



## **LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-VIDA FAMILIAR COMO FACTOR DE CALIDAD EN LOS SERVICIOS ESTOMATOLÓGICOS**

**Autor principal:** Yamilé Rodríguez Sotomayor. Doctora en Estomatología. Investigador agregado. Profesora asistente. Especialista de primer y segundo grado en Prótesis estomatológica. Clínica estomatológica Julio Antonio Mella. Guantánamo. Cuba. Email: [yamilers@infomed.sld.cu](mailto:yamilers@infomed.sld.cu)

**Coautores:** Dr.C Alfredo Pardo Fernández, Dra.C Ileana Castañeda Abascal

### **Resumen:**

Introducción: La conciliación vida laboral – vida familiar logra erradicar la falta de equilibrio entre las esferas laborales y familiares, donde se producen problemas relacionados con la combinación entre los tiempos productivos y los tiempos reproductivos no remunerados e impactar negativamente en la vida laboral y la calidad de los servicios. Objetivo: Identificar el estado actual de la conciliación vida laboral-familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo en el período Enero -Marzo 2017. Método: Se realizó un estudio descriptivo transversal, el universo lo constituyeron 15 estomatólogas de la clínica Julio Antonio Mella. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario diseñado por los autores y validado mediante el criterio de expertos. Resultados: La dimensión estructura alcanzó el valor de -1,08, la dimensión proceso -0,39 y la dimensión resultado -0,71, por lo que las tres dimensiones se evaluaron como no adecuadas desde la perspectiva de la conciliación vida laboral-vida familiar por alcanzar valores inferiores a 1. Conclusiones: El estado actual de la conciliación vida laboral-vida familiar se evalúa de no adecuado influyendo en las dimensiones de la calidad de los servicios estomatológicos de la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo.

**Palabras clave:** Conciliación, vida laboral; vida familiar; calidad, servicios, estomatología; género



## **I. INTRODUCCIÓN**

El trabajo y la familia son los principales ámbitos en los que se desarrolla el ser humano. Se nace en familia y en ella se logra la autosuficiencia, al decir de Martínez Conde,<sup>(1)</sup> es la escuela de la sociedad. Según Montesó<sup>(2)</sup> el desequilibrio entre la vida familiar y laboral tiene como consecuencia directa la desestructuración, fragmentación de las familias y un impacto negativo en la vida laboral y personal, por lo que se convierte en un riesgo para el individuo y para la estabilidad del sistema social; además influye en la calidad de los servicios por el escaso rendimiento de los trabajadores así como, por la inestabilidad en su puesto de trabajo y los obstáculos que se pueden presentar en su desarrollo profesional, aspectos argumentados en el Plan insular de igualdad de oportunidades de la mujer en Tenerife, la conciliación es un indicador de calidad, desarrollado en Tenerife, España.<sup>(3)</sup>

La conciliación vida laboral-vida familiar, según Al de la Visa,<sup>(4)</sup> consiste en la adopción de estrategias y medidas que permitan armonizar y equilibrar los espacios laborales y familiares sin que uno interfiera en el otro. Actualmente se convierte en una necesidad imperiosa y genera preocupación en gran parte de la población trabajadora, ya que son insuficientes los mecanismos para garantizar el equilibrio entre estos espacios. La conciliación sólo es posible cuando hombres y mujeres se pueden desarrollar de manera satisfactoria.

Si no se alcanza el equilibrio deseado, la conciliación referida se plantea como contradicción, que demanda la creación de un sistema diferente de organizar y concebir el tiempo de trabajo y el dedicado a la atención doméstica y a los cuidados familiares. Esta situación puede afectar la motivación y concentración de los trabajadores, en este sentido Elton Mayo, citado por Eugenio Tajarano,<sup>(5)</sup> esclarecía que los trabajadores motivados y satisfechos hacían que una empresa lograra buenos resultados. Por tanto, la necesidad de mejora de la conciliación de los ámbitos laborales y familiares debe ser un objetivo tanto político, como económico y social.

La conciliación vida laboral-vida familiar tiene su origen en la propia Revolución industrial, en el siglo XVIII, durante su recorrido en la historia cada etapa ha tenido sus características propias donde no han existido normas universales pues esta depende



de las circunstancias personales y laborales, las necesidades de las familias, las oportunidades de desarrollo profesional en las empresas así como la cultura en general.<sup>(6)</sup>

Se le suele atribuir a las mujeres la responsabilidad única de la conciliación de la vida familiar y laboral, porque se enfrentan a más trabas y dificultades que los hombres en el ámbito laboral y debido a su singular papel como madre, por lo que un análisis desde esta perspectiva tendría limitaciones. No obstante, estas se ven en peores condiciones pues la revolución social que se inició con la salida de la mujer del hogar para incorporarse al mercado de trabajo no lo fue para que los varones se incorporaran a las tareas domésticas en la misma medida que ellas lo hicieron al mundo profesional.<sup>(7,8)</sup>

En Cuba los análisis del tema de la conciliación son insuficientes, a pesar de los realizados fundamentalmente por Almaguer Rondón <sup>(8)</sup> y Álvarez Sánchez.<sup>(9)</sup> No se encontraron evidencias de la evaluación de esta como elemento que influye en la calidad de los servicios estomatológicos. De lo planteado anteriormente se deriva el problema científico: No se conoce el estado actual de la conciliación vida laboral – vida familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo. Para dar solución a este problema se planteó como objetivo: Identificar el estado actual de la conciliación vida laboral-familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo en el período Enero – Marzo de 2017.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

Se realizó un estudio descriptivo transversal en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo en el período Enero-Marzo de 2017. El universo lo constituyeron 15 estomatólogas con las siguientes características: tener sobrecarga familiar para lo que se consideró tener hijos de 14 años o menos, responsabilidad de cuidados de personas ancianas, discapacitados o enfermos y estar casado; además se consideró la voluntariedad de participar en el estudio.

Como fuente de información se aplicó un cuestionario autoadministrado con preguntas cerradas, validado para su utilización por los autores a través del criterio de expertos y



*Congreso Internacional Estomatología 2020 (Virtual)*  
*Facultad de Estomatología "Raúl González Sánchez"*  
*Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*



el método Delphi.<sup>(10)</sup> Dicho instrumento se diseñó como resultado de una amplia revisión bibliográfica de artículos sobre el tema y se tomó como referente fundamental el cuestionario SWING de Interacción Trabajo-Familia validado por Bernardo Moreno en España y citado por Bocija Nogués <sup>(11)</sup> en un estudio comparativo del conflicto trabajo – familia en España y Cuba realizado en el año 2015, este cuestionario también ha sido validado en algunos países como Chile, México y República Dominicana, se basa en el concepto de que el comportamiento de un trabajador es influido por ideas y situaciones, positivas y negativas, que se han construido y vivido en ambos dominios, la casa y el trabajo.

Las variables del cuestionario se operacionalizaron en las dimensiones estructura, proceso y resultado, para esto se basaron en el Programa de mejora continua de la calidad de los servicios estomatológicos<sup>(12)</sup> que sigue las propuestas de Avedis Donabedian para la evaluación de la calidad en salud. A su vez, estas dimensiones, se articularon con los criterios inherentes a la conciliación para otorgar novedad al estudio. Con respecto a la evaluación de los resultados del cuestionario, para los ítems relacionados con las dimensiones estructura, proceso y resultado se propuso la siguiente escala Likert: Siempre (2), casi siempre (1), a veces (0), Casi nunca (-1) y nunca (-2).

De esta manera se consideraron adecuados los ítems con valores mayores de cero, y los menores o iguales a cero como no adecuados. La evaluación de las dimensiones se realizó según el promedio de sus indicadores, adecuadas con un promedio mayor de cero y menor o igual a cero no adecuadas. El estado actual se consideró adecuado cuando al menos dos dimensiones resultaron adecuadas y no adecuadas cuando no se cumpliera lo anterior.

Se conformaron bases de datos con la información recolectada y se realizó el análisis descriptivo a través de números, porcentos y distribuciones de frecuencias relativas y absolutas. Los resultados se presentaron en forma de tablas. Se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas relacionadas con la voluntariedad de participar en el estudio mediante consentimiento informado así como, la confidencialidad de la información.



### III. RESULTADOS

Tabla 1 Caracterización profesional de las estomatólogas y directivas estudiadas

Caracterización profesional		Población n=15	
		No	%
Nivel de especialización	Segundo grado	1	6,6
	Primer grado	11	73,3
	Ninguna	4	26,6
Categoría científica	Máster en ciencias	5	33,3
	Ninguna	7	46,7
Categoría Docente	Auxiliar	1	6,6
	Asistente	2	13,3
	Instructor	4	26,6
	Ninguna	8	53,3
Categoría Investigativa	Ninguna	15	100,0

En la tabla 1 se muestran los resultados relacionados con las variables de caracterización profesional de la población estudiada. En esta se puede observar que el 6,6% presentó la categoría de especialista de segundo grado, el 33,3% categoría científica de Máster en Ciencias, el 6,6% categoría docente superior de auxiliar y ninguna contaba con categoría investigativa.



Tabla 2 Resultados de la evaluación de los indicadores de la dimensión estructura.

Dimensión estructura	No adecuado		Adecuado		Evaluación final
	No	%	No	%	
Existencia mecanismos para el análisis de la conciliación vida laboral – vida familiar como un factor de calidad de los servicios.	15	100,0	0	0,0	-2
Realización de capacitaciones a los trabajadores sobre la legislación cubana que favorece la conciliación vida laboral-vida familiar.	15	100,0	0	0,0	-2
Dominio de la legislación cubana vigente para facilitar la conciliación vida laboral – familiar.	0	0,0	15	100	1,73
Existencia de mecanismos de control, por la organización, de los trabajadores con carga familiar.	15	100	0	0,0	-1,26
Disponibilidad de ofertas de plazas para círculos infantiles, seminternados, casas de abuelo y hogares de anciano a los trabajadores que lo necesitan.	13	86,7	2	13,3	-1,06
Disponibilidad de horarios flexibles para los trabajadores	13	86,7	2	13,3	-1
La vida familiar de los trabajadores limita su superación profesional.	15	100,0	0	0,0	-1,66
La vida familiar de los trabajadores limita el tránsito de categoría docente.	15	100,0	0	0,0	-1,13

En la tabla 2 se muestra la evaluación de la dimensión estructura, esta cuenta de ocho indicadores, donde se evaluó como adecuado solamente el dominio de la legislación cubana vigente para facilitar la conciliación vida laboral – vida familiar, en este indicador el 100 % de la población estudiada fue evaluada de adecuada con un resultado final de 1,73. El resto de los indicadores fueron evaluados como no adecuados y es importante destacar como los relacionados con la existencia de mecanismos para el análisis de la conciliación vida laboral-vida familiar como un factor de la calidad de los servicios y la



realización de capacitaciones a los trabajadores sobre la legislación cubana que favorece la conciliación vida laboral-vida familiar alcanzaron valores de -2.

Tabla 3 Resultados de la evaluación de los indicadores de la dimensión proceso.

Dimensión proceso	No Adecuado		Adecuado		Evaluación final
	No	%	No	%	
La vida familiar genera en los trabajadores la solicitud de licencias sin sueldos.	2	13,3	13	86,7	1,4
Existencia de llegadas tarde de los trabajadores provocadas por su vida familiar.	12	80,0	3	20,0	-0,53
Existencia de ausencias de los trabajadores provocadas por su vida familiar.	14	93,4	1	6,6	-1,2
La vida familiar de los trabajadores limita su concentración en la atención de los pacientes.	15	100,0	0	0,0	-1,26

En la tabla 3 se muestran los resultados de la evaluación de la dimensión proceso, cuenta con cuatro indicadores, de ellos se evaluó uno como adecuado, el relacionado con que la vida familiar genera en los trabajadores la solicitud de licencias sin sueldos, en este indicador se evaluó de adecuado el 86,7% de la población estudiada con un resultado final de 1,4. El resto fue evaluado como no adecuado, y en el indicador relacionado con la vida familiar de los trabajadores limita su concentración en la atención de los pacientes en el 100% de la población resultó ser inadecuada con una evaluación final de -1,26.



Tabla 4 Resultados de la evaluación de los indicadores de la dimensión resultado

Dimensión resultado	No Adecuado		Adecuado		Evaluación final
	No	%	N	%	
La vida familiar de los trabajadores interfiere en su rendimiento laboral.	15	100,0	0	0,0	-1,06
La vida familiar de los trabajadores contribuye a la satisfacción en su vida laboral.	15	100,0	0	0,0	-1,2
Los trabajadores perciben que la organización favorece con medidas de conciliación vida laboral-vida familiar su satisfacción.	13	86,7	2	13,3	-1,13
Percepción de los trabajadores de satisfacción de los pacientes con el servicio.	3	20,0	12	80,0	1,26

En la tabla 4 se muestra la evaluación de la dimensión resultado, en este caso con cuatro indicadores evaluado uno como adecuado solamente el relacionado con la percepción de los trabajadores de satisfacción de los pacientes con el servicio donde en el 80,0% de la población se evalúa como adecuado con un resultado final de 1,26, el resto se evaluaron como no adecuadas, de estos los relacionados con la vida familiar de los trabajadores interviene en su rendimiento laboral y la vida familiar de los trabajadores contribuye a la satisfacción en su vida laboral en el 100% fue evaluado de no adecuado con resultados finales de -1,06 y -1,2 respectivamente.

En la tabla 5 se muestra la evaluación final de cada dimensión, en ella se observa que la estructura, proceso y resultado fueron no adecuadas desde la perspectiva de la conciliación vida laboral-vida familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos, porque los valores mostrados son menores de 1 y el más negativo es el de la dimensión estructura con un valor de -1,08 y el que más se acerca a 1 es el de la dimensión proceso con -0,39.



Tabla 5 Resultado de la evaluación de las dimensiones antes de la intervención.

Dimensiones	Promedio de los indicadores	Evaluación
Estructura	-1,08	No adecuada
Proceso	-0,39	No adecuada
Resultado	-0,71	No adecuada

El estado actual de la conciliación vida laboral-vida familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos se evaluó como no adecuado pues las tres dimensiones también se evaluaron de esta forma.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio la población quedó conformada solo por mujeres, hecho que corrobora la sobrecarga que pesa sobre ellas al ser un criterio de selección en el estudio, además de que la mayoría del universo estaba conformada por el sexo femenino. Este hecho se reafirma con los resultados de la Encuesta sobre el uso del tiempo,<sup>(13)</sup> realizada en Cuba en el año 2008 por la Oficina nacional de estadísticas, donde se determinó que las mujeres cubanas trabajan 6,6 horas diarias más que los hombres, pues estas después de la jornada laboral productiva tienen la responsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado de niños, ancianos y enfermos.

Las mujeres según Esteban Gonzalo,<sup>(14)</sup> buscan en sus profesiones aquellas que les permita reforzar su identidad femenina y que además las prepare para ejercer en mejores condiciones su rol de cuidadora, a lo que se denomina segregación horizontal. Este análisis puede estar relacionado con el hecho de que en el sector de la salud predominan las mujeres, pues en el estudio de Díaz Bernal et al<sup>(7)</sup> realizado en la Escuela nacional de salud pública de La Habana se evidencia que más del 50% de la fuerza laboral de dicha institución está representada por las féminas.



*Congreso Internacional Estomatología 2020 (Virtual)*  
*Facultad de Estomatología "Raúl González Sánchez"*  
*Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*



Con respecto a la caracterización profesional González Baltazar et al. <sup>(15)</sup> plantea que para la mayoría de las mujeres lo más importante es el desarrollo familiar, privilegian las relaciones familiares sobre las sociales y tratan de conciliarlas con su desarrollo personal donde alcanzar sus metas profesionales se ven postpuestas, fundamentalmente por la maternidad o por el cuidado de enfermos o ancianos.

En el estudio que se presenta se muestra el aporte en la vinculación de la conciliación vida laboral-vida familiar con la calidad de los servicios estomatológicos a partir de la influencia que puede tener sobre estos.

La estructura como dimensión de la calidad se refiere a las características de los recursos en el sistema de salud. Ellas son esencialmente medidas de la capacidad que posee el proveedor para suministrar la atención de calidad. De este modo el sistema en el cual se brinda la atención, determina en gran medida los procesos para el personal de salud. La conciliación vida laboral-vida familiar necesita el concurso del Estado, la organización y la familia por tanto se necesitan medidas estatales y organizacionales que la favorezcan como plantea Álvarez Suárez.<sup>(9)</sup> La existencia de legislaciones vigentes no es suficiente en este sentido, se necesita que los trabajadores tengan conocimiento sobre el contenido de estas.

El dominio de esas legislaciones permitirá a los trabajadores conocer sus deberes y derechos en mayor medida y por tanto, hacerlos valer en función de lograr la conciliación vida laboral-vida familiar, por esta razón se hace necesaria la capacitación sobre dichas legislaciones no obstante, se cumple y se hace uso de los beneficios que brindan a los trabajadores a través de sus artículos pues Cuba es uno de los países vanguardistas en relación al marco legal que favorece la conciliación vida laboral-vida familiar.

En el estudio realizado por Bocija Nogués <sup>(11)</sup> resultó que la muestra cubana estudiada conocía sobre estas normas legales, lo que les favorecía alcanzar el equilibrio entre los ámbitos laborales y familiares como trabajadores, no obstante, en dicho estudio no se explicita si es que los participantes en el estudio conocían la existencia de las normativas o el contenido de las mismas.



*Congreso Internacional Estomatología 2020 (Virtual)*  
*Facultad de Estomatología "Raúl González Sánchez"*  
*Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*



La adopción de medidas organizacionales que favorecen la conciliación vida laboral-vida familiar según Eugenio Tajarano <sup>(5)</sup> como la flexibilización de horarios, el control de los trabajadores con sobrecarga familiar, así como la garantía de guarderías o servicios de cuidados infantiles garantiza la permanencia del trabajador en su puesto así como incrementa su rendimiento al facilitar el equilibrio laboral y familiar así como, un uso óptimo del tiempo que se traduce en un empleado más productivo y que aporta a la calidad del servicio al que pertenece.

En el presente estudio existe una interacción negativa familia-trabajo pues la vida familiar limita el desarrollo profesional, esta situación está dada fundamentalmente por razones de maternidad y cuidado de ancianos y enfermos, dicho resultado difiere del realizado por Eugenio Tajarano <sup>(5)</sup> donde se manifiesta una interacción positiva familia-trabajo.

Las medidas de proceso como dimensión de la calidad buscan información para identificar problemas que ocurran durante el suministro de la atención. Estos elementos pueden ser evaluados contra criterios que reflejen estándares profesionales, y medidas orientadas al paciente. En este caso se consideran aquellas cuestiones que pueden afectar la estabilidad del profesional en el servicio y por tanto, la atención de los pacientes. Con respecto a las licencias sin sueldo, los resultados del presente estudio coinciden con los obtenidos por Díaz Bernal et al. <sup>(7)</sup> donde las mujeres solicitaban escasas licencias sin sueldo por motivos familiares no obstante, existían ausencias justificadas por esta causa.

Con respecto a la concentración en la atención a los pacientes cabe señalar que González Baltazar<sup>(15)</sup> plantea como el rol de madre y de cuidadora ocupa en gran medida el foco de atención en la mujer, por tanto los problemas familiares y sus responsabilidades en esta esfera se convierten en prioridad en la mayor parte de ellas, pues las que llevan a cabo el compromiso con la profesión en detrimento de su rol familiar son vulnerables a sufrir sentimientos de culpa por incumplir con el rol que le ha sido asignado por la sociedad.

La dimensión resultados, en la evaluación de la calidad de la atención de salud, incluye aspectos como el cumplimiento de indicadores y satisfacción de los prestadores y



*Congreso Internacional Estomatología 2020 (Virtual)*  
*Facultad de Estomatología "Raúl González Sánchez"*  
*Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*



usuarios. Con respecto al cumplimiento de los indicadores se evalúa por el rendimiento laboral, que en este caso se ve afectado por la vida familiar. En cuanto a la satisfacción laboral, como conjunto amplio de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente del trabajo, en el estudio que se presenta la vida familiar no contribuye a la satisfacción laboral pues no se logra el equilibrio necesario entre los espacios familiares y laborales; resultado que coincide con el de obtenido por González Baltazar<sup>(15)</sup> en su investigación.

La satisfacción de los pacientes se refiere al resultado de la diferencia entre la percepción que la persona tiene del servicio prestado y de las expectativas que tenía en un principio o de las que pueda tener en visitas sucesivas. En el estudio existe percepción en la muestra de satisfacción de los pacientes con el servicio, esta situación está avalada por la organización de los servicios en función de la atención de los pacientes, donde la ausencia de un profesional genera una redistribución de los turnos y se garantiza que el paciente sea atendido, que reciba el tratamiento correspondiente y por tanto no se vea afectado por esta situación.

La evaluación de la conciliación vida laboral-vida familiar desde las dimensiones estructura, proceso y resultado demuestra en este estudio que, a pesar de existir la legislación vigente y que esta se cumpla, no es suficiente para lograr la necesaria conciliación entre los ámbitos laborales y familiares, que al existir dificultades con la capacitación sobre dicha legislación y la ausencia de medidas organizacionales que favorezcan la conciliación influyen en calidad de los servicios estomatológicos.

## **V. CONCLUSIONES**

Las dimensiones estructura, proceso y resultados se evaluaron como no adecuadas, de igual forma se evaluó el estado actual de la conciliación vida laboral-vida familiar lo que influye en la calidad de los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo al limitar la superación profesional, la estabilidad de los trabajadores en el servicio y su satisfacción laboral.



## Recomendaciones

Establecer estrategias que permitan contribuir a la conciliación vida laboral-vida familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos.

## Referencias bibliográficas

1. Martínez Conde MC. . La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades [tesis doctoral]. [España]: Universidad de Coruña; 2015[citado 26 Jun 2019] Disponible en: <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde>.
2. Armijo L. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. Rev Interdisciplinaria de Estudios de Género [en línea]. 2018[citado 26 Jun 2019]; (4): [aprox. 29pant.]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
3. Tenerife Violeta.org. Plan insular de igualdad de oportunidades de la mujer en Tenerife. La conciliación es un indicador de calidad [en línea]. 2015 [citado 26 Jun 2019]. Disponible en: <http://www.tenerifevioleta.es/wp-content/upload/2015/10/primera.pdf>.
4. Al de la Visa A. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: Una estrategia de cambio social[en línea]. España: Editorial Fondo Social Europeo; 2018[citado 26 Jun 2019]. Disponible en: [www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf](http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf)
5. Eugenio Tajarano A. La satisfacción laboral y la Conciliación entre la vida Familiar y laboral [tesis de diploma]. Tenerife: Universidad de la Laguna; 2017[citado 26 Jun 2019]. Disponible en: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5080/LA\\_SATISFACCION...](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5080/LA_SATISFACCION...)
6. Sáenz MV. Cuando el trabajo reproductivo es trabajo productivo. El trabajo doméstico en discusión [en línea]. Cuyo: Actas de la I Jornadas nacionales de investigaciones en ciencias sociales de la Uncuyo; 2016 [citado 26 Jun 2019]. Disponible en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10065/saenz-mariavalentina.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10065/saenz-mariavalentina.pdf)
7. Díaz Bernal Z et al. Una mirada género-sensible a la fuerza laboral de La Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP) de La Habana. Rev cub salud y trabajo [en línea]. 2016[citado 26 Jun 2019];17 (3): [aprox. 5 pant.]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst163b.pdf>
8. Almaguer Rondón M. Conciliar lo laboral y doméstico: un reto para la sociedad cubana actual. Rev Asparkia[en línea]. 2009[citado 26 Jun 2019]; 20 [prox.16pant.]. Disponible en: [www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/453](http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/453)
9. Álvarez Sánchez M. Políticas públicas de cuidado con corresponsabilidad. Rev Nov Pob[en línea]. 2015[citado 26 Jun 2019]; 11(21): [aprox.12pant.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S181740782015000100009Ing=es&tIng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181740782015000100009Ing=es&tIng=es)
10. Oñate Martínez N. Utilización del método Delphi en la pronosticación: una experiencia inicial. Revista Digital de Calidad en la Educación Superior. [en línea]. 2012 [citado 26 Jun 2019]; 3(1): 200-222. Disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/~index.php/~revistacalidad/~article/view/439>
11. Bocija Nogués MC. Estudio comparativo cuba España María bocija [tesis doctoral]. [Córdoba]: Universidad de Córdoba; 2015[citado 26 Jun 2019]. Disponible en: <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/13250/2016000001387.pdf?sequence=1>



*Congreso Internacional Estomatología 2020 (Virtual)*  
*Facultad de Estomatología "Raúl González Sánchez"*  
*Universidad de Ciencias Médicas de La Habana*



12. Cuba. Ministerio de Salud Pública. Área de asistencia médica y social dirección nacional de estomatología. Programa de mejora continua de la calidad de la atención estomatológica y la satisfacción de la población y los prestadores[en línea]. La Habana. MINSAP; 2012 [citado 26 Jun 2019]. Disponible en: <http://files.sld.cu/sida/files/2012/01/prog-calidadatencion-estomatol.pdf>
13. Oficina Nacional de Estadística [en línea]. Cuba: Encuesta sobre uso del tiempo; c2008 [actualizado 2018; citado 26 Jun 2019]. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Seminarios/utiempo/2002/8enero/metodologia\\_eut\\_cuba.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Seminarios/utiempo/2002/8enero/metodologia_eut_cuba.pdf)
14. Esteban Gonzalo S. Estatus laboral, género y salud [tesis doctoral]. [Madrid]: Universidad complutense de Madrid; 2014[citado 26 Jun 2019] Disponible en: <https://eprints.ucm.es/28370/1/T35733.pdf>
15. González Baltazar R. Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. Rev Psicogente [en línea]. 2015 [citado 26 Jun 2019]; 18(33): [aprox.13pant.]. Disponible en: <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.55.2015>