

BARÓMETRO DE ENFERMERÍA FUDEN

Conciliación personal, familiar y laboral
de los profesionales de enfermería en
España. Informe Científico

Autoras

Dra. M^a Nélide Conejo Pérez
Amelia Amezcua Sánchez

Fuden



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| PRESENTACIÓN | 4 |
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO | 4 |
| 2. MÉTODO | 6 |
| 3. RESULTADOS | 7 |
| 3.1. Características de la muestra | 8 |
| 3.2. Resultados sobre el área laboral..... | 9 |
| 3.2.1. Actividad laboral, tipo de contrato, sector y ámbito laboral | 9 |
| 3.2.2. Reducción de jornada laboral, adaptación horaria, excedencias y permisos disfrutados por cuidados de hijos o personas dependientes | 15 |
| 3.2.3. Reubicación voluntaria, reubicación forzosa y rotación en el puesto | 19 |
| 3.2.4. Satisfacción con la flexibilidad horaria, existencia de escuela infantil y satisfacción con las medidas de conciliación..... | 22 |
| 3.2.5. Número de horas extra semanales, tiempo diario de desplazamiento al lugar de trabajo y salario medio mensual | 23 |
| 3.3. Resultados en el área personal | 26 |
| 3.4. Resultados en el área familiar | 31 |
| 3.4.1. Resultados relacionados con los hijos | 31 |
| 3.4.2. Dedicación al hogar | 35 |
| 3.5. Resultados referentes a la propia percepción..... | 37 |
| 3.4. Repercusiones sobre la salud | 39 |
| 4. CONCLUSIONES | 43 |
| Percepción de la conciliación de las enfermeras y enfermeros | 43 |
| Resultados imprevistos: brecha de género y segregación laboral | 44 |
| BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA | 45 |
| Bibliografía básica | 48 |

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| ANEXOS | 49 |
| Anexo 1. Análisis bivariado de tipo de contrato y sector laboral | 50 |
| Anexo 2. Análisis bivariado de ámbito laboral y actividad laboral principal | 51 |
| Anexo 3. Análisis bivariado de la reducción y adaptación horaria de los profesionales de enfermería y sus parejas con hijos o personas a su cargo | 52 |
| Anexo 4. Número medio de permisos de maternidad o paternidad disfrutados al 100%/compartidos y número medio de días de excedencia disfrutados por los profesionales sanitarios y sus parejas..... | 53 |
| Anexo 5. Análisis bivariado de reubicación voluntaria y forzosa y rotación en el puesto de trabajo | 54 |
| Anexo 6. Análisis bivariado de la satisfacción con la flexibilidad horaria, existencia de escuela infantil y satisfacción con las medidas de conciliación | 55 |
| Anexo 7. Análisis bivariado del número de horas extra semanales, tiempo diario de desplazamiento al lugar de trabajo y salario medio mensual..... | 56 |
| Anexo 8. Análisis bivariado de las horas semanales dedicadas al ocio y estudio | 57 |
| Anexo 9. Análisis bivariado de la titulación universitaria de postgrado | 58 |
| Anexo 10. Análisis bivariado del tipo de custodia | 59 |
| Anexo 11. Análisis bivariado de las personas al cargo de los profesionales de enfermería y prestaciones recibidas por su cuidado | 60 |
| Anexo 12. Análisis bivariado de la percepción del nivel de conciliación y la afectación al proyecto profesional | 61 |
| Anexo 13. Análisis bivariado del consumo de ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos y de bebidas alcohólicas..... | 62 |
| GLOSARIO DE TÉRMINOS | 63 |

PRESENTACIÓN

La Fundación para el Desarrollo de la Enfermería, FUDEN, trabaja para mejorar las oportunidades de desarrollo y las áreas de influencia de los profesionales de enfermería desde el firme convencimiento de que estos profesionales son generadores de cambio y de transformación social y que su desarrollo, crecimiento y empoderamiento como colectivo contribuirá a garantizar no solo el derecho a la salud de las personas, sino también el derecho al cuidado. Con este fin trabaja desde el año 1989 desde sus áreas profesionales relacionadas con la formación, la cooperación, la investigación y la metodología e innovación.

Promocionar la Enfermería, al ser una profesión feminizada en España, significa promocionar a la mujer en su entorno social. Para planificar acciones encaminadas a este objetivo, es necesario conocer los factores que influyen en el desarrollo de las enfermeras. Uno de estos factores es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, suponiendo un punto de inflexión entre un mayor o menor desarrollo profesional.

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La conciliación entendida como el equilibrio entre la vida personal y profesional de los individuos está considerada como uno de los grandes retos sociales actuales¹. Según el informe realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre su Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015)², las características de la jornada de trabajo u horarios atípicos guardan una gran relación con la conciliación de la vida familiar de los españoles. Evidencia que existen 12 factores laborales de conciliación que afecta a la vida familiar y personal del trabajador. Enfermería, como Profesional de la Salud, sufre 9 de estos factores que les conlleva tener una mayor dificultad para lograr esta conciliación: trabajar a turnos, tipo de turno rotativo/alternativo, con cambios en los horarios de trabajo, con un tiempo de antelación con que se informa de estos cambios baja (el mismo día, el día de antes o unos días antes), trabajar los domingos, trabajar los sábados, trabajar por la noche, regularidad baja del horario de trabajo (mismo nº de horas todos los días, mismo número de días todas las semanas y mismo nº

de horas todas las semanas) y tener difícil o muy difícil conseguir una o dos horas libres para atender asuntos familiares o personales².

Trabajar en horario atípico significa trabajar en sábados o domingos, con jornadas de más de 10 horas y a turnos o por la noche. Los trabajadores de la Salud son colectivos que con frecuencia sufren este tipo de horario, alcanzando una proporción mayor que los trabajadores asalariados en su conjunto: un 32% trabajan por la noche (vs 21%), un 52% trabajan los domingos (vs 32%) y un 61% también los sábados (vs 53%)². Además, una gran proporción de los trabajadores de la Salud (48%) trabajan a turnos, encontrándose por encima de la media española².

Para abordar la problemática de la conciliación, además de las condiciones del trabajo remunerado, hay que tener en cuenta el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, que engloba las responsabilidades del cuidado de los hijos o personas dependientes y las tareas domésticas, siendo las mujeres españolas las que realizan la mayor cuota de este trabajo². Los hombres dedican el mismo número de horas independientemente de su tipo de jornada (14h/semana), mientras que las mujeres con jornada a tiempo parcial aumentan las horas de trabajo no remunerado con respecto a aquéllas que tienen jornada a tiempo completo (30h vs 25h/semana)². Además, esta relación es independiente con respecto a la situación familiar: las mujeres siguen realizando más horas de trabajo no remunerado ya tengan hijos o no y sean solteras o vivan en pareja (trabaje su pareja o no) que respecto a los hombres en su misma situación². Por tanto, si se tiene en cuenta el tiempo total trabajado englobando el trabajo remunerado y no remunerado, según el informe realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre su Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015), las mujeres son las que tienen una jornada de trabajo global mayor que los hombres².

Ante este contexto la Fundación masfamilia creó en el 2017 el Barómetro de la Conciliación-Índice efr con el objetivo de conocer de forma objetiva la evolución del estado de la conciliación en España¹. Este índice se construye a partir de 90 indicadores de tipo social y económico clasificados en tres grandes áreas: social, empresarial y percepción ciudadana. Además, compara los resultados obtenidos en el 2017 con los anteriores a la crisis económica y concluye que la percepción social de la conciliación empeora con respecto a antes de la crisis, a pesar de que las empresas están más comprometidas y al aumento de algunos indicadores como los relacionados con la infancia y la igualdad de oportunidades¹.

La Enfermería, supone el colectivo mayoritario de los profesionales de la Salud en España (36,5%)³. Además hay que tener en cuenta que la gran mayoría de estos profesionales son mujeres (84%)³, por lo que a los 9 factores laborales de conciliación identificados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo hay que sumarle

la desigualdad de género existente en la cultura española en cuanto a la baja responsabilidad del trabajo no remunerado².

El Barómetro Enfermero de la Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN) es una línea de investigación que pretende conocer el estado, y su evolución en el tiempo, de los profesionales de enfermería sobre las temáticas que influyen en el desarrollo de la enfermería como profesión y disciplina, incorporando la perspectiva de género. Las investigaciones del Barómetro FUDEN exploran y visibilizan la realidad, sensibilizando a la población y, en concreto, a los profesionales de enfermería, sobre las desigualdades que existen y les afectan. Este Barómetro se enmarca en la filosofía de FUDEN de mejorar la posición de estos profesionales en la sociedad, empoderando a la enfermería y difundiendo su trabajo⁴. Las/os enfermeras/os son el sujeto protagonista de la investigación y de las propuestas para la acción, objetivando su realidad y generando conocimiento propositivo y transformador. La dinámica investigadora y sus resultados permiten dar voz a los actores, los profesionales de enfermería. Su finalidad es promover el cambio y una toma de conciencia crítica sobre la realidad. En definitiva, establecer conclusiones que sirvan para elaborar propuestas para la acción y la transformación social.

El estudio “Conciliación personal, familiar y laboral de los profesionales de enfermería españoles” supone el primer proyecto del Barómetro Enfermero de Fuden. Nace ante la necesidad sentida de estos profesionales de mejorar una dificultad vivida diariamente a la hora de repartir el tiempo disponible entre el trabajo remunerado, el tiempo personal o de ocio y el tiempo dedicado al hogar, y conociendo que el primer paso para poder transformar una realidad es poder objetivarla y generar conciencia de su existencia. Partiendo del Barómetro de la Conciliación de la Fundación Masfamilia, FUDEN realiza este estudio con el objetivo principal de conocer el estado de conciliación personal, laboral y familiar de los profesionales de enfermería en España.

2. MÉTODO

Para dar respuesta a este objetivo, se diseñó un estudio descriptivo transversal, donde se recogieron los datos a nivel nacional del 10/04/2018 al 25/04/2018 (15 días naturales). Se utilizó el Cuestionario de la Conciliación Laboral y Familiar FUDEN (CLF-Fuden) creado para tal fin en base al índice efr de la Fundación Masfamilia¹. Consta de 55 ítems agrupados en 3 categorías: Entorno Social (natalidad, infancia y familia, igualdad de oportunidades y salud), Entorno Laboral (calidad laboral y diversidad laboral) y Percepción Enfermera.

La población diana del estudio son los profesionales de enfermería que trabajan en un centro sanitario de España, tanto atención primaria como especializada, y del Sistema de Salud Público como Privado. Los criterios de inclusión para el estudio que debieron cumplir los profesionales de enfermería fueron tener voluntad de participación en el estudio y acceso a internet, excluyéndose los estudiantes de enfermería de grado o de especialidad. La población accesible lo formaron los profesionales de enfermería que se encontraron debidamente registradas en la base de datos de FUDEN. En total fueron 37134 profesionales de enfermería registrados con un correo electrónico al que se les envió la invitación para participar en el estudio, informándoles de la finalidad del estudio, la posibilidad de rechazar la participación sin ningún tipo de consecuencia y el hipervínculo directo a la página del cuestionario para que contestaran de manera auto-cumplimentada. El criterio de cierre de la encuesta fue la disminución significativa del número de cumplimentación de encuestas por día. 1767 correos fueron devueltos por ser una dirección errónea.

El análisis estadístico fue realizado de forma independiente por la empresa Sondea. Previamente, se realizó un filtrado de resultados por posibles errores, de tal manera que se trataron como valores perdidos aquellos cuyas respuestas no concordaron en diferentes ítems (por ejemplo, edad actual y edad a la que se tuvo el primer hijo). Se calculó un error muestral máximo de $\pm 1.8\%$ con el 95% de confianza. Los resultados se ponderaron teniendo en cuenta la Comunidad Autónoma de procedencia y el sexo, en base a datos nacionales del Instituto Nacional de Estadística⁵.

Para conocer la relación entre las diferentes variables, se realizaron análisis bivariados con un grado de significación del 0.05, empleando tablas de contingencia, la prueba Z en la comparación de proporciones y la t de Student en la comparación de medias.

3. RESULTADOS

Siguiendo a Chinchilla (2009)⁶ vamos a exponer los resultados obtenidos en función de las tres áreas de la conciliación:

- Área profesional o laboral: relacionada con la dedicación al trabajo remunerado.
- Área personal: relacionada con el tiempo libre para realizar actividades de ocio.
- Área familiar: relacionada con el trabajo no remunerado, es decir, la dedicación al cuidado de los hijos o personas dependientes y la realización de las tareas domésticas.

Además, analizaremos muy brevemente las repercusiones para la salud que esta situación puede generar en los profesionales de enfermería.

3.1. Características de la muestra

Se obtuvo una muestra de 2762 encuestas cumplimentadas (tasa de respuestas del 7.8%). La proporción de sexo obtenida (87% mujeres vs 13% hombres) no difiere en gran medida con la existente a nivel nacional (84% vs 16%)⁵. El 33.06% de los profesionales de enfermería tiene entre 30 a 39 años, la gran mayoría vive en pareja (76.62%) y casi 6 de cada 10 profesionales de la enfermería (57,20%) aseguran que tienen hijos, de los cuales la mayoría tiene entre 1 (19,33%) o 2 hijos (31,74%) (Gráfico 1).

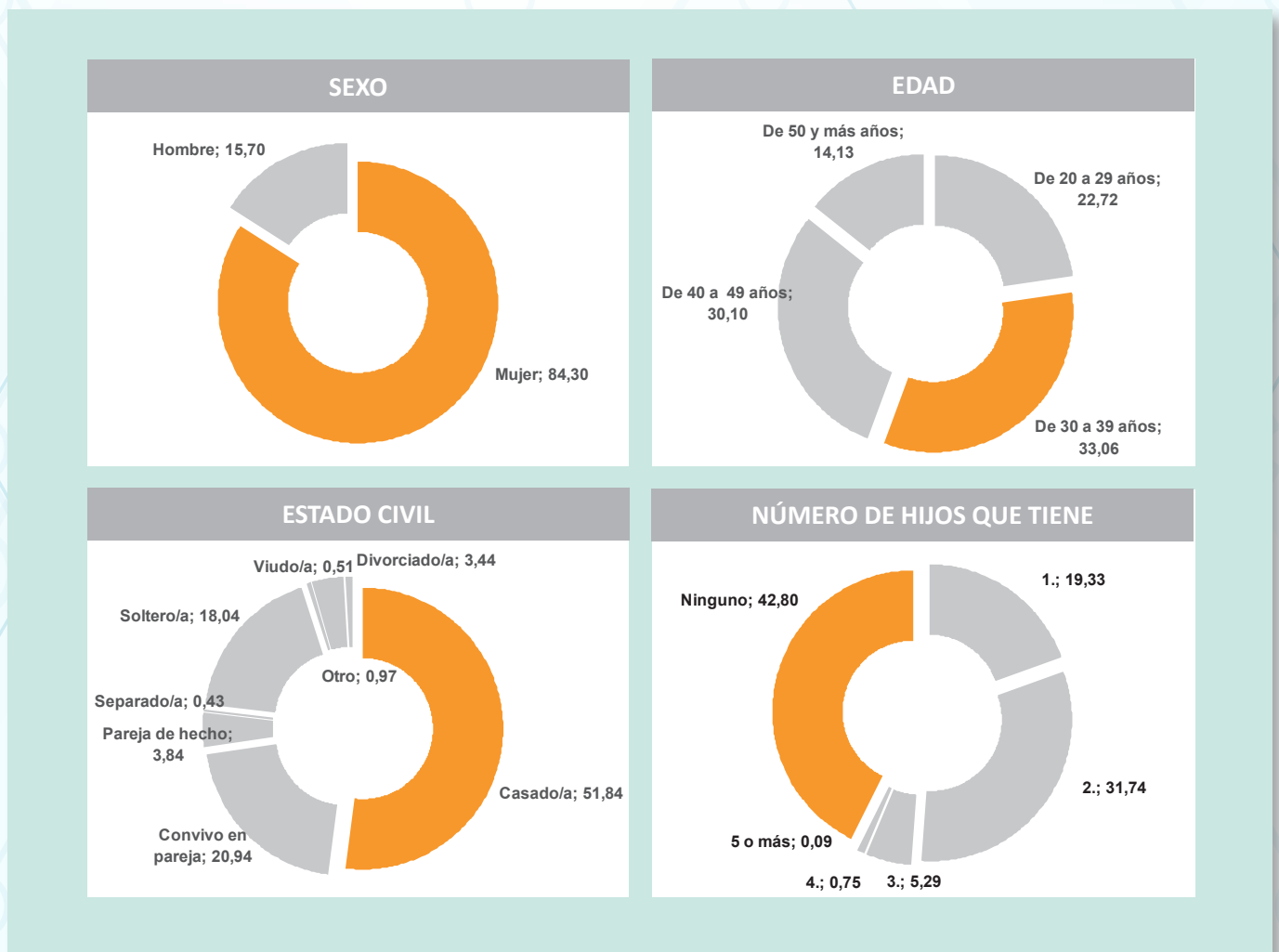


Gráfico 1. Características de la muestra (%).

3.2. Resultados sobre el área laboral

3.2.1. Actividad laboral, tipo de contrato, sector y ámbito laboral

El 95.16% de los profesionales de enfermería se dedican a la actividad asistencial, el 38.66 % tiene un contrato fijo, el 86% trabaja en el sector público y un 75.70% en el ámbito hospitalario.

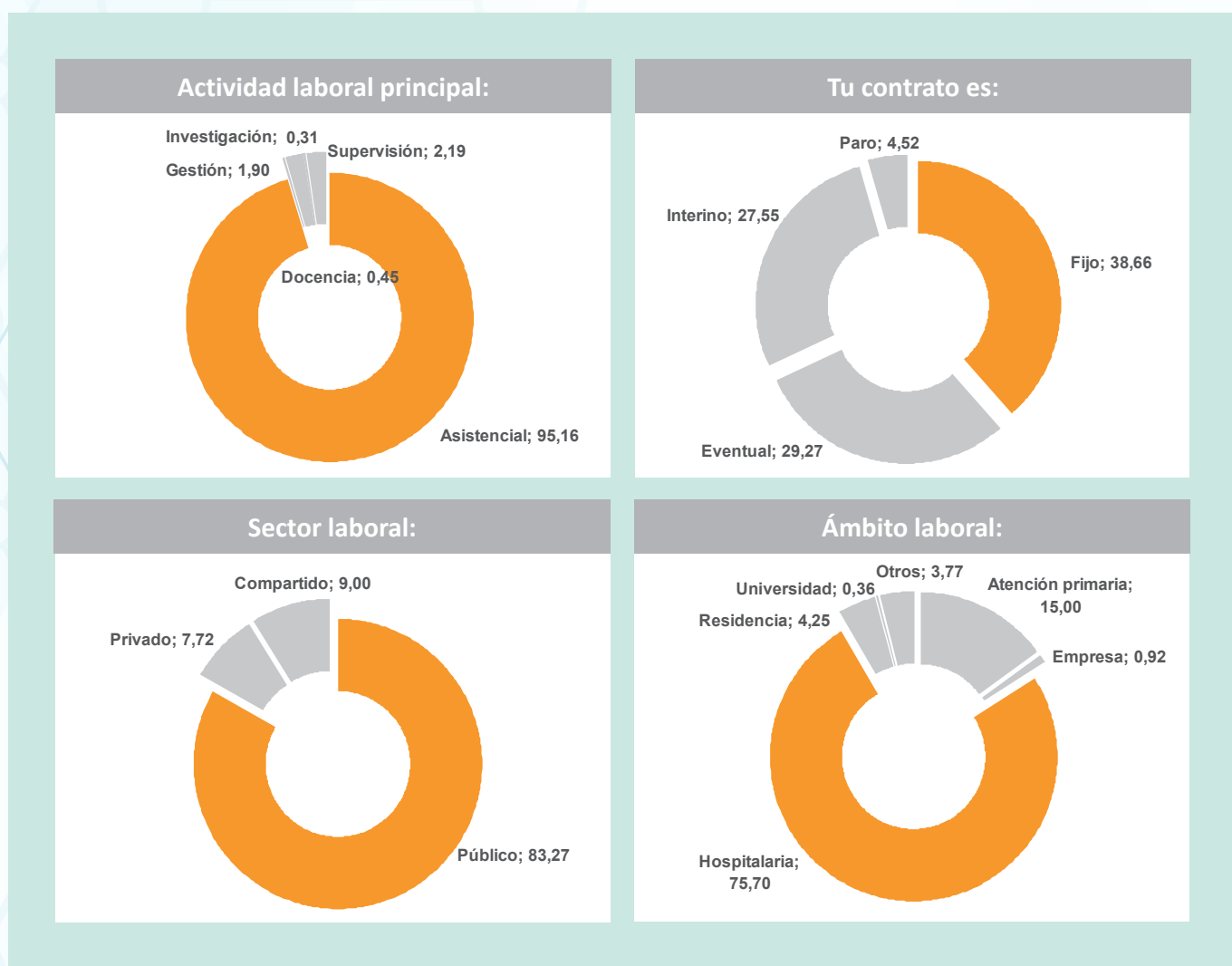


Gráfico 2. Análisis descriptivo de actividad laboral, tipo de contrato, sector laboral y ámbito laboral (%).

Los profesionales con contrato fijo son principalmente hombres (49.57 vs 36.63%), del sector privado o compartido (57.01 y 48.79 vs 35.86%-sector público) y a medida que aumenta la edad de los encuestados, aumenta el porcentaje de profesionales de enfermería que tienen este tipo de contrato, por lo que es coherente que los profesionales de enfermería con un contrato fijo en mayor medida tengan hijos (51.96 vs 20.89%), vivan en pareja (42.21 vs 26.36%) y tengan personas a su cargo (52.22 vs 37.50%) (ver Anexo 1). Los contratos eventuales son más frecuentes entre las mujeres (30.71 vs 21.55%) y los enfermeros más jóvenes (ver Gráfico 3 y 4).

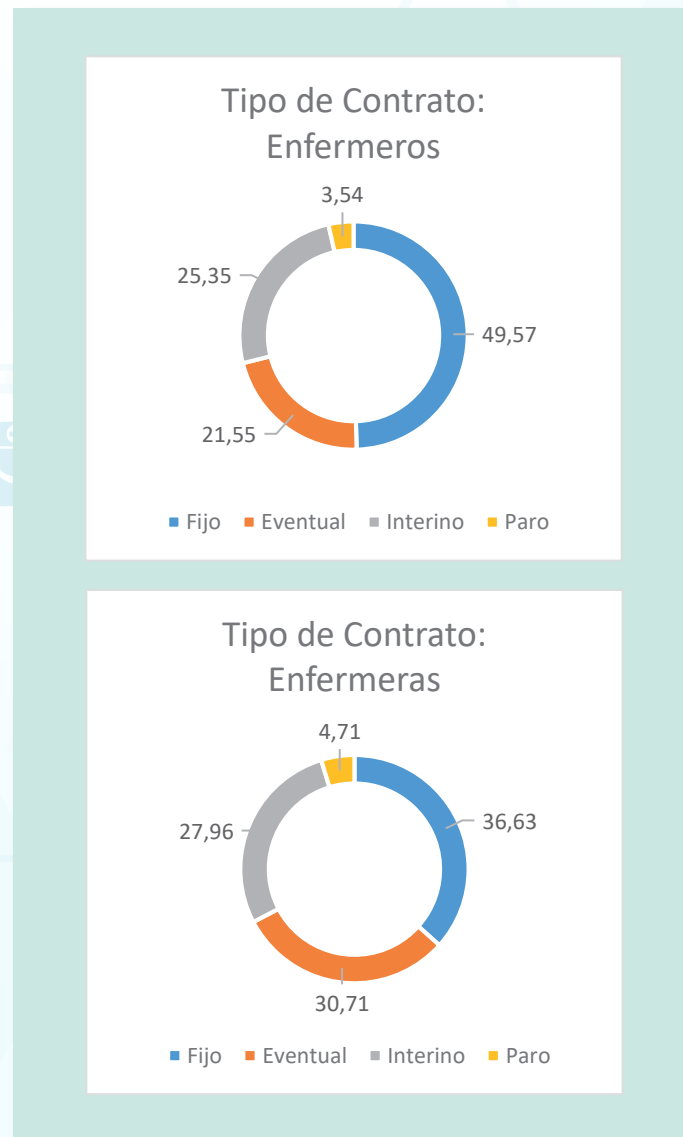


Gráfico 3. Diferencia de género en el tipo de contrato de los profesionales de enfermería (%).

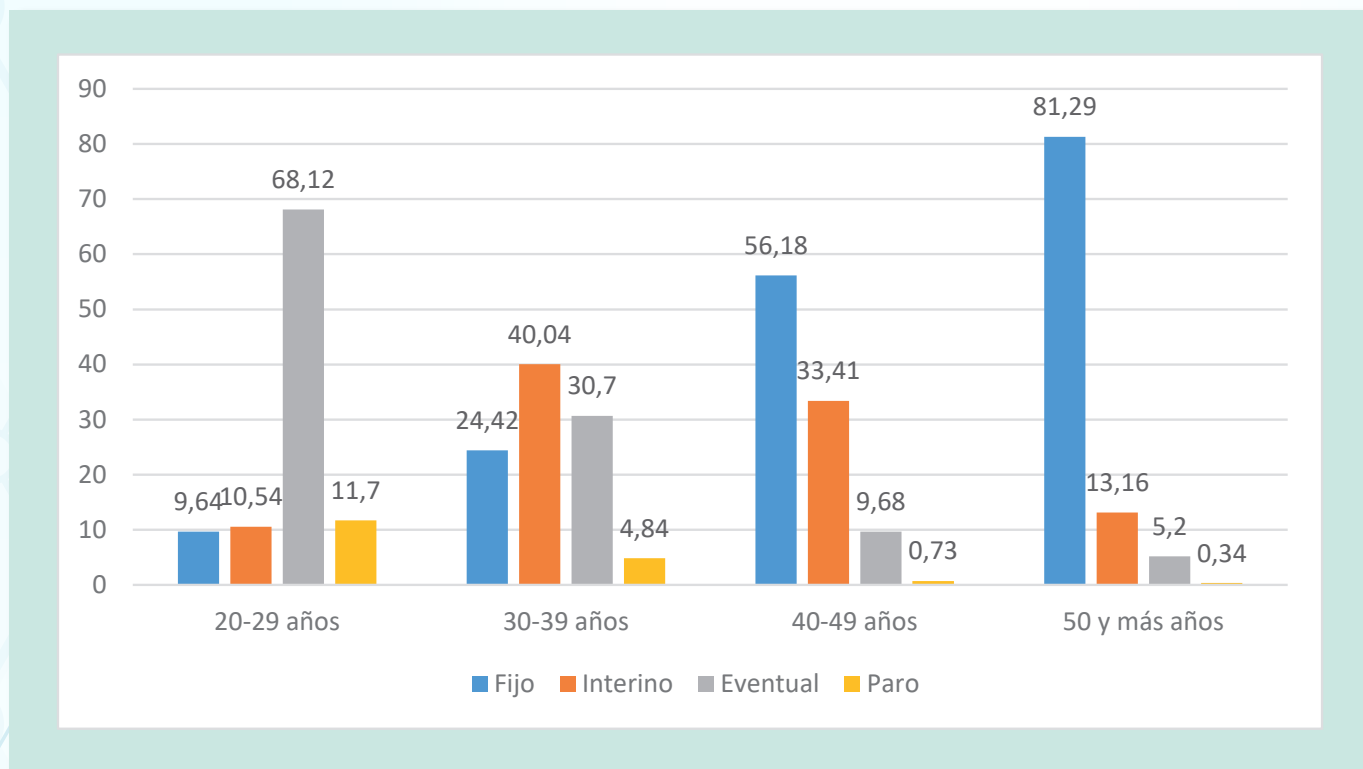


Gráfico 4. Diferencia por grupos de edad en el tipo de contrato laboral de los profesionales de enfermería (%).

Los profesionales de enfermería con un contrato interino en mayor medida trabajan en el sector público (31.42%), tienen entre 30 y 49 años (40%) y como consecuencia directa de la edad los que tienen hijos (31.66 vs 22.04%) y los que viven en pareja (29.91 vs 19.37%).

En el paro están mayoritariamente los que tienen entre 20 a 29 años (11.70%) y por tanto los que no tienen hijos (7.37 vs 2.39%) y no viven en pareja (8.30 vs 3.43%) (Anexo 1). A medida que aumenta la edad de los encuestados, aumenta el porcentaje de éstos que trabajan en el sector público (Gráfico 4) y como consecuencia los que tienen hijos (87.99 vs 76.98%), viven en pareja (65.45 vs 75.72%) y tienen contrato interino o eventual (94.98 y 82.48%) (Anexo 1).

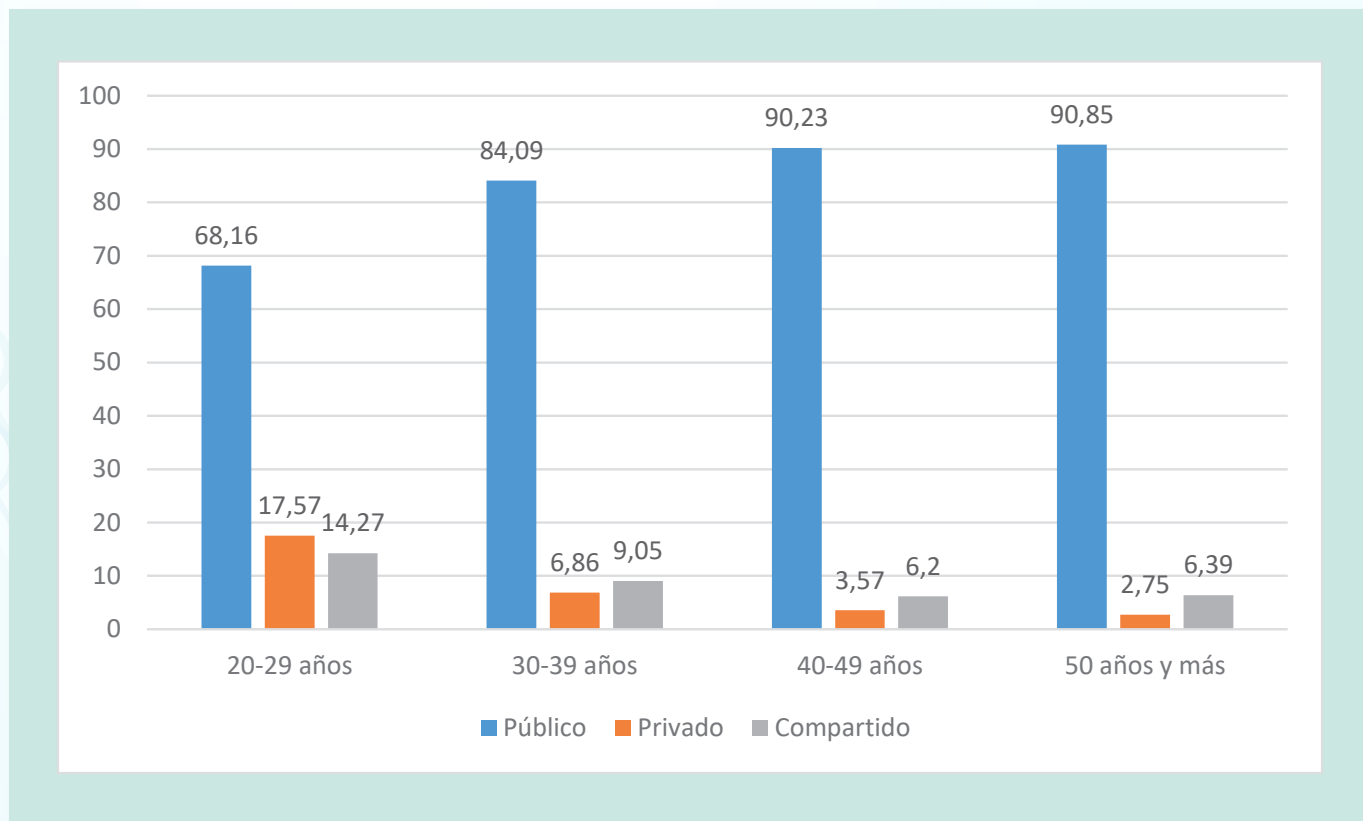


Gráfico 5. Diferencia por grupos de edad en el sector laboral de los profesionales de enfermería (%).

Como se ha podido observar, el factor edad condiciona los resultados en cuanto a tener hijos o personas a su cargo y vivir en pareja. Debido al sistema de consolidación de empleo por concurso-oposición de los profesionales de enfermería, a mayor edad van obteniendo más méritos para poder acceder a una plaza fija del sistema sanitario público, y por tanto aumenta la probabilidad de tener un contrato fijo y trabajar en este sector.

Según el ámbito laboral, en la atención primaria están principalmente los profesionales de más de 40 años (16.69%) y por ende los que tienen hijos (16.65%) y los que trabajan en el sector público (16.75%). Nos ha sorprendido encontrar que la proporción de enfermeros que trabajan en este ámbito es casi el doble que la proporción de enfermeras (21.57 vs 13.78%).

La atención hospitalaria está cubierta principalmente por las enfermeras (77.41 vs 66.52%) (Gráfico 6), personas de 30-39 y 40-49 años (80.93 y 78.91%) y relacionado con la edad, viviendo en pareja (77.74 vs 68.64%), con contrato interinos (80.73%) y del sector público o compartido (78.70 y 76.48%) (Anexo 2). Mientras que en las empresas y residencias trabajan en mayor medida los profesionales con una edad comprendida entre los 20 a 29 años (2.42 y 11.51%) y por tanto los que no tienen hijos (1.91 y 7.16%), los que no tienen pareja (1.81 y 7.55%), o los del sector privado (8.92 y 31.40%) en mayor medida que el resto (ver Anexo 2).

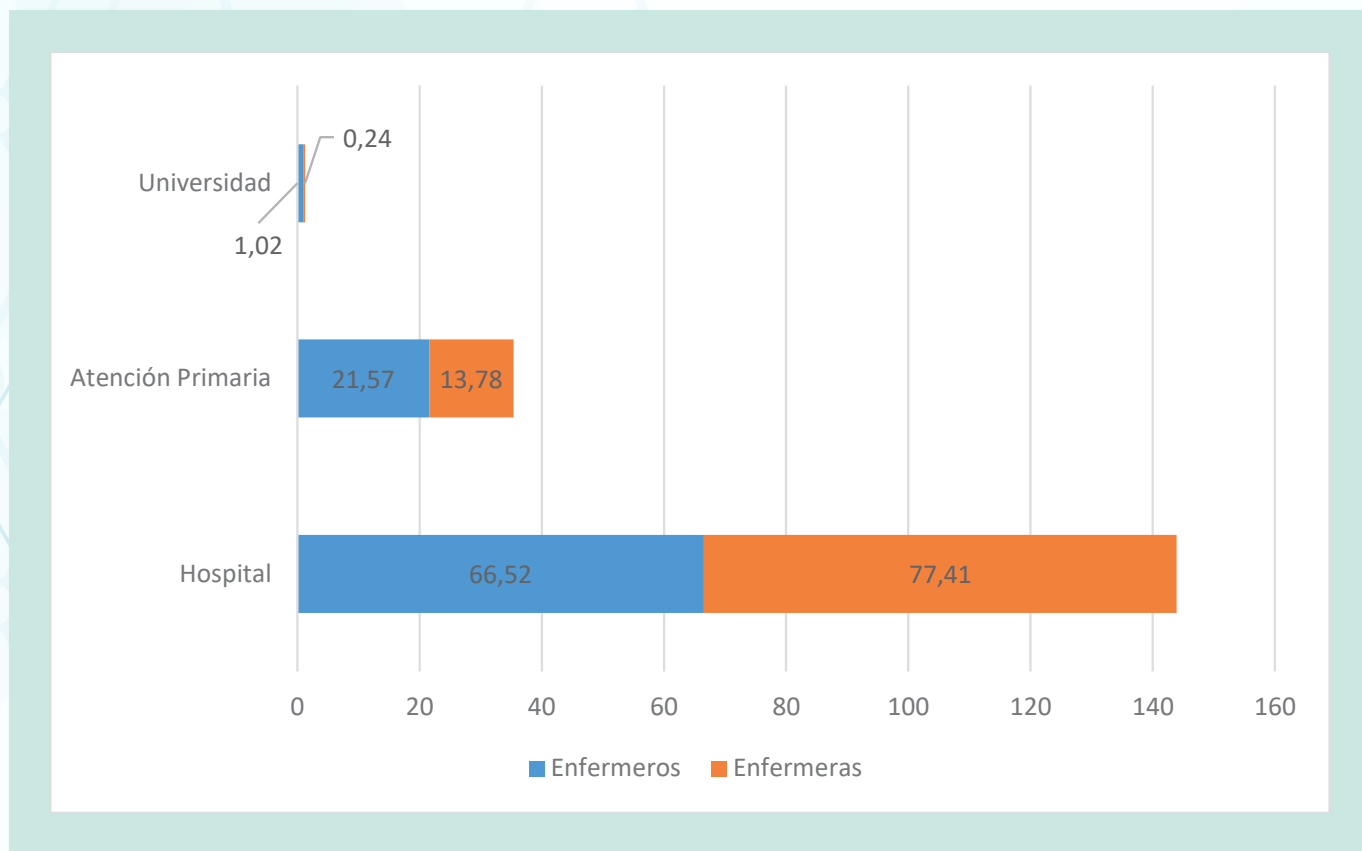


Gráfico 6. Diferencia de género en el ámbito laboral de los profesionales de enfermería (%).

En cuanto a la actividad laboral asistencial está ocupada en mayor medida por mujeres (96.26 vs 89.24%), y con contratos eventual o interino (97.64 y 96.63 vs 91.82%-contrato fijo). En la actividad docente destacan los hombres frente a las mujeres (1.19 vs 0.31%). La gestión, está ocupada en su mayoría por hombres (4.39 vs 1.43%) y profesionales con una edad mayor a 50 años (4.73%). La supervisión está ocupada en mayor medida por

hombres (4.71 vs 1.71%), profesionales con una edad entre 40-49 y más de 50 años (2.74 y 6.28%) y con contrato fijo (4.87%) (Anexo 2). En la investigación, se encuentran en mayor proporción los profesionales con una edad entre 20-29 años (1.14%) y por tanto sin hijos (.60 vs .09%) y sin pareja (1.06 vs .09%) (Anexo 2).

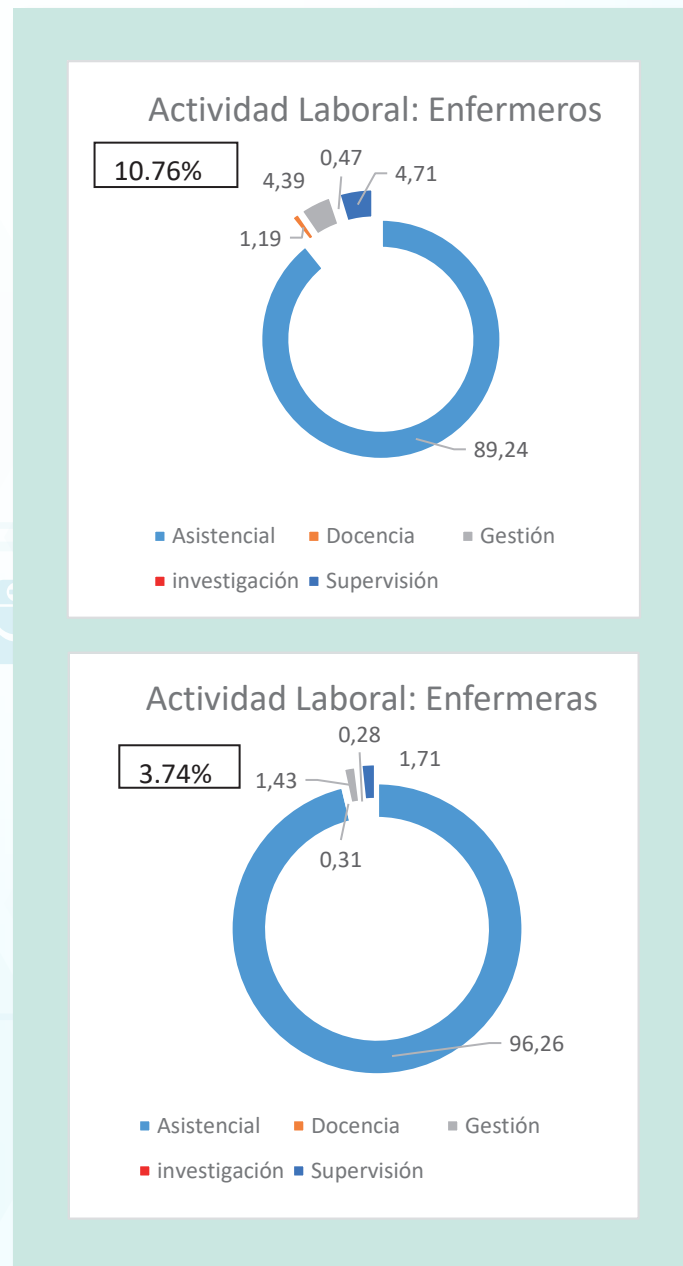


Gráfico 7. Diferencia de género en la actividad laboral de los profesionales de enfermería españoles (%).

Destaca que el 10.76% de los hombres se dediquen a alguna actividad no asistencial frente al 3.74% de las mujeres. Además, llama la atención la mayor proporción de hombres por mujer que se dedican a alguna actividad no asistencial entre los profesionales de enfermería con respecto a la población española⁵ (Gráfico 8), y más si tenemos en cuenta que la gran mayoría de estos profesionales son mujeres (84%)⁵.

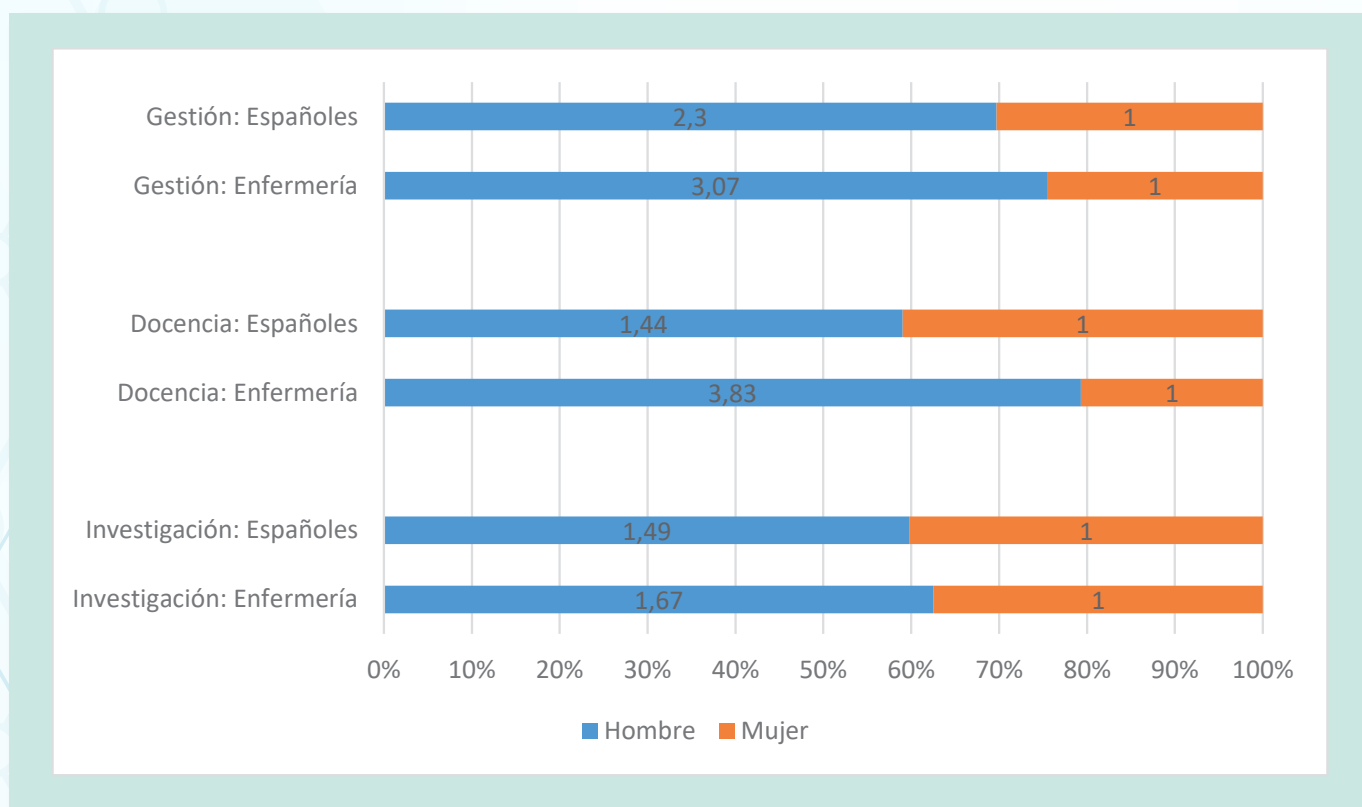


Gráfico 8. Relación hombre/mujer en las actividades no asistenciales de los profesionales de enfermería y la población española (%).

3.2.2. Reducción de jornada laboral, adaptación horaria, excedencias y permisos disfrutados por cuidados de hijos o personas dependientes

Casi 3 de cada 10 profesionales de enfermería (28,16%) han reducido su jornada laboral por el cuidado de hijos o personas dependientes, sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 7,36% en los casos en los que ha sido la pareja quien se ha reducido la jornada laboral por el cuidado de hijos o personas dependientes. Ocurre lo mismo con la adaptación horaria, el 10,51% de los profesionales de enfermería asegura haber disfrutado de adaptación horaria en su centro de trabajo para el cuidado de hijos o personas

dependientes, mientras que este porcentaje desciende hasta el 6,24% en el caso de su pareja. En cuanto a la cantidad de jornada laboral reducida por el cuidado de hijos o personas dependientes, los profesionales de enfermería encuestados admiten haberla reducido en un 42,51%, mientras que sus parejas la han reducido en un 36,27%, 6,24 puntos porcentuales menos que ellos mismos (Gráfico 9).

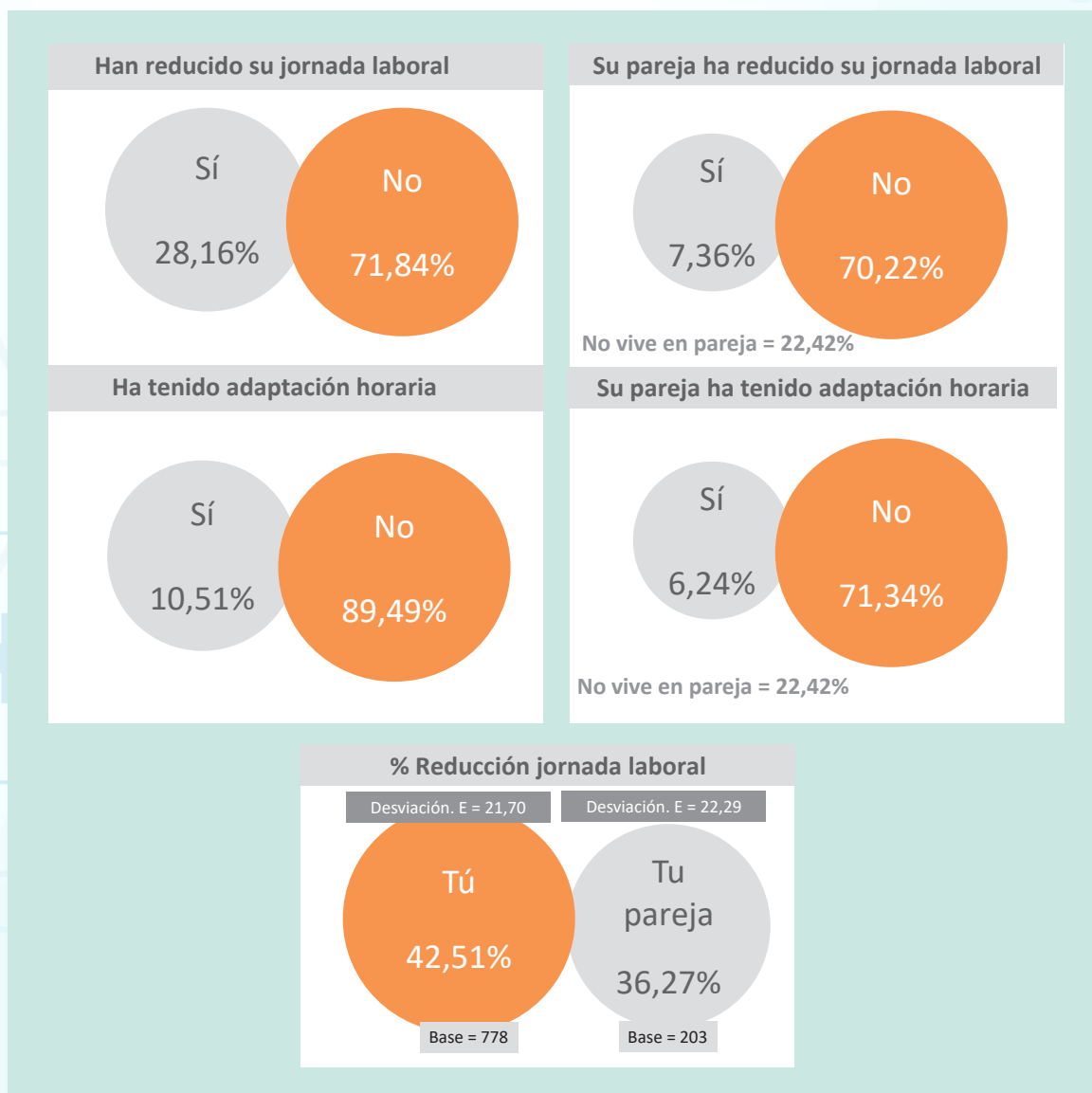


Gráfico 9. Análisis descriptivo de la reducción de la jornada laboral y la adaptación horaria de los profesionales de enfermería y sus parejas (%).

Los profesionales de enfermería con hijos o personas dependientes a su cargo que en mayor proporción han reducido su jornada por su cuidado son las mujeres (49.70 vs 23.44%), aquellos con edades comprendidas entre 30-39 y 40-49 años (50.98 y 51.17%), los que viven en pareja (48.32 vs 25.88%) y los que tienen un contrato fijo o interino (48.54 y 48.51%). En cuanto a la cantidad de jornada reducida, son las mujeres (42.95 vs 33.43%) las que tienen un porcentaje medio mayor de reducción de jornada que sus compañeros varones (Anexo 3). Con respecto la adaptación horaria sucede lo mismo, la han disfrutado en mayor medida las mujeres (17.59 vs 10.16%). En ambos casos, son las parejas de los enfermeros quienes más han reducido su jornada o disfrutado de adaptación horaria (43.57 y 20.65%) que las parejas de las enfermeras (6.79 y 8.27%). Aun así, los varones enfermeros reducen su jornada por cuidados de hijos en mayor medida que el resto de varones españoles⁵ (Gráfico 10).

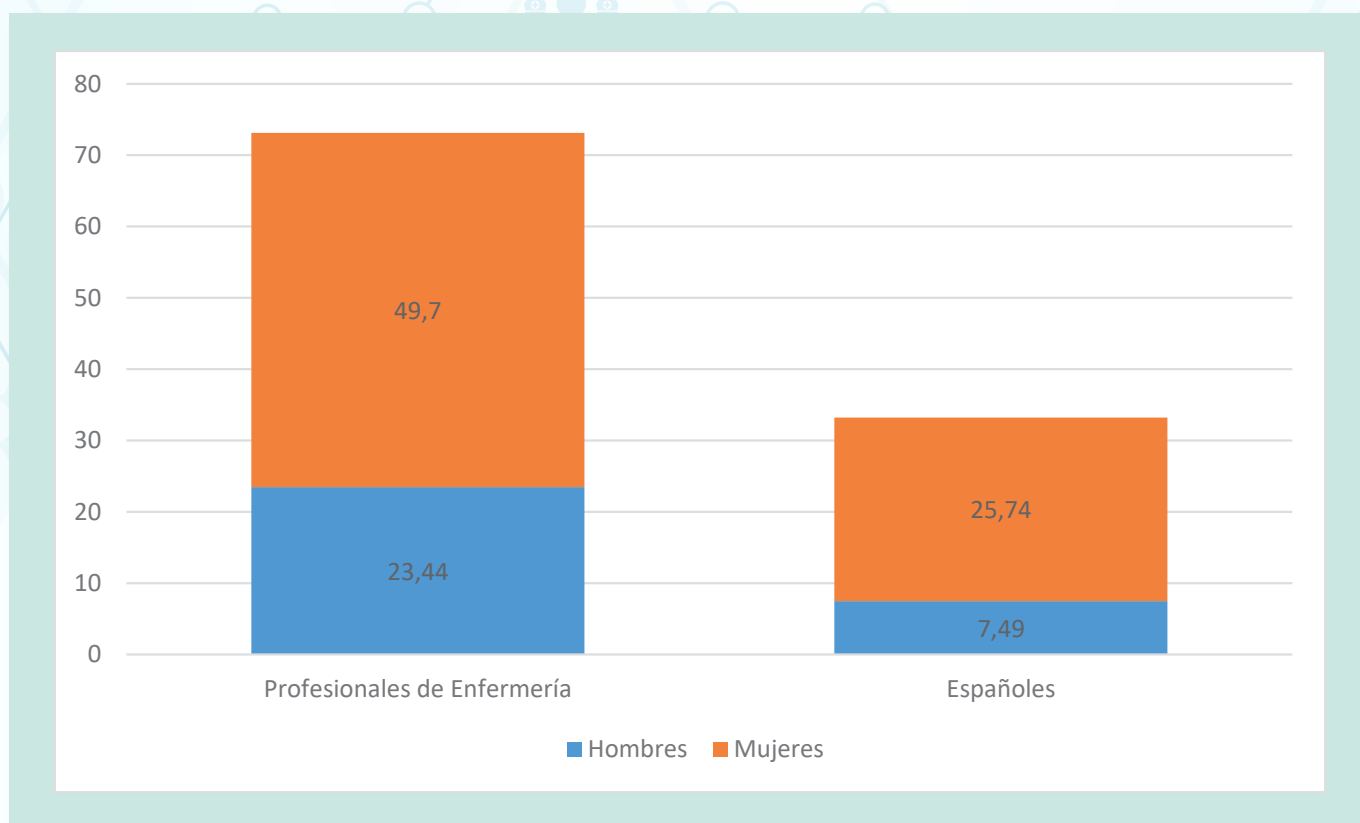


Gráfico 10. Proporción de profesionales de enfermería y españoles por sexo que se han reducido la jornada laboral por cuidado de hijos.

Prácticamente el 90% de los profesionales de enfermería con hijos han tenido permisos por maternidad o paternidad disfrutados al 100% (87,64%), disfrutando una media de 1,53 permisos, sin embargo, la mayoría no los han compartido con su pareja (83,07%). En cuanto a los días de excedencia por el cuidado de hijos, 1 de cada 3 encuestados (33,92%) asegura haberlos disfrutado, indicando una media de 84,09 días de excedencia, mientras que en el caso de sus parejas este porcentaje se reduce considerablemente ya que tan solo el 7,90% de los encuestados afirma que sus parejas han disfrutado de días de excedencia por el cuidado de sus hijos, reduciéndose también el número de días de excedencia, a 12,63 días de media.

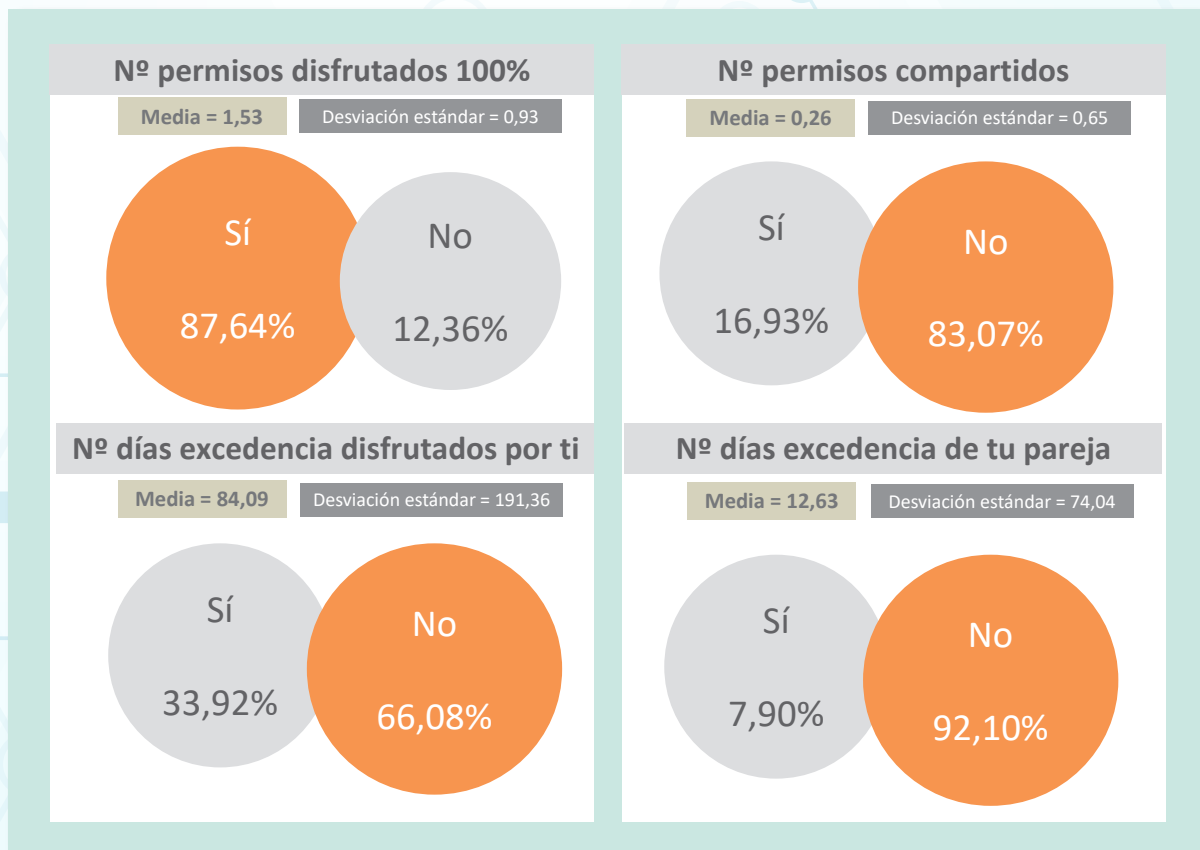


Gráfico 11. Número de permisos y días de excedencia disfrutados por los profesionales de enfermería y sus parejas. N=1580 (profesionales de enfermería con hijos).

En cuanto a la media de permisos de maternidad o paternidad disfrutados al 100% son las mujeres (1.56 vs 1.35 número de permisos medio), los profesionales con 40 a 49 años (1.63 número de permisos medio) y por tanto los que viven en pareja (1.56 vs 1.22 número de permisos medio) y los que tienen contrato fijo o interino (1.68 y 1.49 número de permisos medio) los que más han disfrutado de estos permisos. Estos mismos grupos son los que han disfrutado también de un mayor número de días de excedencia para el cuidado de hijos en comparación con el resto de grupos, a excepción de los interinos (Anexo 4).

Los profesionales de enfermería que más han disfrutado días de excedencia por cuidado de hijos son las mujeres (96.55 vs 8.22 días de media), los profesionales con 40-49 años (114.34 días de media) y por tanto los que viven en pareja (87.02 vs 51.41 días de media) y los que tienen un contrato fijo (108.28 días de media) (Anexo 4).

Estos resultados obtenidos ponen de manifiesto que, ante la igualdad de oportunidades para acceder a las medidas ofrecidas para la conciliación familiar, son las enfermeras las que en mayor medida las disfrutan, probablemente debido a su condición de mujeres y al rol de género imperante en la sociedad española actual⁷.

3.2.3. Reubicación voluntaria, reubicación forzosa y rotación en el puesto

La reubicación voluntaria del puesto de trabajo se puede considerar como algo positivo pues es una situación solicitada por el trabajador. En este sentido, 6 de cada 10 profesionales de enfermería (60,61%) admiten que no han necesitado nunca una reubicación en su entorno laboral, y de los que lo han necesitado (39,39%) al 22,94% no les han reubicado. Los profesionales que afirman haber sido reubicados por necesidad son en mayor medida los que tienen una edad comprendida entre 40-49 y más de 50 años (19.35 y 21.36%) y los que tienen contrato fijo o interino (19.22 y 19.04%). Los que afirman que no han sido reubicados cuando lo han necesitado, son mayoritariamente las mujeres (24.49 vs 14.63%), las personas de 30 a 49 años (28.95%), los que están viviendo en pareja (24.91 vs 16.11%), los que tienen personas a su cargo (31.04 vs 22.25%) y los que tienen contrato de interino (28.50%). Destaca que, de entre los profesionales de enfermería que tienen hijos, no les han reubicado en un 29.32% de las veces y de los que tienen personas a su cargo un 31.04% (Anexo 5).

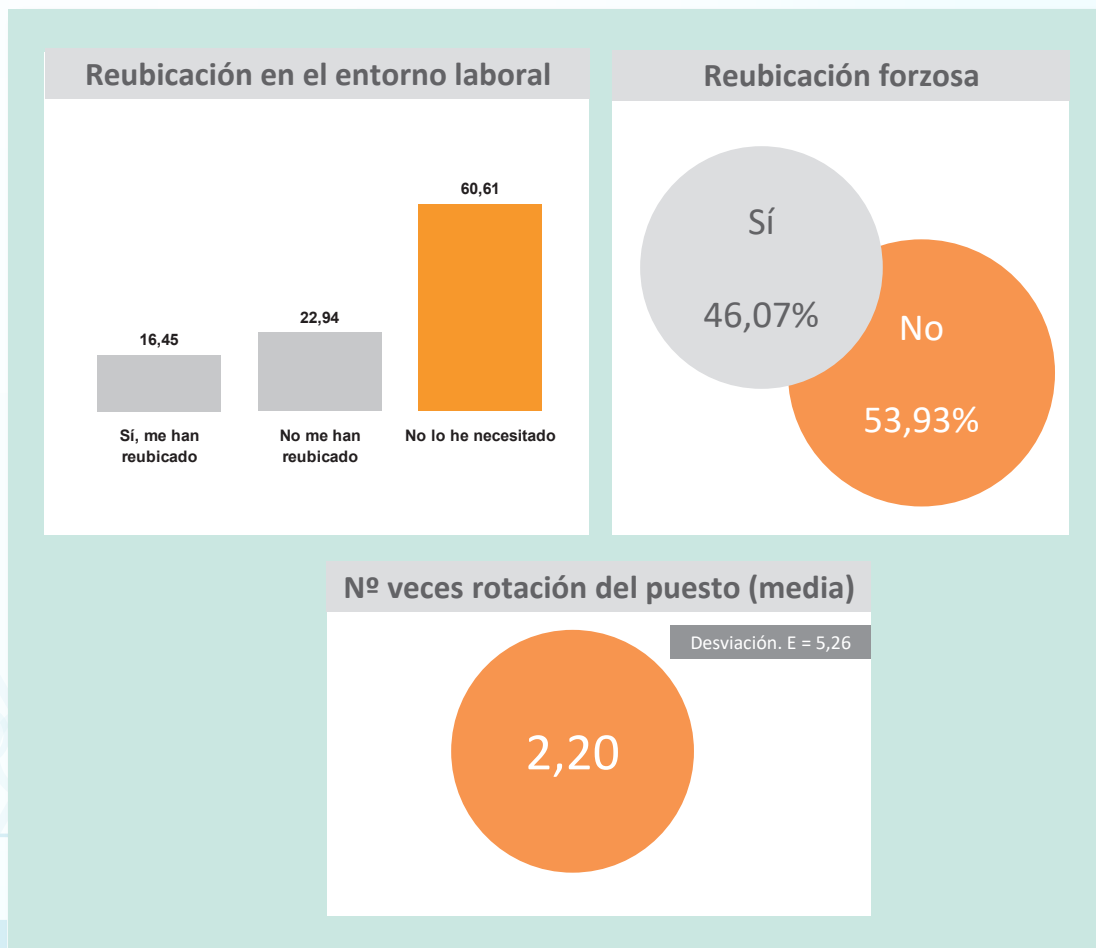


Gráfico 12. Reubicación voluntaria, forzosa y rotación en el puesto de los profesionales de enfermería.

Por el contrario, si esta reubicación es forzosa o bien hay una excesiva rotación de unidad o puesto de trabajo, se considera como un factor negativo que podría incidir en una peor conciliación o mayor estrés laboral para los profesionales de enfermería⁸. Al 46,07% de los profesionales de enfermería les han reubicado en su entorno laboral forzosamente, e indican haber sido reubicados de esta forma una media de 6,28 veces en su vida laboral como enfermero/a. Son principalmente las personas de 30 a 39 años (50.77%), que tienen contrato eventual o interino (49.67 y 53.46%) y que trabajan en el sector público o compartido (47.24 y 46.64%).

En cuanto a la rotación de unidad o puesto de trabajo los profesionales de enfermería encuestados lo han sufrido una media de 2,20 veces en el último año (Gráfico 12). En el último año los profesionales que han sufrido más veces rotación de la unidad o del puesto de trabajo son las mujeres (2.29 vs 1.71 veces), los profesionales con edad entre los 20-29 y 30-39 años (4.17 y 2.28 veces) (Gráfico 13), los que no tienen hijos (3.19 veces), no viven en pareja (2.65 veces), tienen personas a su cargo (3 veces) y tiene contrato eventual o interinos (4.28 veces) (Anexo 5).

Estos datos probablemente se vean condicionados por el tipo de contrato eventual donde hay mayor proporción de mujeres y jóvenes, ya que la eventualidad del mismo supone no poder permanecer mucho tiempo en la misma unidad de trabajo o bien antes de que el contrato finalice ha rotado por varias unidades diferentes, por cubrir diferentes incidencias⁸.

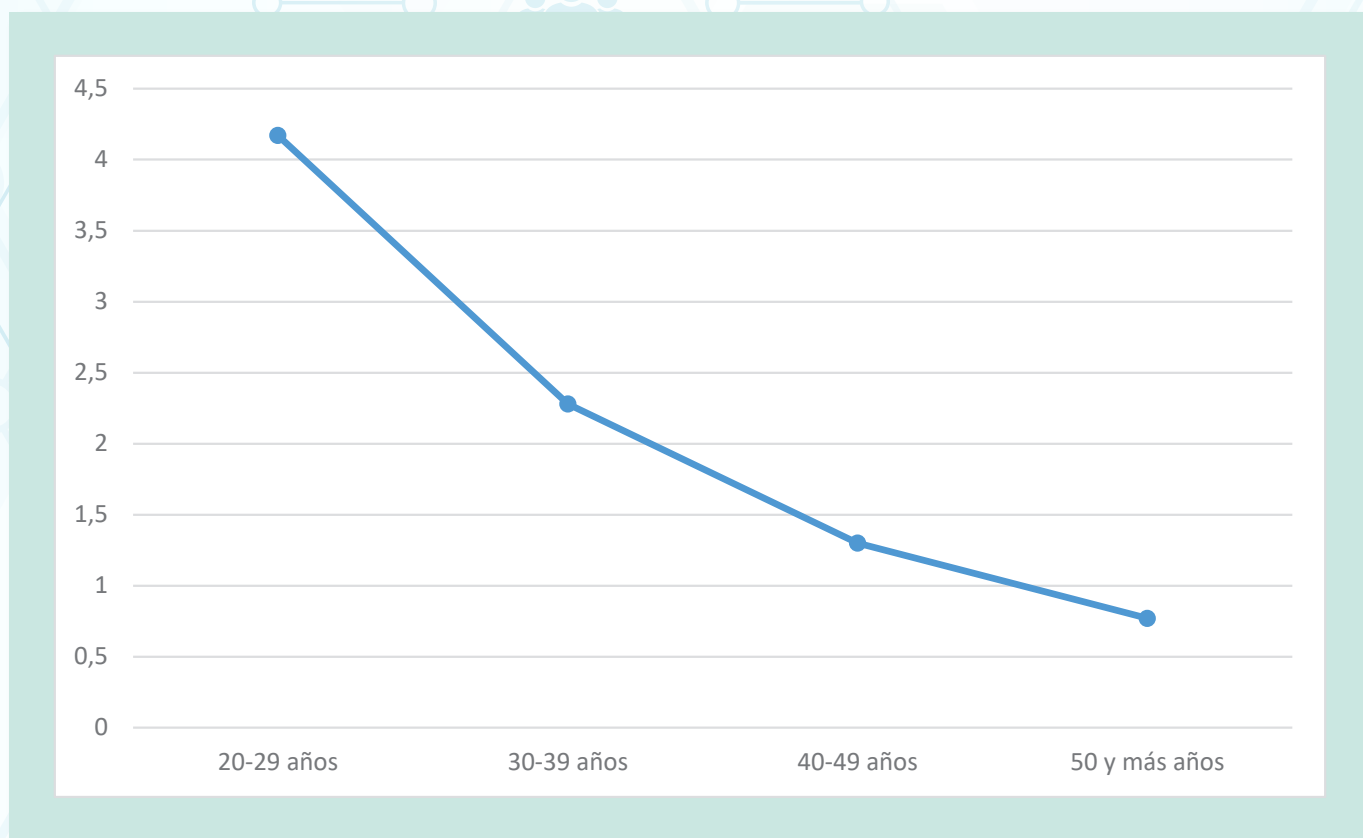


Gráfico 13. Número de veces de rotaciones en el puesto de trabajo en el último año por grupos de edad.

3.2.4. Satisfacción con la flexibilidad horaria, existencia de escuela infantil y satisfacción con las medidas de conciliación.

Los enfermeros encuestados no están muy satisfechos con la flexibilidad horaria de su centro de trabajo ni con las medidas para la conciliación tomadas por su centro, ya que lo puntúan con una media de 2,15 y 2,13 puntos respectivamente en una escala de 1 a 5, valorando la flexibilidad horaria con la mínima puntuación (1) el 41,57% de los encuestados y las medidas de conciliación de su centro con esa misma puntuación el 36,95%. Además 9 de cada 10 profesionales de la enfermería (88,94%) reconocen que en el centro donde realizan su principal actividad laboral no tiene escuela infantil (guardería) para los empleados y tan solo el 11,06% indica que la tiene (Gráfico 14).

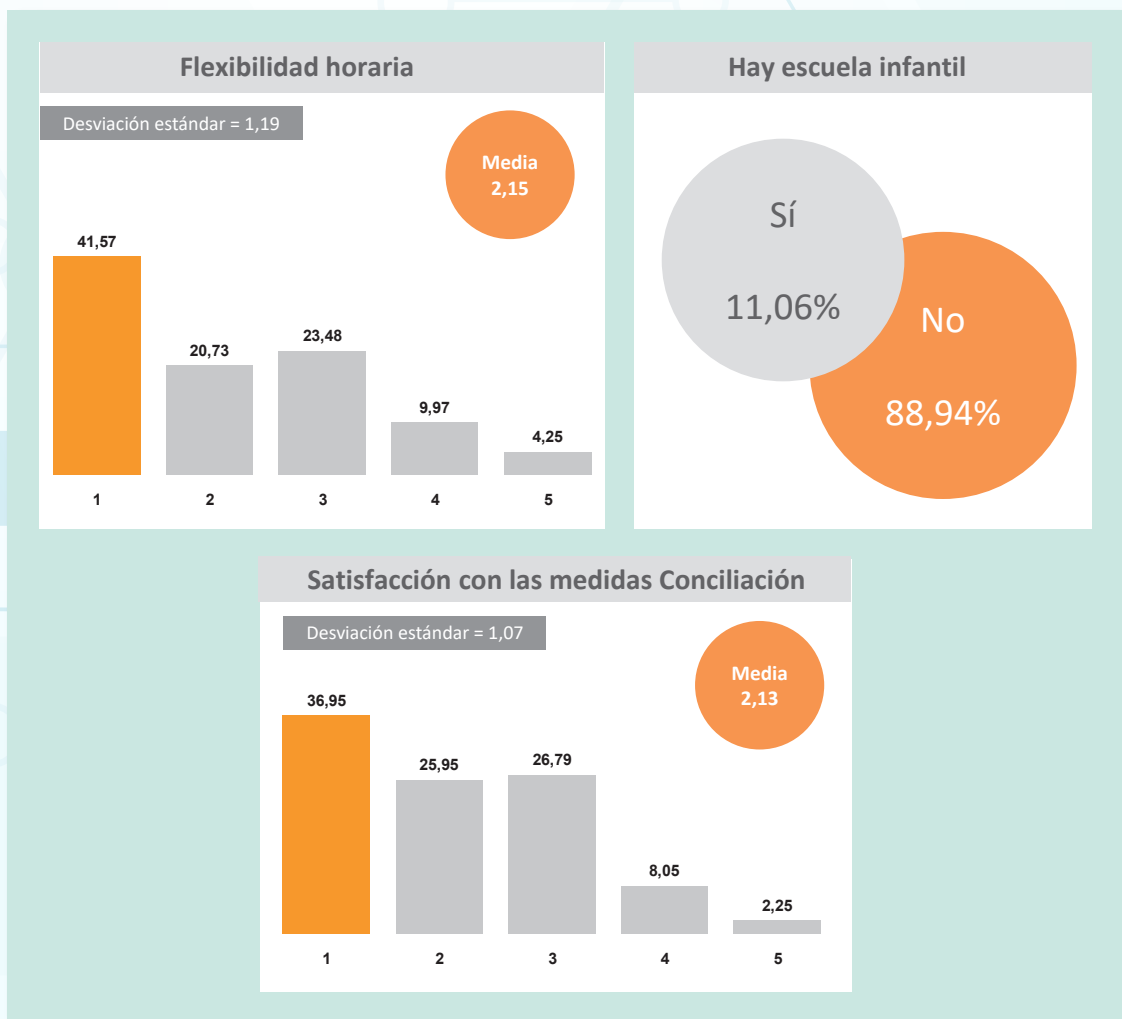


Gráfico 14. Satisfacción con la flexibilidad horaria y medidas de conciliación de su centro de trabajo así como la existencia de escuela infantil de los profesionales de enfermería.

Los profesionales de enfermería que menos puntúan negativamente las medidas de conciliación tomadas por su centro son los hombres (2.28 vs 2.12 puntos), los profesionales con edad entre 20-29 años (2.35 puntos), los que no tienen hijos (2.29 vs 2.04 puntos), los que no viven en pareja (2.36 vs 2.08) y los que no tienen personas a su cargo (2.17 vs 1.90). Es decir, aquellos profesionales que no tienen un factor añadido (rol de género, hijos o personas dependientes a su cargo) a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar.

Los profesionales de enfermería que trabajan en un centro público afirman en mayor medida tener una escuela infantil en su centro de trabajo que aquéllos que trabajan en el ámbito privado o compartido (12.56 vs 4.46 y 2.88%). Aunque hay que tener en cuenta que la gran mayoría de los profesionales afirman no tener dicho recurso para la conciliación (87.44, 95.54 y 97.12% respectivamente).

3.2.5. Número de horas extra semanales, tiempo diario de desplazamiento al lugar de trabajo y salario medio mensual

Según los profesionales de enfermería el salario neto medio mensual que cobran en el centro donde realizan su principal actividad laboral es de 1.649 euros mensuales, y más de la mitad (50,80%) cobra entre 1.501 y 2.000 euros mensuales. Además los enfermeros encuestados indican que suelen realizar cada semana una media de casi 2 horas extra no remuneradas (1,73h) y emplean casi una hora de media al día (51,88 min/ día) en el desplazamiento entre su hogar y puesto de trabajo (ida y vuelta), llegando a emplear hasta 1 hora en este desplazamiento el 76,94% de los encuestados (Gráfico 15).

A medida que aumenta la edad de los profesionales enfermeros encuestados, aumenta su salario neto medio mensual (Gráfico 16), y como consecuencia igualmente tienen mayor salario los profesionales con hijos (1729 vs 1541€), los que viven en pareja (1670 vs 1575€), los que tienen personas a su cargo (1737 vs 1641€), los que tienen un contrato fijo o interino (1841 y 1643 vs 1438€-eventual) y los que trabajan en el sector público o compartido (1698 y 1484 vs 1307€-privado).

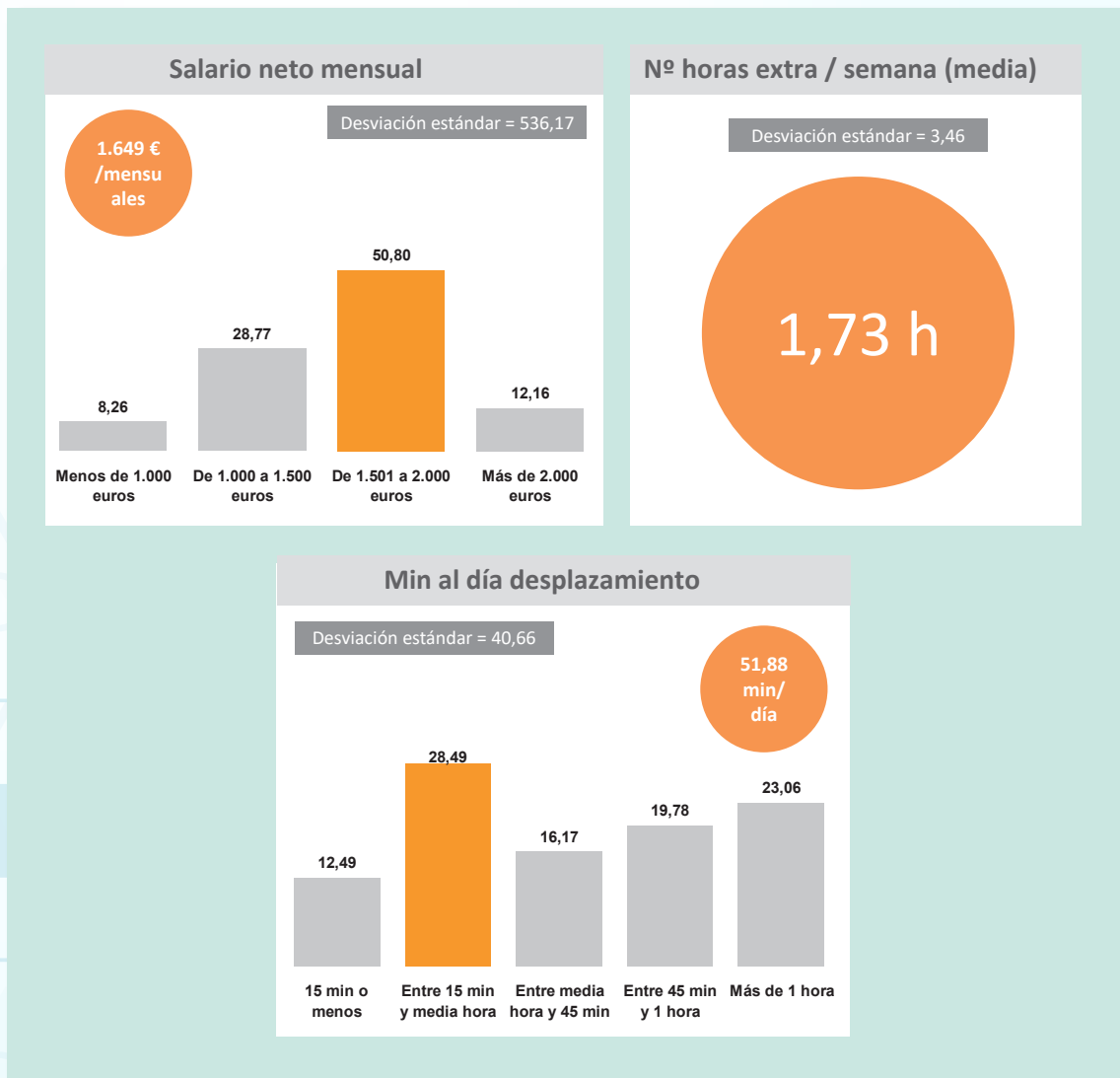


Gráfico 15. Salario mensual (euros), número de horas extra semanales y tiempo (minutos) de desplazamiento diario al lugar de trabajo

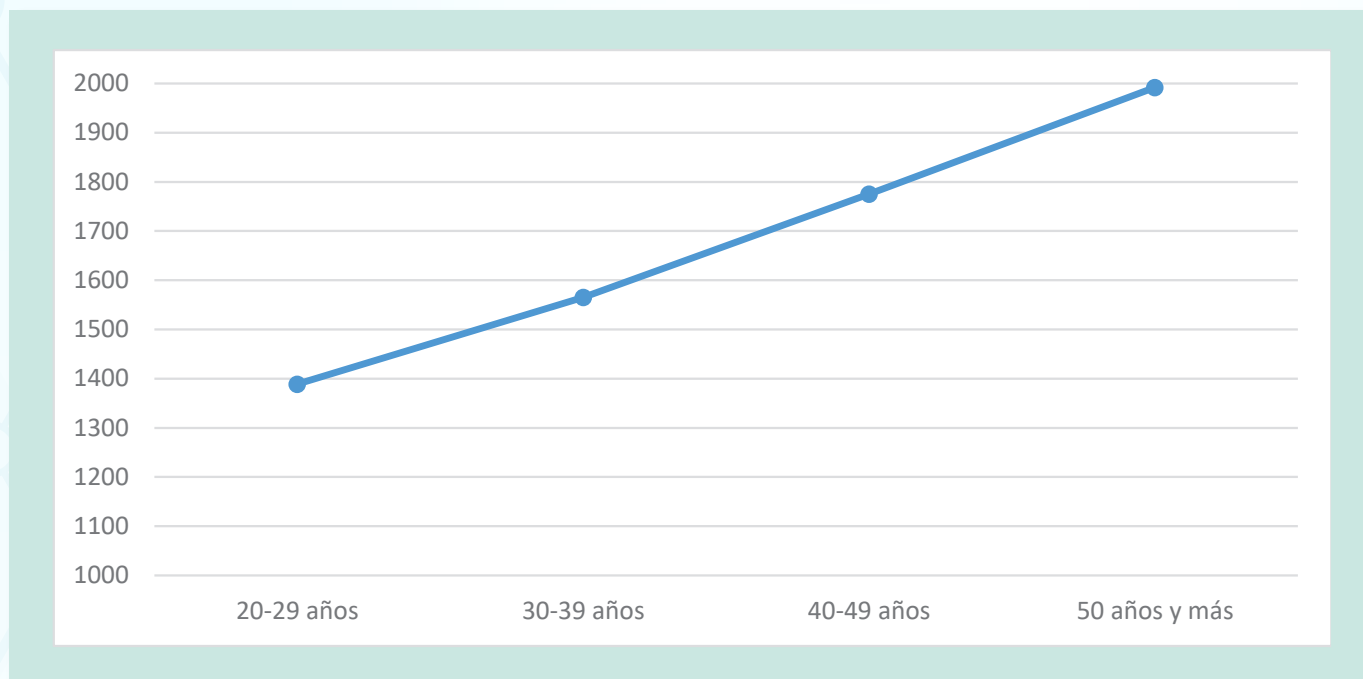


Gráfico 16. Salario neto medio mensual por grupos de edad.

Sorprendentemente se ha hallado que el sueldo neto medio mensual de los enfermeros es significativamente mayor al de las enfermeras: 1818 vs 1617€, (Gráfico 17) y más teniendo en cuenta que el sueldo de un profesional sanitario está regulado por la legislación o convenio correspondiente. Para la correcta interpretación de este dato hay que tener en cuenta la desigualdad de género hallada en el resto de factores laborales que influyen en el sueldo mensual medido de forma global. De esta manera, como son las mujeres las que en mayor medida realizan una actividad asistencial, tienen un contrato eventual, se reducen la jornada por cuidado de hijos o personas a su cargo, la cantidad de jornada reducida es mayor y disfrutan de más días de excedencia por cuidado de hijos que sus compañeros varones, el sueldo medio medido de forma global entre la totalidad de las mujeres enfermeras es 200€ netos mensuales menor que el de los enfermeros en su conjunto.

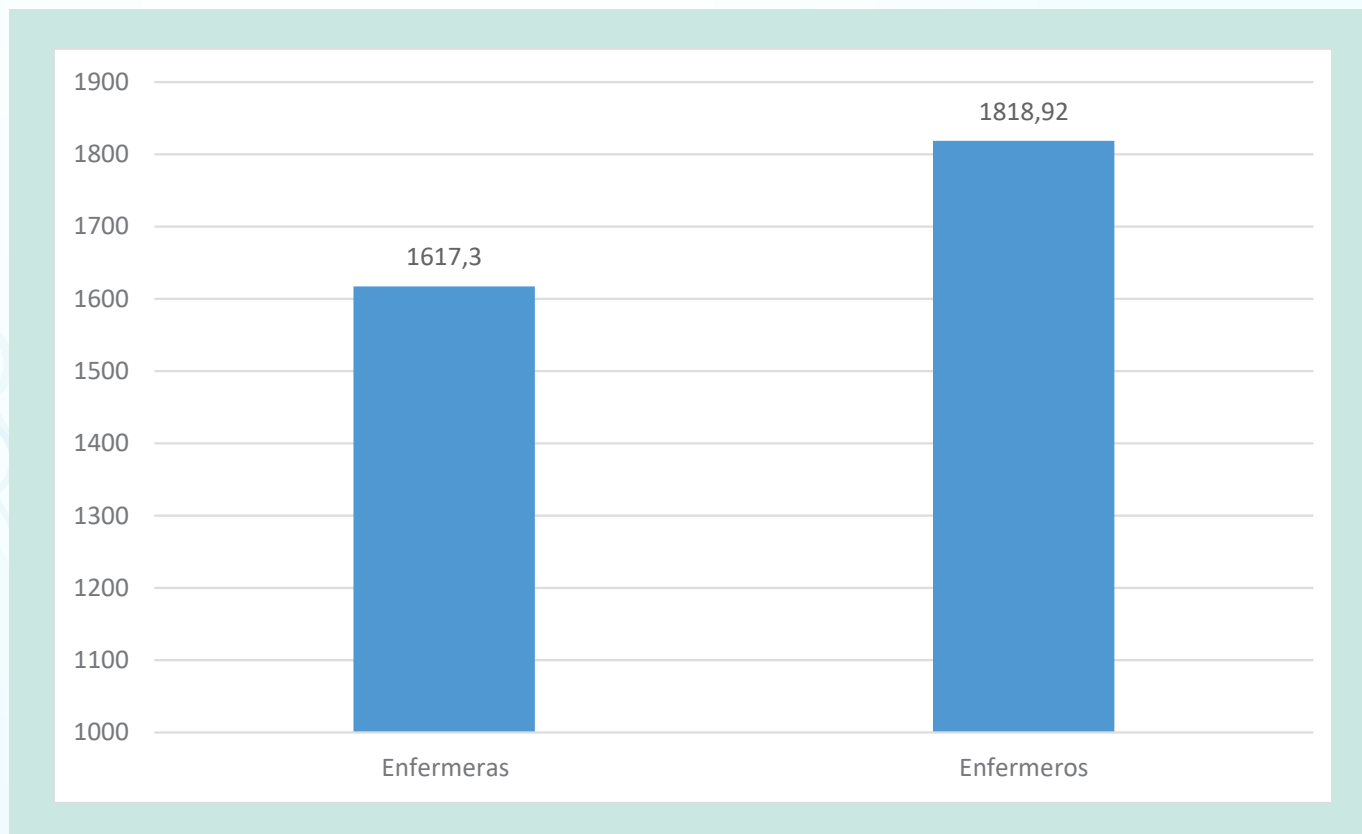


Gráfico 17. Salario neto medio mensual por diferencia de género.

Por otro lado, los hombres (2.26 vs 1.64h) y los profesionales con una edad comprendida entre los 20-29 años (2.27h) hacen un mayor número de horas extra a la semana, en mayor medida que el resto (Anexo 7).

3.3. Resultados en el área personal

El 85,08% de los profesionales de enfermería encuestados asegura que están estudiando, y de media dedican 6,44 horas a la semana. En cuanto a las opciones de ocio, más del 70% de los encuestados realizan actividades festivas (76,02%), culturales (77,48%), deporte (71,03%), y tan solo el 9,53% de los encuestados hace voluntariado, dedicándole menos de media hora a la semana (Gráfico 18).

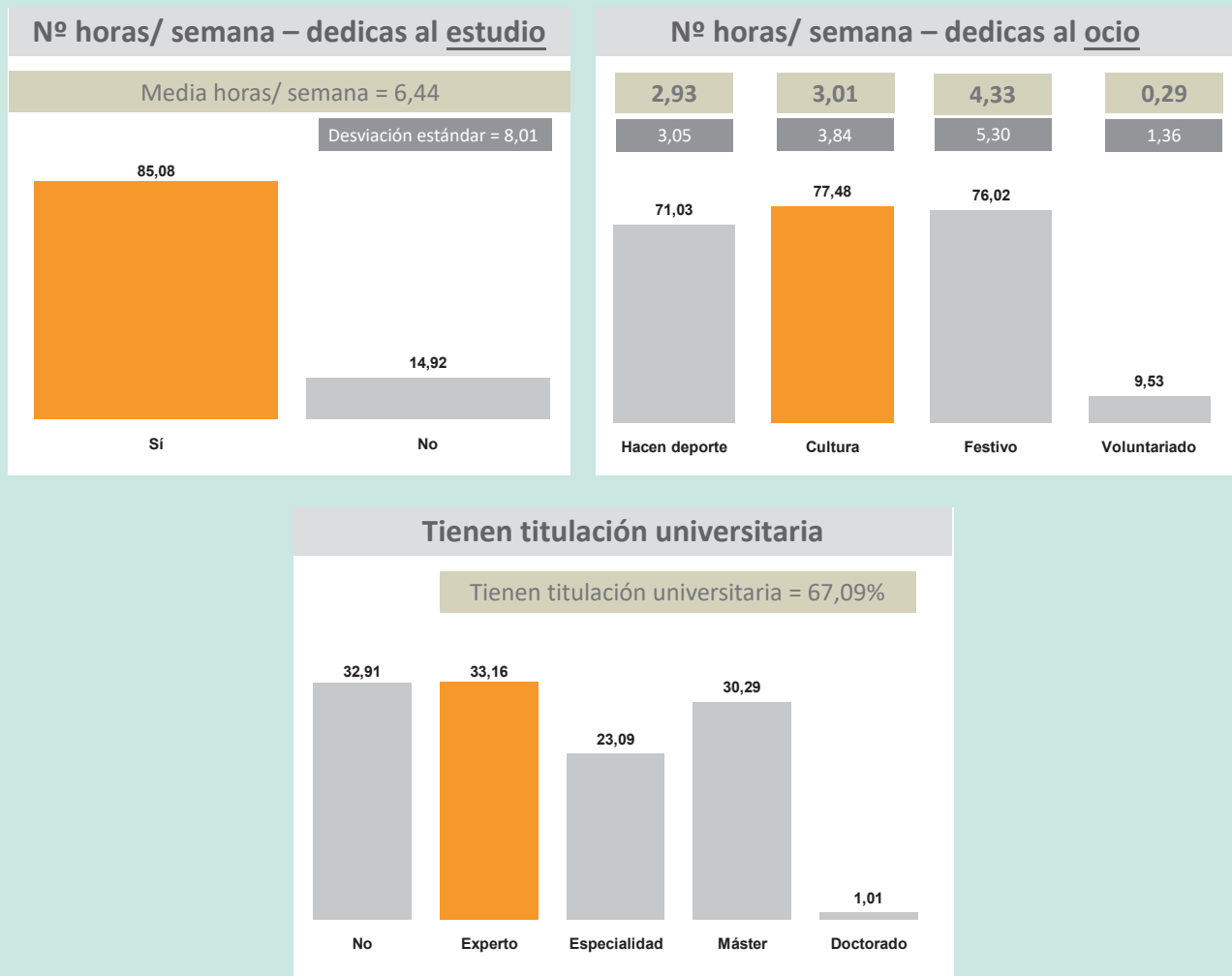


Gráfico 18. Horas semanales dedicadas al estudio y al ocio y titulación universitaria de postgrado.

Los profesionales de enfermería que dedican más tiempo semanal al estudio son las personas entre 20 y 39 años (10.47h), las que no tienen hijos (9.08 vs 4.46h) ni viven en pareja (9.09 vs 5.67h), las que principalmente están en paro (15.36h), o las que tienen contrato eventual o interino (8.91 y 5.55h) y las que trabajan en el sector privado (8.20h),

en mayor porcentaje que el resto (Anexo 8). Hay que tener en cuenta que esta encuesta fue contestada en el año 2018, donde la mayoría de Comunidades Autónomas habían convocado pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario fijo para los profesionales de enfermería, por lo que es probable que esté relacionado con el mayor número de horas de estudio del profesional con contrato eventual o interino y aquellos que se encuentren en situación de paro.

En cuanto al número medio de horas semanales dedicadas al ocio, podemos observar que las enfermeras en general tienen menos horas de ocio que los enfermeros (Gráfico 19) y que las horas se distribuyen de forma diferente en función de la edad de los profesionales de enfermería (Gráfico 20).

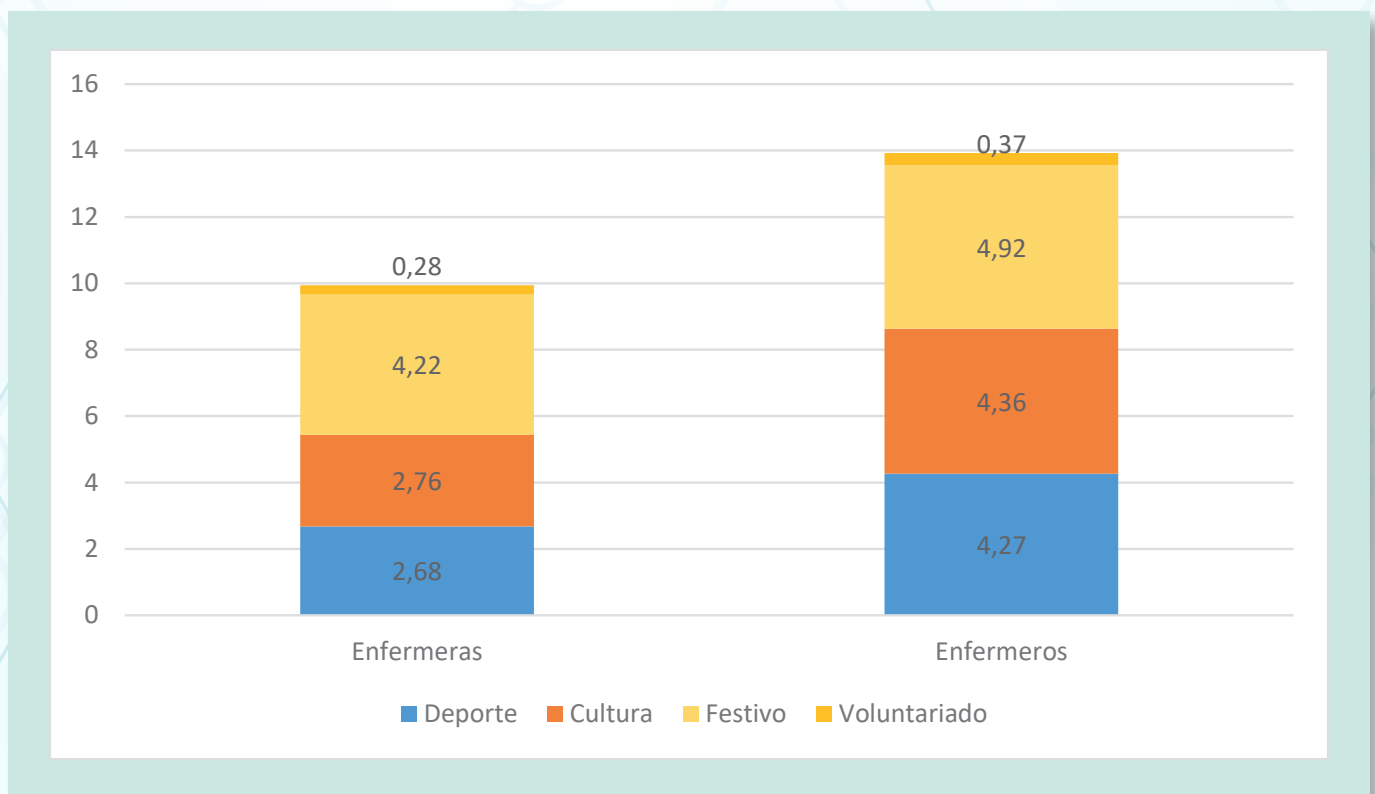


Gráfico 19. Número medio de horas de ocio semanales por diferencia de género.

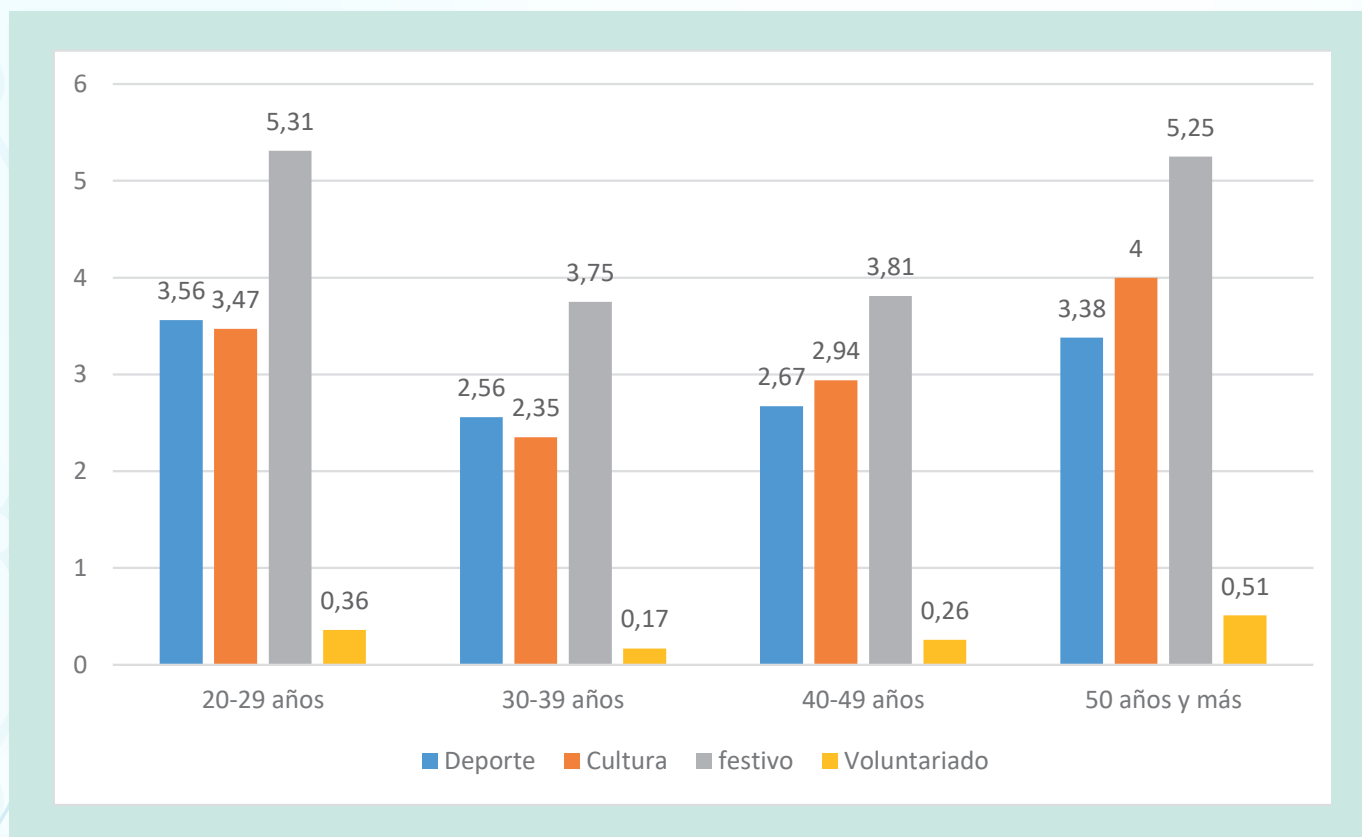


Gráfico 20. Número medio de horas de ocio semanales por grupos de edad.

2 de cada 3 profesionales de la enfermería (67,09%) tienen una titulación universitaria de postgrado, de los cuales el 33,16% la tienen como expertos, el 30,29% tiene un máster, el 23,09% tiene alguna especialidad y tan solo el 1,01% tienen el doctorado (Gráfico 18).

Los profesionales de enfermería que en mayor medida no tienen una titulación universitaria de postgrado son las mujeres (33.96 vs 27.28%), los profesionales con una edad comprendida entre los 40-49 años y a partir de los 50 años (39.90 y 40.09%), los que tienen hijos (36.86%), con trabajo fijo o en paro (38.81 y 43.76%) y los que trabajan en el sector privado (53%) (Anexo 9).

Si disgregamos los datos por sexo, podemos observar en el Gráfico 21 una distribución diferente de los diferentes títulos universitarios de postgrado, de tal manera que los enfermeros tienen una mayor proporción de títulos universitarios de postgrado, siendo esta diferencia significativa en el experto y doctorado. Igualmente, sucede con los grupos de edad, de tal manera que a menor edad, los profesionales de enfermería tienen más titulación en máster y expertos (Gráfico 22).

BARÓMETRO DE ENFERMERÍA FUDEN

Conciliación personal, familiar y laboral de los profesionales de enfermería en España. Informe Científico

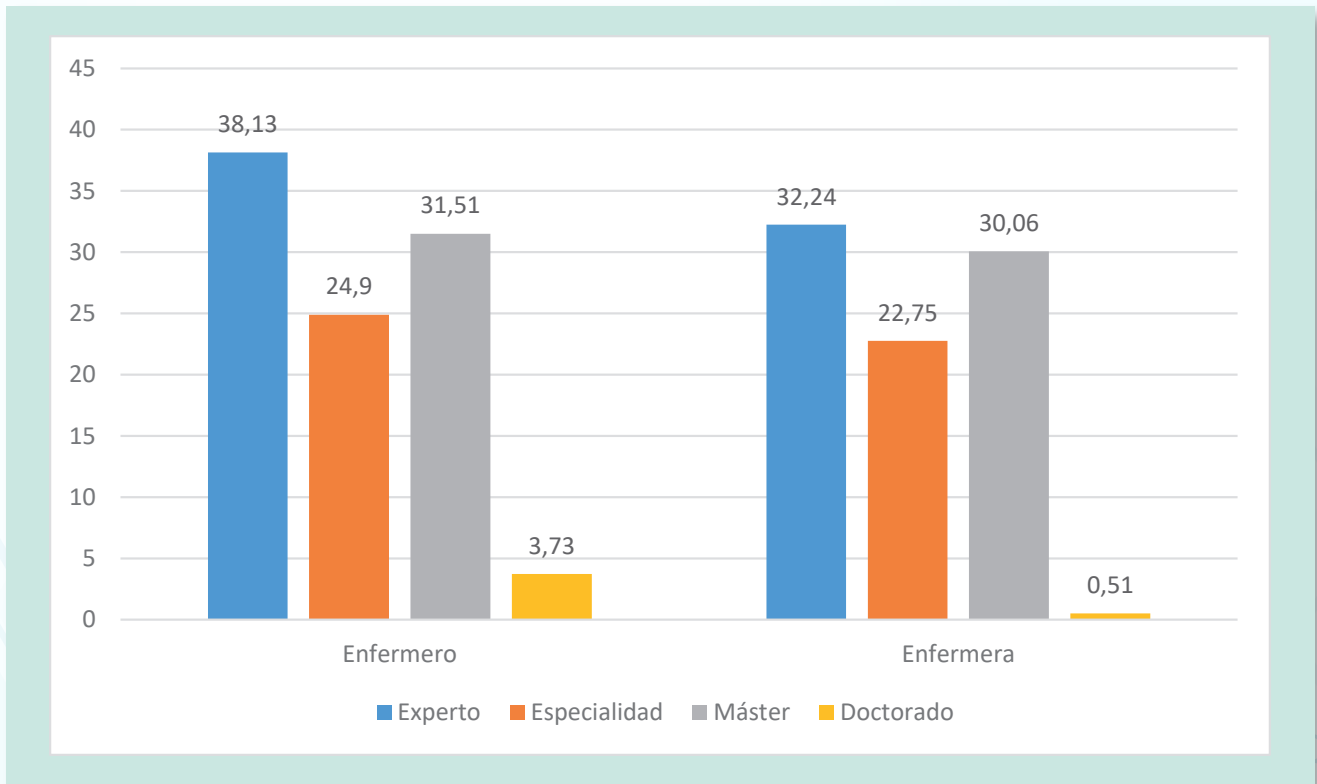


Gráfico 21. Distribución de frecuencias (%) de Títulos Universitarios de Postgrado por diferencia de género.

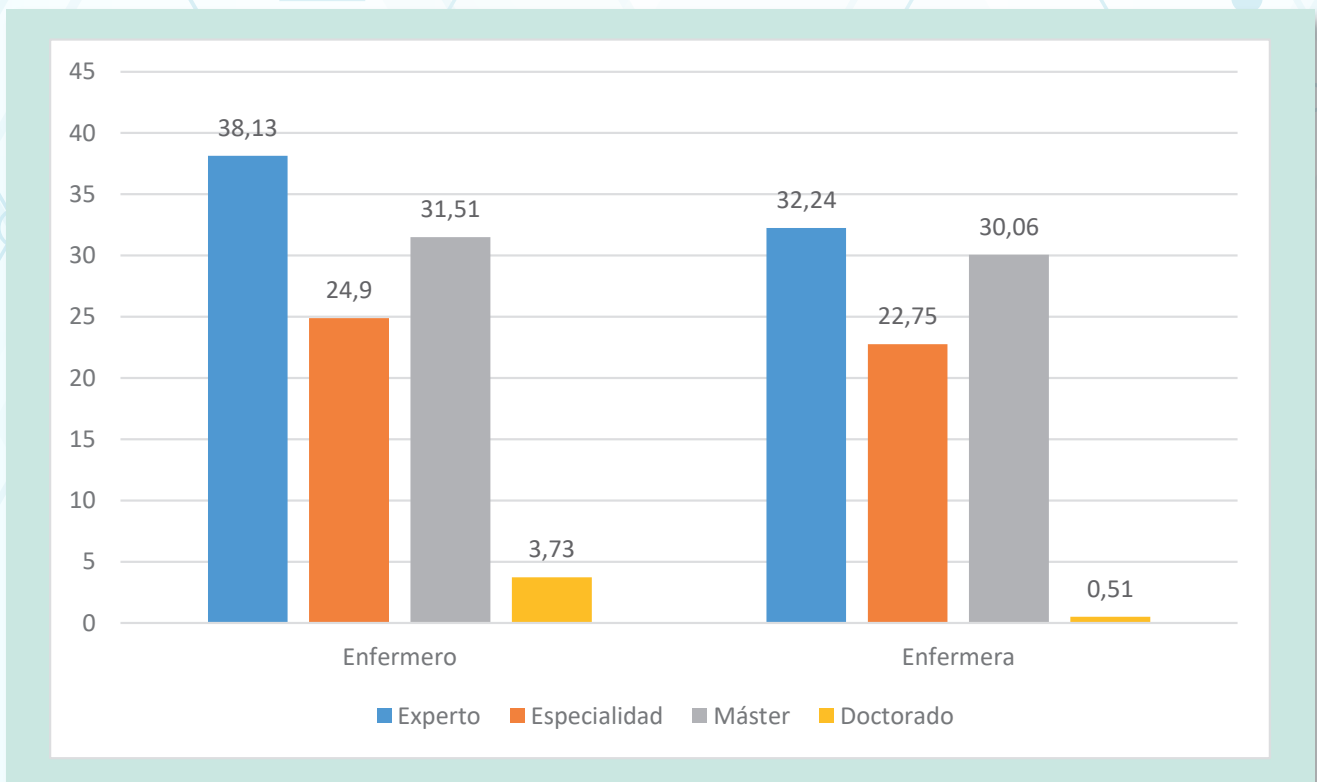


Gráfico 22. Distribución de frecuencias (%) de Títulos Universitarios de Postgrado por grupos de edad.

3.4. Resultados en el área familiar

3.4.1. Resultados relacionados con los hijos

La edad media de acceso a la maternidad/paternidad de los profesionales de enfermería es de 31 años, muy similar a la media española (32 años)⁵. Casi 6 de cada 10 profesionales de la enfermería (57,20%) aseguran que tienen hijos, de los cuales la mayoría tiene entre 1 (19,33%) o 2 hijos (31,74%) (Gráfico 23), conviviendo con ellos en el 95.69% de los casos.

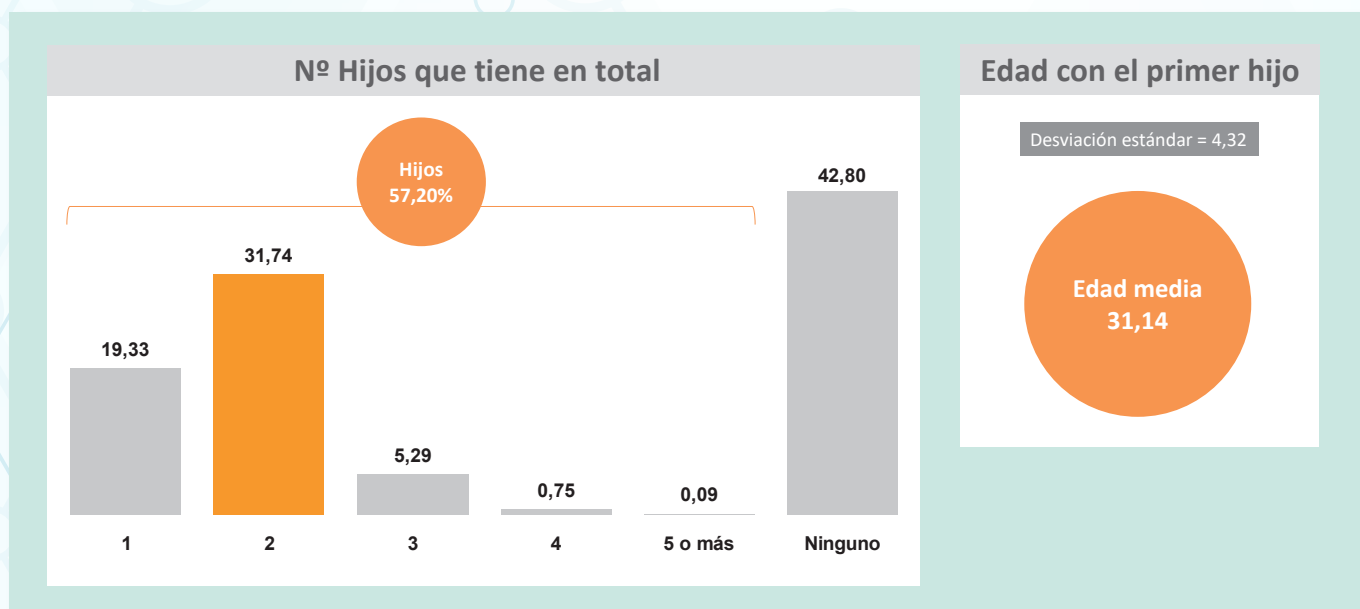


Gráfico 23. Proporción (%) del número de hijos de los profesionales de enfermería (N=2762) y edad media de acceso a la maternidad (N=1578, profesionales de enfermería con hijos).

Los profesionales de enfermería de entre 20 a 29 (96.45%) y de entre 30 a 39 años (49.30%) tienen una mayor proporción conviviendo con un hijo que el grupo de entre 40 a 49 (59.18%) y más de 50 años (38.76%) que conviven en mayor medida con dos hijos. Estos resultados se encuentran en consonancia con la edad media en la que han tenido a su primer hijo (31.14 años). Por lo que los profesionales de enfermería que podrían tener más dificultades para conciliar debido al cuidado de hijos son aquellos que tienen entre 30 y 49 años (Gráfico 24).

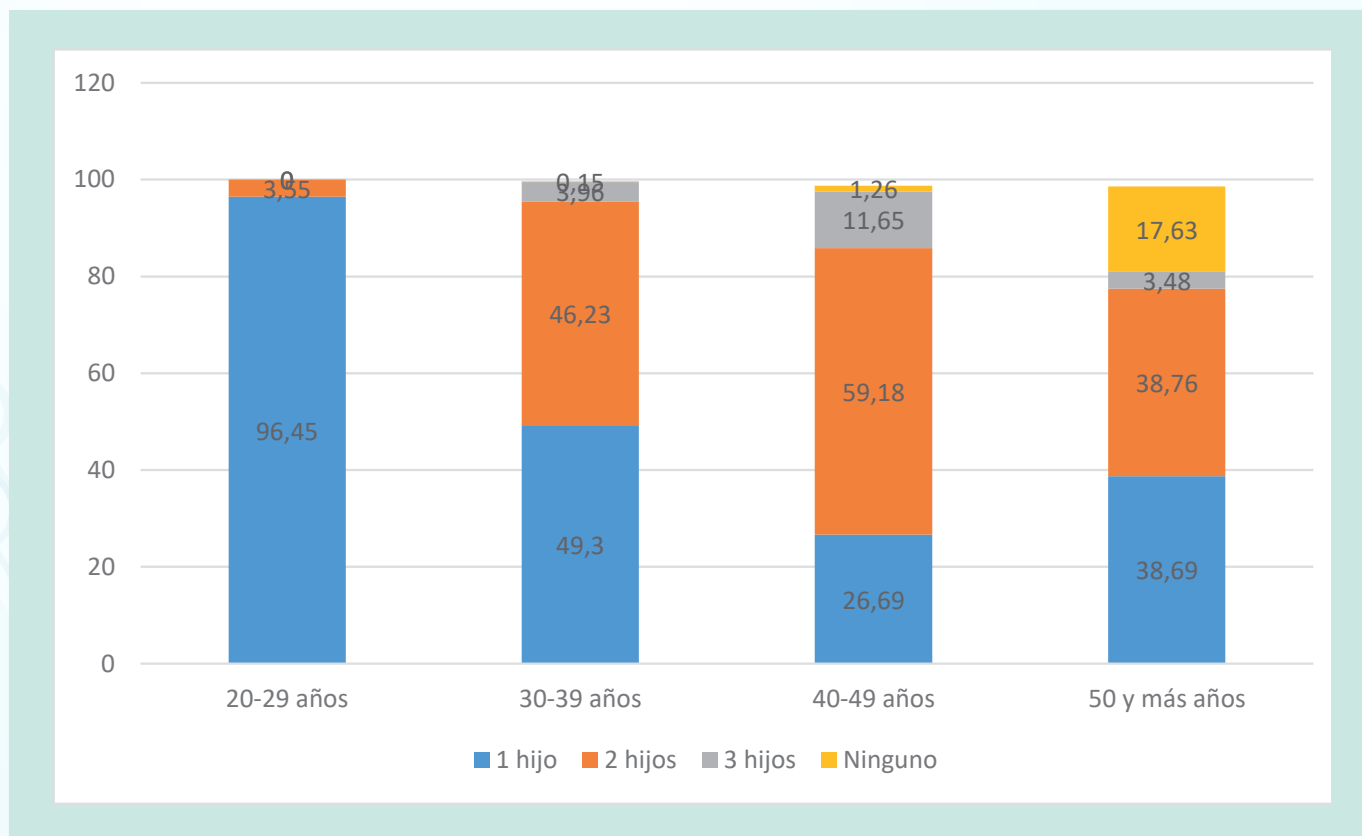


Gráfico 24. Profesionales de enfermería (%) y números de hijos con los que conviven por grupos de edad.

En general, a los profesionales de enfermería les gustaría tener 1 hijo más de los que ya tienen. De tal manera que a la mayoría les gustaría tener 2 y 3 hijos (52.26 y 22.18%), estando por encima de la preferencia nacional (la mayoría desea tener entre 1 y 2 hijos)⁹ (Gráfico 25).

En cuanto a los profesionales de enfermería que están separados o divorciados y tienen hijos (N=92), el 69,58% afirman que tienen la custodia no compartida a su cargo, sin embargo, el 20,78% indica que tiene custodia compartida con su expareja y tan solo el 9,64% indica que la custodia la tiene su expareja. Si comparamos las custodias no compartidas de los profesionales de enfermería con las de los españoles⁵, podemos observar que es una proporción mayor en los profesionales de enfermería (Gráfico 26). Además, son las mujeres (79.14%) y las personas con hijos de 30 a 39 años (95.41%) quienes, en mayor medida, tienen una custodia no compartida y a su cargo (Anexo 10).

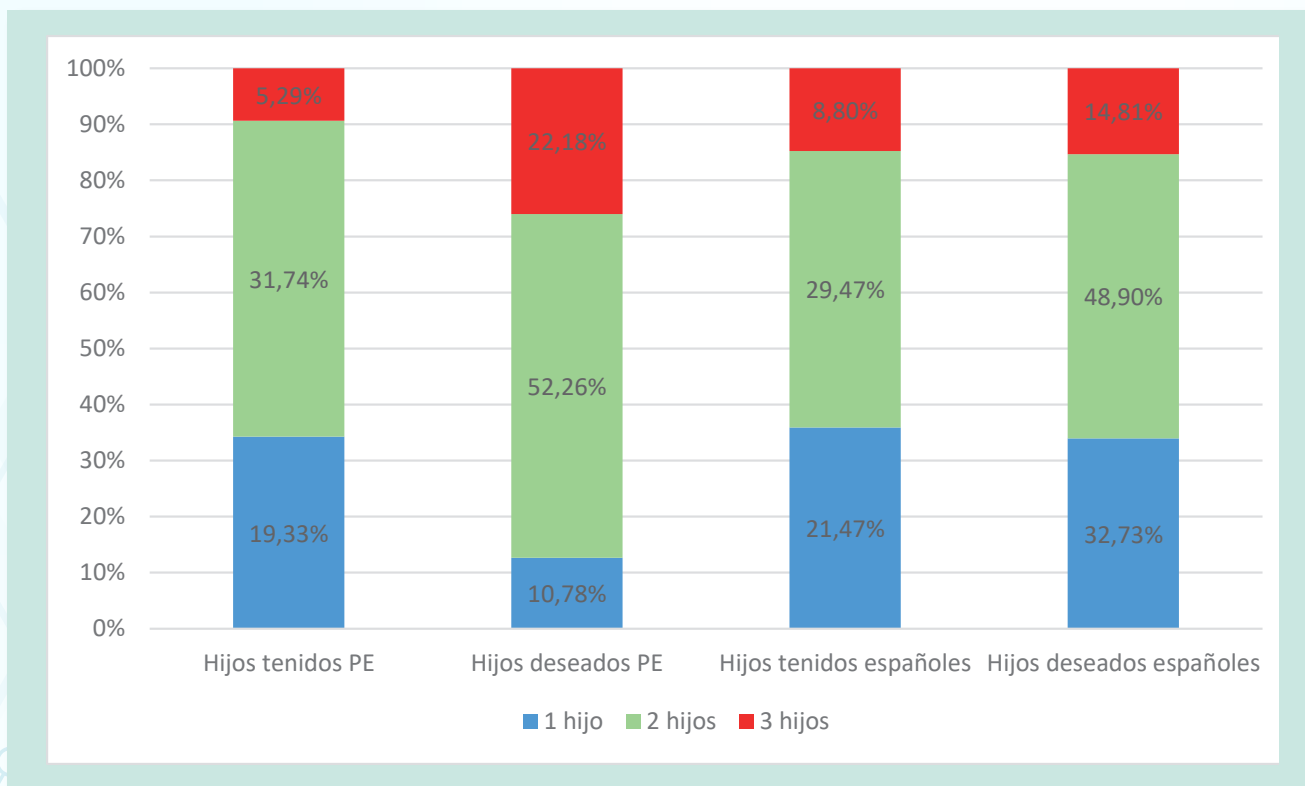


Gráfico 25. Diferencia de hijos tenidos y deseados de los profesionales de enfermería en comparación con los hijos deseados por los españoles.

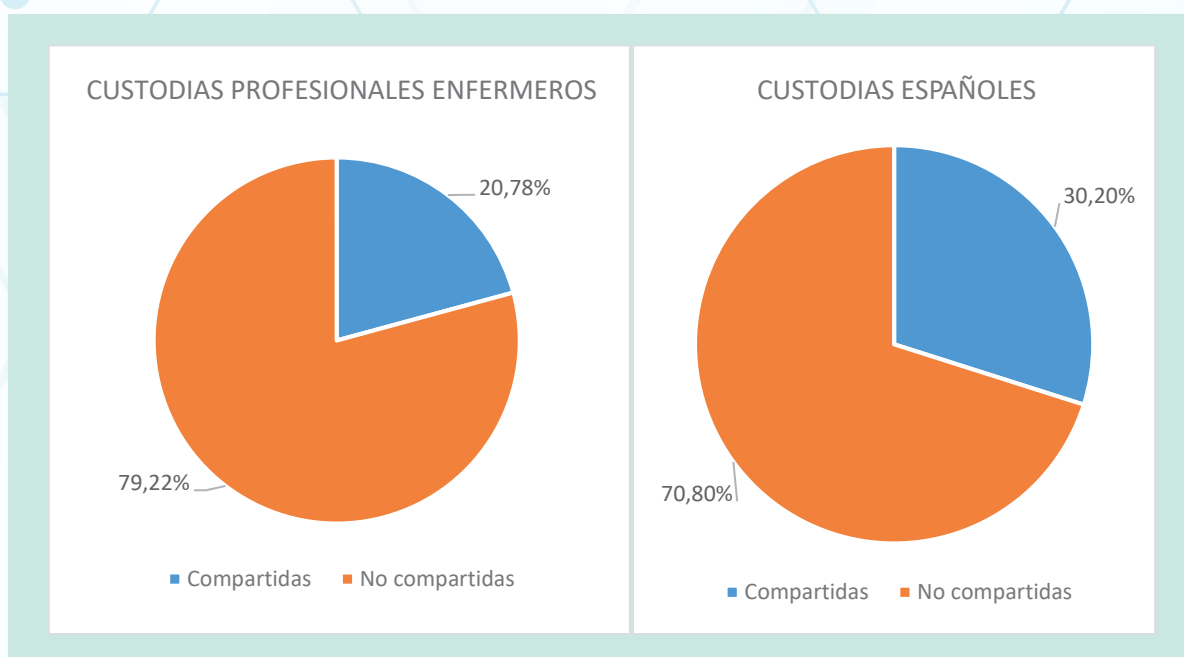


Gráfico 26. Comparación de las custodias no compartidas entre los profesionales de enfermería y los españoles.

El comportamiento que han tenido los profesionales de enfermería encuestados con cada uno de sus hijos en cuanto a la lactancia materna ha sido muy similar, por lo que la mayoría de los encuestados que han dado el pecho a sus hijos (1º hijo) lo han hecho durante los primeros 6 meses principalmente (12,83%), el 5,01% se lo ha dado durante 9 meses y el 4,51% durante 1 año. Un 10,74% no dio lactancia materna a su primer hijo.

En general, la gran mayoría de los encuestados no tiene personas a su cargo (discapacidad, dependencia, hijos enfermos...) (92,12%), sin embargo, un 7,88% sí que tiene alguna persona a su cargo, de los cuales, el 1,77% tiene hijos con discapacidad y el 6,33% tiene otros familiares a su cargo (N=218), llegando a una media de 1 familiar dependiente del cuidador principal. La mayoría de los profesionales de enfermería que tienen personas a su cargo (81,43%) no reciben ningún tipo de prestación por su cuidado (Gráfico 27) (Anexo 11).

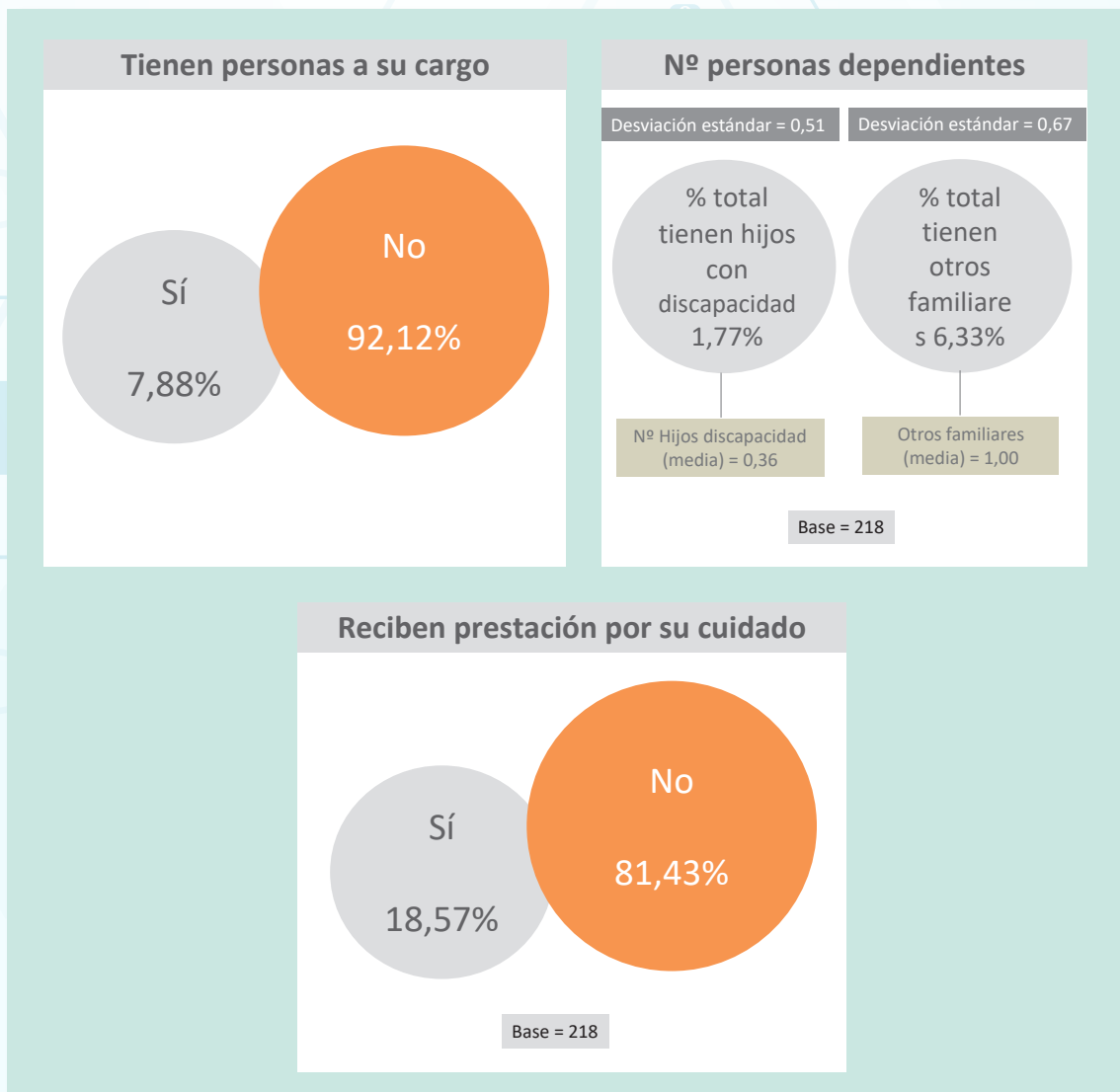


Gráfico 27. Personas al cargo de los profesionales de enfermería y prestaciones recibidas por su cuidado.

A medida que aumenta la edad de las personas encuestadas, aumenta el porcentaje de éstas que declaran tener personas a su cargo (Gráfico 28). Esto seguramente se deba al aumento de hijos y la edad y por tanto al aumento de los requisitos de cuidados dependientes de sus familiares según aumenta la edad de los profesionales de enfermería.

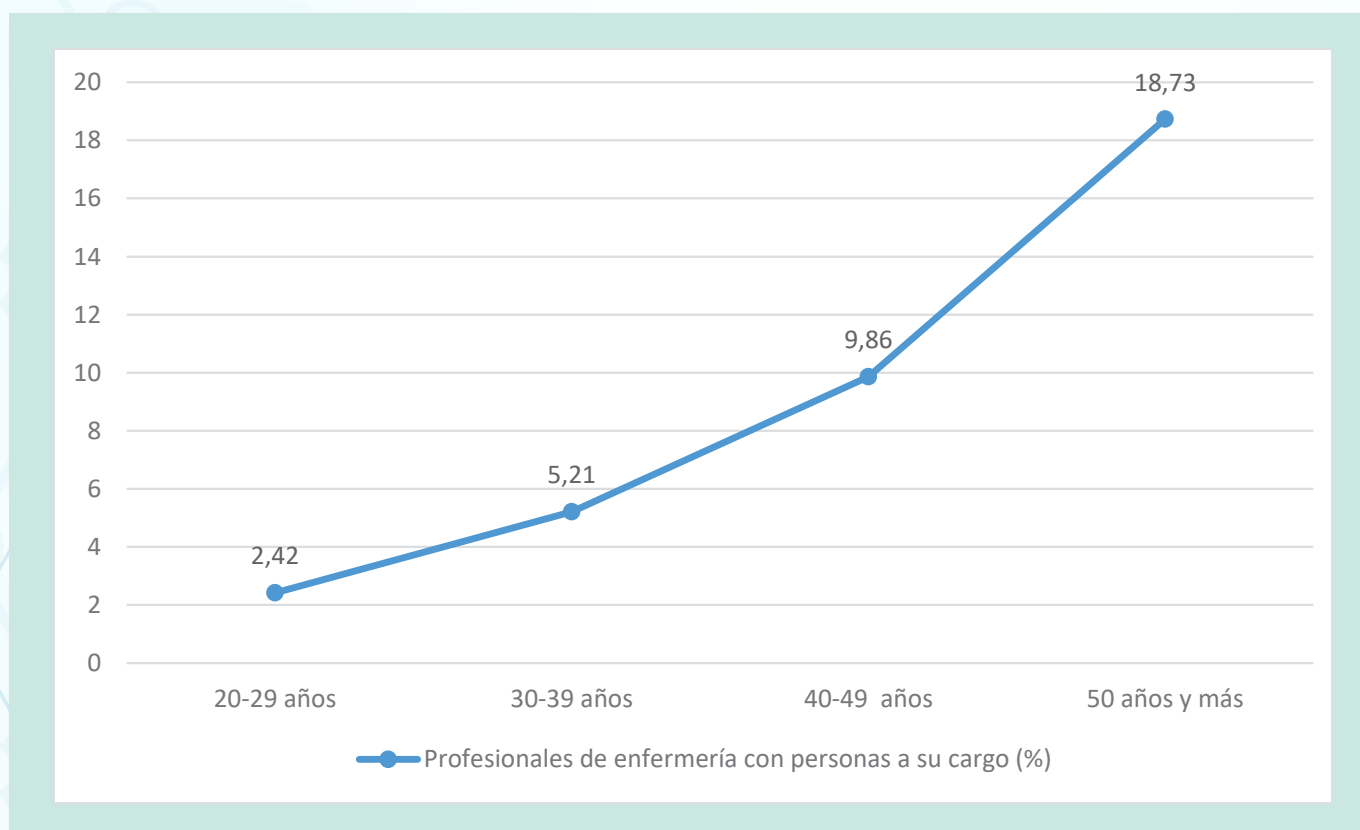


Gráfico 28. Profesionales de enfermería con personas a su cargo (%) por rango de edad.

3.4.2. Dedicación al hogar

De media, son las enfermeras las que afirman dedicar casi 1 hora más de tiempo al hogar y a la familia que los enfermeros (6.50 vs 5.99 horas/día). Esta diferencia de horas es menor que la media existente en la población española, donde las mujeres dedican una media de 4 horas al cuidado del hogar y la familia y los hombres una media de 2h diarias (Gráfico 29).

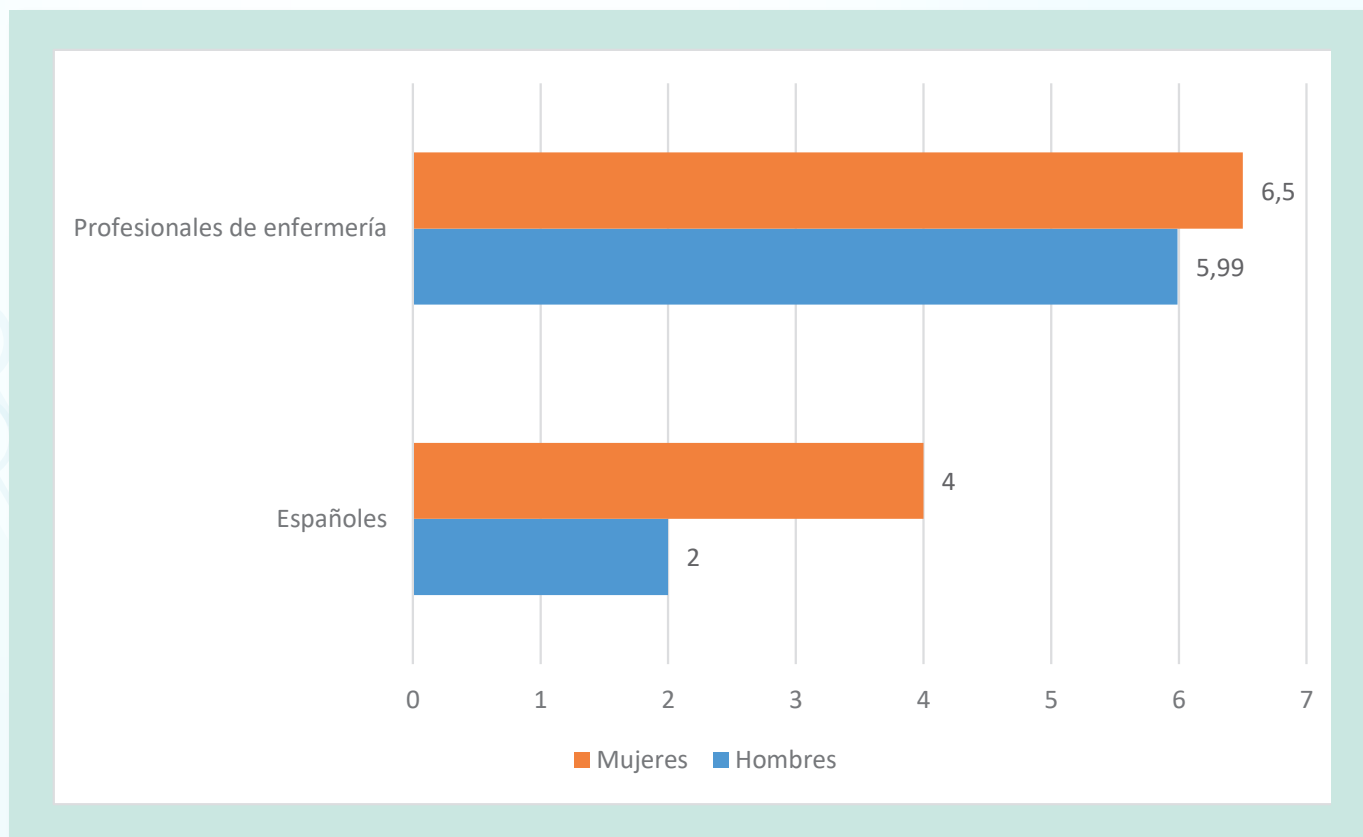


Gráfico 29. Horas diarias dedicadas a las tareas domésticas de los profesionales de enfermería y españoles por sexo.

El tiempo dedicado al hogar aumenta al aumentar la edad de los encuestados, excepto en el grupo de 50 y más años en el que vuelven a disminuir el número de horas (Gráfico 30). Los profesionales de enfermería que más horas dedican al hogar y la familia son también los que tienen hijos (7.86 vs 4.50h/día), viven en pareja (6.84 vs 4.97 h/día) y los que tienen personas a su cargo (7.04 vs 6.37 h/día) en mayor medida que el resto.

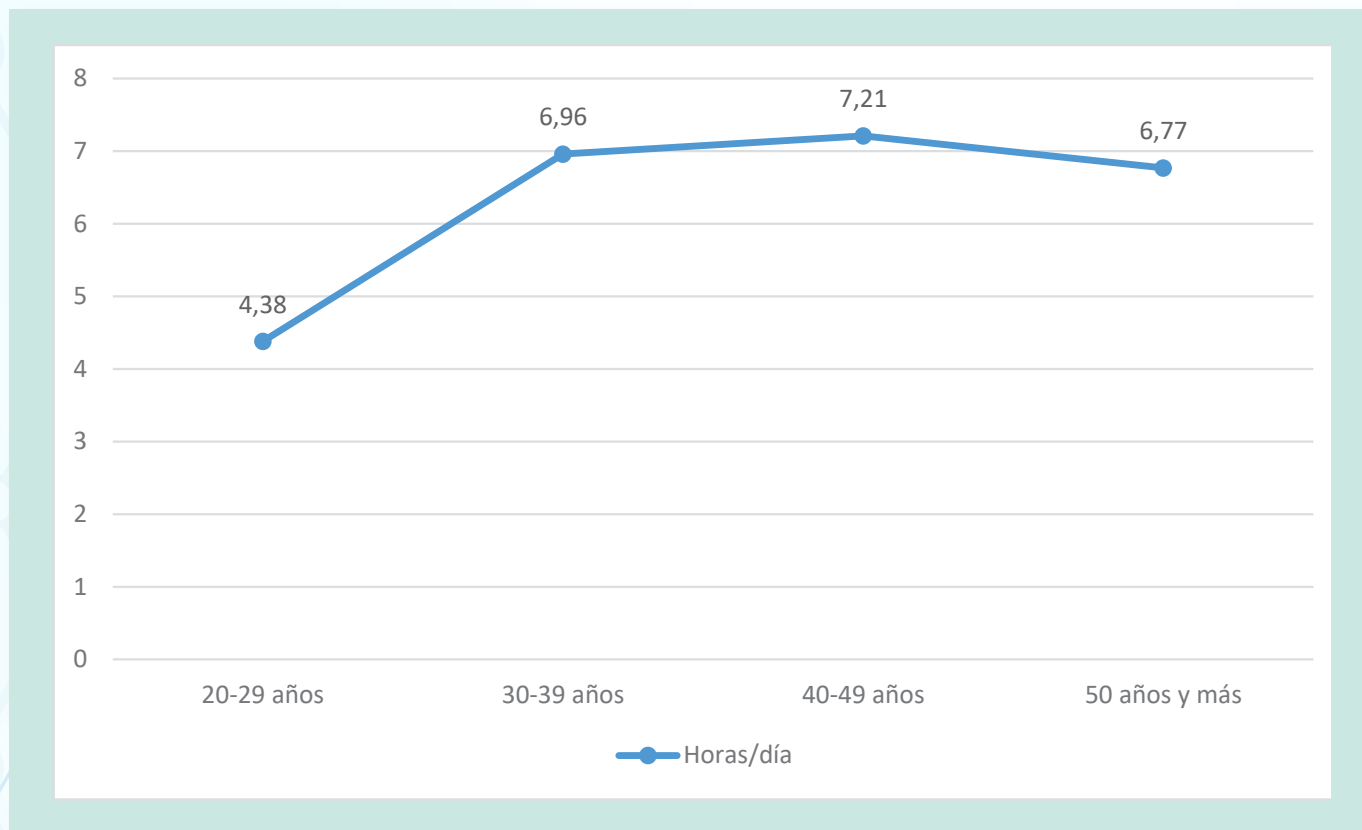


Gráfico 30. Número de horas diarias que dedican los profesionales de enfermería al hogar y familia por grupos de edad.

Cuando preguntamos por las horas que dedican sus parejas, son los hombres enfermeros los que indican en mayor medida que su pareja dedica más horas al hogar y la familia. También las personas mayores de 30 años en mayor medida que los más jóvenes afirman que su pareja dedica más horas. También aumenta el tiempo dedicado al hogar y a la familia de las parejas que tienen hijos y personas a su cargo (Anexo 11).

3.5. Resultados referentes a la propia percepción

En general los profesionales de enfermería admiten que han podido ver afectado su proyecto profesional por falta de políticas de conciliación, ya que valoran este hecho con una puntuación media de 3,02 en una escala de 1 a 5, y prácticamente el 40% considera que realmente este hecho le ha afectado a su proyecto profesional (36,94%). Además

no puntúan favorablemente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la enfermería en el año 2017 con respecto al año 2008 (antes de la crisis económica española), ya que lo valoran con una puntuación media de 2,27 sobre 5, y más de la mitad (55,79%) valoran esta conciliación con una baja puntuación (1-2). De la misma forma valoran negativamente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la enfermería con respecto a otras profesiones (2,23 sobre 5) y un 59,84% la valora con lo mínima puntuación (Gráfico 31).

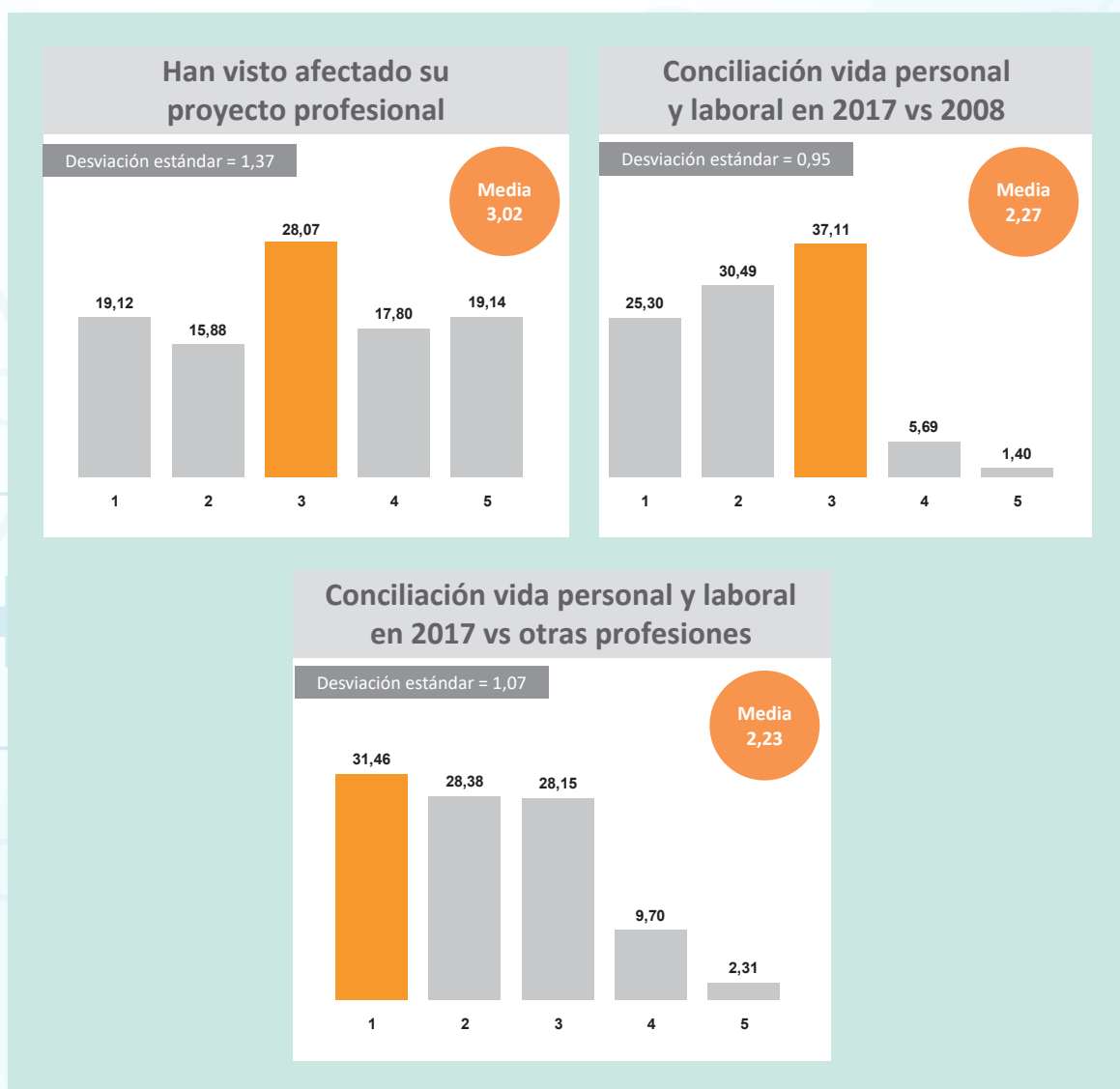


Gráfico 31. Percepción del grado de conciliación y su afectación al proyecto profesional.

Son las mujeres, las personas mayores de 30 años, los que tienen hijos, los que viven en pareja y los que tienen personas a su cargo, quienes afirman en mayor medida que el resto de grupos que han visto afectado su proyecto profesional por falta de políticas de conciliación (Anexo 12). Si tenemos en cuenta sólo a los profesionales de enfermería que conviven con hijos o tienen personas a su cargo (N=1800) y disgregamos los datos por sexo, podemos observar que el 28.55% de las enfermeras consideran su proyecto profesional como muy afectado (la máxima puntuación posible) mientras que tan sólo lo seleccionan el 0.14% de los enfermeros varones (Gráfico 32).

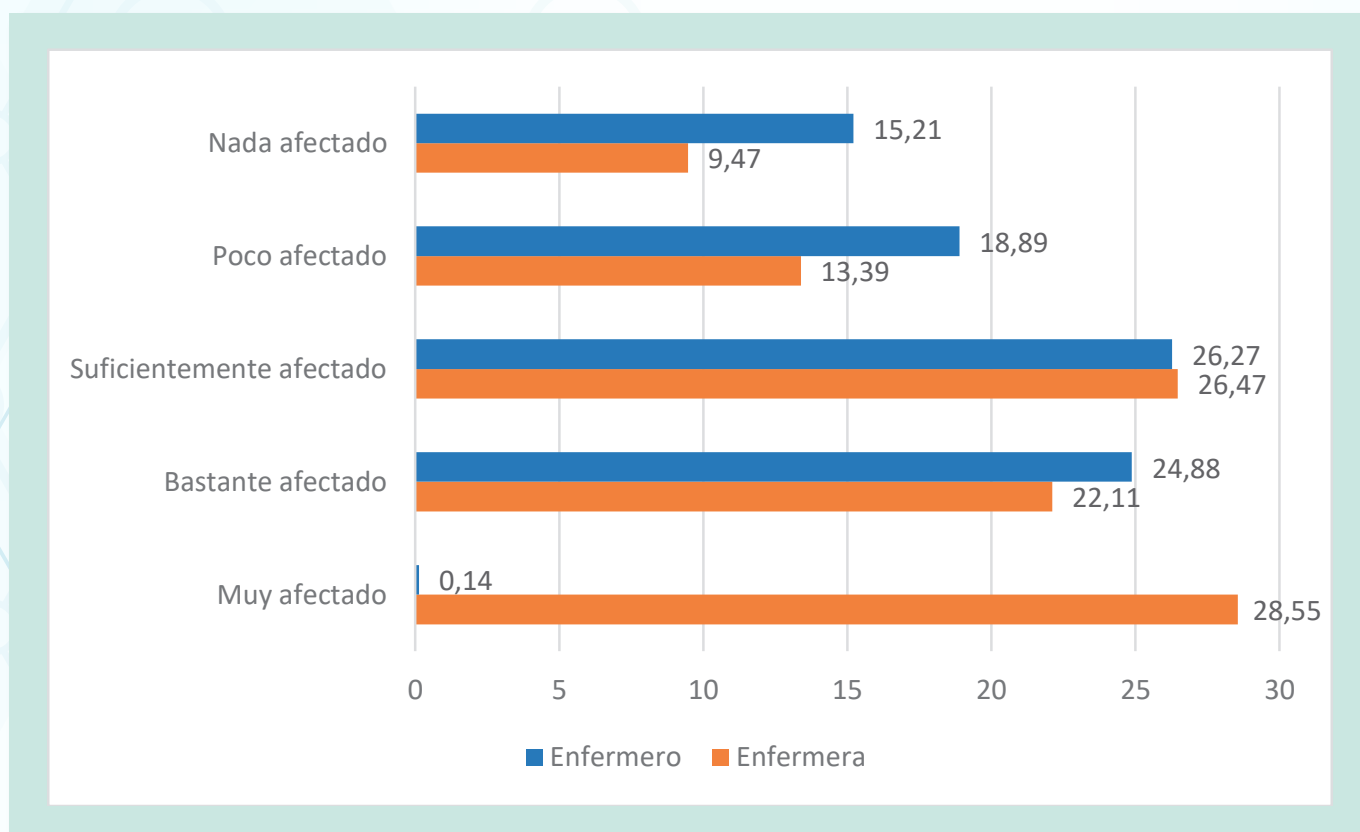


Gráfico 32. Grado de afectación del proyecto profesional debido a las políticas de conciliación de los profesionales de enfermería que conviven con hijos o tienen personas a su cargo por sexo (%).

3.4. Repercusiones sobre la salud

Casi 1 de cada 4 enfermeros encuestados (23,54%) aseguran haber consumido ansiolíticos, opiáceos y/o antidepresivos durante los últimos 12 meses, de los cuales el 5,22% lo ha hecho diariamente, sin embargo, el 76,46% no ha consumido nunca estos medicamentos. En cuanto al consumo de bebidas alcohólicas de cualquier tipo, el 75,91% de

los encuestados asegura haber consumido estas bebidas en algún momento durante los últimos 12 meses, de los cuales 1 de cada 3 (32,93%) las ha consumido al menos un día a la semana, y un 24,09% declara no haber consumido bebidas alcohólicas nunca en los últimos 12 meses (Gráfico 33).

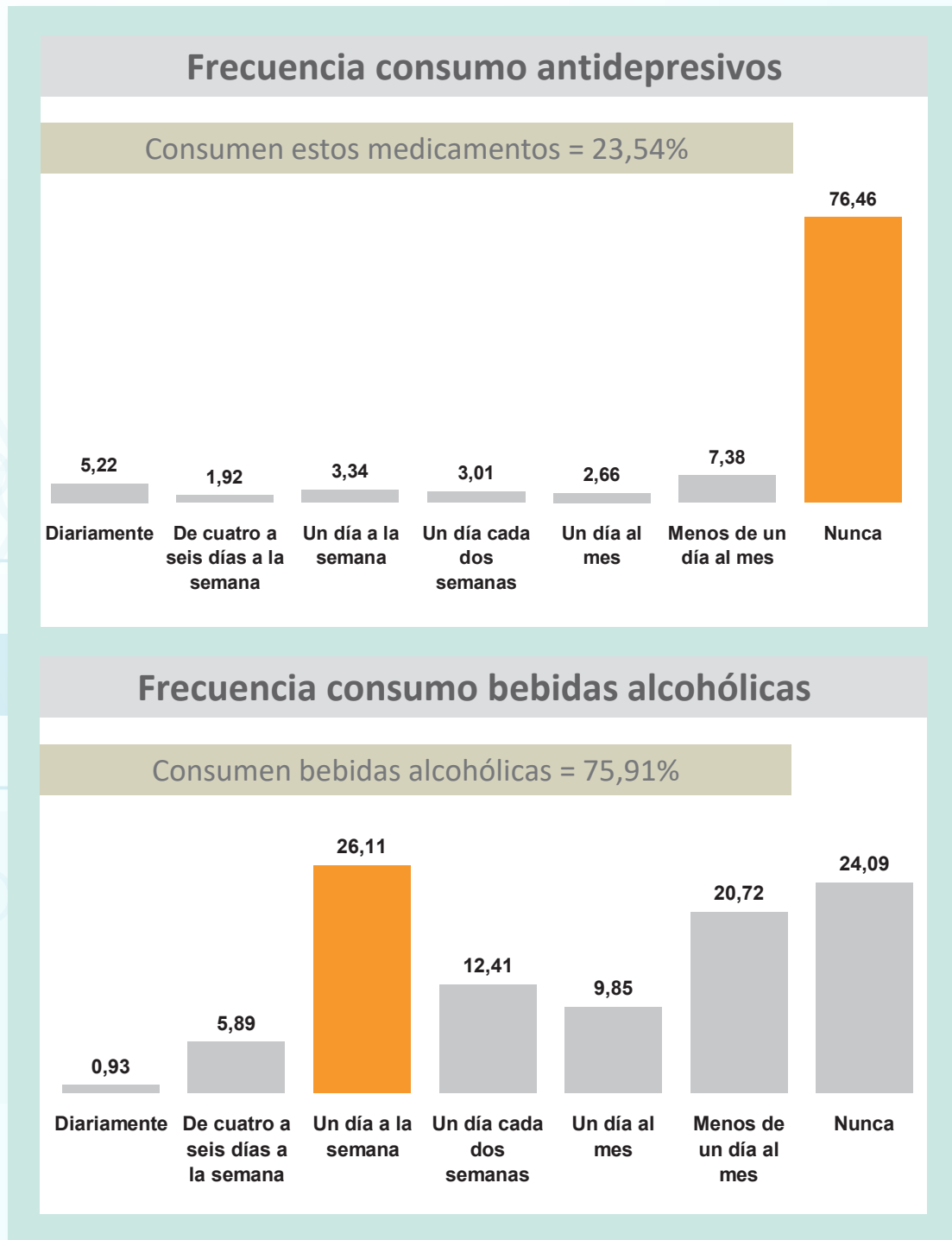


Gráfico 33. Frecuencia de consumo de ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos y alcohol.

Si disgregamos estos resultados por sexo, se puede observar que las mujeres consumen con mayor frecuencia ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos en mayor medida que los enfermeros (5.64 vs 2.99%), mientras que son los enfermeros los que consumen en mayor medida que las enfermeras bebidas alcohólicas diariamente, de cuatro a seis días a la semana y un día a la semana (Gráfico 34).

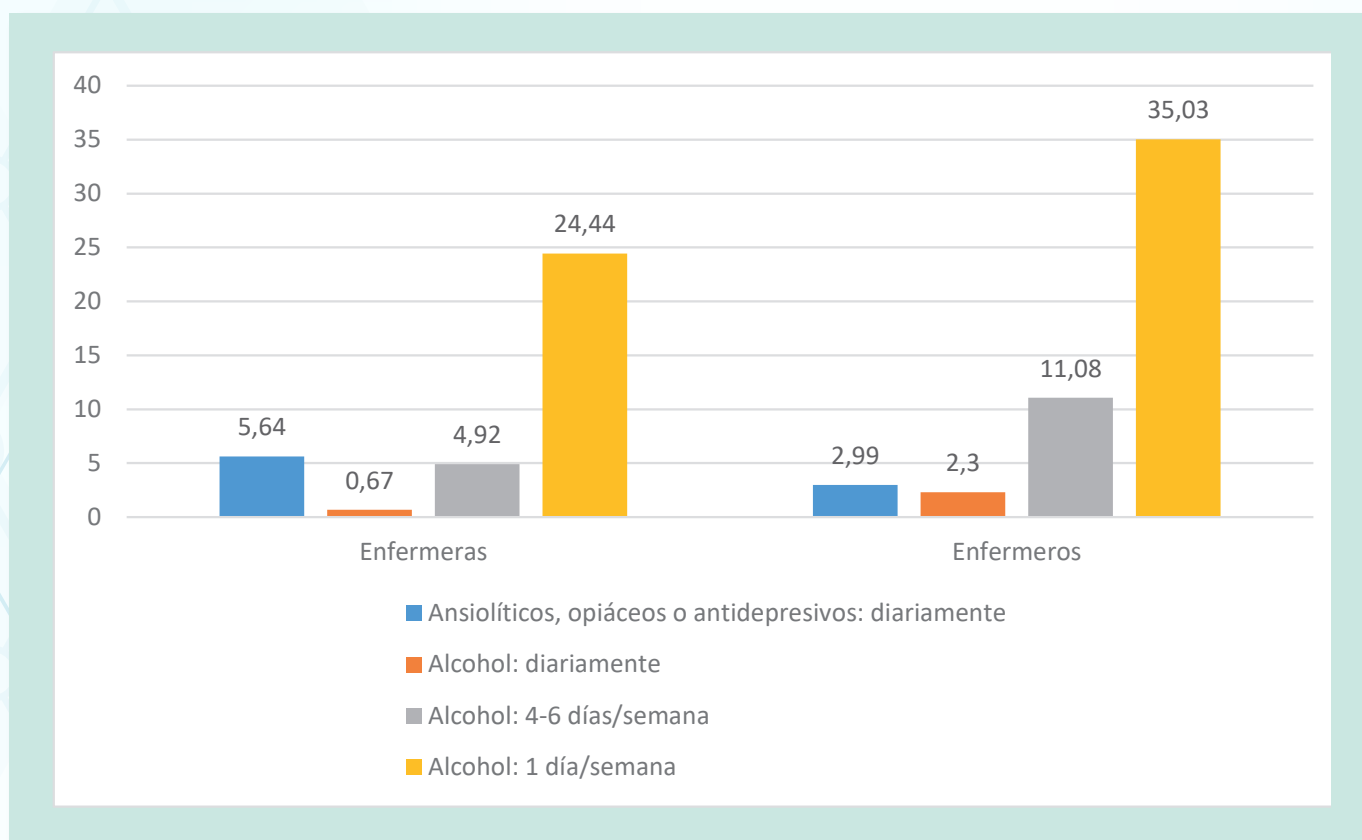


Gráfico 34. Frecuencia de consumo de ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos y bebidas alcohólicas disgregados por sexo (%).

A medida que aumenta la edad de los profesionales de enfermería, podemos observar un aumento paulatino en el consumo diario de ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos (Gráfico 35). El consumo es igualmente mayor en los profesionales de enfermería que tienen personas a su cargo (Anexo 13).

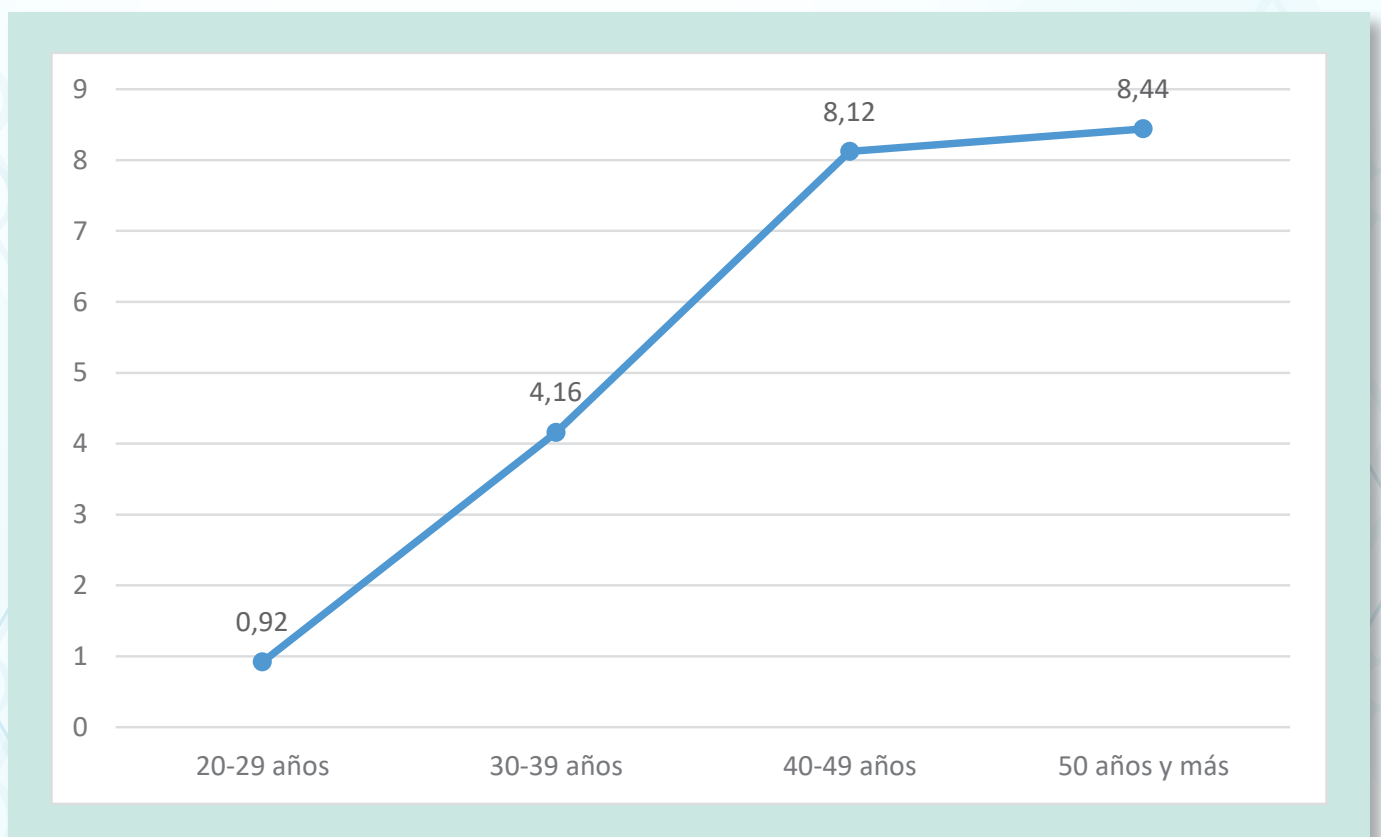


Gráfico 35. Frecuencia de consumo de ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos diariamente por grupos de edad (%).

4. CONCLUSIONES

Percepción de la conciliación de las enfermeras y enfermeros

Trabajar a turnos y principalmente por las noches tiene una influencia muy negativa en la conciliación, principalmente en el entorno familiar y social de los trabajadores¹⁰.

Esta turnicidad junto con la escasa flexibilidad horaria, probablemente sean los causantes de la percepción tan negativa que tienen los profesionales de enfermería sobre su grado de conciliación, tanto comparándose con otras profesiones como con respecto al tiempo anterior a la crisis económica española.

Hay que tener en cuenta que los profesionales de enfermería que más han visto afectado su proyecto profesional, son las mujeres con hijos o con personas a su cargo, de una manera muy por encima que los enfermeros en la misma situación familiar.

Los profesionales de enfermería que más conflicto sufren entre el trabajo y la familia son los que trabajan en el ámbito hospitalario. Además, tienen más intención de abandonar su organización o profesión¹¹ corriendo el riesgo de que en la organización prevalezcan enfermeras poco cualificadas o un ratio enfermero/paciente elevado, aumentando así la probabilidad de mortalidad de sus pacientes¹².

Se ha demostrado que medidas de flexibilidad laboral como turnos más cortos o no realizar noches mejora la retención de estos profesionales y el retraso de la edad de jubilación¹³. En otro estudio se relaciona la reducción de las demandas laborales como las cargas de trabajo, cargas mentales, presión de tiempo y el ritmo de trabajo con una mejora en el grado de conciliación de los profesionales de enfermería¹⁴. Además, se ha evidenciado el conflicto trabajo-familia como factor de riesgo para padecer depresión¹⁵, burnout, problemas del sueño y presentismo¹⁶.

En un estudio reciente y acorde con nuestros resultados, se demostró que es el trabajo el que genera en la enfermería un conflicto elevado en el área personal, siendo mayor en el colectivo femenino y entre las enfermeras que tienen una carga doméstica elevada por déficit de corresponsabilidad familiar¹⁷.

Resultados imprevistos: brecha de género y segregación laboral

Desde hace varias décadas se está produciendo un cambio en los roles sociales establecidos tradicionalmente: reproductivo-mujer y productivo-hombre¹⁸. Pero a pesar de la ya habitual presencia de mujeres en el mercado laboral, los tiempos dedicados al trabajo no remunerado, es decir, al cuidado de hijos o personas dependientes y las tareas domésticas, continúan siendo mayores en las mujeres que en los varones¹⁹.

Este rol de género predominante en la sociedad española⁷, repercute de forma muy negativa tanto en la percepción de la conciliación de las enfermeras como en sus condiciones laborales y de promoción profesional¹⁹. Tanto enfermeras como enfermeros tienen la misma facilidad de acceso a las medidas ofrecidas para la conciliación familiar, como la reducción de jornada o los permisos sin sueldo, sin embargo, son ellas las que en mayor medida las disfrutan, generando una desigualdad efectiva. Las enfermeras tienen 4 horas menos semanales de ocio y dedican al hogar una hora diaria más que los enfermeros. Aunque esta diferencia horaria es menor que si lo comparamos con el resto de los hombres españoles²⁰, esto deriva en una pobreza de tiempo para las enfermeras, de tal manera que tienen menos tiempo personal (ya sea de estudio, ocio o deporte) que sus compañeros varones²¹.

Al tener menos tiempo para el estudio, tienen menos posibilidad de obtener titulación de postgrado, principalmente en las titulaciones de Experto y Doctorado. Tener menos méritos, supone una menor probabilidad de poder acceder a un contrato fijo y a otra área de trabajo con mejores condiciones de conciliación, que no sea el área asistencial.

Esto es relevante, porque la profesión enfermera se puede ejercer en varios entornos donde las condiciones laborales difieren y por tanto favorecen un mayor o menor grado de conciliación. Así, por ejemplo, el trabajo a turnos es mayor en el ámbito hospitalario y asistencial, que en atención primaria y puestos de docencia o gestión⁸.

La conciliación percibida también puede variar por la mayor o menor implicación de la pareja en el trabajo no remunerado, aunque en términos globales se ha evidenciado que las parejas de las enfermeras se implican poco en las tareas domésticas.¹⁷ Estas disparidades se contextualizan en el rol de género imperante en nuestra sociedad, donde las mujeres trabajadoras tienen una doble jornada, remunerada y no remunerada. En el caso de las enfermeras implica la solicitud de más excedencias para el cuidado de hijos y personas a su cargo, reducción de jornada y adaptación horaria que los enfermeros, desencadenando en un menor sueldo medio para ellas²².

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

1. Martínez R, Fuertes R, Rodríguez J. El barómetro de la conciliación. Índice efr 2017. Fundación masfamilia. Madrid, octubre 2017.
2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 (6ª EWCS) [en línea]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017 [acceso 1 de octubre del 2018]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
3. Instituto Nacional de Estadística. Profesionales sanitarios colegiados 2016. Enfermeros. Nº de Enfermeros por Comunidades, Ciudades autónomas y Provincias de colegiación, edad y sexo [Base de datos en línea]. [actualizada a 31 de diciembre de 2016; acceso 30 de abril del 2017]. Disponible en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p416/a2016/&file=pcaxis>
4. Fundación para el Desarrollo de la Enfermería. Planificación estratégica 2018-2021. Fuden. Madrid, 2018. Disponible en: <http://www.fuden.es/la-fundacion/nuestro-trabajo/4-planificacion-estrategica>
5. Instituto Nacional de Estadística. INEbase [base de datos en internet]. Madrid: Instituto Nacional de Estadística [acceso en octubre 2018]. Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/INEbase/listaoperaciones.htm>
6. Chinchilla N, Moragas M. Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal. Barcelona: Ariel; 2009.
7. Casado Mejía R, García-Carpintero Muñoz A. Género y Salud. Apuntes para comprender las desigualdades y la violencia basadas en el género y sus repercusiones en la salud. España: Ediciones Díaz de Santos; 2018.
8. Hurtado de Mendoza C. Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras [Tesis Doctoral]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Madrid; 2013.

9. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de fecundidad año 2018 [base de datos en línea]. 2019 [acceso abril 2019]. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177006&menu=resultados&idp=1254735573002
10. Trade Union Congress. A hard Day`s Night. The effect shift work on work/life balance [Monografía en internet]. Trade Union Congress. 2015 [Acceso marzo 2019]. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/hard-days-night-tuc-report>
11. Yamaguchi Y, Inoue T, Harada H, Oike M. Job control, work-family balance and nurses' intention to leave their profession and organization: A comparative cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud*. 2016 Dec; 64:52-62. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.09.003.
12. Aiken L., Sloane L., Bruyneel L. et al. Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European counties: a retrospective observational study. *Lancet*. 2014; 383: 1824–30.
13. Clendon J, Walker L. Nurses aged over 50 and their perceptions of flexible working. *J Nurs Manag*. 2016 Apr;24(3):336-46. doi: 10.1111/jonm.12325.
14. Ng Lee-Peng, Chen IC, Ng HF, Lin BY, Kuar LS. Influence of job demands and job control on work-life balance among Taiwanese nurses. *J Nurs Manag*. 2017 Sep;25(6):438-448. doi: 10.1111/jonm.12482
15. Hao J, Wu D, Liu L, Li X, Wu H. Association between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Female Nurses: The Mediating and Moderating Role of Psychological Capital. *Int J Environ Res Public Health*. 2015 Jun 12;12(6):6682-99. doi: 10.3390/ijerph120606682.
16. Camerino D, Sandri M, Sartori S, Conway PM, Campanini P, Costa G. Shiftwork, work-family conflict among italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*. 2010; 27 (5), 1105–1123
17. Martínez López N. Estudio de la conciliación del área personal, familiar y profesional en enfermeras/os hospitalarios con cargas familiares [Tesis Doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia, Facultad de Enfermería; 2017.
18. Calvo J y López S T. Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Revista de Sociología [Internet]* 2010 [acceso marzo 2019]; 95(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.671>

19. Fundación Pfizer. Estudio sobre Conciliación y Familia Informe de Resultados [Monografía en internet]. Fundación Pfizer. 2014 [Acceso marzo 2019]. Disponible en: https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014_0.pdf
20. Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010). Madrid. España. (Consultado 14, diciembre, 2015). Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm
21. Esquivel V, Faur E, Jelin E. Las Lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado [Monografía en internet]. Buenos Aires: IDES; 2012 [Acceso marzo 2019]. Disponible en: http://www.unfpa.org.ar/sitio/images/stories/pdf/2015-06_cuidadoinfantil.pdf#page=74
22. Clayton-Hathway K, Griffiths H, Schutz S, Humbert AL, McLlroy R. Gender and Nursing as a profesion. Valuing nurses and paying them their worth [Internet]. London: Royal College of Nursing; 2020 [consultado febrero 2020]. Disponible en: [file:///C:/Users/n.conejo/Downloads/007-954%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/n.conejo/Downloads/007-954%20(1).pdf)
23. Real Academia Española [Sede Web]. Diccionario de la lengua Española. Barómetro. [acceso febrero 2019]. Disponible en: <https://dle.rae.es/?id=565Mf4S>
24. ClosinGap. Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación [internet]. ClosinGap; 2019 [acceso febrero 2019]. Disponible en: <http://closingap.com/informes/>
25. Fundación Mujeres. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal [internet]. Madrid: Ministerio de Igualdad, 2010 [acceso febrero 2019]. Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal._.pdf
26. Junhui Hao, Di Wu, Li Liu, Xirui Li, Hui Wu. Association between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Female Nurses: The Mediating and Moderating Role of Psychological Capital. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2015, 12, 6682-6699; doi:10.3390/ijerph120606682
27. Real Academia Española [sede web]. Empoderar(se). [Acceso febrero 2019]. Disponible en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=empoderar>
28. Organización Mundial de la Salud [sede web]. Temas de salud. Género [acceso febrero 2019]. Disponible en: <https://www.who.int/topics/gender/es/>

29. Esquivel V. La Pobreza de Ingreso y Tiempo en Buenos Aires, Argentina. Un ejercicio de medición de la pobreza para el diseño de políticas públicas. Panamá: Programa de las naciones Unidas para el Desarrollo; 2014
30. Instituto Vasco de Estadística [Sede Web]. Tareas domésticas [acceso febrero 2019]. Disponible en: http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_173/elem_3235/definicion.html
31. Organización Internacional de Trabajo [Sede Web]. ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? [acceso febrero 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang-es/index.htm
32. Instituto Nacional de Estadística INE. Glosario de términos: Personal remunerado. Madrid. España. (Consultado 14 enero 2020). Recuperado de: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5244&tf=&op=30236>

Bibliografía básica

- Jiménez Rodrigo ML, Martínez Morante E, del Río Lozano M. Guía para incorporar la perspectiva de género en la investigación en salud. García Calvente MM, editora. Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud. Andalucía; 2013.

The background features a hexagonal grid pattern with various medical and technology icons. In the top right, there is a large white cross, a blue ECG line, and a group of three medical professionals. In the center, there is a white DNA double helix. To the left of the center is a white cross, and to the right is a white first aid kit. Below the center is a white heart with an ECG line, and below that is a white nurse icon. The overall color scheme is a gradient from dark blue at the top to light green at the bottom, with a dark green curved shape at the bottom left.

ANEXOS

Fuden

ANEXO 1.

Análisis bivariado de tipo de contrato y sector laboral

| | | Tu contrato es (%) | | | | Sector laboral (%) | | |
|------------------------------------|------------------|--------------------|--------------|--------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|
| | | Fijo | Eventual | Interino | Paro | Público | Privado | Compartido |
| Total | | 38,66 | 29,27 | 27,55 | 4,52 | 83,27 | 7,72 | 9,00 |
| Sexo: | Hombre | (A) 49,57 | 21,55 | 25,35 | 3,54 | 83,54 | 6,47 | 9,98 |
| | Mujer | (B) 36,63 | A 30,71 | 27,96 | 4,71 | 83,22 | 7,96 | 8,82 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) 9,64 | BCD 68,12 | 10,54 | BCD 11,70 | 68,16 | BCD 17,57 | BCD 14,27 |
| | De 30 a 39 años | (B) 24,42 | CD 30,70 | ACD 40,04 | CD 4,84 | A 84,09 | CD 6,86 | 9,05 |
| | De 40 a 49 años | (C) A 56,18 | D 9,68 | AD 33,41 | 0,73 | AB 90,23 | 3,57 | 6,20 |
| | De 50 y más años | (D) ABC 81,29 | 5,20 | 13,16 | 0,34 | AB 90,85 | 2,75 | 6,39 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) 51,96 | 13,99 | B 31,66 | 2,39 | B 87,99 | 5,16 | 6,85 |
| | No | (B) 20,89 | A 49,70 | 22,04 | A 7,37 | 76,98 | A 11,14 | A 11,88 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) 42,21 | 24,45 | B 29,91 | 3,43 | B 85,46 | 6,02 | 8,52 |
| | No | (B) 26,36 | A 45,97 | 19,37 | A 8,30 | 75,72 | A 13,62 | 10,66 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) 52,22 | 20,66 | 23,73 | 3,39 | 85,98 | 5,94 | 8,08 |
| | No | (B) 37,50 | A 30,01 | 27,87 | 4,62 | 83,04 | 7,88 | 9,08 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) 100,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 77,25 | BC 11,39 | C 11,36 |
| | Eventual | (B) 0,00 | 100,00 | 0,00 | 0,00 | AD 82,48 | C 7,25 | C 10,27 |
| | Interino | (C) 0,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | ABD 94,98 | 1,36 | 3,66 |
| | Paro | (D) 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100,00 | 68,64 | BC 18,19 | C 13,17 |
| Sector laboral: | Público | (A) 35,86 | 28,99 | BC 31,42 | 3,73 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| | Privado | (B) A 57,01 | 27,47 | 4,86 | A 10,65 | 0,00 | 100,00 | 0,00 |
| | Compartido | (C) A 48,79 | 33,39 | B 11,20 | 6,62 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%.
A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados.
Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 2.

Análisis bivariado de ámbito laboral y actividad laboral principal

| | | Ámbito laboral (%) | | | | | Actividad laboral principal (%) | | | | | |
|-----------------------------|------------------|--------------------|----------|--------------|------------|-------------|---------------------------------|-------------|----------|---------|---------------|-------------|
| | | Atención primaria | Empresa | Hospitalaria | Residencia | Universidad | Otros | Asistencial | Docencia | Gestión | Investigación | Supervisión |
| Total | | 15,00 | 0,92 | 75,70 | 4,25 | 0,36 | 3,77 | 95,16 | 0,45 | 1,90 | 0,31 | 2,19 |
| Sexo: | Hombre | (A) 21,57 | 1,13 | 66,52 | 4,71 | B 1,02 | 5,05 | 89,24 | B 1,19 | 4,39 | 0,47 | B 4,71 |
| | Mujer | (B) 13,78 | 0,88 | A 77,41 | 4,16 | 0,24 | 3,53 | A 96,26 | 0,31 | 1,43 | 0,28 | 1,71 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) 11,95 | BC 2,42 | 69,84 | BCD 11,51 | 0,85 | 3,44 | D 97,13 | 0,38 | 0,94 | BC 1,14 | 0,41 |
| | De 30 a 39 años | (B) 11,62 | 0,61 | AD 80,93 | 2,82 | 0,17 | 3,85 | C 97,38 | 0,34 | 1,07 | 0,06 | 1,15 |
| | De 40 a 49 años | (C) 16,69 | 0,40 | AD 78,91 | 1,45 | 0,12 | 2,43 | D 94,58 | 0,39 | 2,19 | 0,10 | A 2,74 |
| | De 50 y más años | (D) ABC 24,22 | 0,35 | 66,03 | 1,89 | 0,55 | C 6,96 | 88,02 | 0,97 | AB 4,73 | 0,00 | ABC 6,28 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) 16,65 | 0,18 | 76,90 | 2,07 | 0,22 | 3,98 | 94,28 | 0,37 | 1,98 | 0,09 | B 3,28 |
| | No | (B) 12,80 | A 1,91 | 74,09 | A 7,16 | 0,56 | 3,49 | A 96,33 | 0,56 | 1,78 | A 0,60 | 0,73 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) 14,23 | 0,67 | B 77,74 | 3,29 | 0,33 | 3,74 | 95,12 | 0,41 | 1,79 | 0,09 | B 2,59 |
| | No | (B) A 17,66 | A 1,81 | 68,64 | A 7,55 | 0,47 | 3,87 | 95,29 | 0,59 | 2,28 | A 1,06 | 0,78 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) 17,70 | 0,26 | 74,51 | 4,02 | 0,00 | 3,50 | 95,89 | 0,36 | 0,75 | 0,37 | 2,64 |
| | No | (B) 14,77 | 0,98 | 75,80 | 4,27 | 0,40 | 3,79 | 95,10 | 0,46 | 1,99 | 0,30 | 2,15 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) 14,74 | 0,88 | 74,39 | 4,77 | 0,32 | 4,90 | 91,82 | 0,55 | B 2,75 | 0,00 | BC 4,87 |
| | Eventual | (B) 16,96 | 0,74 | 74,02 | 4,31 | 0,45 | 3,52 | A 97,64 | 0,55 | 0,66 | 0,82 | 0,33 |
| | Interino | (C) 13,46 | 0,43 | ABD 80,73 | 2,57 | 0,17 | 2,63 | A 96,63 | 0,20 | B 2,31 | 0,10 | 0,75 |
| | Paro | (D) 13,93 | ABC 5,44 | 67,09 | C 9,59 | 1,31 | 2,63 | A 98,69 | 0,44 | 0,00 | 0,88 | 0,00 |
| Sector laboral: | Público | (A) BC 16,75 | 0,23 | B 78,70 | 1,21 | 0,38 | 2,73 | 95,07 | 0,34 | 2,15 | 0,37 | 2,07 |
| | Privado | (B) 4,46 | AC 8,92 | 42,38 | AC 31,40 | 0,62 | A 12,21 | 94,75 | 0,99 | 0,52 | 0,00 | 3,74 |
| | Compartido | (C) 7,87 | 0,44 | B 76,48 | A 9,07 | 0,00 | A 6,13 | 96,31 | 0,99 | 0,77 | 0,00 | 1,92 |

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%. A, B, C, D, indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 3.

Análisis bivariado de la reducción y adaptación horaria de los profesionales de enfermería y sus parejas con hijos o personas a su cargo

| Con hijos/ pers cargo | Horario reducido (%) | | Pareja con horario reducido (%) | | Adaptación horaria (%) | | Pareja con adaptación horaria (%) | | | % Reducción | |
|------------------------------------|----------------------|----------------|---------------------------------|--------------|------------------------|------------------|-----------------------------------|--------------|-------------------|-----------------|------------------------|
| | Sí he reducido | No he reducido | Sí mi pareja | No mi pareja | Sí he disfrutado | No he disfrutado | Sí mi pareja | No mi pareja | No vive en pareja | Media reducción | Media reducción pareja |
| Total | 45,99 | 54,01 | 11,98 | 77,63 | 16,54 | 83,46 | 10,02 | 79,59 | 10,39 | 42,19 | 35,82 |
| Sexo: | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 23,44 | 76,56 | 43,57 | 48,58 | 10,16 | 89,84 | 20,65 | 71,50 | 7,85 | 32,43 | 37,30 |
| Mujer | 49,70 | 50,30 | 6,79 | 82,40 | 17,59 | 82,41 | 8,27 | 80,92 | 10,81 | 42,95 | 34,27 |
| Grupo de edad: | | | | | | | | | | | |
| De 20 a 29 años | 37,29 | 62,71 | 0,00 | 80,03 | 8,87 | 91,13 | 5,93 | 74,10 | 19,97 | 67,92 | 35,55 |
| De 30 a 39 años | 50,98 | 49,02 | 10,46 | 82,76 | 17,95 | 82,05 | 8,65 | 84,56 | 6,79 | 42,85 | 35,55 |
| De 40 a 49 años | 51,17 | 48,83 | 16,30 | 74,56 | 17,76 | 82,24 | 13,30 | 77,56 | 9,14 | 41,65 | 37,30 |
| De 50 y más años | 28,64 | 71,36 | 7,41 | 75,15 | 12,83 | 87,17 | 6,18 | 76,38 | 17,44 | 37,61 | 29,89 |
| Tienen hijos: | | | | | | | | | | | |
| Sí | 47,87 | 52,13 | 12,43 | 79,34 | 17,02 | 82,98 | 10,50 | 81,26 | 8,24 | 42,23 | 35,91 |
| No | 7,01 | 92,99 | 2,71 | 42,21 | 6,53 | 93,47 | 0,00 | 44,92 | 55,08 | 36,49 | 27,65 |
| Viven en pareja: | | | | | | | | | | | |
| Sí | 48,32 | 51,68 | 13,37 | 86,63 | 16,76 | 83,24 | 11,18 | 88,82 | 0,00 | 42,57 | 35,82 |
| No | 25,88 | 74,12 | 0,00 | 0,00 | 14,65 | 85,35 | 0,00 | 0,00 | 100,00 | 36,20 | 36,20 |
| Tienen personas a su cargo: | | | | | | | | | | | |
| Sí | 37,15 | 62,85 | 6,17 | 65,89 | 17,71 | 82,29 | 5,50 | 66,56 | 27,94 | 38,82 | 42,75 |
| No | 47,33 | 52,67 | 12,86 | 79,41 | 16,36 | 83,64 | 10,70 | 81,57 | 7,73 | 42,59 | 35,32 |
| Tipo de contrato: | | | | | | | | | | | |
| Fijo | 48,54 | 51,46 | 13,20 | 77,66 | 17,29 | 82,71 | 10,23 | 80,62 | 9,15 | 40,38 | 34,11 |
| Eventual | 33,75 | 66,25 | 10,52 | 74,92 | 11,58 | 88,42 | 11,42 | 74,01 | 14,56 | 47,22 | 36,76 |
| Interino | 48,51 | 51,49 | 11,48 | 77,74 | 18,66 | 81,34 | 9,48 | 79,74 | 10,78 | 41,09 | 38,88 |
| Paro | 37,44 | 62,56 | 2,39 | 92,28 | 5,04 | 94,96 | 3,72 | 90,96 | 5,32 | 80,37 | 20,00 |
| Sector laboral: | | | | | | | | | | | |
| Público | 45,78 | 54,22 | 12,37 | 77,93 | 16,70 | 83,30 | 10,19 | 80,11 | 9,70 | 41,70 | 36,59 |
| Privado | 39,39 | 60,61 | 12,17 | 71,77 | 18,90 | 81,10 | 11,21 | 72,72 | 16,07 | 37,80 | 22,07 |
| Compartido | 53,65 | 46,35 | 6,99 | 78,42 | 12,71 | 87,29 | 6,91 | 78,50 | 14,60 | 49,98 | 37,43 |

N=1656 (profesionales de enfermería con hijos o personas a su cargo).

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%.

A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 4.

Número medio de permisos de maternidad o paternidad disfrutados al 100%/compartidos y número medio de días de excedencia disfrutados por los profesionales sanitarios y sus parejas

| | | | Permisos | | Excedencia | |
|------------------------------------|-------------------------|-----|----------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|
| | | | Media permisos | Media permisos compartidos | Media días excedencia | Media excedencia otros |
| Total | | | 1,53 | 0,26 | 84,09 | 12,63 |
| Sexo: | Hombre | (A) | 1,35 | B 0,54 | 8,22 | B 66,15 |
| | Mujer | (B) | A 1,56 | 0,21 | A 96,55 | 3,83 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | 1,33 | 0,23 | 53,01 | 3,17 |
| | De 30 a 39 años | (B) | 1,45 | 0,27 | 57,05 | 1,84 |
| | De 40 a 49 años | (C) | B 1,63 | D 0,30 | B D 114,34 | B 20,96 |
| | De 50 y más años | (D) | 1,48 | 0,16 | 68,81 | 13,88 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | 1,53 | 0,26 | 84,09 | 12,63 |
| | No | (B) | | | | |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | B 1,56 | B 0,27 | B 87,02 | 12,76 |
| | No | (B) | 1,22 | 0,09 | 51,41 | 11,15 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | 1,52 | 0,25 | 79,10 | 7,81 |
| | No | (B) | 1,53 | 0,26 | 84,58 | 13,10 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | B C D 1,68 | 0,22 | B C 108,28 | 15,92 |
| | Eventual | (B) | 1,17 | 0,23 | 36,98 | 3,46 |
| | Interino | (C) | B D 1,49 | A 0,34 | 64,66 | 12,23 |
| | Paro | (D) | 1,04 | 0,22 | 91,23 | 0,03 |
| Sector laboral: | Público | (A) | 1,53 | 0,27 | 84,50 | 13,45 |
| | Privado | (B) | 1,43 | 0,23 | 63,02 | 0,53 |
| | Compartido | (C) | 1,59 | 0,17 | 94,66 | 11,20 |

N= 1580 (profesionales de enfermería con hijos).

Prueba de significación estadística mediante (t de Student), con un grado de significación del 95%.

A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados.

Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 5.

Análisis bivariado de reubicación voluntaria y forzosa y rotación en el puesto de trabajo

| | | Reubicación por necesidad (%) | | | Reub. Forzosa % | | Nº de veces Reub. forzosa | Nº de veces rotación | |
|-----------------------------|------------------|-------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-------|---------------------------|----------------------|------|
| | | Sí, me han reubicado | No me han reubicado | No lo he necesitado | Sí | No | Media en mi vida | Media en último año | |
| | | 16,45 | 22,94 | 60,61 | 46,07 | 53,93 | 6,28 | 2,20 | |
| Sexo: | Total | | | | | | | | |
| | Hombre | 14,51 | 14,63 | 70,86 | 41,98 | 58,02 | 6,13 | 1,71 | |
| Mujer | (B) | 16,81 | 24,49 | 58,71 | 46,84 | 53,16 | 6,30 | 2,29 | |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | 12,38 | 13,09 | 74,52 | 42,88 | 57,12 | 6,63 | 4,17 |
| | De 30 a 39 años | (B) | 14,50 | 28,95 | 56,55 | A | 49,23 | D | 2,28 |
| | De 40 a 49 años | (C) | A B | 19,35 | 26,92 | 53,73 | 44,66 | D | 1,30 |
| | De 50 y más años | (D) | A B | 21,36 | 16,22 | 62,42 | 43,24 | D | 0,77 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | 21,05 | 29,32 | 49,63 | 46,32 | 53,68 | 5,92 | 1,46 |
| | No | (B) | 10,30 | 14,41 | 75,29 | 45,74 | 54,26 | 6,76 | 3,19 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | 17,15 | 24,91 | 57,94 | 46,82 | 53,18 | 6,15 | 2,07 |
| | No | (B) | 14,03 | 16,11 | 69,87 | 43,50 | 56,50 | 6,76 | 2,65 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | 20,76 | 31,04 | 48,20 | B | 42,67 | 6,31 | 3,00 |
| | No | (B) | 16,08 | 22,25 | 61,68 | 45,11 | 54,89 | 6,27 | 2,13 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | 19,22 | 20,94 | 59,84 | 39,43 | 60,57 | 5,20 | 0,91 |
| | Eventual | (B) | 11,57 | 18,69 | 69,74 | A D | 50,33 | A D | 4,28 |
| | Interino | (C) | B D | 19,04 | 28,50 | 52,46 | A D | 6,53 | 1,73 |
| | Paro | (D) | 8,47 | 33,69 | 57,84 | 34,58 | 65,42 | 3,97 | 2,68 |
| Sector laboral: | Público | (A) | 17,00 | 23,39 | 59,61 | B | 52,76 | 6,36 | 2,23 |
| | Privado | (B) | 15,90 | 20,35 | 63,75 | 32,79 | 67,21 | 7,52 | 2,33 |
| | Compartido | (C) | 11,83 | 20,98 | 67,19 | B | 53,36 | 4,73 | 1,81 |

Reubicación por necesidad, reubicación forzosa y número de veces que han sufrido una reubicación forzosa: N=2762 (todos los profesionales de enfermería).

Rotación en el puesto de trabajo: N=1273 (profesionales de enfermería que han sufrido al menos una rotación en el puesto de trabajo en el último año).

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%.

A, B, C, D; Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados.

Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 6.

Análisis bivariado de la satisfacción con la flexibilidad horaria, existencia de escuela infantil y satisfacción con las medidas de conciliación

| | | Flexibilidad horaria | | Hay escuela infantil (%) | | Satisfacción medidas |
|------------------------------------|------------------|----------------------|----------------------------|--------------------------|--------------|----------------------|
| | | | Media flexibilidad horaria | Sí | No | Media |
| Total | | | 2,15 | 11,06 | 88,94 | 2,13 |
| Sexo: | Hombre | (A) | B 2,28 | 10,00 | 90,00 | B 2,27 |
| | Mujer | (B) | 2,12 | 11,26 | 88,74 | 2,10 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | B C D 2,35 | D 12,68 | 87,32 | B C D 2,36 |
| | De 30 a 39 años | (B) | 2,09 | D 13,01 | 86,99 | 2,01 |
| | De 40 a 49 años | (C) | 2,10 | 10,21 | 89,79 | 2,11 |
| | De 50 y más años | (D) | 2,05 | 5,69 A B | 94,31 | 2,06 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | 2,04 | 8,51 B | 91,49 | 1,99 |
| | No | (B) | A 2,29 | A 14,47 | 85,53 | A 2,32 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | 2,08 | 11,17 | 88,83 | 2,06 |
| | No | (B) | A 2,36 | 10,67 | 89,33 | A 2,34 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | 1,90 | 8,57 | 91,43 | 1,92 |
| | No | (B) | A 2,17 | 11,27 | 88,73 | A 2,14 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | 2,08 | 8,03 C | 91,97 | 2,09 |
| | Eventual | (B) | A 2,25 | 10,34 C | 89,66 | 2,20 |
| | Interino | (C) | 2,11 | A B 16,38 | 83,62 | 2,09 |
| | Paro | (D) | 2,25 | 9,18 | 90,82 | 2,16 |
| Sector laboral: | Público | (A) | C 2,15 | B C 12,56 | 87,44 | 2,13 |
| | Privado | (B) | C 2,33 | 4,46 A | 95,54 | 2,17 |
| | Compartido | (C) | 1,96 | 2,88 A | 97,12 | 2,06 |

Prueba de significación estadística mediante (t de Student), con un grado de significación del 95%. A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 7.

Análisis bivariado del número de horas extra semanales, tiempo diario de desplazamiento al lugar de trabajo y salario medio mensual

| | | | Media | | |
|------------------------------------|-------------------------|-----|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| | | | Salario medio mensual | Nº horas extra semana | Tiempo medio en minutos |
| Total | | | 1648,95 | 1,73 | 51,88 |
| Sexo: | Hombre | (A) | B 1818,92 | B 2,26 | 46,24 |
| | Mujer | (B) | 1617,30 | 1,64 | A 52,93 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | 1389,68 | B C 2,27 | C D 57,66 |
| | De 30 a 39 años | (B) | A 1565,58 | 1,37 | D 52,62 |
| | De 40 a 49 años | (C) | A B 1775,16 | 1,59 | 49,91 |
| | De 50 y más años | (D) | A B C 1992,00 | B 2,05 | 45,05 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | B 1729,66 | 1,48 | 47,94 |
| | No | (B) | 1541,08 | A 2,07 | A 57,14 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | B 1670,17 | 1,63 | 51,29 |
| | No | (B) | 1575,48 | A 2,10 | 53,93 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | B 1737,69 | B 2,44 | 51,43 |
| | No | (B) | 1641,35 | 1,67 | 51,92 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | B C D 1841,15 | 1,49 | 46,51 |
| | Eventual | (B) | 1438,00 | A 1,97 | A C 59,58 |
| | Interino | (C) | B D 1643,74 | 1,76 | 50,16 |
| | Paro | (D) | 1403,06 | 2,22 | A 58,35 |
| Sector laboral: | Público | (A) | B C 1698,44 | 1,64 | 51,41 |
| | Privado | (B) | 1307,16 | A 2,39 | 48,71 |
| | Compartido | (C) | B 1484,33 | 2,08 | A B 58,93 |

Prueba de significación estadística mediante (t de Student), con un grado de significación del 95%. A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 8.

Análisis bivariado de las horas semanales dedicadas al ocio y estudio

| | | | Nº horas / semana – estudio | Nº horas / semana – ocio | | | | | | | |
|--|------------------|-----|--------------------------------|-----------------------------|------------------|------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| | | | Media Estudio | Media Deporte | Media Cultura | Media Festivo | Media Voluntariado | | | | |
| Total | | | 6,44 | 2,93 | 3,01 | 4,33 | 0,29 | | | | |
| Sexo: | Hombre | (A) | 6,57 | B | 4,27 | B | 4,36 | B | 4,92 | 0,37 | |
| | Mujer | (B) | 6,41 | | 2,68 | | 2,76 | | 4,22 | 0,28 | |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | B C D 10,47 | B C | 3,56 | B C | 3,47 | B C | 5,31 | B | 0,36 |
| | De 30 a 39 años | (B) | C | | 2,56 | | 2,35 | | 3,74 | | 0,17 |
| | De 40 a 49 años | (C) | | | 2,67 | B | | 2,94 | | 3,81 | 0,26 |
| | De 50 y más años | (D) | | | B C | 3,38 | B C | 4,00 | B C | 5,25 | B C |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | 4,46 | | 2,29 | | 2,41 | | 3,73 | 0,26 | |
| | No | (B) | A | 9,08 | A | 3,79 | A | 3,82 | A | 5,14 | 0,33 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | 5,67 | | 2,68 | | 2,81 | | 4,17 | 0,27 | |
| | No | (B) | A | 9,09 | A | 3,79 | A | 3,73 | A | 4,90 | 0,38 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | 5,83 | | 2,56 | | 2,71 | | 4,00 | B | 0,58 |
| | No | (B) | 6,49 | | 2,97 | | 3,04 | | 4,36 | | 0,27 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | 4,15 | C | 3,07 | | 3,16 | C | 4,57 | | 0,34 |
| | Eventual | (B) | A C | 8,91 | C | 3,07 | | 2,94 | C | 4,45 | 0,34 |
| | Interino | (C) | A | 5,55 | | 2,52 | | 2,91 | | 3,74 | 0,19 |
| | Paro | (D) | A B C | 15,36 | C | 3,42 | | 2,86 | C | 5,19 | 0,17 |
| Sector laboral: | Público | (A) | 6,30 | | 2,92 | | 2,95 | | 4,25 | | 0,29 |
| | Privado | (B) | A C | 8,20 | | 3,05 | | 3,46 | | 5,06 | 0,39 |
| | Compartido | (C) | 6,21 | | 2,91 | | 3,17 | | 4,50 | | 0,24 |

Prueba de significación estadística mediante (t de Student), con un grado de significación del 95%. A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 9.

Análisis bivariado de la titulación universitaria de postgrado

Tienen titulación universitaria (%)

| | Total | No | Experto | Especialidad | Máster | Doctorado |
|------------------------------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | | 32,91 | 33,16 | 23,09 | 30,29 | 1,01 |
| Sexo: | (A) | 27,28 | 38,13 | 24,90 | 31,52 | 3,73 |
| | (B) | 33,96 | 32,24 | 22,75 | 30,06 | 0,51 |
| Grupo de edad: | (A) | 29,73 | 31,97 | 18,26 | 43,78 | 0,21 |
| | (B) | 25,67 | 39,20 | 21,95 | 33,56 | 1,24 |
| | (C) | 39,90 | 33,40 | 22,22 | 23,28 | 1,22 |
| | (D) | 40,09 | 20,45 | 35,38 | 15,90 | 1,33 |
| Tienen hijos: | (A) | 36,86 | 32,03 | 24,12 | 24,01 | 0,83 |
| | (B) | 27,64 | 34,67 | 21,72 | 38,69 | 1,25 |
| Viven en pareja: | (A) | 32,16 | 34,39 | 23,55 | 29,65 | 1,21 |
| | (B) | 35,50 | 28,90 | 21,49 | 32,50 | 0,32 |
| Tienen personas a su cargo: | (A) | 35,49 | 33,98 | 28,31 | 24,95 | 0,81 |
| | (B) | 32,69 | 33,09 | 22,64 | 30,75 | 1,03 |
| Tipo de contrato: | (A) | 38,81 | 26,77 | 26,63 | 20,87 | 1,39 |
| | (B) | 27,41 | 38,23 | 20,81 | 38,66 | 0,38 |
| | (C) | 28,70 | 37,79 | 22,25 | 34,82 | 1,33 |
| | (D) | 43,76 | 26,91 | 12,77 | 29,10 | 0,00 |
| Sector laboral: | (A) | 31,82 | 33,91 | 23,82 | 29,97 | 1,13 |
| | (B) | 53,00 | 27,91 | 11,95 | 21,08 | 0,37 |
| | (C) | 25,72 | 30,73 | 25,90 | 41,19 | 0,52 |

La han realizado a través de FUDEN %

| | Sí | No |
|--|--------------|--------------|
| | 17,07 | 82,93 |
| | 19,40 | 80,60 |
| | 16,59 | 83,41 |
| | B | 80,45 |
| | 13,25 | A D |
| | 16,80 | 83,20 |
| | 24,03 | 75,97 |
| | 16,58 | 83,42 |
| | 17,64 | 82,36 |
| | 16,47 | 83,53 |
| | 19,25 | 80,75 |
| | 20,54 | 79,46 |
| | 16,78 | 83,22 |
| | 18,30 | 81,70 |
| | 17,19 | 82,81 |
| | 15,51 | 84,49 |
| | 16,64 | 83,36 |
| | 16,96 | 83,04 |
| | 24,83 | 75,17 |
| | 13,76 | 86,24 |

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%. A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 10. Análisis bivariado del tipo de custodia

| Tipo de Custodia (%) | | | Compartida | No compartida: a cargo de tu ex pareja | No compartida: a tu cargo |
|------------------------------------|-------------------------|-----|--------------|--|---------------------------|
| Total | | | 20,78 | 9,64 | 69,58 |
| Sexo: | Hombre | (A) | 20,20 | 79,80 | 0,00 |
| | Mujer | (B) | 20,86 | 0,00 | 79,14 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | De 30 a 39 años | (B) | 4,59 | 0,00 | ^C 95,41 |
| | De 40 a 49 años | (C) | 33,16 | 10,78 | 56,06 |
| | De 50 y más años | (D) | 11,56 | 11,44 | 77,01 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | 20,78 | 9,64 | 69,58 |
| | No | (B) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | No | (B) | 20,78 | 9,64 | 69,58 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | 16,46 | 0,00 | 83,54 |
| | No | (B) | 21,68 | 11,64 | 66,68 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | 15,16 | 13,63 | 71,22 |
| | Eventual | (B) | 22,14 | 0,00 | 77,86 |
| | Interino | (C) | 30,92 | 7,71 | 61,36 |
| | Paro | (D) | 0,00 | 0,00 | 100,00 |
| Sector laboral: | Público | (A) | 23,16 | 9,45 | 67,39 |
| | Privado | (B) | 10,93 | 25,67 | 63,39 |
| | Compartido | (C) | 0,00 | 0,00 | 100,00 |

N=92 (profesionales de enfermería que están separadas o divorciadas y tienen hijos).

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%.

A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados.

Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 11.

Análisis bivariado de las personas al cargo de los profesionales de enfermería y prestaciones recibidas por su cuidado

| | | | Tienen personas a su cargo (%) | | Reciben prestación por su cuidado (%) | |
|------------------------------------|-------------------------|-----|--------------------------------|--------------|---------------------------------------|--------------|
| | | | Sí | No | Sí | No |
| Total | | | 7,88 | 92,12 | 18,57 | 81,43 |
| Sexo: | Hombre | (A) | 6,19 | 93,81 | 15,61 | 84,39 |
| | Mujer | (B) | 8,20 | 91,80 | 18,99 | 81,01 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | 2,42 | BCD 97,58 | 10,28 | 89,72 |
| | De 30 a 39 años | (B) | A 5,21 | CD 94,79 | 7,08 | 92,92 |
| | De 40 a 49 años | (C) | AB 9,86 | D 90,14 | 20,38 | 79,62 |
| | De 50 y más años | (D) | ABC 18,73 | 81,27 | 25,75 | 74,25 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | B 8,96 | 91,04 | B 25,73 | 74,27 |
| | No | (B) | 6,45 | A 93,55 | 5,28 | A 94,72 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | 7,32 | B 92,68 | B 21,98 | 78,02 |
| | No | (B) | A 9,83 | 90,17 | 9,79 | A 90,21 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | 100,00 | 0,00 | 18,57 | 81,43 |
| | No | (B) | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | BC 10,65 | 89,35 | 22,99 | 77,01 |
| | Eventual | (B) | 5,56 | A 94,44 | 9,30 | 90,70 |
| | Interino | (C) | 6,79 | A 93,21 | 18,66 | 81,34 |
| | Paro | (D) | 5,91 | 94,09 | 6,58 | 93,42 |
| Sector laboral: | Público | (A) | 8,14 | 91,86 | 18,88 | 81,12 |
| | Privado | (B) | 6,06 | 93,94 | 8,30 | 91,70 |
| | Compartido | (C) | 7,08 | 92,92 | 22,86 | 77,14 |

Primera columna "¿tienen personas a su cargo?"; N=2762 (total de la muestra).

Segunda columna "¿Reciben prestación por su cuidado?"; N=218 (profesionales de enfermería con personas a su cargo).

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%.

A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados.

Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 12.

Análisis bivariado de la percepción del nivel de conciliación y la afectación al proyecto profesional

| | | | Afectado su proyecto profesional | Conciliación en 2017 vs 2008 | Conciliación en 2017 vs otras profesiones |
|------------------------------------|------------------|-----|----------------------------------|------------------------------|---|
| | | | Media | Media | Media |
| Total | | | 3,02 | 2,27 | 2,23 |
| Sexo: | Hombre | (A) | 2,62 | 2,26 | 2,31 |
| | Mujer | (B) | A 3,09 | 2,28 | 2,21 |
| Grupo de edad: | De 20 a 29 años | (A) | 2,61 | 2,26 | 2,06 |
| | De 30 a 39 años | (B) | A D 3,28 | 2,18 | 2,17 |
| | De 40 a 49 años | (C) | A D 3,11 | B 2,35 | A B 2,39 |
| | De 50 y más años | (D) | A 2,89 | B 2,37 | A 2,31 |
| Tienen hijos: | Sí | (A) | B 3,40 | B 2,31 | B 2,30 |
| | No | (B) | 2,51 | 2,22 | 2,14 |
| Viven en pareja: | Sí | (A) | B 3,14 | 2,28 | 2,24 |
| | No | (B) | 2,62 | 2,26 | 2,18 |
| Tienen personas a su cargo: | Sí | (A) | B 3,35 | 2,16 | 2,17 |
| | No | (B) | 2,99 | 2,28 | 2,24 |
| Tipo de contrato: | Fijo | (A) | 2,96 | B C 2,37 | B D 2,31 |
| | Eventual | (B) | 2,95 | 2,19 | 2,11 |
| | Interino | (C) | A B D 3,21 | 2,24 | B D 2,28 |
| | Paro | (D) | 2,86 | 2,24 | 2,00 |
| Sector laboral: | Público | (A) | 3,01 | C 2,30 | B C 2,28 |
| | Privado | (B) | 2,94 | 2,24 | 2,04 |
| | Compartido | (C) | 3,18 | 2,04 | 1,90 |

Escala de Likert, donde 1=mínimo de afectación/nivel de conciliación posible y 5= máximo de afectación/conciliación posible.

Prueba de significación estadística mediante (t de Student), con un grado de significación del 95%.

A, B, C, D, Indica diferencias significativamente estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados.

Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

ANEXO 13.

Análisis bivariado del consumo de ansiolíticos, opiáceos o antidepresivos y de bebidas alcohólicas

Frecuencia consumo antidepresivos (%)

| | Diariamente | De cuatro a seis días a la semana | Un día a la semana | Un día cada dos semanas | Un día al mes | Menos de un día al mes | Nunca |
|------------------------------------|-------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------------|---------------|------------------------|--------------|
| Total | 5,22 | 1,92 | 3,34 | 3,01 | 2,66 | 7,38 | 76,46 |
| Sexo: | | | | | | | |
| Hombre | 2,99 B | 3,49 | 4,87 | 4,03 B | 5,18 | 6,26 | 73,19 |
| Mujer | 5,64 A | 1,63 | 3,06 | 2,82 | 2,19 | 7,59 | 77,07 |
| Grupo de edad: | | | | | | | |
| De 20 a 29 años | 0,92 | 0,38 | 2,49 | 2,04 | 1,99 | 8,79 CD | 83,41 |
| De 30 a 39 años | 4,16 | 1,22 | 2,47 | 3,08 | 2,49 | 5,96 CD | 80,62 |
| De 40 a 49 años | 8,12 A,B | 3,65 | 4,66 | 4,03 | 2,38 | 7,27 | 69,88 |
| De 50 y más años | 8,44 A | 2,35 | 3,96 | 2,24 | 4,74 | 8,68 | 69,58 |
| Tienen hijos: | | | | | | | |
| Sí | 5,73 | 2,26 | 3,14 | 3,37 | 2,47 | 6,68 | 76,34 |
| No | 4,55 | 1,46 | 3,61 | 2,52 | 2,91 | 8,32 | 76,63 |
| Viven en pareja: | | | | | | | |
| Sí | 5,24 | 1,81 | 3,18 | 2,70 | 2,73 | 7,22 | 77,11 |
| No | 5,15 | 2,29 | 3,90 | 4,09 | 2,42 | 7,94 | 74,21 |
| Tienen personas a su cargo: | | | | | | | |
| Sí | 13,39 | 2,87 | 5,62 | 1,22 B | 5,25 | 10,55 | 61,08 |
| No | 4,52 | 1,84 | 3,15 | 3,16 | 2,44 | 7,11 A | 77,78 |
| Tipo de contrato: | | | | | | | |
| Fijo | 5,84 | 2,04 | 3,33 | 3,45 | 2,71 | 7,19 | 75,44 |
| Eventual | 4,25 | 0,85 | 2,44 | 2,97 | 2,49 | 7,35 C | 79,64 |
| Interino | 5,88 B | 2,92 | 4,15 | 2,58 | 3,13 | 7,79 | 73,54 |
| Pareo | 2,17 | 1,75 | 4,44 | 2,06 | 0,46 | 6,72 | 82,41 |
| Sector laboral: | | | | | | | |
| Público | 5,28 | 1,91 | 3,39 | 3,15 | 2,63 | 7,39 | 76,26 |
| Privado | 3,60 | 1,73 C | 5,73 | 0,96 | 1,40 | 10,18 | 76,40 |
| Compartido | 6,10 | 2,20 | 0,86 | 3,45 | 4,02 | 4,94 | 78,43 |

Frecuencia consumo bebidas alcohólicas (%)

| | Diariamente | De cuatro a seis días a la semana | Un día a la semana | Un día cada dos semanas | Un día al mes | Menos de un día al mes | Nunca |
|------------------------------------|-------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------------|---------------|------------------------|--------------|
| Total | 0,93 | 5,89 | 26,11 | 12,41 | 9,85 | 20,72 | 24,09 |
| Sexo: | | | | | | | |
| Hombre | 2,30 B | 11,08 B | 35,03 | 9,51 | 9,14 | 15,21 | 17,73 |
| Mujer | 0,67 | 4,92 | 24,44 A | 12,95 | 9,99 A | 21,75 A | 25,28 |
| Grupo de edad: | | | | | | | |
| De 20 a 29 años | 0,00 | 3,46 B | 29,60 B,C,D | 18,94 | 11,33 | 21,97 A | 14,70 |
| De 30 a 39 años | 0,57 | 4,21 | 21,69 | 12,72 | 10,86 | 18,55 A,C,D | 31,41 |
| De 40 a 49 años | 1,14 A | 6,78 | 24,50 | 8,99 | 9,09 B,D | 24,32 A | 25,18 |
| De 50 y más años | 2,82 A,B,C | 11,82 B,C | 34,24 | 8,47 | 6,77 | 16,14 | 19,74 |
| Tienen hijos: | | | | | | | |
| Sí | 1,36 | 6,24 | 22,05 | 9,39 | 8,79 | 20,71 B | 31,45 |
| No | 0,35 | 5,42 A | 31,53 A | 16,44 A | 11,28 | 20,73 | 14,25 |
| Viven en pareja: | | | | | | | |
| Sí | 0,87 | 6,14 | 23,94 | 11,22 | 9,51 | 20,84 B | 27,48 |
| No | 1,14 | 5,00 A | 33,60 A | 16,54 | 11,06 | 20,30 | 12,35 |
| Tienen personas a su cargo: | | | | | | | |
| Sí | 0,58 | 6,88 | 17,87 | 7,87 | 10,86 | 22,69 B | 33,26 |
| No | 0,96 | 5,80 A | 26,81 A | 12,80 | 9,77 | 20,55 | 23,31 |
| Tipo de contrato: | | | | | | | |
| Fijo | 1,65 B,C | 8,83 | 27,16 | 10,62 | 7,24 | 20,31 | 24,19 |
| Eventual | 0,47 | 3,37 | 27,78 | 14,22 A | 12,20 | 21,73 | 20,23 |
| Interino | 0,56 | 4,48 | 23,61 | 11,90 | 10,21 | 21,42 B | 27,83 |
| Pareo | 0,00 | 5,63 | 21,43 A | 19,06 A | 14,86 | 13,54 | 25,48 |
| Sector laboral: | | | | | | | |
| Público | 1,12 | 5,87 | 25,43 | 11,78 | 10,09 | 21,14 | 24,58 |
| Privado | 0,00 | 3,91 A | 33,13 A | 18,17 | 7,89 | 18,45 | 18,46 |
| Compartido | 0,00 | 7,73 | 26,38 | 13,32 | 9,40 | 18,80 | 24,37 |

Prueba de significación estadística mediante (Prueba Z), con un grado de significación del 95%. A, B, C, D, Indica diferencias significativas estadísticas del grupo respecto a los grupos reseñados. Los resultados se basan en pruebas bilaterales con un nivel de significación 0.05. Para cada par significativo, la clave de la categoría con la proporción de fila menor aparece al lado de la categoría con mayor proporción de fila.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Barómetro²³. La Real Academia Española define un barómetro como el “instrumento de medida que nos indica el estado de algo”. Los barómetros sociales se caracterizan por ser encuestas que se repiten con una determinada periodicidad, para conocer su evolución en el tiempo y la posible influencia de determinados eventos con repercusión social sobre la población que se pretende estudiar.

Brecha de género en conciliación²⁴. Conjunto de desigualdades por condición de género – y, por tanto, susceptibles de ser evitables – determinantes de la disponibilidad y uso del tiempo que hacen hombres y mujeres para atender todos los aspectos de su vida diaria.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal²⁵. Participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Para ello, es imprescindible la incorporación de: sistema de permisos de maternidad, parentales y familiares de recursos para el cuidado de niñas, niños y personas dependientes. Estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral donde los hombres y las mujeres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades familiares, domésticas y el desarrollo de otras facetas de su vida. Para las empresas, es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.

Conflicto trabajo-familia²⁶. Es la interferencia que produce el horario laboral y las demandas concretas del trabajo remunerado sobre las responsabilidades familiares de la persona.

Corresponsabilidad²⁵. En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desigualdad de género²⁴. Diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos debido a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

Empoderar²⁷. Calco del inglés *to empower*, que se emplea en textos de sociología política con el sentido de “conceder poder [a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente] para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida”. El sustantivo correspondiente es empoderamiento.

Factores laborales de conciliación¹. Factores de la organización del tiempo de trabajo que juegan un papel importante en el ajuste entre el trabajo y vida privada. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha detectado 12 factores:

1. Trabajar más de 40h a la semana trabajadas.
2. Jornadas de más de 10 horas.
3. Trabajo a turnos.
4. Tipo de turno rotativo.
5. Cambios en los horarios de trabajo: en los trabajadores con horarios fijos o que pueden elegir entre varios fijos que establezca la empresa.
6. Comunicación de los cambios en los horarios de trabajo con un tiempo de antelación de unos días o un día antes y el mismo día.
7. Trabajar los domingos.
8. Trabajar los sábados.
9. Trabajo nocturno.
10. Irregularidad en los horarios de trabajo (diferente número de horas todos los días, diferente número de días todas las semanas y diferente número de horas todas las semanas).
11. Dificultad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos familiares o personales.
12. Trabajar durante el tiempo libre.

Género²⁸. El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género.

Horario flexible²⁵. Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres²⁵. Igualdad de Oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en distintas esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva²⁵. Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Permiso por maternidad²⁵. Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DOL 348 de 28.11.1992).

Permiso por paternidad²⁵. Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un/a niño/a. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares²⁵. Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los/as progenitores/as.

Personas dependientes²⁵. Personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o con discapacidad que dependen de otra persona.

Pobreza de tiempo²⁹. Escasez de tiempo libre para realizar actividades (de ocio, culturales, deporte, etc) que no estén relacionadas con el trabajo remunerado ni no remunerado.

Roles de género²⁵. Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Sexo²⁵. Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.


Tareas domésticas³⁰. Actividades no remuneradas realizadas para el mantenimiento y bienestar del propio hogar y de sus miembros, incluyendo actividades rutinarias como preparar la comida, lavar y planchar la ropa, hacer la compra y también actividades extraordinarias de reparación, mantenimiento, cuidado de plantas y animales o gestiones administrativas, entre ellas la búsqueda de empleo.

Trabajo/Jornada a tiempo parcial³¹. Actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

Trabajo remunerado/no remunerado: El trabajo remunerado es aquel sujeto a un contrato de trabajo, por el que se percibe remuneración en forma de sueldo, salario, comisión³²... En este informe el trabajo no remunerado lo entendemos como aquel no sujeto a contrato, que no percibe sueldo, y que supone el cuidado doméstico y de personas a cargo.

Reubicación en el entorno laboral voluntaria/forzosa: La reubicación laboral voluntaria, es la solicitud por parte de un trabajador del cambio de unidad/servicio por otro de la organización. La forzosa hace referencia al cambio de unidad/servicio de trabajo impuesto por la organización sin que exista voluntad o solicitud del trabajador.

Rotación de unidad o puesto de trabajo: Paso de trabajadores de unas tareas a otras que implica un intercambio de puestos de trabajo periódico. En algunos casos, se trata de tareas similares, aunque dentro de puestos de trabajo ubicados en contextos, secciones o departamentos diferentes. El intervalo de tiempo que se permanece en un mismo puesto o tarea puede oscilar desde menos de una jornada de trabajo hasta varios meses.



BARÓMETRO DE ENFERMERÍA FUDEN

Fuden