

EQUILIBRANDO RESPONSABILIDADES: REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES MEDIANTE UN PROGRAMA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN CLÍNICA

INTRODUCCIÓN

La desigualdad laboral de género se refleja en la mayor presencia de mujeres en contratos temporales, menor antigüedad laboral, condiciones contractuales desfavorables y salarios más bajos. Además, enfrentan limitaciones en su desarrollo profesional debido a la escasa formación externa y la carga de responsabilidades familiares, lo que refuerza estereotipos de género relacionados con roles de cuidado.

OBJETIVOS

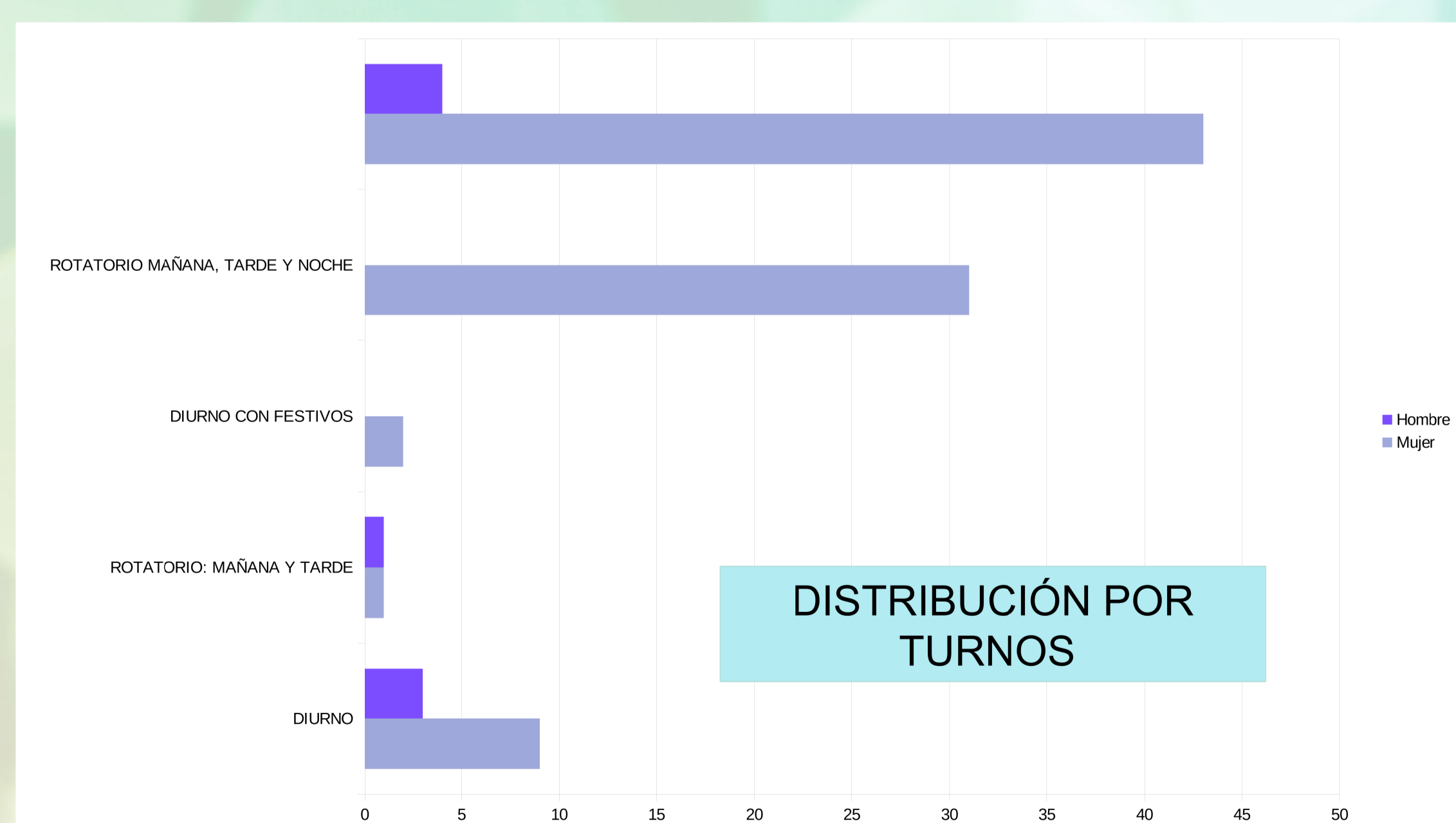
- 1º Análisis de la situación de Conciliación Laboral-Familiar
- 2º Abordar la Carga Psicosocial y el Estrés Laboral.
- 3º Implantación de un nuevo sistema de turnos.

MÉTODOLOGÍA

- Unidad de Gestión Clínica: (65 profesionales: 51 mujeres (76.12 %)/ 14 hombres (23.88%).
- Periodo de estudio: año 2023.
- Categorías profesionales estudiadas: P . Médico (48.15% hombres/ 51.85% mujeres)
P. de Enfermería (7.5% hombres /92.5% mujeres)
- Evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.1 del Ministerio de Trabajo
- Se realizó análisis descriptivo de variables cuantitativas mediante cálculo de proporciones y cualitativas.

RESULTADOS I

En el siguiente cuadro se aprecia como el índice de concentración de mujeres en turno rotatorio mañana, tarde, noches es mucho más elevado que el de hombres, además se observa que la mayor desigualdad es en el diurno que presenta una brecha de género a favor de los hombres.



RESULTADOS II

Los hombres están más satisfechos con el nivel actual profesional que tienen, más que las mujeres.

Un 24% de las mujeres tienen a su cargo personas que no compartidas con nadie, el resto o no tienen personas a su cargo y si tienen son compartidas.

Han mejorado horario un 25% de los hombres y un 5% mujeres.

El 77% de las mujeres consideran que no hay barreras frente al 100% de los hombres.

CONCLUSIONES

- Percepción positiva de los profesionales sobre el turno de 12 horas que sugiere un impacto directo en la satisfacción laboral y el bienestar psicosocial.
- Baja participación de mujeres en roles de liderazgo y su percepción de menor reconocimiento a igualdad de tareas sugieren la existencia de barreras para la progresión profesional de las mujeres en la UGC.
- La percepción de un mayor estrés en el trabajo por parte de las mujeres y su solicitud más frecuente de adaptaciones de puesto indican desafíos específicos para la salud mental de las empleadas. Abordar las causas subyacentes de este estrés, como la carga desigual de trabajo y las expectativas culturales, es crucial para mejorar el bienestar psicosocial.

AUTORES: Ruiz Martín, C ; Ortigosa Bautista, SR ; Gutierrez Peña, M ; Herrera Pérez, AJ ; Rodríguez Ruiz, A.

ÁREA de GESTIÓN SANITARIA SUR de GRANADA