

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

V. Escribà Agüir¹ / R. Más Pons¹ / M.J. Saurel-Cubizolles²

¹ Institut Valencià d'Estudis en Salut Pública (IVESP). Conselleria de Sanitat i Consum (Generalitat Valenciana).

² INSERM Unidad 149.

Correspondencia: Vicenta Escribà Agüir. IVESP. C/ Juan de Garay, 21. 46017 Valencia.

Trabajo financiado por una ayuda de investigación del Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social (94/0846)

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 mes) según estas características.

Métodos. Estudio longitudinal llevado a cabo sobre una muestra de 528 mujeres primíparas o secundíparas que han 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 cortes transversales; 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 (OR_{ajustada}: 7,4) o público (OR_{ajustada}: 7,8). Asimismo, es superior en el personal de servicios (OR_{ajustada}: 2,0), en el personal administrativo (OR_{ajustada}: 2,5) y profesionales o técnicos (OR_{ajustada}: 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 (OR_{ajustada}: 21,0 y 5,1, respectivamente) y en el privado con contratos fijos (OR_{ajustada}: 5,1). También es superior en el personal de servicios (OR_{ajustada}: 2,2), en el personal administrativo (OR_{ajustada}: 2,7) y profesionales o técnicos (OR_{ajustada}: 4,7).

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

Palabras clave: Nacimiento de un hijo. Reincorporación al trabajo productivo. Mujer.

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. Uni 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 (OR_{adjusted}: 7.4) or public sector (OR_{adjusted}: 7.8). Likewise it is higher in service workers (OR_{adjusted}: 2.0), administrative staff (OR_{adjusted}: 2.5) and professionals or technical workers (OR_{adjusted}: 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 (OR_{adjusted}: 21.0 and 5.1 respectively) and in the private sector with permanent contracts (OR_{adjusted}: 5.1). It is also higher in service workers (OR_{adjusted}: 2.2), in administrative staff (OR_{adjusted}: 2.7) and professionals or technical workers (OR_{adjusted}: 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 (38,1%) como en la Comunidad Valenciana (38,4%)¹. 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 profesional^{2,3}. 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 inicio de la década de los noventa ha habido un incremento relativo de la tasa de actividad femenina 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 mujer³.

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 pequeños^{2,4-8}.

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 físi-

ca 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 primíparas 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 inexplotables, 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 respuesta 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 incluía 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 Ocupaciones⁹ 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 construyó 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 8,6% 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

Tabla 1. Características sociodemográficas y de empleo de la muestra

Características	N	%
Características sociodemográficas		
Edad		
< 25	87	16,5
25-29	256	48,5
≥ 30	185	35,0
Estado civil		
Soltera	12	2,3
Casada	516	97,7
Paridad		
Primíparas	356	67,4
Secundíparas	172	32,6
Nivel de estudios		
Primarios (EGB)	356	67,4
Secundarios (BUP/FP)	82	15,5
Universitarios	90	17,1
Características de empleo de la madre		
Tipo de empresa		
Pública	101	19,2
Privada	297	56,5
Negocio familiar	83	15,8
Empleada hogar	45	8,6
Ocupación		
Profesionales/técnicos	77	14,9
Personal administrativo	111	21,5
Personal de servicios	144	27,9
Obreras	185	35,8
Tipo de contrato		
Fijo	219	41,8
Eventual	183	34,9
Autónomo/empresario	49	9,4
Sin contrato	73	13,9

n = 528

Tabla 2. Distribución de la reincorporación al trabajo al 5º y 12º mes del nacimiento de un hijo según tipo de empleo

	N	Reincorporación al trabajo 5º mes (%)	Reincorporación al trabajo 12º mes (%)
Total	528	50,8	54,9
Asalariadas	402	53,0	59,2
Autónomas/empresarias	49	69,4	63,3
Sin contrato	73	26,0	24,7
Test Ji-cuadrado		0,000	0,000

Tabla 3. Distribución y diferencias entre la reincorporación al trabajo al 5º mes y 12º mes del nacimiento de un hijo según características sociodemográficas y de empleo en las mujeres asalariadas

Características	N	% 5 mes	% 12 mes	Test McNemar
Total	402	53,0	59,2	0,003
Características sociodemográficas				
Edad				
< 25	59	30,5	39,0	0,227
25-29	191	48,2	57,6	0,002
≥ 30	152	67,8	69,1	0,839
Test Ji-Cuadrado		0,000	0,000	
Nivel de estudios				
Primarios (EGB)	252	45,6	49,6	0,144
Secundarios (BUP/FP)	69	60,9	65,2	0,549
Universitarios	81	69,1	84,0	0,004
Test Ji-Cuadrado		0,000	0,000	
Paridad				
Primíparas	284	51,4	60,2	0,000
Secundíparas	118	56,8	56,8	1,000
Test Ji-Cuadrado		0,326	0,524	
Ocupación del padre*				
Profesionales/técnicos	104	72,1	76,9	0,301
Personal administrativo	46	52,2	63,0	0,180
Personal de servicios	37	43,2	40,5	1,000
Obreros	177	42,9	53,1	0,004
Test Ji-Cuadrado		0,000	0,000	
Tipo de contrato del padre*				
Fijos	212	59,4	66,0	0,026
Eventuales	84	36,9	51,2	0,002
Autónomos/empresarios	75	54,7	53,3	1,000
Sin contrato	9	55,6	77,8	0,500
Test Ji-Cuadrado		0,006	0,037	
Características de empleo de la madre				
Ocupación				
Profesionales/técnicos	70	64,3	85,7	0,000
Personal administrativo	103	63,1	68,0	0,266
Personal de servicios	90	47,8	54,4	0,237
Obreras	129	41,1	40,3	1,000
Test Ji-Cuadrado		0,001	0,000	
Estatuto de empleo				
Público fijo	56	82,1	94,6	0,039
Público eventual	41	36,6	78,0	0,000
Privado fijo	160	70,0	66,9	0,301
Privado eventual	142	26,1	30,3	0,286
Test Ji-Cuadrado		0,000	0,000	

* Excluidas 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 pro-

fesional, 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 5º mes (53%) y el porcentaje de reincorporación al 12º 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, primíparas, profesionales o 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 5º y 12º mes 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 5º mes del parto la probabilidad de reincorporarse es superior en las madres que trabajan con contratos fijos del sector privado ($OR_{ajustada}$: 7,4) o público ($OR_{ajustada}$: 7,8). Asimismo, es superior en el personal de servicios ($OR_{ajustada}$: 2,0), en el personal administrativo ($OR_{ajustada}$: 2,5) y profesionales o técnicos ($OR_{ajustada}$: 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 ($OR_{ajustada}$: 21,0 y 5,1, respectivamente) y en el privado con contratos fijos ($OR_{ajustada}$: 5,1). También es superior en el personal de servicios ($OR_{ajustada}$: 2,2), en el personal administrativo ($OR_{ajustada}$: 2,7) y profesionales o técnicos ($OR_{ajustada}$: 4,7).

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

Características	5º mes		12º mes	
	$OR_{ajustada}$ *	IC 95% **	$OR_{ajustada}$ *	IC 95% **
Estatuto de empleo				
Privado eventual	1,0		1,0	
Privado fijo	7,4	(4,3-12,6)	5,1	(3,1-8,6)
Público eventual	1,2	(0,5- 2,7)	5,1	(2,1-12,5)
Público fijo	7,8	(3,3-18,3)	21,0	(5,9-73,8)
Ocupación				
Obreras	1,0		1,0	
Personal de servicios	2,0	(1,1-3,7)	2,2	(1,5-4,0)
Personal administrativo	2,5	(1,3-4,6)	2,7	(1,5-4,9)
Profesionales/técnicos	2,9	(1,3-6,6)	4,7	(1,9-11,5)

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 5º y 12º mes, 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 5º mes es superior al de Italia (24,3%) e inferior al de Francia (71,71%). 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 período se percibe el 30% del salario y además se asegura el puesto de trabajo¹⁰. 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 1988 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 Italia¹¹.

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 hijo¹².

Así como muestran nuestro 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 integrantes 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 familiar⁸. 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^{2,6} el trabajar en empresas del sector público favorece la reincorporación al trabajo y en este estudio, sobre todo si 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. Romito¹⁴ 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 Joesch¹⁵ 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 Eggebeen⁴ 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 si 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 privada¹⁶. En la muestra se ha incluido solamente las madres primíparas o secundíparas dado que el índice sintético 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^{17,18}.

La maternidad, es decir, las 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, las ausencias 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

1. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Principales resultados. Primer trimestre de 1995. Madrid: INE; 1995.
2. McRae S. Returning to work after childbirth: opportunities and inequalities. *European Sociological Review* 1993;9:125-37.
3. Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer). La Mujer en Cifras, 1992. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales; 1993.
4. Eggebeen DJ. Determinants of maternal employment for white preschool children: 1960-1980. *Journal of Marriage and the Family* 1988;50:149-59.
5. Pitzer MS, Hock E. Employed mothers' concerns about separation from the first-and second-born child. *Research in Nursing & Health* 1989;12:123-8.
6. Daniel WW. Maternity rights: the experience of women. PSI Report N° 558. London: Policy Studies Institute; 1980.

7. Martin J. Returning to work after childbearing: evidence from the women and employment survey. *Population Trends* 1986;43:23-30.

8. McRae S. Labour supply after childbirth: do employers' policies make a difference? *Sociology* 1994;28:99-122.

9. Organización Internacional del Trabajo. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Ginebra: O.I.T.; 1990.

10. Saurel-Cubizolles MJ, Romito P. Activité professionnelle et maternité en France et en Italie. *Revue Française des affaires Sociales* 1988;42:93-110.

11. Eurostat. Retrato social de Europa. Luxemburgo: Oficina de publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas; 1991.

12. Mas R, Escribà V, Colomer C. Expectativas de reincorporación de la mujer al trabajo tras el nacimiento de un hijo. *Gac Sanit* 1994;8:280-5.

13. Cotton S, Antill JK, Cunningham JD. Factors influencing the labour force attachment of mothers with preschool-aged children. *Australian Journal of Psychology* 1990;42(2):157-71.

14. Romito P, Saurel-Cubizolles MJ. Fair law, unfair practices? benefiting from protective legislation for pregnant workers in Italy and France. *Soc Sci Med* 1992;35:1485-95.

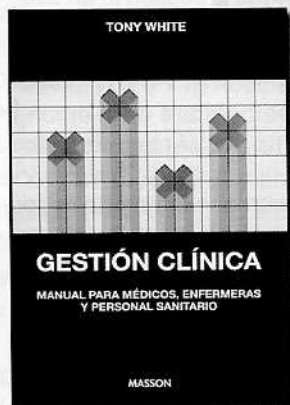
15. Joesch JM. Children and the timing of women's paid work after childbirth: a further specification of relationship. *Journal of Marriage* 1994;56:429-40.

16. Gallud J, Megía MJ. Encuesta de Salud de la Comunidad Valenciana 1991-91. Los hábitos de salud (avance de resultados). Valencia: Generalitat Valenciana. Conselleria de Sanitat i Consum; 1991.

17. Institut Valencià de la Dona. Conselleria de Cultura, Educació, i Ciència de la Generalitat Valenciana. Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Informe sociológico 1986. Valencia: Institut Valencià de la Dona; 1988.

18. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Mujer y demografía. Serie debate nº 10. Madrid: Instituto de la Mujer; 1990.

novedad



Formato: 14 x 21 cm
Nº de páginas: 210
Ilustraciones b/n: 5
Encuadernación: Rústica
ISBN: 84-458-0511-8 ©1997

**Último título
publicado de
la "Colección
de Planificación
y Gestión
Sanitaria"**

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 deseen 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	1
2. Modelos de gestión clínica	21
3. Gestión del jefe de Servicio	45
4. Gestión de enfermería	67
5. Gestión de las auditorías	89
6. Gestión del cambio	111
7. Gestión de las reuniones	131
8. Gestión de la Presidencia	153
Índice alfabético de materias	171

TARJETA DE PED

Sí, deseo remitir a mi nombre esta o

WHITE: GESTIÓN CLÍNICA.
*Manual para médicos, enfermeras
y personal sanitario (cód. 1)*
PVP: 3.300 Ptas. con IVA y 3.173 sin IVA

FORMA DE PAGO:
Contra 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

MASSON, S.A. MASSO

Rda. General Mitre, 149
08022 BARCELONA (España)
Fax: 93-253 05 15
e-mail: grupo.masson@bcn.servicom.es

Nota LORTAD: Si usted no desea recibir información comercial de otras empresas, por favor