hombres egresados de la carrera de psicología para insertarse en el campo laboral en comparativa con la dificultad que presentan las mujeres.

Tomando en cuenta lo anterior, el participante 1 afirma lo siguiente:

“En el campo de la psicología los hombres somos minoría (...) como minoría no tenemos problema, digamos para la inserción de trabajo (...) Para el caso de los hombres en psicología ha sido o en mi caso fácil la inserción”.

Siguiendo con lo expuesto previamente, las personas participantes coinciden en que, como resultado, existen mayores limitaciones y dificultades en cuanto a la integración de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, influye la discriminación por estado civil, edad, expectativa de embarazo y la maternidad, los cuales se han considerado uno de los principales factores de discriminación presentados en el ámbito laboral. Y ante esta afirmativa, la persona participante 2 expone lo siguiente:

“yo sé que es que no se puede decir tal cual, usted no puede sacar un cartel, ¿verdad? diciendo que usted necesita a un hombre o a una mujer para un puesto, ¿verdad? Pero adentro si se escucha, ¿verdad?. Es que las mujeres no, porque se embarazan (...) esas cosas sí pasan al interno”.

Por lo tanto, a partir de lo expuesto por las personas participantes, se concluye que hombres y mujeres profesionales en psicología presentan diferentes experiencias y oportunidades en cuanto a la inserción laboral, evidenciando una mayor facilidad para los hombres y mayores limitaciones para las mujeres, por temas de prejuicios y estereotipos de género.

Frente a lo expuesto, investigaciones como la de (Pérez, [2018](#))<sup>37</sup> respaldan las percepciones de las personas participantes, destacando que las desigualdades de género intensifican la inequidad en el acceso al mercado laboral. Según el autor, su estudio centrado en personas jóvenes revela que las mujeres enfrentan más obstáculos para lograr una inserción laboral estable, y cuando lo consiguen, sus salarios suelen ser inferiores en comparación con sus contrapartes masculinas. Sin embargo, ambas categorías de género experimentan mayores

---

<sup>37</sup> Pérez, Pablo. “Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente”. Revista Reflexiones, 97(1), 85-98. ([2018](#)).

dificultades relacionadas con la edad, ya que en promedio los individuos con mayor edad, expresan una mayor facilidad para insertarse en el mercado laboral.

## **Percepción de cambio en la discriminación de género**

En lo que respecta a la percepción general de cambio social sobre la discriminación de género en el ámbito laboral, (Camberos, [2011](#))<sup>38</sup> sostiene que las imágenes, creencias y percepciones pueden transformarse mediante las representaciones sociales, dado que estas forman parte intrínseca de la cultura y son susceptibles de modificarse. Además, destaca que las políticas públicas con perspectiva de género implementadas en la región de América Latina buscan corregir las desigualdades en el acceso a los espacios públicos, donde las mujeres tienen una participación limitada que no les concede autoridad en la toma de decisiones. Este enfoque representa un avance significativo en la lucha contra la discriminación de género. Estas perspectivas reflejan una percepción positiva de cambio en la manera en que se aborda la discriminación de género y se promueve la equidad tanto en el ámbito laboral como en el social.

A partir de lo expuesto anteriormente, mediante las entrevistas realizadas a los y las profesionales de diferentes áreas de la psicología, se profundiza en las percepciones acerca de la persistencia de discriminación de género en el ámbito laboral, obteniendo de tal modo diversas respuestas. Las opiniones se concentran en una percepción de cambios significativos que podrían ser considerados promotores de una disminución en la discriminación de género a lo largo del tiempo, un ejemplo es la disponibilidad de la información, la cual ha propiciado una mayor concientización y revelación de la discriminación por género encubierta. No obstante, el participante 3 menciona lo siguiente:

"Yo creo que ha habido avances importantes, como reconocer e identificar ciertas prácticas que estaban naturalizadas, ¿no? pero también podríamos hablar a nivel latinoamericano, parece como si hubiese un péndulo, ¿no? Como que mientras avanzamos hacia algo más progresista, entendiendo lo que es género, la igualdad de oportunidades y relaciones más justas, ¿no? De un pronto a otro parece que el péndulo se mueve hacia atrás, como si hubiera un retroceso".

Por lo tanto, se percibe que la discriminación de género ha experimentado tantos avances como retrocesos. Aunque se observa un mayor nivel de conciencia y reconocimiento de prácticas discriminatorias, los participantes señalan la persistencia de posturas

---

<sup>38</sup> Camberos, Maria. "Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género". (Dialnet.unirioja. 7, n.º 2, [2011](#)) 40–53.

conservadoras que podrían propiciar retrocesos en la igualdad de oportunidades y justicia de género. Esto ha conllevado a una dificultad persistente para abogar por la equidad, ya que, aunque socialmente hay un avance, dentro del mercado laboral se siguen encontrando obstáculos para avanzar hacia un panorama laboral más igualitario.

A pesar de ello, los y las profesionales concuerdan en que actualmente se percibe una disminución de la discriminación, al menos en las instituciones del Estado. No obstante, persisten situaciones discriminatorias, como el acoso laboral y sexual hacia las mujeres, así como la preferencia por atributos físicos en la contratación en ciertos entornos de trabajo. Además, un hecho de alta relevancia que es perceptible para las personas participantes es la diferencia en la capacidad de ascenso entre hombres y mujeres en los ámbitos laborales, evidenciando una movilidad laboral más activa para los primeros y una inercia en el caso de las mujeres.

Aunado a lo anterior, (Moreno Márquez, [2021](#))<sup>39</sup> señala que en la actualidad persisten desafíos en relación con la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo, a pesar de los evidentes avances en este ámbito. Puesto que, se han implementado medidas sociales y políticas para abordar la discriminación de género, y aun así es notorio que hay mucho trabajo pendiente para lograr una verdadera igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Con base a lo anterior, en su totalidad los participantes ofrecieron diversas sugerencias para confrontar la discriminación de género en el entorno laboral. Estas incluyen el establecimiento de políticas y directrices claras en las organizaciones, la implementación de procesos de sensibilización y concientización, el empoderamiento y la formación de mujeres, así como la denuncia de prácticas discriminatorias. Además, se resaltó la importancia de valorar las habilidades de manera independiente al género, visibilizar y validar roles tradicionalmente femeninos, fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, y promover la conciencia y el autocuestionamiento como herramientas clave para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral. Estas propuestas sugieren un enfoque integral que abarca desde la estructura organizativa hasta la percepción y valoración de los roles de género.

---

<sup>39</sup> Moreno Márquez, María. “Género, formación profesional e inserción laboral”. *Asparkia: Investigación feminista*, nº 38 ([2021](#)): 83-104.

## **Habilidades valoradas en el mercado laboral y sesgos asociados por género**

En el dinámico mercado laboral de la psicología, la demanda de personas profesionales competentes y especializados ha llevado a la identificación de habilidades específicas que no solo son altamente valoradas, sino que también pueden potenciar significativamente el ejercicio profesional. Estas habilidades, que varían en importancia según el área de especialización, desempeñan un papel crucial en el éxito y la efectividad de las personas profesionales en psicología en su práctica (Salazar-Mora y Prado-Calderón, [2012](#))<sup>40</sup>.

Lo anterior se logra identificar en las respuestas proporcionadas por los y las personas profesionales de psicología donde coinciden en que algunas de las habilidades y características valoradas en el mercado laboral incluyen la proactividad, versatilidad, flexibilidad y la capacidad para trabajar bajo presión. Asimismo, según el área de especialización se considera importante la resolución de conflictos, la estabilidad emocional, la capacidad de análisis crítico y las habilidades en investigación.

Además, las personas participantes comentan la detección de sesgos de género en la percepción de habilidades en diferentes campos de la psicología. Por ejemplo, se distingue que en áreas como la psicología educativa la figura femenina puede ser más valorada por estereotipos que asocian a la mujer con el cuidado infantil y el trato con personas en situación de vulnerabilidad, mientras tanto en otras áreas de la psicología, como laboral, investigación y comunitaria, la figura masculina puede ser más solicitada reconociendo de tal modo que en el mercado laboral puede preexistir una preferencia basada en el género en ciertos campos. Esto se puede identificar en el relato del participante 4 quien comenta lo siguiente:

“sí creo que si hay como líneas muy marcadas con respecto al género como por ejemplo en la psicología educativa es común que sean mayoritariamente mujeres las que se encuentren laborando”.

Además, es importante resaltar que las personas participantes exponen como realidad el hecho que las mujeres en el campo de la psicología en comparación con los hombres enfrentan un mayor cuestionamiento en cuanto al desarrollo de sus habilidades y se ven en la necesidad de demostrar constantemente su profesionalismo a la hora de desarrollar su trabajo. Esta idea se muestra en lo dicho por la persona participante 2:

---

<sup>40</sup> Salazar-Mora, Zaida, y Jorge Esteban Prado-Calderón. «Valoración De Competencias específicas Del Profesional En Psicología Desde La Universidad De Costa Rica». *Revista Costarricense de Psicología* 31, no. 1-2 (diciembre 19, [2012](#)): 41–63

“(...). Sí, yo creo que las expectativas son más altas en mujeres. Como si fueran cosas dadas como naturales de una mujer. Esta capacidad de resolver cosas, de analizar cosas, y hasta como de cierta inteligencia emocional. Creo que siempre hay un cuestionamiento mayor cuando una mujer mete las patas o hace algo o no sabe algo.”

También esta idea sobre la comparativa y cuestionamientos de la mujer en su profesionalismo se vuelve a respaldar por lo expresado por la persona participante 5:

“Los hombres no suelen cuestionar que tengan voz para decir o para ser, o incluso para ser excéntricos. ¿Verdad? Porque les vale. ¿Verdad? Y tal vez a las mujeres nos toca cuidar más la imagen porque se juzga mucho a partir de la imagen. O sea, y no me refiero solo a la imagen física. Me refiero igual como a la imagen que proyectas como persona, como profesional, como de que sabes cosas. ¿Verdad? Como de que sos seria. O sea, no sé si hay como mucho por ahí, de que estás como a prueba constantemente”.

Por tanto se puede concluir que las habilidades como proactividad, versatilidad, resolución de conflictos y estabilidad emocional se valoran desde el mercado laboral en la psicología, pero se identifica un sesgo de género que influye en la percepción de estas habilidades por medio de estereotipos que favorecen a las mujeres en ámbitos como la psicología educativa y a los hombres en áreas con la psicología laboral, investigativa y comunitaria, pero viéndose las mujeres también enfrentándose expectativas y cuestionamientos sobre su profesionalismo en todos estas áreas.

En relación con esto, (Blanco y Gutiérrez, [1996](#))<sup>41</sup> destacan que estas preferencias de hombres y mujeres hacia ciertas ocupaciones influyen en las disparidades de inversión en capital humano, dando lugar a "especializaciones" en la formación para ambos géneros. Esta dinámica contribuye a las diferencias de género observadas en determinadas carreras.

## **Desafíos en el ámbito laboral según su género**

La disparidad de género en el ámbito laboral es un problema persistente que presenta diversos desafíos para ambos géneros. Esto se debe a la presencia de conceptos acerca de la feminidad y la masculinidad, los cuales influyen en las percepciones que tienen quienes desempeñan diversos roles laborales y profesionales, Asimismo estas percepciones terminan

---

<sup>41</sup> Blanco, Jose Maria y Gutiérrez, Rodolfo. “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”. *Reis*, 269-293. ([1996](#)).

influyendo en el trato que se le da a cada persona según como es percibida por su condición de género (Pozzio, [2012](#))<sup>42</sup>. Esto se ve reflejado en las respuestas referentes a los desafíos que enfrentan las mujeres profesionales en psicología. Donde principalmente se menciona que por parte de las mujeres existe la necesidad de ganar legitimidad en los roles laborales y demostrar constantemente sus habilidades y capacidades para el puesto que ejerzan. Además, las mujeres se enfrentan constantemente a estereotipos y prejuicios relacionados al género en función de la apariencia física, la edad o el estado civil, por mencionar algunos.

Y, por otro lado, se encuentran las barreras conforme a la maternidad. Las personas participantes destacan que, aunque actualmente las preguntas en relación con la maternidad se han reducido en las entrevistas de trabajo, las empresas toman en consideración este tema en el momento de la contratación, por preocupaciones relacionadas a la disponibilidad y compromiso laboral de las mujeres. Respecto a esto la persona participante 2 comparte lo siguiente:

“En mi caso también había una particularidad y era que yo terminando la U y empezando a formular el anteproyecto de investigación, quedé embarazada. Entonces, yo tenía mucha motivación en trabajar, ¿verdad? Pero eso complicó un poco, ¿verdad? Porque ya en ningún lado me iban a dar trabajo embarazada”.

Continuando con las barreras de la maternidad en el área laboral la persona participante 6 comparte lo siguiente:

“Yo lo he visto muy variado, pero sí sé que a veces sí podría recaer un poco en el ámbito privado, el preferir hombres por el tema de prestaciones laborales y los temas de embarazo que sigue siendo en la psicología y en casi todas las carreras un peso fuerte sobre aspectos de contratación”.

Ahora bien, en cuanto a los desafíos que enfrentan los hombres profesionales de la psicología, se encuentran limitaciones para el acceso masculino a puestos en los que se requieren habilidades que normalmente son socialmente asociadas a las mujeres, como la capacidad de escucha y la resolución de conflictos.

En adición a lo anterior, los hombres también se enfrentan a estereotipos de género, principalmente en el trabajo con personas menores de edad, en donde la interacción con esta población puede ser percibida socialmente como cortante o distante. Y, por ende, para este tipo

---

<sup>42</sup> Pozzio, María. "Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible - y alentador-" *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales* [En línea], Volumen 1 Número 1 (17 octubre [2012](#))

de trabajos se presenta una prevalencia de mujeres laborando. Por ejemplo, respecto a esto el participante 4 explica lo siguiente:

“en el caso de los niños se debe mantener una relación más distante, más cortante, más seca (...) con los niños y las niñas, debido a que también hay muchos estereotipos que atentan contra un hombre que se quede a solas con niños, si no hay alguien que observe y que cuide que sea mujer”.

A partir de estos resultados y las experiencias compartidas por los participantes en cuanto al proceso de inserción laboral, se evidencian diversos desafíos relacionados con el género, tales como estereotipos y prejuicios que afectan a ambas partes. (Blanco y Gutiérrez, 1996)<sup>43</sup> amplían esta perspectiva al señalar que la inserción laboral puede estar condicionada por perspectivas de género. Por ejemplo, indican que, en el caso de los hombres, el matrimonio y la paternidad pueden ser valorados positivamente, ya que refuerzan la estabilidad personal. En cambio, para las mujeres, especialmente aquellas con niveles de educación medio o básico, el matrimonio y la maternidad pueden interpretarse como eventos que debilitan los vínculos con la actividad laboral.

No obstante, es importante destacar que los hombres también se ven afectados por estos prejuicios o estereotipos, como ilustra el caso mencionado por el participante número 4. En esta situación, los prejuicios pueden influir en las decisiones laborales de los hombres cuando optan por puestos que implican la interacción con determinadas poblaciones, como niños o niñas. Esto se debe a que podría existir una preferencia por asignar mujeres a esos cargos al asociar su género con una menor prevalencia de prejuicios sociales en comparación a su contraparte masculina.

## Discusión

Basándose en las entrevistas realizadas a profesionales en psicología y en el análisis previo de estas, se destaca la idea de que existen avances significativos en la lucha contra la discriminación de género en los ámbitos laborales, sin embargo, aún en la cotidianidad, aunque de manera menos reflectiva se siguen presentando desafíos y problemas en torno al tema. Además, los resultados indican que las percepciones de discriminación pueden variar conforme

---

<sup>43</sup> Blanco, Jose Maria y Gutiérrez, Rodolfo. “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”. *Reis*, 269-293. (1996).

al contexto laboral de la persona y, por ende, se debe trabajar en una promoción de la igualdad de género y concientización de la discriminación desde todas las áreas de la profesión.

De igual forma, mediante la profundización en la valoración de habilidades y características de las personas profesionales en el campo de la psicología, se connota la prevalencia de sesgos de género en el ámbito laboral, los cuales implican desafíos específicos que enfrentan los hombres y mujeres en la profesión de la psicología en cualquier área de especialización. La presencia de estos sesgos de género encajan con la bibliografía existente, la cual ha encontrado la existencia de estereotipos hacia el género femenino dentro del área de la psicología, donde predominan ideas como el vínculo de la mujer con tareas relacionadas con la ayuda y el cuidado de los demás (Sáinz et al., [2012](#))<sup>44</sup>.

En el contexto de esta investigación y considerando la dinámica general latinoamericana, resulta imperativo dedicar esfuerzos a la promoción de la igualdad salarial en la psicología. Los resultados de este estudio destacan la necesidad de fortalecer aspectos fundamentales que han sido históricamente asignados a las mujeres en el ámbito laboral y social. Tradicionalmente, tanto las responsabilidades productivas como las reproductivas han recaído desproporcionadamente sobre las mujeres a lo largo de la historia. Este desequilibrio no solo afecta la compensación financiera de las profesionales de la psicología, sino que también se traduce en una carga adicional que influye en sus oportunidades de desarrollo profesional y en la percepción de sus habilidades y competencias. En este sentido, abogar por la igualdad salarial implica no sólo rectificar una disparidad monetaria, sino también abordar de manera integral las estructuras culturales y laborales que han contribuido a la asignación desigual de roles (Rivera y Jaramillo, [2019](#))<sup>45</sup>.

Por ende, a partir del desarrollo de este tipo de estudio y la discusión de los resultados se busca el reconocimiento de las capacidades y habilidades de las personas profesionales más allá de su género, enfatizando en la importancia de la formación académica, la experiencia y la especialización, en lugar de los estereotipos de géneros normalizados en la sociedad. Igualmente es necesaria la promoción de la igualdad de género en todos los campos laborales comenzando por impartir un enfoque integral que incluya políticas claras, sensibilización,

---

<sup>44</sup> Sáinz, M., López, M., y Lisbona, A. Expectativas de rol profesional de las estudiantes matriculadas en estudios típicamente considerados femeninos o masculinos. *Acción Psicológica*, 3 (2), (2012): 111-123. <https://doi.org/10.5944/ap.3.2.506>

<sup>45</sup> Rivera, J., y Jaramillo, W. La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), [2019](#): 38-38.



empoderamiento de las mujeres, denuncia de prácticas discriminatorias y un cambio en la percepción de las habilidades independientemente del género.

Además, es de suma importancia el reconocimiento de las capacidades y habilidades de las personas profesionales más allá de su género, enfatizando en la formación académica, la experiencia y la especialización en el momento del reclutamiento y selección de personal de una empresa o institución, en lugar de los estereotipos de géneros normalizados en la sociedad. Aunado a esto algunos autores como (Mengual, Fuentes, Vass y Cifre, [2016](#))<sup>46</sup>, ya han planteado como recomendación para hacerle frente a los retos de la empleabilidad, la adquisición de habilidades y competencias como estrategia para afrontar las demandas del mercado laboral por parte de los jóvenes que se encuentran en busca de empleo y así poder adquirir y mejorar sus oportunidades de empleo.

También es necesaria la promoción de la igualdad de género en todos los campos laborales comenzando por impartir un enfoque integral que incluya políticas claras, sensibilización, empoderamiento de las mujeres, denuncia de prácticas discriminatorias y un cambio en la percepción de las habilidades independientemente del género.

Asimismo, a partir de lo encontrado en esta investigación y el contexto general latinoamericano, es importante seguir luchando por la igualdad salarial y reforzar elementos que se consideran como impulsores fundamentales para satisfacer las necesidades tanto productivas como reproductivas, que tradicionalmente han recaído en las mujeres a lo largo de la historia (Rivera y Jaramillo, [2019](#))<sup>47</sup>. Por último, es importante enfatizar en la participación e involucramiento de todas las personas trabajadoras de una organización, institución o empresa, para generar así un cambio significativo en temas que pasan encubiertos.

Por último, es importante enfatizar en la participación e involucramiento de todas las personas trabajadoras de una organización, institución o empresa, para generar así un cambio significativo en temas que pasan encubiertos. Además, resulta esencial destacar que la lucha por la igualdad en el ámbito laboral debe ir acompañada de medidas concretas a nivel organizacional y gubernamental. Las políticas que promueven la transparencia salarial, la igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones son

---

<sup>46</sup> Mengual Alcaraz, Irene, Nieves Fuentes Sánchez, M. Alexandra Vass y Eva Cifre Gallego. "La influencia del género en la empleabilidad en jóvenes con empleo y sin empleo." (*Àgora de salut*, n.º 3, [2016](#)): 235–43.

<sup>47</sup> Rivera, J., y Jaramillo, W. La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), [2019](#): 38-38.

cruciales para transformar las estructuras existentes y crear un entorno laboral más equitativo (Medina, [2017](#))<sup>48</sup>.

## Conclusiones

Se concluye que los profesionales en psicología coinciden en algunas percepciones sobre la discriminación de género en el ámbito laboral, cómo lo es en la idea de que existe un avance significativo en conciencia y exposición de la discriminación laboral en la sociedad, como también que aún existen desafíos como lo es el acoso laboral hacia las mujeres y la discriminación en contrataciones por embarazo o maternidad.

También se logra identificar que subsisten sesgos de género en cuanto a la percepción de habilidades para diferentes campos de la psicología y para puestos de jefatura, siendo que se concibe más fácilmente la imagen femenina en puestos de psicología educativa y clínica, mientras que los hombres figuran en puestos de jefatura y áreas de la psicología social y laboral.

Ante esto, se vuelve relevante resaltar que las personas entrevistadas comentan que la mayoría de las experiencias donde se remarcan los roles de género no vienen establecidos por los requerimientos del puesto, sino que ocurren a través de la interacción social en el ambiente laboral, lo cual da una idea de cómo los sesgos sociales respecto a los roles de género están insertos en distintos ámbitos, incluyendo el laboral. Evidenciando de tal manera una problemática en la población costarricense que pasa encubierta por la sociedad o que se encuentra tan naturalizada que pasa desapercibida.

Estos hallazgos resaltan la importancia de seguir trabajando en la promoción de la igualdad de género en los lugares de trabajo, fomentando no sólo la diversidad en la composición del personal, sino también la equidad en la distribución de roles, la justicia en acceso, movilidad laboral, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los diferentes ámbitos del ejercicio de la psicología, con la finalidad de construir entornos laborales más inclusivos y justos.

## Referencias

Acción, Patricia y María del Pilar Acción. "Brechas económicas de género en Costa Rica". *Revista de Economía y Estadística* 56, n.º 2 (2020): 45–74.  
[https://www.presidencia.gobiernocarlosalvarado.cr/wp-content/uploads/2020/09/BID\\_IPG-Costa-Rica\\_ResumenEjecutivo\\_V03.pdf](https://www.presidencia.gobiernocarlosalvarado.cr/wp-content/uploads/2020/09/BID_IPG-Costa-Rica_ResumenEjecutivo_V03.pdf)

---

<sup>48</sup> Medina-Vicent, M. Transformación de la cultura organizacional a través de la acción del/la agente de igualdad de oportunidades. *Atlánticas—Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2, n 1 ([2017](#)): 246-270.

- American Psychological Association. "Gender". In *APA dictionary of psychology*. (2020).  
<https://dictionary.apa.org/gender>
- Blanco, Jose Maria y Gutiérrez, Rodolfo. Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, 269-293. (1996). <https://www.jstor.org/stable/40184036>
- Cadena Iñiguez, Pedro, Roberto Rendón-Medel, Jorge Aguilar-Ávila, Eileen Salinas- Cruz, Francisca Del Rosario De la Cruz-Morales y Dora Ma Sangerman- Jarquín. "Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales". *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas* 8, n.º 7 (13 de noviembre de 2017): 1603. <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>
- Camberos, Maria. "Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género". *Dialnet.unirioja*. 7, n.º 2 (2011): 40–53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942407>
- Dillon-Pérez, Francisco Xavier y Diana Estefanía Espinosa-Fuentes. "Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género". *Revista CienciAmérica* 7, n.º 2 (25 de septiembre de 2018): 98–112. <https://doi.org/10.33210/ca.v7i2.192>  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6572890>
- Forni, Pablo. "Los estudios de caso: Orígenes, cuestiones de diseño y sus aportes a la teoría social". *Mirada: Investigación en ciencias sociales* 2, n.º 5 (2012): 61–80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5024396>
- Fugate, Mel, Angelo J. Kinicki y Blake E. Ashforth. "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications". *Journal of Vocational Behavior* 65, n.º 1 (agosto de 2004): 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Heijde, Claudia M. Van Der y Beatrice I. J. M. Van Der Heijden. "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability". *Human Resource Management* 45, n.º 3 (2006): 449–76. <https://doi.org/10.1002/hrm.2019>
- Márquez, María. Género, formación profesional e inserción laboral. *Asparkia: Investigación feminista*, (38), 83-104. (2021). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8051044>
- Medina-Vicent, M. Transformación de la cultura organizacional a través de la acción del/la agente de igualdad de oportunidades. *Atlánticas–Revista Internacional de Estudios Feministas* 2, n.º 1 (2017): 246-270.
- Mengual Alcaraz, Irene, Nieves Fuentes Sánchez, M. Alexandra Vass y Eva Cifre Gallego. "La influencia del género en la empleabilidad en jóvenes con empleo y sin empleo." *Àgora de salut*, n.º 3 (2016): 235–43. <https://doi.org/10.6035/agorasalut.2016.3.25>
- Mimbero-Mallado, Concepción, Joilson Pereira da Silva, Ana Guil-Bozal y Sara Vera-Gil. "Empleabilidad social y género: opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral". *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 21 de enero de 2016, 95–104. <https://doi.org/10.24965/reala.v0i4.10307>
- Montalvo Romero, Josefa. "El trabajo desde la perspectiva de género". *Revista de la Facultad de Derecho*, 10 de junio de 2020, 1–19. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Morales, Natalia y Rafael Segura. "Barreras del acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género". *Estado de la Nación: equidad e integración social*, 2018. [https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2972/Barreras\\_acceso\\_mercado\\_laboral.pdf?sequence=1](https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2972/Barreras_acceso_mercado_laboral.pdf?sequence=1)
- Moreno Márquez, Ana María. "Género, formación profesional e inserción laboral". *Asparkia: Investigación feminista*, n.º 38 (2021): 83-104. <https://doi.org/10.6035/Asparkia.2021.38.5>

- Pérez, Pablo. Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, 97(1), 85-98. (2018).  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-28592018000100085](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592018000100085)
- Pozzio, María. "Análisis de género y estudios sobre profesiones : propuestas y desafíos de un diálogo posible -y alentador-" *Sudamérica : Revista de Ciencias Sociales* [En línea], Volumen 1 Número 1 (17 octubre 2012)
- Ramírez, Carmen. "CONCEPTO DE GÉNERO: REFLEXIONES". *Ensayos* 8 (2018): 307–14.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3003530.pdf>
- Ramos-Monobe, Arcelia, Gallardo-Córdova, Katherina y Camacho-Gutiérrez, Dulce. "Análisis de casos múltiples de prácticas evaluativas en relación con estándares internacionales de evaluación de los aprendizajes." *Revista Electrónica Educare* (2020): n. pag.
- Rentería-Pérez, Erico y Sigmar Malvezzi. "Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo". *Univ. Psychol.* 7, n.º 2 (2008): 319–34.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672008000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200002)
- Rentería-Pérez, Erico, Efraín García-Sánchez, Sigmar Malvezzi y Jimena Botero-Sarassa. "Empleabilidad profesional. Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la universidad del Valle". *Colección: Psicología Organizacional y del Trabajo*, 108 (2022): 99. <https://doi.org/10.25100/peu.634>
- Rivera, J., y Jaramillo, W. La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 2019: 38-38.
- Rodriguez, Monica y Melina Segura. "Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?" *Tesis Doctoral. Repositorio Kerwá*, 2015.  
<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/171>
- Sáinz Ibáñez, M., López-Saez, M., y Lisbona, A. Expectativas de rol profesional de las estudiantes matriculadas en estudios típicamente considerados femeninos o masculinos. *Acción Psicológica*, 3 (2), (2012): 111–123. <https://doi.org/10.5944/ap.3.2.506>
- Salazar-Mora, Zaida, y Jorge Esteban Prado-Calderón. «Valoración De Competencias específicas Del Profesional En Psicología Desde La Universidad De Costa Rica». *Revista Costarricense de Psicología* 31, no. 1-2 (diciembre 19, 2012): 41–63. Accedido enero 8, 2024. <http://reps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/9>
- Silveira Donaduzzi, Daiany Saldanha da, Carmem Lúcia Colomé Beck, Teresinha Heck Weiller, Marcelo Nunes da Silva Fernandes y Viviani Viero. "Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa". *Index de Enfermería* 24, n.º 1-2 (junio de 2015): 71–75.  
<https://doi.org/10.4321/s1132-12962015000100016>
- Solorzano, Ariel. "Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica". *Informe de Estado de la Nación*, 2018.  
[https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2971/Discriminacion\\_salarial\\_motivo\\_genero.pdf?sequence=1](https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2971/Discriminacion_salarial_motivo_genero.pdf?sequence=1)
- Torres, Rebeca y Dayna Zaclicever. "Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente". *serie Comercio Internacional* 169 (2022).  
<https://repository.eclac.org/handle/11362/48049>.
- Yáñez, Rodrigo., Ahumada, Héctor., y Rivas, Elías. "La Técnica de Viñeta y su aplicación en investigaciones en enfermería." *Ciencia y enfermería* 18, no. 3 (2012): 9-15.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532012000300002>

Derechos morales de autoría: *Stefanny Chaves Hernández, Jocksuan Córdoba Calderón, Kevin Oses Berrocal*



Esta obra está disponible bajo una licencia <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>