Reincorporación al trabajo de las madres durante el primer año de vida de su hijo

V. Escribà Aguir / R. M. Pons / M. J. Saurel-Cubizolles
1 Institut Valencià d'Estudis en Salut Pública (IVESP). Conselleria de Sanitat i Consum (Generalitat Valenciana).
2 INSERM Unidad 149.


Trabajo financiado por una ayuda de investigación del Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social (34/084/6).
Recibido: 12 de marzo de 1996
Aceptado: 9 de diciembre de 1996

(Mothers' employment during the first year of life of their child)

Resumen

Objetivos. Estudiar la reincorporación al trabajo al 5º y 12º mes del nacimiento de un hijo en función de características sociodemográficas y de empleo en las madres asalariadas, así como analizar las diferencias en el momento de la reincorporación (5º o 12º meses) según estas características.

Métodos. Estudio longitudinal llevado a cabo sobre una muestra de 528 mujeres primíparas o secundíparas que habían tenido un hijo en un hospital público de la ciudad de Valencia y que han ejercido una actividad profesional durante el embarazo. Se han realizado tres cuestionarios: el primero a los dos días del parto, el segundo a los cinco meses y el tercero al año del nacimiento del hijo. La recogida de la información se ha realizado por medio de un cuestionario. Se han utilizado técnicas de análisis estadístico uni y multivariado.

Resultados. Al 5º mes del parto la probabilidad de reincorporarse es superior en las madres que trabajan con contratos fijos del sector privado (ORadj: 7,4) o público (ORadj: 7,9). Asimismo, es superior en el personal de servicios (ORadj: 2,0) en el personal administrativo (ORadj: 2,5) y profesionales o técnicos (ORadj: 2,9). La probabilidad de reincorporarse al año del nacimiento del hijo es superior en las madres que trabajan en el sector público con contratos fijos o eventuales (ORadj: 21,0 y 5,1, respectivamente) y en el privado con contratos fijos (ORadj: 5,1). También es superior en el personal de servicios (ORadj: 2,2) en el personal administrativo (ORadj: 2,7) y profesionales o técnicos (ORadj: 4,7).

Conclusión. El nacimiento de un hijo puede conducir a una ruptura en la carrera profesional de la mujer. Los factores sociodemográficos y profesionales que pueden explicar esta ruptura son la baja cualificación profesional y el empleo precario en empresas del sector privado.


Summary

Objectives. To study the return to paid work between the 5th and 12th month after the birth of a child depending on socio-economic and occupational characteristics of employed mothers. Furthermore, to analyse the differences at the time of returning to work (5th or 12th month) according to these characteristics.

Methods. Longitudinal study carried out on a sample of 528 primiparous or secundiparous women who have had a child in a public hospital in the city of Valencia and who have carried out a professional activity during pregnancy. Three cross-sectional cut off points were made; the first two days after childbirth, the second five months later and the third a year after the child was born. The information collection was conducted by means of a questionnaire. Univariate and multivariate statistical analysis techniques have been used.

Results. Five months after childbirth the probability of returning to work was greater in women who worked with permanent contracts in the private sector (ORadj: 7,4) or public sector (ORadj: 7,8). Likewise it is higher in service workers (ORadj: 2,0), administrative staff (ORadj: 2,5) and professionals or technical workers (ORadj: 2,9). The probability of returning to paid work a year after childbirth is higher in the mother who works in the public sector with permanent or temporary contracts (ORadj: 21,0 and 5,1 respectively) and in the private sector with permanent contracts (ORadj: 5,1). It is also higher in service workers (ORadj: 2,2), in administrative staff (ORadj: 2,7) and professionals or technical workers (ORadj: 4,7).

Conclusions. Childbirth may lead to a break in the working career of the woman. The socio-demographic and professional factors which might explain this break are low professional qualifications and unstable employment in private sector companies.

Key words: Childbirth. Return to paid work. Women.
Introducción

Durante los 30 últimos años se ha producido un incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. En el Estado español esta participación comienza a hacerse ostensible a partir de 1986, situándose en el primer trimestre de 1995 en un 38%, tanto en España (36,1%) como en la Comunidad Valenciana (38,4%). Ahora bien, el nacimiento de un hijo va a suponer un momento crítico que puede acarrear una ruptura en la carrera profesional de la mujer. Las madres, al no poder hacer frente a las dificultades que conlleva el compaginar el cuidado de los hijos con el trabajo productivo se verán obligadas a abandonar definitivamente su trayectoria profesional o a una interrupción importante en la misma. Estas interrupciones generarán un alto coste en relación con las oportunidades de empleo y la promoción profesional2,3. En el Estado Español las mujeres a partir de los 30 años, abandonan paulatinamente el trabajo productivo para dedicarse a la crianza de los hijos. Sin embargo, desde el comienzo de la década de los noventas ha habido un incremento relativo de la tasa de actividad feminina en los grupos de edad de 30 a 50 años. Por lo que, puede estar produciéndose un cambio en las pautas tradicionales de la conducta laboral de la mujer2.

La reincorporación al trabajo tras el nacimiento de un hijo puede verse limitada por factores sociodemográficos, profesionales, por las políticas familiares y sociales, así como por factores ligados al estado de salud, tanto de la madre como de los hijos a cargo. Entre los factores sociodemográficos y profesionales cabe destacar: la edad, paridad, nivel de estudios, ingresos familiares, cualificación y antigüedad profesional y tipo de empresa. La edad de la madre se correlaciona de forma negativa con la tasa de actividad de las madres con hijos pequeños4. El nivel de estudios, la cualificación profesional y la antigüedad profesional, así como el trabajar en empresas del sector público influyen positivamente en la reincorporación al trabajo en las madres con hijos pequeños4,4.4.

Los objetivos del presente trabajo son estudiar la reincorporación al trabajo al 5º y 12º mes del nacimiento de un hijo en función de características sociodemográficas y de empleo en las madres asalariadas, así como analizar las diferencias en el momento en que se produce la reincorporación (5º o 12º mes) según estas características.

Sujetos y métodos

El presente trabajo forma parte de un estudio longitudinal internacional más amplio sobre la salud física y mental de las mujeres a lo largo del primer año de vida de su hijo. Los otros dos países que participan en este estudio son Francia e Italia. En el mismo se han realizado tres cortes transversales; el primero a los dos días del parto, el segundo a los cinco meses y el tercero al año de nacimiento del hijo. Aquí se presentan los resultados referentes a la reincorporación al trabajo tras el nacimiento de un hijo.

La población estudiada son las mujeres primiparas o secundíparas que han tenido un hijo en un hospital público de la ciudad de Valencia (La Fe) y que han realizado una actividad profesional durante el embarazo. Los criterios de exclusión han sido: no residir en la provincia de Valencia, recién nacido muerto o fallecido en las primeras horas y los partos múltiples.

De los 8.000 nacimientos anuales que ocurren en dicho hospital se calculó un tamaño muestral de 558 mujeres, que se incrementó en 60 mujeres en previsión de las posibles pérdidas, no respuestas y encuestas inexplorables, realizándose posteriormente un muestreo consecutivo.

El método de recogida de la información fue una encuesta personal a los dos días del parto, telefónica a los cinco meses y por correo al año del nacimiento del hijo. El período de recogida se extendió desde finales de mayo de 1992 hasta principios de septiembre de 1992.

A los dos días del parto el porcentaje de respuestas fue del 95,9% (593 mujeres). De las mujeres que contestaron a este primer corte, 560 (94,4%) respondió al 5º mes y 545 (91,9%) al 12º mes. En el análisis de los datos aquí presentados sólo se han incluido las 528 mujeres que han contestado a los tres cortes. Las madres que no responden no difieren estadísticamente, en cuanto a las características sociodemográficas y de empleo, de las que sí responden.

El cuestionario administrado en el primer corte incluyó preguntas sobre características sociodemográficas (edad, paridad, nivel de estudios de la madre, ocupación y tipo de contrato del padre) y características de empleo de la madre durante el embarazo (ocupación, tipo de empresa y tipo de contrato). Al 5º y 12º mes del nacimiento del hijo se preguntaba si estaban trabajando en ese momento y en caso afirmativo se preguntó la fecha de incorporación al trabajo.

La codificación de la ocupación se realizó mediante la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y se establecieron cuatro grupos básicos: profesionales/técnicos, personal administrativo, personal de servicios/comercio/hostelería y obreras. El grupo de personal de servicios, comercio y hostelería está formado principalmente por vendedoras, peluqueras, camareras y cocineras. Las obreras son en su mayoría trabajadoras no cualificadas (cosedoras, carniceras, encajadoras y personal de limpieza).
Para cada una de las covariables mencionadas anteriormente, se calculó el porcentaje de mujeres reincorporadas al 5º y 12º mes utilizando el test Ji-Cuadrado para comprobar la existencia de diferencias para cada una de las covariables y el test de McNemar para contrastar si la diferencia entre el porcentaje de reincorporadas al 5º y 12º mes era estadísticamente significativa para cada nivel de las covariables.

Con el fin de estudiar el efecto conjunto de las variables sociodemográficas y de las de empleo, se constituyó un modelo de regresión logística prospectivamente, calculando las OR ajustadas y su intervalo de confianza al 95%.

Los datos fueron introducidos en Dbase III plus, utilizándose los programas SPSS/PC+ y EGRET para el tratamiento estadístico.

### Resultados

Un 16.5% de las madres tienen menos de 25 años, un 48.5% entre 25 y 29 años y un 35% son mujeres de treinta o más años. La media de edad se sitúa en 28.2 (DE = 4,2). Están mayoritariamente casadas (98%) y en el 67.4% de los casos se trata de su primer hijo. En cuanto al nivel de estudios, el 67.4% poseen estudios primarios, el 15.5% BUP o Formación Profesional y un 17% estudios universitarios (tabla 1).

Con respecto a las características de empleo destaca una mayor participación en empresas privadas (56.5%), frente a un 19% de trabajadoras en empresas públicas, un 16% en negocios familiares y un 9.6% de empleadas de hogar. Con respecto a la cualificación profesional, el 36% de ellas son obreras, un 28% personal de servicios, comercio y hostelería, un 21.5% personal administrativo y un 15% profesionales/técnicos. En lo que respecta al tipo de contrato, un 42% de las trabajadoras son fijas, un 35% eventuales, un 9.4% autónomas/empresarias y un 14% de mujeres carece de contrato (tabla 1).

El 51% y 55% de las madres se ha reincorporado al trabajo al 5º y 12º mes del nacimiento de un hijo, respectivamente. En ambos cortes se encuentra una asociación estadísticamente significativa con el tipo de empleo. El porcentaje de reincorporación es inferior en las madres que no tienen contrato (tabla 2). Dado que las características de empleo de las madres asalariadas no son comparables a las de las autónomas/empresarias y sin contrato, así como debido al escaso efectivo de estos dos últimos grupos, a partir de aquí los resultados se limitarán a las madres asalariadas (402 mujeres).

En la tabla 3 se presenta la distribución de la reincorporación al trabajo al 5º y 12º mes del nacimiento.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Características</th>
<th>N</th>
<th>% 5 mes</th>
<th>% 12 mes</th>
<th>Test McNemar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>402</td>
<td>53.0</td>
<td>59.2</td>
<td>0.003</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Características sociodemográficas

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Edad</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>&lt; 25</td>
<td>59</td>
<td>39.5</td>
<td>39.0</td>
<td>0.227</td>
</tr>
<tr>
<td>25-29</td>
<td>191</td>
<td>48.2</td>
<td>57.6</td>
<td>0.002</td>
</tr>
<tr>
<td>≥ 30</td>
<td>152</td>
<td>67.6</td>
<td>99.1</td>
<td>0.839</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Nivel de estudios</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Primarios (EGB)</td>
<td>252</td>
<td>45.6</td>
<td>49.6</td>
<td>0.144</td>
</tr>
<tr>
<td>Secundarios (BUP/FP)</td>
<td>69</td>
<td>60.9</td>
<td>65.2</td>
<td>0.549</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitarios</td>
<td>81</td>
<td>69.1</td>
<td>84.0</td>
<td>0.004</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Paridad</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Primiparas</td>
<td>284</td>
<td>51.4</td>
<td>69.2</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Secundiparas</td>
<td>118</td>
<td>55.8</td>
<td>55.8</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.326</td>
<td>0.524</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Ocupación del padre</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Profesionales/técnicos</td>
<td>104</td>
<td>72.1</td>
<td>76.0</td>
<td>0.301</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal administrativo</td>
<td>46</td>
<td>52.2</td>
<td>63.0</td>
<td>0.190</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal de servicios</td>
<td>37</td>
<td>43.2</td>
<td>40.5</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Obreros</td>
<td>177</td>
<td>42.9</td>
<td>53.1</td>
<td>0.004</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Tipo de contrato del padre</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fijos</td>
<td>212</td>
<td>59.4</td>
<td>66.0</td>
<td>0.026</td>
</tr>
<tr>
<td>Eventuales</td>
<td>84</td>
<td>36.9</td>
<td>51.2</td>
<td>0.002</td>
</tr>
<tr>
<td>Autónomos/empresarios</td>
<td>75</td>
<td>54.7</td>
<td>53.3</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Sin contrato</td>
<td>9</td>
<td>55.6</td>
<td>77.8</td>
<td>0.500</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.006</td>
<td>0.037</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Características de empleo de la madre

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Ocupación</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Profesionales/técnicos</td>
<td>70</td>
<td>64.3</td>
<td>85.7</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal administrativo</td>
<td>103</td>
<td>63.1</td>
<td>68.9</td>
<td>0.266</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal de servicios</td>
<td>90</td>
<td>47.8</td>
<td>54.4</td>
<td>0.237</td>
</tr>
<tr>
<td>Obreras</td>
<td>129</td>
<td>41.1</td>
<td>40.3</td>
<td>1.600</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.001</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Estatus de empleo</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Público fijo</td>
<td>56</td>
<td>82.1</td>
<td>94.6</td>
<td>0.039</td>
</tr>
<tr>
<td>Público eventual</td>
<td>41</td>
<td>36.6</td>
<td>78.0</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Privado fijo</td>
<td>160</td>
<td>76.0</td>
<td>66.9</td>
<td>0.501</td>
</tr>
<tr>
<td>Privado eventual</td>
<td>142</td>
<td>26.1</td>
<td>30.3</td>
<td>0.286</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Test Ji-Cuadrado</strong></td>
<td></td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

* Excluyó las mujeres que no vivían con el padre de su hijo, así como aquellas cuyo marido/pareja estaba en paro.

de un hijo, en función de características sociodemográficas y de empleo. Así como, las diferencias en el momento de la reincorporación (5º y 12º mes) según estas características. Tanto al 5º como al 12º mes la reincorporación es superior en las madres de mayor edad, con mayor nivel de estudios y cualificación profesional, tanto de la madre como del compañero y en aquellas que trabajan con contratos fijos en empresas públicas. Al 5º mes las madres que menos se reincorporan son las compañeras de trabajadores con contrato eventual y al año las compañeras de aquellos que trabajan con contrato eventual y de empresarios o autó-
nomos. No se encuentra asociación estadísticamente significativa con la paridad.

Globalmente se encuentran diferencias entre el porcentaje de reincorporación al 5° mes (53%) y el porcentaje de reincorporación al 12° mes (59%). Este incremento en la reincorporación al año del nacimiento del hijo se da en las madres que pertenecen al grupo de edad de 25 a 29 años, con estudios universitarios, primiparas, profesionales y técnicos y que trabajan en el sector público, así como en aquellas cuyos compañeros son obreros o bien trabajadores con contrato fijo o eventual.

En la tabla 4 se presenta los modelos finales de regresión logística de la reincorporación al trabajo al 5° y 12° meses del nacimiento de un hijo tras eliminar las variables que no aportaban información. Las variables introducidas en los modelos iniciales son las que aparecen en la tabla 3. Al 5° mes del parto la probabilidad de reincorporarse es superior en las madres que trabajan con contratos fijos del sector privado (ORajustada: 7.4) o público (ORajustada: 7.8). Asimismo, es superior en el personal de servicios (ORajustada: 2.0), en el personal administrativo (ORajustada: 2.5) y profesionales o técnicos (ORajustada: 2.9). La probabilidad de reincorporarse al año del nacimiento del hijo es superior en las madres que trabajan en el sector público con contratos fijos o eventuales (ORajustada: 21.0 y 5.1, respectivamente) y en el privado con contratos fijos (ORajustada: 5.1). También es superior en el personal de servicios (ORajustada: 2.2), en el personal administrativo (ORajustada: 2.7) y profesionales o técnicos (ORajustada: 4.7).

### Tabla 4. Regresión logística de la reincorporación al trabajo al 5° y 12° meses del nacimiento de un hijo según características sociodemográficas y de empleo en las mujeres asalariadas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Características</th>
<th>5° mes</th>
<th>12° mes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Estatuto de empleo</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privado eventual</td>
<td>1.0</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Privado fijo</td>
<td>7.4</td>
<td>(4.3-12.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>Público eventual</td>
<td>1.2</td>
<td>(0.5-2.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>Público fijo</td>
<td>7.8</td>
<td>(3.3-18.3)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ocupación</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Obreras</td>
<td>1.0</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal de servicios</td>
<td>2.0</td>
<td>(1.1-3.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal administrativo</td>
<td>2.5</td>
<td>(1.3-4.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>Profesionales/técnicos</td>
<td>2.9</td>
<td>(1.3-6.6)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Modelo final construido prospectivamente, las variables introducidas en los modelos iniciales son las que aparecen en la tabla 3.

N = 329.

* Odds Ratio ajustada.
** Intervalo de confianza al 95%.

### Discusión

El 51% y 55% del total de las madres (asalariadas o no) se reincorporan al trabajo al 5° y 12° meses, respectivamente. Si comparamos estos resultados con otros dos estudios que han utilizado la misma metodología realizados en Francia e Italia, se observa que el porcentaje de reincorporación al 5° mes es superior al de Italia (24,3%) e inferior al de Francia (71,7%). Esta mayor reincorporación de las madres de nuestro estudio con respecto a las italianas, puede deberse a las diferencias existentes en las políticas familiares protectoras de la maternidad. En Italia la baja maternal tiene una mayor duración, es decir, veinte semanas de las cuales ocho deben tomarse antes del parto. Pero además, una vez finalizada la baja maternal se puede pedir un permiso postnatal de seis meses de duración. Durante este periodo se percibe el 30% del salario y además se asegura el puesto de trabajo 10. En cambio al año del nacimiento del hijo el porcentaje de reincorporación es inferior tanto al de Italia (81,8%) como al de Francia (80,2%). Ello puede explicarse por diferencias culturales, así como por la mayor precariedad en el empleo de las mujeres del Estado Español. Dado que en 1998 el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato eventual en el Estado español era del 20,6% frente a un 8,5% en Francia y un 8% en Italia 11.

Además, se aprecia una divergencia entre las expectativas que tenían las madres con respecto a la reincorporación y lo que se produce en realidad dado que el 83% de estas madres declaró que pensaba reincorporarse al trabajo durante el primer año de vida de su hijo 12.

Así como muestran nuestros autores 2-4,5,8,13 tanto la cualificación profesional como el nivel de estudios influyen positivamente en la reincorporación al trabajo tras el nacimiento de un hijo. Estas características personales pueden ser interpretadas como indicadores de la inversión de la mujer en su capital humano. Por lo que el acúmulo en el mismo puede conducir a un incremento en el deseo de permanecer en el mercado de trabajo durante la constitución familiar 4. Ahora bien, aunque en el análisis simple de los resultados se observa una fuerte asociación entre la reincorporación al trabajo y el nivel de estudios y la cualificación profesional no se han podido introducir ambas variables en el modelo de regresión logística debido a la alta correlación existente entre las mismas, por lo que se ha decidido incluir solamente la ocupación.

Tal y como indican Daniel y McRae 8,6 el trabajar en empresas del sector público favorece la reincorporación al trabajo y en este estudio, sobre todo sí se trabaja con contratos fijos. En las empresas del sector público que en su mayoría pertenecen al sector servicios, los puestos de trabajo suelen ser de mayor cualificación, con mejor salario, con una menor precarización del empleo.
así como una mayor cumplimentación de las medidas sociales protectoras de la maternidad. Todo ello conduce a hacer más fácil el compatibilizar el trabajo de las madres con hijos en edad escolar. Romito en un estudio sobre la cumplimentación de las medidas legislativas sociales protectoras de la maternidad durante el embarazo, indica que las mujeres que ocupan puestos de trabajo menos cualificados y las que trabajan en el sector privado se benefician menos de estas medidas legislativas.

Tal como muestra Joesch en las madres que realizan una actividad profesional durante el embarazo no se encuentra una asociación entre la paridad y la reincorporación al trabajo tras el nacimiento de un hijo. Estas madres al ya haber realizado una actividad profesional durante el embarazo pueden ser más capaces de compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo tras el nacimiento de su hijo.

En este trabajo no se evidencia una asociación estadísticamente significativa con la edad de la madre. En cambio Eggebeen encuentra una correlación negativa entre la edad de las madres con hijos en edad preescolar y la probabilidad de empleo. Ahora bien, la comparación de nuestros resultados con este autor debe hacerse con cautela dado que los criterios de selección de la muestra son diferentes. Eggebeen incluyó en el estudio a una muestra de niños blancos de menos de seis años que vivían en una familia donde la madre estaba presente.

En cuanto al momento en que se produce la reincorporación se explica, asimismo, por la cualificación profesional (nivel de estudios) y sobre todo por el estatus de empleo. Las madres que trabajan en el sector privado se incorporan al trabajo tras el nacimiento de un hijo lo hacen tras haber finalizado la baja maternal. En cambio, las que trabajan en el sector público, sobre todo las eventuales, vuelven al trabajo a los 12 meses del parto, dado que ya ha transcurrido el tiempo suficiente para encontrar un nuevo empleo. Así como las que tienen un contrato fijo, mayoritariamente profesionales/técnicos, que han podido disfrutar en mayor medida de excedencias para el cuidado de los hijos.

El porcentaje de reincorporación encontrado no puede ser generalizado a la población general de la provincia de Valencia. Ahora bien, dado que las características de estas mujeres son similares a las del resto de mujeres que acuden a los hospitales públicos de la provincia de Valencia, las diferencias observadas serían fácilmente extrapolables. Según la Encuesta de Salud de la Comunidad Valenciana (1990-91) el 72,6% de las madres encuestadas tuvieron su último hijo en un hospital público, frente a un 21,5% de mujeres que optaron por una clínica privada. En la muestra se ha incluido solamente las madres primíparas o secundíparas dado que el índice sintáctico de fecundidad (número medio de hijos por mujer) se sitúa en España alrededor del 1,36 y sobre todo, porque la tasa de ocupación en las mujeres disminuye con el número de hijos, siendo este descenso muy acentuado cuando se trata de tres o más hijos.

La maternidad, es decir, la obligaciones familiares y el cuidado de los hijos, va a influir en la historia laboral de las madres pudiendo conducir a una ruptura en la carrera profesional de las mismas. Ahora bien, el impacto no es el mismo en todas las mujeres. Son las mujeres menos cualificadas que además trabajan con contratos precarios (eventuales o sin contrato) y sobre todo del sector privado, las que mayores dificultades tendrán para reincorporarse al trabajo tras el nacimiento de un hijo. Los factores que pueden explicar este abandono voluntario o forzoso del trabajo son la precariedad en el empleo, el bajo salario, la ausencia de guarderías con un horario adecuado, el contexto cultural en el cual la mujer se encuentra inmersa, etc. Por lo que teniendo en cuenta que el ejercicio de un trabajo remunerado es uno de los principales factores que pueden contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres, sería necesario implementar medidas efectivas que impidan esta ruptura en la carrera profesional de la mujer. Entre ellas cabe citar tanto medidas sociales (guarderías con un horario compatible con los horarios de trabajo, ayudas para el cuidado de los hijos, etc.) como medidas relacionadas con las condiciones de empleo (creación de puestos de trabajo estables con una remuneración adecuada).

Agradecimientos
Este trabajo forma parte de un estudio internacional realizado en Francia e Italia. La responsable del mismo en Italia es Patrizia Romito (Instituto Burlo Garofolo, Trieste, Italia).

Bibliografía

Gestión clínica
Manual para médicos, enfermeras y personal sanitario

T. White

- La gestión ha sido, finalmente, reconocida como una parte esencial en la preparación de todos aquellos que trabajan en la asistencia sanitaria. Este libro constituye una guía para los profesionales sanitarios que desean aumentar su comprensión del proceso de gestión en el que están implicados y mejorar sus habilidades.

- Facilitará a los gestores hospitalarios la comprensión de las dificultades que deben afrontar los médicos y demás profesionales cuando han de aprender nuevas estrategias de gestión.

- Uno de los principales objetivos de este libro es precisamente demostrar cómo deben gestionarse los cambios de un modo efectivo y creativo.

- Una buena gestión comporta una asistencia sanitaria de calidad y rentable, lo que debe constituir el principal objetivo de todo aquél que trabaja en los servicios asistenciales.

ÍNDICE DE CAPÍTULOS:
1. Papel de los médicos en la gestión
2. Modelos de gestión clínica
3. Gestión del jefe de servicio
4. Gestión de enfermería
5. Gestión de las auditorías
6. Gestión del cambio
7. Gestión de las reuniones
8. Gestión de la presidencia

Indice alfabético de materias

Si, deseo remitir a mi nombre esta obra

WHITE: GESTIÓN CLÍNICA
Manual para médicos, enfermeras y personal sanitario

PVP: 3.300 Ptas. con IVA y 3.173 sin IVA

FORMA DE PAGO:
Contar reembolso sin cargo alguno.

Nombre
1º Apellido
2º Apellido
Año nacimiento
Teléfono
Especialidad
Dirección
Localidad
FIRMA

Puede dirigirse a su librería habitual o remitir esta tarjeta de pedido a:

MASSON, S.A.
Rda. General Mola, 1-9
08022 BARCELONA (España)
Teléfono: 93-253 03 15
e-mail: grupo_masson@bcn.servicom.es