

UNA MIRADA GÉNERO-SENSIBLE A LA FUERZA LABORAL DE LA ESCUELA NACIONAL DE SALUD PÚBLICA (ENSAP) DE LA HABANA

A GENDER-SENSITIVE LOOK TO THE WORKFORCE AT THE NATIONAL SCHOOL OF PUBLIC HEALTH (ENSAP) OF HAVANA

Zoe Díaz Bernal¹
Pedro López Puig²
Ileana Castañeda Abascal³
Yaritza Fonseca Lías⁴
Ignerys Mena Osorio⁵
Félix Porraspita Deniz⁴
Lila Bolaños Miranda⁶

RESUMEN

Objetivos: Caracterizar la distribución de la fuerza laboral de la Escuela Nacional de Salud Pública (Ensap) de La Habana según sexo y aportar una mirada género-sensible a la fuerza laboral de la misma, como base para la caracterización de las brechas de género en la gestión que de esta se hace a nivel institucional. **Método:** Estudio descriptivo de corte transversal que abarcó el total de la fuerza laboral de la Ensap en 2014. Se empleó un muestreo intencional por criterio para recabar información cualitativa pertinente al análisis de los datos cuantitativos. Se estudió la distribución de la fuerza laboral por áreas según sexo, y se analizó con perspectiva de género la distribución de las variables: días laborales perdidos y afectación al salario por concepto de subsidios, ausencias justificadas y licencias sin sueldo. **Resultados y conclusiones:** La fuerza laboral de la Ensap está feminizada y existen diferencias relativas notorias en cuanto a la distribución por sexo en las áreas de apoyo a la docencia. Las desigualdades encontradas entre hombres y mujeres para las variables estudiadas, reflejan los patrones socioculturales de la cultura patriarcal de la sociedad cubana. La gestión de la fuerza laboral presenta reservas de mejora en cuanto a su perspectiva género sensible.

Palabras clave: perspectiva de género, equidad de género en salud, equidad en la gestión de la fuerza laboral

ABSTRACT

Goal: To characterize the distribution of the workforce of the National School of Public Health (ENSAP) by sex and gender providing a gender sensitive look over the workforce. Results provide a basis for characterization of gender gaps in the management that is

done at the institutional level. **Method:** A descriptive cross-sectional study that included the total labor force at the ENSAP in 2014. A purposive sampling approach was used to collect qualitative information relevant to the analysis of quantitative data. The distribution of the workforce was studied by areas taken into account sex and analyzed from a gender perspective. The issues used were: lost in work days and lost wage, excused absences and unpaid licenses. **Results and conclusions:** ENSAP workforce is feminized and differences relating to the gender distribution were important in the areas of teaching and support. Inequalities between men and women were found taken into account the issues considered. The different reflect the cultural patterns of the patriarchal culture of Cuban society. In terms of gender sensitive perspective the management of the workforce has reserves of improvement.

Keywords: gender perspective, gender equity in health, equity in the management of the workforce

INTRODUCCIÓN

Entre los principios que rigen la política económica en Cuba, se encuentran los relativos a la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, así como el principio del trabajo como derecho, deber y motivo de la realización personal. Igualmente, entre los objetivos aprobados por la Primera Conferencia Nacional de Partido Comunista de Cuba, celebrada en enero de 2012, en sus objetivos de trabajo se alude al enfren-

¹ Doctora en Ciencias de la Salud, Máster en Antropología, Investigadora Auxiliar, Profesora Titular. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba

² Médico especialista de II grado en Medicina General Integral, Doctor en Ciencias de la Salud, Máster en Atención Primaria de Salud, Investigador y Profesor Auxiliar, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba

³ Médico especialista de II grado en Bioestadística, Doctora en Ciencias de la Salud. Investigadora y Profesora Titular. Escuela Nacional de Salud Pública, Cuba

⁴ Técnicas A en Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba

⁵ Especialista principal. Departamento de Economía, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba

⁶ Licenciada en Administración Económica. Departamento de Recursos Humanos, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba

Correspondencia:

DrC Zoe Díaz Bernal
Goss 551 apto. 2 entre O'Farrill y Ave. Acosta, Víbora, 10 de Octubre,
La Habana, Cuba
E-mail: zoe@ensap.sld.cu

tamiento de los prejuicios y las conductas discriminatorias por cualquier razón (biológica, social o cultural), contrarios a la Constitución y las leyes, y que puedan limitar el ejercicio de los derechos de las personas¹.

Cualquier espacio de la vida humana atribuye y contribuye con razones, prácticas y hechos, a manifestaciones prejuiciosas y discriminatorias. El ámbito institucional / laboral es uno de ellos, donde de acuerdo con la gestión que se realice de la fuerza laboral, pueden originarse, desarrollarse y perpetuarse desigualdades injustas y evitables que generen inequidades. Las brechas de género son un ejemplo de ello.

En este sentido prácticas laborales, cambios organizacionales y la gestión del talento humano en las instituciones, pueden disminuir dichas brechas y respetar cada vez más los derechos de la gente teniendo en cuenta su diversidad. Todo ello responde a los objetivos de desarrollo del milenio en pos del mejoramiento de la vida de las personas y de las opciones y oportunidades que tienen ante sí².

A nivel institucional, con la aplicación de medidas y acciones afirmativas y de transversalización de género, se pretende la garantía del necesario ejercicio pleno de los derechos laborales de hombres y mujeres, favoreciendo la justicia social y la equidad de género.

La institución a que alude este trabajo es la Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba, centro multicéntrico para la formación de posgrado de los profesionales del sector de la salud y de otros sectores socio económicos del país. Fue la primera institución de salud en ostentar, desde el año 2011, la Condición de Excelencia, y también la primera acreedora del sello 75 Aniversario de la Central de Trabajadores de Cuba. De ahí que pueda afirmarse que en ella existe el compromiso y liderazgo suficientes para asegurar la ocurrencia de los cambios necesarios para cerrar y disminuir las brechas de género que puedan existir, y con ello alcanzar mayor equidad de género.

Por todo ello, esta institución se ha comprometido con la iniciativa "Sistema de gestión en igualdad de género", promovida y acompañada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Pnud), y ha aceptado ser sometida a un proceso de certificación en género, por el modelo IGES (Igualdad de Género para la gestión en salud)³.

El propósito de este trabajo es aportar una mirada género-sensible a la fuerza laboral de la Ensap como base para la caracterización de las brechas de género en la gestión que de esta se hace a nivel institucional.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal con el total de la fuerza laboral con que contaba la Ensap

en el año 2014. Se empleó un muestreo intencional por criterio para profundizar en cuanto a los días perdidos y el salario anual devengado.

Se caracterizó el universo laboral de la Ensap por áreas de actividad según sexo, lo que permitió vincular esta variable al tipo de labor que realizaban las personas aplicando una perspectiva de género. La variable sexo fue dicotómica, y los resultados que la aluden se brindan en términos de mujeres y hombres, o población femenina y masculina.

Las otras variables estudiadas fueron "días de trabajo perdidos" por diferentes conceptos, y cantidad de salario no devengado por concepto de subsidios a certificados médicos, ausencias justificadas y licencias sin sueldo, todas ellas según sexo.

Para aportar explicación a algunos datos aportados a partir de la exploración de las variables mencionadas, se indagó la información que se consideró necesaria para ello, a partir de la entrevistas a informantes clave.

Los datos cuantitativos se obtuvieron a partir de los registros de los departamentos de Recursos Humanos y de Economía, de la Ensap, mientras que los cualitativos se construyeron a partir de entrevistas individuales a directivos y trabajadores/as seleccionados/as, según necesidad y conveniencia para los objetivos del estudio.

RESULTADOS

La distribución de la fuerza laboral en cuanto a sexos es un dato con el que se hace preciso contar para cualquier tipo de análisis que se pretenda con relación a las brechas de género, en la gestión que de ella se hace al interior de una institución.

La Escuela Nacional de Salud Pública contó en el año 2014 con 185 trabajadoras, lo que se corresponde con el 62,9 % del total de la fuerza laboral con la que contaba entonces, lo que indica se trata de una institución cuya fuerza laboral se encuentra feminizada.

En las cuatro áreas y departamentos donde labora mayor número de mujeres se acumulan el 21,4 % del total de trabajadores. En la tabla 1 puede observarse que en el departamento de Alojamiento todas son mujeres, en el departamento de Tecnología Informática e Información Científica son el 73,9 %, en Servicios de Internos asciende a 86,7 % y en Servicios Internos y Servicios Generales de Apoyo a la Docencia el 76,9 % del personal es del sexo femenino.

Por otra parte, también son distinguibles en la Ensap áreas donde predomina la fuerza laboral masculina; en el departamento de Abastecimiento y Transporte todos los trabajadores son hombres, y en el grupo de Seguridad y Protección y en el de Cocina-comedor son la mayoría, como puede apreciarse en la tabla 2.

Tabla 1
Distribución de la fuerza laboral según sexo en los departamentos y áreas más feminizados. Ensap. Año 2014

Departamentos y servicios más feminizados	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Departamento de Tecnología Informática e Información Científica	17	73,9	6	26,1	23	100,0
Servicios Internos	13	86,7	2	13,3	15	100,0
Servicios generales de apoyo a la docencia	10	76,9	3	23,1	13	100,0
Departamento de Alojamiento	12	100,0	0	0,0	12	100,0

Fuente: Registros del departamento de Recursos Humanos de la Ensap

Tabla 2
Distribución de la fuerza laboral según sexo y áreas más masculinizadas de la Ensap. Año 2014

Área o departamento más masculinizadas	Mujeres		Hombres		Total de trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Grupo de Seguridad y Protección	7	21,2	26	78,8	33	100,0
Departamento de Cocina-comedor	7	35,0	13	65,0	20	100,0
Departamento de Abastecimiento y Transporte	0	0,0	11	100,0	11	100,0
Total	14	21,9	50	78,1	64	100,0

Fuente: Registros del departamento de Recursos Humanos de la Ensap

Dicho todo esto, no debe atribuírsele, empero, tales realidades a la gestión consciente que de la fuerza laboral se hace en la Ensap. Cuando se indagó al respecto con los directivos de las áreas antes mencionadas, ninguno declaró tener preferencia porque las plazas fueran ocupadas por mujeres u hombres según fuera el caso, tampoco inconvenientes para con la ocupación de cierta actividad por una persona de determinado sexo, por ejemplo, una mujer chofer.

Las personas que ocupan actualmente cargos de dirección dentro de la Ensap se muestran proclives a protagonizar las movilizaciones que, a nivel consciente, deben operar para la deconstrucción de patrones de género que puedan generar brechas de este tipo dentro de la fuerza laboral en esta institución. Sin embargo, la omisión de la alternativa posible, a la hora de hacer la convocatoria para la plaza, resultó evidente: no se solicitan “mujeres chóferes”, de hecho, el uso de lenguaje sexista, las excluye cuando se convocan explícitamente a “choferes”, y excluye a los hombres cuando se usa para la contratación de “camareras” y “carpenteras”.

La cantidad de días laborales perdidos por concepto de certificados médicos fue una de las variables exploradas para la identificación de posibles brechas de género en cuanto al comportamiento de la fuerza laboral en la Ensap. Esta variable es interesante en tanto alude a la incapacidad de las personas para cumplir con el régimen de trabajo, por razones que atañen a su salud, y conlleva la derogación de una parte del salario a devengar por estas durante un período

de tiempo determinado, mientras que a la vez, constituye desmedro de la fuerza productiva, a la que no obstante, debe retribuírsele un pago (subsidio) en virtud de su seguridad social.

En el año 2014 en la Ensap hubo un total de 1 828 días laborales perdidos, 171 debido a ausencias justificadas y el resto por concepto de certificados médicos y licencias sin sueldo (tabla 3). Del total de días laborales perdidos, 1 415 se atribuyen a trabajadoras mujeres, para un 77,4 %. Dada la feminización de la fuerza laboral antes declarada, podría entenderse lógico y hasta obvio que la diferencia para la cantidad de días perdidos sea tal. Sin embargo, este dato frío no permite observar con lentes de género la realidad que se describe, para ello se necesita profundizar en la cualidad de dichos datos y aportar una interpretación que transversalice la perspectiva de género para este fenómeno.

Las cuatro áreas que aportaron mayor cantidad de días perdidos fueron Seguridad Interna, Departamento Docente de Tecnología, Informática e Información Científica, Servicios Gastrómicos y Ayuda a la Docencia y Servicios Internos. La que más aportó en general fue Servicios Gastronómicos y Apoyo a la Docencia, donde por cada trabajador hubo 13,1 días perdidos. Para mujeres y hombres de este servicio se repitió el resultado general; por cada mujer hubo 14,6 días perdidos y por cada hombre 10,3 días perdidos. Es importante destacar que el Departamento Docente Tecnología Informática e Información Científica tuvo un aporte marcado en el sexo femenino, donde por cada mujer hubo 10,2 días perdidos (tabla 4).

Tabla 3
Cantidad de días de trabajo perdidos por la fuerza laboral de la Ensap. Año 2014

Sexo	Razones de pérdida de días						Totales	
	Certificados médicos		Licencias sin sueldo		Ausencias justificadas		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Mujeres	723	68,0	581	98,0	111	64,9	1 415	77,4
Hombres	341	32,0	12	2,0	60	35,1	413	22,6
Total	1 064	100,0	593	100,0	171	100,0	1 828	100,0

Fuente: Registros del departamento de Recursos Humanos de la Ensap

Tabla 4
Distribución según sexo de días perdidos, en áreas con mayor aporte. Ensap. 2014

Áreas con mayor aporte a días perdidos	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	Razón mujer / días perdidos	Nº	Razón hombres / días perdidos	Nº	Razón total personal/días perdidos
Seguridad Interna	27	3,8	255	9,8	284	8,6
Departamento Docente Tecnología Informática e Información Científica	174	10,2	32	5,3	206	9,0
Servicios Gastronómicos y Apoyo a la Docencia	146	14,6	31	10,3	177	13,1
Servicios Internos	66	5,1	56	5,6	122	8,1
Totales	413	8,8	374	10,1	789	9,4

Fuente: Registros del departamento de Recursos Humanos de la ENSAP

Estas cuatro áreas aportaron el 42,8 % del total de los días laborales perdidos durante el año en la institución (1 828 días), y las mujeres de dichas áreas contribuyeron con el 49,5 % del total de días laborales perdidos de todas las trabajadoras de la Ensap (834 días).

En el análisis individual de los días de trabajo perdidos se encontró que dos hombres y dos mujeres fueron los que más aportaron, aunque las dos féminas acumularon mayor cantidad de días (258), ellos solo llegaron a 158 días.

Las razones que produjeron la pérdida de días de trabajo de las dos mujeres mencionadas anteriormente fueron certificados médicos, en ambos casos debidos a fracturas óseas. En el caso de los días laborales perdidos por los hombres, también fueron por concepto de certificados médicos, en uno de los casos por fractura ósea y en el otro por cirugía oftálmica.

Se profundizó en las razones que condujeron a las pérdidas de días de trabajo perdidos, y en las entrevistas realizadas se obtuvo que las causas fundamentales para las mujeres, por concepto de ausencias justificadas y licencias sin sueldo, fueron el cuidado de familiares enfermos, mien-

tras que para los hombres las causas que los hicieron ausentarse aluden a situaciones de enfermedad propia.

La diferencia entre el salario recibido por las personas que perdieron días de trabajo por concepto de certificados médicos, durante el año 2014 fue diferente para mujeres y hombres. Consecuentemente, el hecho de que fueran las féminas las que tuvieran mayor cantidad de días perdidos (71,2 %), hizo que devengaran menor salario. En análisis individual realizado se encontró que ninguno de los hombres perdió más de 200 pesos en el año, mientras que entre las mujeres, nueve de ellas superaron este límite de 200 pesos cubanos, y dos de ellas superaron los 1 000 pesos cubanos no cobrados por concepto de subsidios.

Para ejemplificar lo expuesto en el párrafo anterior, se tomó a las tres mujeres y los tres hombres que aportaron mayor cantidad de días perdidos. El promedio de cantidad de salario que ellas dejaron de devengar fue de 855,9 pesos, mientras los hombres solo de 122,51 pesos, lo que demuestra que las féminas en promedio dejaron de recibir 733,39 pesos menos que los trabajadores del sexo masculino.

Debido a que no se puede establecer una comparación según sexo, pues cada persona devenga un salario diferente

de acuerdo con su profesión y puesto de trabajo, se decidió comparar dos casos femeninos con dos casos masculinos que tuvieran el mismo calificador de cargo y el mismo salario a devengar. Se encontró diferencia en cuanto al salario que recibieron las mujeres en comparación con el que recibieron los hombres. En el caso de la plaza de Cocinero Integral B, la mujer devengó en el 2014 un total de 3 578,38 pesos y el hombre 4 850,44 pesos, lo que hace una diferencia de 1 272,06 pesos. Para la comparación hecha en la plaza de Dependiente Integral B de Gastronomía, la mujer devengó en el año 3 567,35 pesos y el hombre ascendió a 4 215,12, con una diferencia entre ambos sexos de 647,87 pesos. Las diferencias de salario anual devengado encontradas en las dos plazas estudiadas representaron el 16 y el 26 %, respectivamente, en detrimento de las féminas.

DISCUSIÓN

La distribución de la fuerza laboral según sexo es un reflejo de la que exhibe el sector salud, donde las mujeres sobrepasan el 50 % entre las plazas ocupadas⁴.

Lo primero que llama la atención es que las mayores diferencias relativas en cuanto a la distribución de los trabajadores en la Ensap según sexo, ocurre en áreas o departamentos no vinculados directamente con la docencia o la investigación, sino pertenecientes al sector de apoyo a la docencia, con excepción del Departamento de Tecnología Informática e Información Científica. En las áreas y departamentos docentes o investigativos, aunque existen casos en los que solo trabajan mujeres o lo son en su mayoría, producto de la feminización global que presenta la fuerza laboral en la Ensap, las diferencias relativas no son tan marcadas.

En este sentido vale comentar que tres de las áreas donde predominan las mujeres, son aquellas cuyos objetivos laborales priorizan actividades que reproducen los roles de género tradicionalmente asignados a las féminas en el ámbito doméstico: atención a las capacidades instaladas para el alojamiento de huéspedes, higienización y limpieza del centro y la atención logística y gastronómica a las actividades de la Ensap. De manera similar, las áreas donde predominan hombres son aquellas cuya actividad está vinculada a los roles masculinos tradicionales, entre las que se destaca la de abastecimiento y transporte, donde no trabaja ninguna mujer.

Otras áreas donde, como ya se ha dicho, las diferencias relativas en cuanto al número de mujeres y hombres que trabajan no son tan marcadas, también demuestran que ocurre una reproducción de los roles tradicionales de género al interior de las mismas. Tal es el caso del departamento de Mantenimiento, donde laboran ocho hombres.

La Ensap de Cuba es una institución que refleja, en cuanto a la distribución de su fuerza laboral según sexo, indicadores similares a los que presenta el Ministerio de Salud Pública al que se adscribe, así como a los de algunas

instituciones académicas similares. Esto es consecuencia, en parte, de la feminización cada vez más acentuada de la fuerza productiva con mayor nivel de profesionalización en el país⁴.

La mirada de género aportada por este estudio, que pudiera considerarse pionero en la Ensap en tanto mira desde dentro hacia el interior de sus procesos de gestión, devela desigualdades de género propias del contexto social patriarcal en el que se ubica, donde los roles de género asignados y asumidos se extienden a los ámbitos institucionales, y hace perpetuar significantes en el orden simbólico que se expresan en prácticas condicionadas por el constructo género.

Una idea a aportar es la necesidad de entender como desafío la atención a las restricciones que ofrece para la gestión de la fuerza laboral de la Ensap, los mandatos de orden simbólico basados en creencias, códigos culturales y saberes que sostienen las lógicas y prácticas institucionales, y que llegan a ser invisibles. Esto se hizo evidente cuando, al señalar a los directivos la omisión de alternativas de contratación para uno u otro sexo, debido al empleo de lenguaje sexista en las convocatorias para ocupar plazas, declararon no haber tenido consciencia de ello y se mostraron proclives a reformular el hecho.

No obstante no contar en estos momentos con la información cualitativa que permita explicar las causas de las diferencias descritas para los días laborales perdidos, otros datos de orden cuantitativo pueden ofrecer pistas para una más elocuente explicación posterior.

No puede asegurarse que parte de estas ausencias justificadas no se deban a problemas de salud que por alguna razón no conllevaron certificados médicos, lo cual bajo una mirada de género es perfectamente entendible, sobre todo para los hombres quienes, debido a las expectativas relativas a su rol social, acuden menos que las mujeres a los servicios de salud⁵. Puede suponerse, además, que este tipo de ausentismo se debió a situaciones de orden personal o familiar, que requirieron el concurso de estas personas en algún sentido (por ejemplo, el cuidado a familiares enfermos), hablar a favor de que las razones por las que más del 50 % de los días laborales perdidos por las mujeres no se atribuyeran a certificados médicos.

La profundización aportada por las entrevistas confirma un grupo de suposiciones antes expuestas y coincide con lo que está ya publicado sobre los condicionamientos de género para el uso de los servicios de salud y la provisión de cuidados a la necesidades familiares en salud⁶.

La valoración de los aspectos vinculados a las diferencias que puedan originarse en cuanto al salario que reciben mujeres y hombres al interior de un institución, demuestra que, a pesar de que en Cuba una de las primeras medidas tomadas por la Revolución fue la igualdad de salarios de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, las ausencias de las mujeres al trabajo, provocadas fundamentalmente por actividades relacionadas con el cuidado a los otros, originan como promedio un 2 % menos del salario desfavor-

table a las mujeres, en comparación con los hombres ocupados en cargos de la misma complejidad, igual categoría ocupacional y grupo de escala salarial⁷.

Consideraciones finales

- La mayor fuerza laboral de la Ensap es femenina, pero existen departamentos con mayor feminización y masculinización que otros, los que reproducen los roles y estereotipos de género, propios de la cultura patriarcal del país, en correspondencia con las funciones que realizan.
- La pérdida de días por causas justificadas y el salario anual devengado es diferente para trabajadoras y trabajadores, en desventaja para las primeras. Las razones de las ausencias están vinculadas a la asunción de lo que a cada sexo se le atribuye en cuanto a las funciones sociales y familiares que debe realizar.

Si bien las consideraciones a las que se han arribado reflejan el caso estudiado, valdría la pena reflexionar sobre las potenciales similitudes que podrían arrojar estudios como este en los ámbitos laborales cubanos donde predominen las mujeres, inmersos todos en una estructura y funcionamiento social con anclaje en la cultura patriarcal.

Los resultados obtenidos a partir de este caso constituyen una apertura en el camino hacia la sensibilización de género de los directivos de la institución, como podrían servirle a los de cualquier otra dentro de nuestro contexto sociocultural. Ello apunta a la importancia y necesidad de indagar sobre las afectaciones que pueden presentar en su

actividad laboral, tanto mujeres como hombres, bajo la perspectiva de género.

BIBLIOGRAFÍA

1. Gaceta Oficial de la República de Cuba (2003). La Constitución de la República de Cuba. Edición extraordinaria número 3 de 31 de enero de 2003.
2. Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, 5 a 13 de septiembre de 1994. Naciones Unidas · Nueva York, 1995. ISBN 92-1-351116-7
3. Experiencia demostrativa de un sistema de gestión en igualdad de género para el sector de salud en Cuba. La Habana: Lazo Adentro; 2013.
4. Oficina Nacional de estadísticas e Información (ONEI) (2013b). Panorama Económico y Social. Cuba 2012. La Habana, Cuba; 2012.
5. Tajer D. Compiladora. Género y salud: las políticas en acción. Buenos Aires: Lugar Editorial; 2012. 200 p.
6. Sarduy C, Alfonso A. Género: salud y vida cotidiana. La Habana: Ed. Científico-Técnica; 2000.
7. Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT). La presencia femenina en el mercado de trabajo, en las diferentes categorías ocupacionales y sectores de la economía, la segregación horizontal y vertical, los salarios e ingresos en general. Informe de investigación. La Habana: IEIT; 2007.

Recibido: 12 de mayo de 2015

Aprobado: 19 de mayo de 2016