

## CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA MUJERES LACTANTES EN LA CIUDAD DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA, BOLIVIA

### CREATION OF A JOB BANK FOR LACTATING WOMEN IN SANTA CRUZ DE LA SIERRA CITY, BOLIVIA

Adam Mendoza Mercado<sup>1</sup>  <https://orcid.org/0000-0001-8066-0620>

Recibido: 05-09-2022

Aceptado: 12-10-2022

#### Resumen

Esta investigación surge de la necesidad de crear una plataforma segura y confiable, donde las mujeres que se encuentran en etapa de lactancia y tengan necesidad de trabajar, puedan encontrar un espacio (institución o empresa) que se comprometa a brindarles un ambiente adecuado y beneficioso acorde a su condición, esto con el objetivo de promover la eficiencia en el trabajo y el cumplimiento con el rol de madres. Actualmente, muchas mujeres en etapa de lactancia enfrentan varios obstáculos que reducen en gran medida sus posibilidades de amamantar con éxito en el lugar de trabajo, es decir, el retorno al trabajo es una de las principales razones por las que las madres dejan de amamantar. Mediante varias encuestas realizadas a un grupo de mujeres en etapa de lactancia materna, se pudo determinar que, creían estar física y mentalmente capacitadas para realizar su trabajo mientras daban de lactar. Sin embargo, las instituciones o empresas, muchas de ellas, no respetan los derechos que tienen las mujeres en etapa de lactancia al momento de ofrecer trabajo. Para lograr el objetivo planteado, se realizó un estudio descriptivo con propuesta de factibilidad para solucionar el problema identificado, basado en las leyes y reglamentos que demuestran que falta su consecución y aplicación en cuanto a la lactancia materna.

**Palabras clave:** lactancia; ambiente adecuado; mujeres lactantes; bolsa de empleo; eficiencia y productividad laboral.

#### Abstract

This research arises from the need to create a safe and reliable platform where women who are breastfeeding and need to work can find a space (institution or company) that is committed to providing them with an adequate and beneficial environment according to their condition; this with the promoting aim efficiency at work and compliance with the role of mothers. Currently, many lactating women face various obstacles that greatly reduce their chances of successfully breastfeeding in the workplace. Returning to work is one of the main reasons mothers stop breastfeeding. Therefore, it is urgent to make all the actors who directly or indirectly affect this process aware of the importance of breastfeeding. Supporting and promoting breastfeeding in the workplace has been found to increase work efficiency and productivity, which in turn reduces absenteeism since, among other things, women who breastfeed tend to miss less work because their babies are less sick. Through several surveys carried out on a group of women in the breastfeeding stage, it was possible to determine that they believed they were physically and mentally capable of doing their job while breastfeeding. However, the institutions or companies,

<sup>1</sup> Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia, [adam.mendoza@live.com](mailto:adam.mendoza@live.com)

many of them, do not respect the rights that breastfeeding women have when offering work. To achieve the stated objective, various traditional research methods are developed, which help to find a feasible way to solve the identified problem since, in reality, the laws and regulations are beneficial; breastfeeding does exist, but what is missing is its achievement and application.

**Keywords:** lactation; adequate environment; lactating women; employment; labor efficiency and productivity.

## Introducción

Una bolsa de empleo o bolsa de trabajo, es un espacio en el que se registran una serie de ofertas laborales y los solicitantes de empleo a su vez pueden registrarse en el mismo espacio, acreditando el cumplimiento de los requisitos que se establezca de acuerdo a la naturaleza del rubro. La Bolsa de Trabajo da servicio directo a diversas ofertas de trabajo, tenga o no la persona experiencia profesional o técnica, al direccionarla sobre todo a un segmento donde se encuentre consolidado por madres o mujeres en etapa de lactancia, hace que este tipo de rubro sea especializado, pues se hará los esfuerzos necesarios a personas que están condicionadas a una situación distintas a las demás, por lo cual se les complica un poco encontrar trabajo en condiciones normales que podría tener cualquier postulante.

Según el Ministerio de Salud de Bolivia (2015), este país es segundo, después de Perú a nivel latinoamericano, con una tasa de lactancia materna exclusiva del 60%, por lo que ha impulsado muchas otras acciones para aumentar este índice al 80%. Ya se contaba con la promulgación del Decreto Supremo 0115 del 06/05/2009, que reglamenta la Ley 360 de promoción de la lactancia materna, donde se regulan las obligaciones de las instituciones públicas y privadas dentro de este rubro.

Muchas madres lactantes son trabajadoras por cuenta propia, debido al desempleo y la falta de oportunidades laborales en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia, además de que muchas empresas no están dispuestas a contratar madres lactantes, porque de alguna manera argumentan les traerá perjuicios y se conforman linealmente a cumplir con los requisitos necesarios según las leyes. Por ese motivo esta investigación, al buscar vías de solución de cómo brindar oportunidades laborales a las madres que se encuentran en etapa de lactancia.

De igual manera, se debe establecer una bolsa de trabajo para mujeres lactantes en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, la cual brinde información sobre empresas que otorguen licencia por maternidad y centros de enfermería adecuadas a esta condición natural, además de proporcionar los espacios necesarios para que la madre lactante pueda sentirse cómoda al momento de alimentar

a su bebé; la bolsa de trabajo para madres en etapa de lactancia materna, es una plataforma segura donde las instituciones y empresas brindan trabajo a madres lactantes desfavorecidas y madres que hayan sufrido algún tipo de discriminación ante su actual condición.

La generación de la bolsa de empleo, permitirá a las mujeres que amamantan o se extraen la leche materna, encontrar oportunidades de empleo que se ajusten a sus necesidades y condiciones.

Esto significa que no es una cualidad imprescindible, si estas mamás no tienen experiencia tanto técnica o profesional, ya que la aplicación de la misma, tomará en cuenta el traspaso de capacitaciones.

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (2022) mantienen en su estrategia global sobre alimentación de lactantes y niños pequeños que de acuerdo con las recomendaciones mundiales de la salud pública, las mujeres lactantes deben amamantar exclusivamente durante los primeros seis meses de vida para lograr crecimiento y desarrollo y una salud óptima del bebé; como resultado, las madres también pueden continuar amamantando y cuidando a sus hijos cuando regresan al trabajo, remunerando cada hora trabajada.

Lo que se puede lograr mediante la implementación de leyes de protección de la maternidad y otras medidas relacionadas, de conformidad con el Convenio de Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (2000) toda mujer que trabaje fuera del hogar debe tener derecho a la licencia de maternidad remunerada, la licencia para el cuidado de los hijos, la licencia parental y la hora de lactancia dentro de la institución o empresa en la cual esté desempeñando sus labores.

En este sentido, el objetivo de esta investigación es describir la percepción de las madres lactantes para luego desarrollar una estrategia de oportunidad que brinde mejores condiciones a las mismas, así como también a la organización que la contrata, para que al garantizar una lactancia materna oportuna la empresa o institución también se beneficie, por el mismo hecho de dejar a un lado las preocupaciones por ausencia laboral o enfermedad del hijo o hija de la trabajadora; así se generará una responsabilidad social sólida, que permitirá fortalecer la misión y visión de la organización desde un punto de vista ético, moral e inclusivo.

## Materiales y Métodos

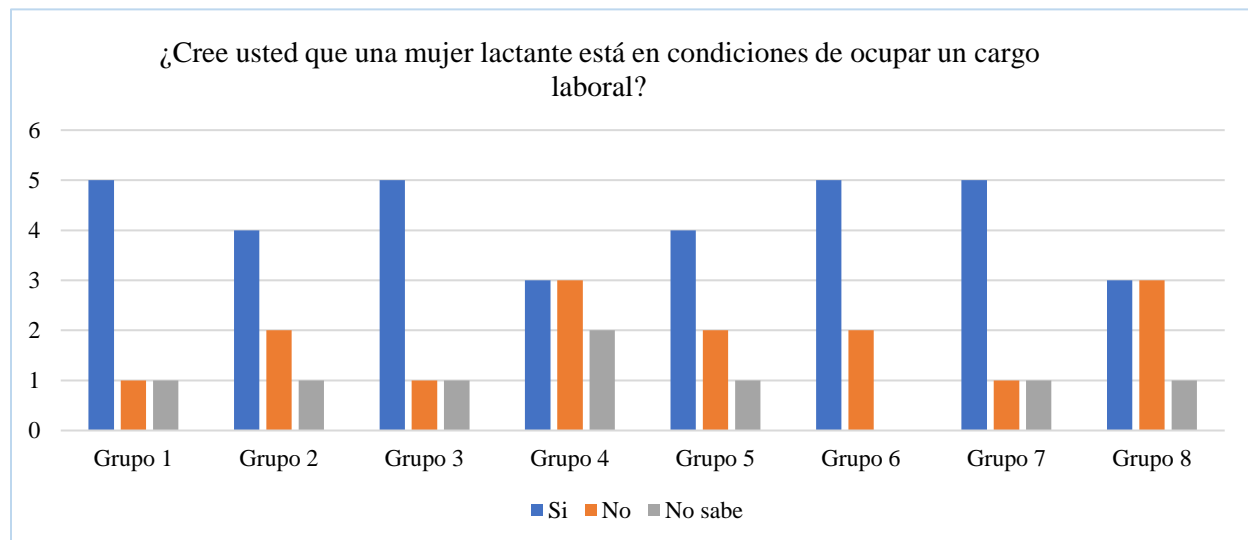
La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que se analizan las características básicas de la población estudiada, la cual está dirigida sobre todo a madres o mujeres lactantes ubicadas en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia; se conformó la encuesta para ocho grupos de mujeres lactantes, cada grupo con 5 integrantes; como dato importante, se considera necesario conocer las normas y leyes que pueden ayudar a las mujeres en etapa de lactancia, así como también, analizar todo lo que surge día a día con la falta de oportunidades laborales de acuerdo a su situación y condiciones.

En los resultados obtenidos, se observa la conformación de grupos anteriormente mencionados, en los cuales las mujeres encuestadas, brindan una respuesta positiva a casi todas las consultas que se realizan sobre si se consideran con la aptitud y actitud necesaria para desarrollar un trabajo determinado, estando en una etapa de lactancia materna. Se realizaron cuatro preguntas en formato de encuesta, aplicado a cuarenta (40) mujeres en etapa de lactancia materna, ubicadas dentro de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia, y que participaron en la encuesta previo consentimiento y de manera voluntaria.

## Resultados o Hallazgos

**Figura 1**

*Mujeres lactantes en condiciones de ocupar un cargo*

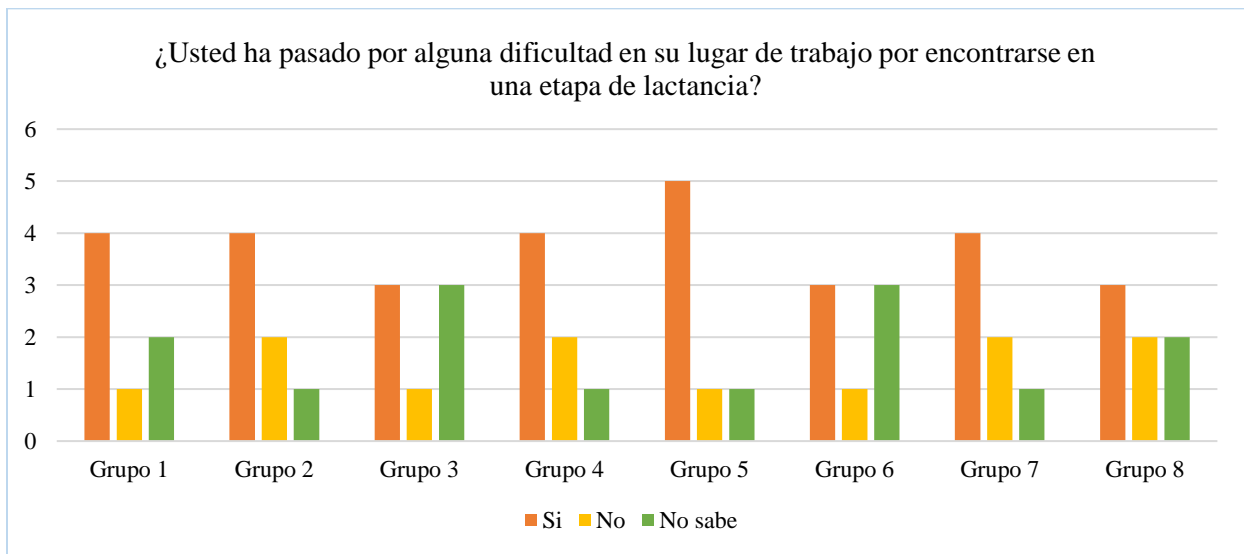


*Nota.* Elaboración propia.

El gráfico representa las categorías estudiadas, donde se denota una notable aceptación las madres lactantes, que indican en su mayoría, que están en condiciones de ocupar un cargo laboral. Seis (6) de los 8 grupos indicaron esta posibilidad, pero 2 grupos de madres presentan un porcentaje de 50% cada uno en cuanto a que creen que una mujer lactante está en condiciones de ocupar el cargo laboral.

## Figura 2

### Mujeres lactantes con dificultades en el trabajo

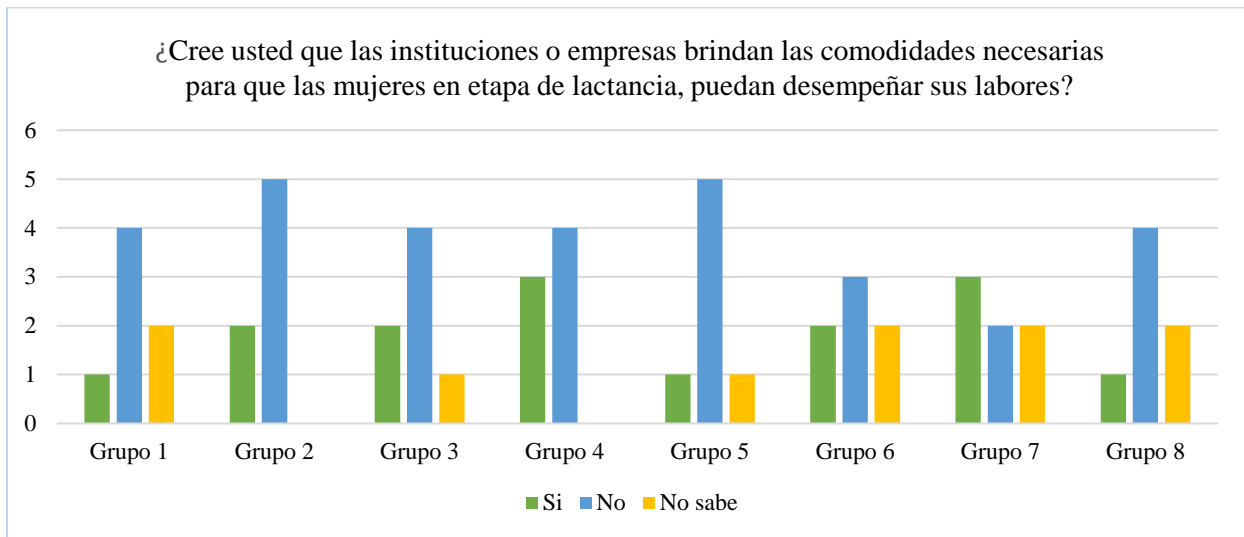


Nota. Elaboración propia.

En el gráfico que se presenta, la mayoría de los grupos de las mujeres lactantes consultadas, afirmaron haber pasado en algún momento una cierta dificultad en el desarrollo de sus trabajos, esto debido a encontrarse en una etapa de lactancia materna. Lo que hace inferir, que no existen las condiciones necesarias, ni personales ni profesionales para desempeñarse laboralmente, pues la dificultad deviene del hecho de ser madre lactante y requerir tiempos especiales y espacios adecuados para ello.

**Figura 3**

*Comodidades que brindan las empresas a las mujeres lactantes*

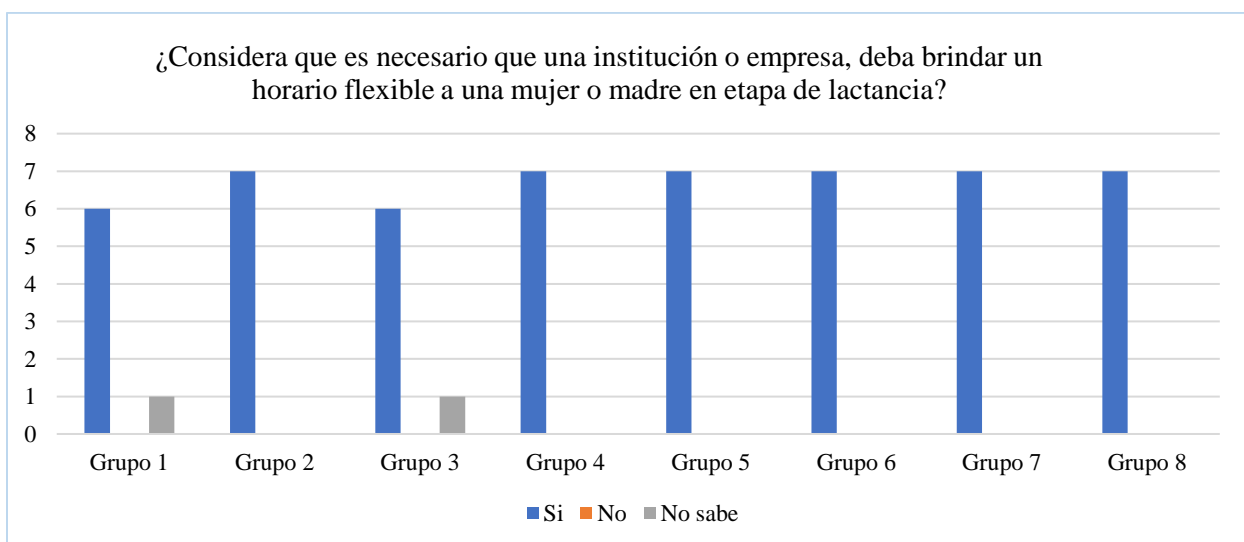


*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría de las mujeres lactantes opinan que, las instituciones o empresas, no brindan las comodidades necesarias para que puedan desempeñar sus funciones laborales. Los espacios adecuados que no perjudiquen a la madre lactante y la protección a la lactancia natural, son algunas de las deudas que tienen los Estados y empleadores con esta población que requiere atención, para evitar desigualdades que afecten a la mujer, al niño y a la familia (Ruiz, 2020).

**Figura 4**

*Flexibilidad en los horarios laborales para las mujeres en etapa de lactancia*



*Nota.* Elaboración propia.

Se puede observar que las mujeres lactantes consultadas opinan en su mayoría que, sí es necesario que una institución o empresa, deba brindar un horario flexible a una mujer o madre que se encuentra en etapa de lactancia. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2000) las madres lactantes tienen derecho a una reducción diaria de la jornada laboral o a realizar algunas interrupciones para dar alimento a su hijo.

Ahora bien, como muestran las encuestas anteriormente descritas, no se interpreta ninguna situación sobre maltrato a la mujer trabajadora durante la etapa de lactancia, pero sí se resalta que, no existen los beneficios básicos que necesitan para sentirse cómodas, pues una mayoría pasó por algún tipo de dificultad generada de acuerdo a su condición; pese a que se sienten capaces de desempeñar sus funciones laborales con completa normalidad, las instituciones o empresas no brindan las comodidades o condiciones necesarias en cuanto al espacio y horarios laborales para respetar su condición de mujeres o madres lactantes.

Por lo tanto, se considera necesario que, esta propuesta basada en la creación de una bolsa de empleo que se presenta defina como pilar fundamental, proponer y desarrollar ideas y acciones que beneficien a las mujeres o madres en etapa de lactancia, logrando:

- Generar una oportunidad al derecho a obtener un trabajo justo y remunerado.
- Brindar eficiencia en el trabajo minimizando el ausentismo por condición eventual.
- Permitir la tolerancia en cuanto a los horarios de lactancia materna dentro del trabajo.
- Proporcionar los medios necesarios para priorizar la comodidad de la trabajadora.
- Incrementar la satisfacción laboral de las mujeres combinando maternidad y trabajo.
- Posicionar a la institución o empresa como un referente en igualdad ante la ley y responsabilidad ética, moral y social, generando espacios laborales exclusivos para las mujeres o madres en etapa de lactancia.

### ***Propuesta***

La propuesta generada de los resultados obtenidos, se basa en la creación de una bolsa de empleo, definida como un espacio o sitio en el que se reúnen candidaturas de personas para ofertas laborales mediante la revisión de su currículum profesional (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, s.f.). Es una base de datos en la cual también se registran empresas que deseen contratar personal de una forma rápida y segura.

Para desarrollar una bolsa de empleo para mujeres o madres en etapa de lactancia se puede recomendar los siguientes pasos a seguir:

- Conocer los derechos laborales en cuanto a la licencia por maternidad.
- Dialogar con el jefe inmediato superior, que permita discutir y acordar los planes de lactancia en el ámbito laboral.
- Averiguar si la institución o empresa ofrece un programa de lactancia para sus trabajadores.
- Conocer si la institución o empresa, ofrece un horario habitual para poder dar de lactar al bebé o extraer la leche materna dentro de espacios especiales creados en el mismo lugar.
- Convencer al empleador que, la lactancia materna es una acción que permitirá a la trabajadora alcanzar sus metas y objetivos, ya que el bebé crecerá sano y fuerte y evitará pedir permiso por temas de salud.
- Si los empleadores no entienden los descansos que toma para extraer la leche o dar de lactar, recuérdelos que están permitidos por ley.
- Encontrar otras mamás que amamantan en el trabajo y compartir consejos y trucos con ellas, ya sea por correo electrónico u organizando una reunión de apoyo mensual, por ejemplo, durante el almuerzo.

Es importante y pertinente, dentro de la creación de la bolsa de empleo para mujeres o madres en etapa de lactancia, desarrollar la creación de un sitio web a través de una herramienta llamada “WordPress”, ya que esta herramienta crea una sección donde las empresas afiliadas a la bolsa de empleo, comparten y dan a conocer sus oportunidades labores que se generan para mujeres que se encuentran en etapa de lactancia, cumpliendo un rol ético y social, donde estas se comprometen a brindar un ambiente de trabajo agradable y con todas las condiciones para que estas madres puedan sentirse cómodas y protegidas en beneficio al fomento de la lactancia materna.

A continuación, se presenta un diagnóstico sobre aquellas instituciones o empresas que estarían dispuestas a formar parte de la generación de una bolsa de empleo especializado para mujeres en etapa de lactancia en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia.



**Tabla 1**

*Instituciones y empresas dispuestas a generar la creación de una bolsa de empleo para mujeres lactantes en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia.*

<b>Instituciones</b>			
<b>Rubro Educativo</b>	<b>Rubro Petrolero</b>	<b>Rubro Salud</b>	<b>Rubro Municipal</b>
UAGRM	YPFB ANDINA	C.S. ELVIRA W.	SER
NORMAL E.F.	YPFB REFINACIÓN	C.C. EL CARMEN	PLAN REGULADOR
C.E. RAMAFA	YPFB CHACO	C.C. SANTA ROSITA	QUINTA MUNICIP.
<b>Empresas</b>			
<b>Rubro Educativo</b>	<b>Rubro Telecom.</b>	<b>Rubro Super Mer.</b>	<b>Rubro Financiero</b>
INFOCAL	TIGO	HIPERMAXI	COOP. J.N.
NUR	VIVA	FIDALGA	BMSC
UDABOL	AXES	MAKRO	FASSIL

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla presentada se demuestra el interés que tienen por lo menos tres instituciones y/o empresas de cada rubro, ubicadas en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra – Bolivia, respecto a generar la creación de una bolsa de empleo para mujeres en etapa de lactancia, con esto podrán generar un programa de Responsabilidad Social Empresarial “R.S.E.” que permita ayudar a mujeres que se encuentran en una condición distinta por el mismo hecho que alimentan a un ser vivo, cien por ciento, dependientes de ellas.

Para generar un llamado comunicacional, tanto a las madres interesadas, así como también a las instituciones y empresas que deseen formar parte de esta creación, se ha propuesto difundir un diseño publicitario que genere expectativas e interés por este segmento.

## Figura 5

### Diseño publicitario



*Nota.* Elaborado propia (2022).

La institución La Liga de la Leche Materna Bolivia (2022) con base en lo planteado por las organizaciones internacionales, informa que la alimentación mediante la lactancia materna beneficia al hijo o hija, ya que aporta al desarrollo saludable en la locomoción y reducción de enfermedades respiratorias, digestivas e incluso infecciosas; también se ha demostrado que las mamás tienen un mejor rendimiento en el trabajo, gracias a la lactancia materna, el cual evita la solicitud de permisos recurrentes por enfermedades en los hijos a causa de una mala o inadecuada lactancia materna, quizás por alguna desnutrición provocada por las alteraciones en los horarios a causa de las horas laborales rígidas (Avalos, Mariño, González, 2016; González, 2019).

La lactancia materna no es solo considerada un derecho del niño, si no, es considerada como una herramienta de salud de madre a hijo, eso implica que la mamá desempeñe de una mejor manera y aún más eficiente, su rol de trabajadora, pues su estabilidad integral en todas las dimensiones de su vida contribuye a un desempeño idóneo en la institución o empresa donde labore, coadyuvando en la consecución de metas estratégicas, al igual que el resto de sus compañeros.

Hoy en día, con los avances de la tecnología, la ciencia y el pensamiento racional, se ha superado la idea de que una mujer al convertirse en madre solo puede dedicarse a sus hijos, pues definitivamente puede llegar a cumplir con éxito ambos roles, tanto como madre lactante y como trabajadora. Asimismo, debe seguirse promoviendo la tolerancia y el conocimiento acerca de la

lactancia materna, en instituciones y empresas que forman parte de la sociedad en Santa Cruz de la Sierra. Vale mencionar, que Bolivia está sujeta a un convenio de protección de la maternidad regido en el Código de Seguridad Social, el convenio establece las condiciones generales que en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus establecimientos dependientes, con excepción de los negocios que empleen solamente a miembros de un mismo hogar, a las mujeres no se le permitirá trabajar durante seis semanas después de dar a luz, además tendrán derecho a dejar su trabajo presentando un certificado que acredite que es probable que el embarazo es de alto riesgo, recibirá, además, dentro de la duración de su ausencia laboral en virtud al D.S. 24303, beneficios suficientes para mantener al niño en condiciones sanitarias óptimas, estos son denominados subsidios, cuyo monto exacto será fijado por la autoridad competente de cada país, serán pagados por el Tesoro Público o serán cubiertos por el sistema de seguros.

Se propone que, las mujeres en etapa de lactancia, tengan derecho a la asistencia gratuita de un médico pediatra, en todos los casos, tendrá derecho, si está amamantando o extrayendo la leche, a una pausa de dos horas y media dentro de su jornada laboral. Cuando una mujer en etapa de lactancia se ausenta al trabajo por un período más prolongado, a raíz de una enfermedad que, según lo certificado por la condición médica, es causada por el estrés laboral, se propone que el empleador pueda implementar medidas sustitutivas para que desarrolle su trabajo, siempre que su ausencia no haya excedido el período máximo fijado por la autoridad competente en cada país, le notifique su despido durante dicha ausencia o le notifique dentro del plazo especificado en el aviso expirado durante dicha ausencia.

La Secretaria General Iberoamericana (2021) al realizar un estudio de la legislación boliviana en materia de autonomía y empoderamiento económico de la mujer, indica que la protección a la maternidad regulado en la Constitución Nacional, la Ley del Trabajo y en el Código de Seguridad, tiene un alcance del 100% en cuanto al salario de la mujer y gozan de inamovilidad laboral durante el primer año de vida del niño, y se proveerá los espacios y tiempos necesarios para asegurar la lactancia materna. Lo que se puede lograr implementando leyes de protección de la maternidad y otras medidas relacionadas, de conformidad con el Convenio de Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, es que, toda mujer que trabaje fuera del hogar debe tener derecho a la licencia de maternidad remunerada y una licencia especial para el cuidado de los hijos lactantes.

## Conclusiones o Reflexiones

Finalmente, más allá de la conciencia de crear una base en el mercado laboral para mujeres lactantes, se cumple la meta de crear algo útil y novedoso, en beneficio de un sector de la población que sufre cierta limitación para encontrar trabajo. Tener los resultados a mano y presentar ante alguna institución o inversor interesado en el tema, permitirá generar una nueva opción donde las mujeres en etapa de lactancia puedan acudir para tener mejores y mayores oportunidades a un trabajo justo y reconocido, sin dejar a un lado la visión humana por el cual una madre que da de lactar es una madre más productiva, menos preocupada, menos estresada, además de ser factor de protección de muchas enfermedades para el hijo o hija.

## Referencias

- Avalos González, M., Mariño Membribes, E. & González Hidalgo, J. (2016). Factores asociados con la lactancia materna exclusiva. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 32(2), 170-177. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252016000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252016000200004&lng=es&tlng=es)
- Decreto Supremo N°0115 (06 de mayo del 2009) Reglamento a la Ley N°3460 del 15 de agosto del 2006, De Fomento a la Lactancia Materna y comercialización de sus sucedáneos. *Gaceta Oficial de Bolivia*. <https://www.derechoteca.com/legal-tech-bolivia-bo-d-lex-norma/decreto-supremo-0115-del-06-mayo-2009>
- González, C. (2019). *Lactancia Materna, preguntas y respuestas*. España: Editorial Kindle.
- Liga de la Leche Materna Bolivia (2022). <https://laligadelaleche.es/>
- Ministerio de Salud y Deportes (18 de agosto de 2015). *Prevalencia de la leche materna*. <https://www.minsalud.gob.bo/es/715-en-bolivia-la-prevalencia-de-lactancia-materna%20exclusiva-es20a>.
- Secretaría General Iberoamericana (2021). Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica y el caribe, Bolivia. [https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web\\_Ficha\\_Bolivia.pdf](https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web_Ficha_Bolivia.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000). C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, (núm. 183).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C183)

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2022). Lactancia Materna. [https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1)

Ruiz, J. (2020). Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(4), 319- 397.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7757347>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (s.f). *Gestión del conocimiento como vía de creación de empleos*.

[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/gestion\\_del\\_conocimiento\\_como\\_via\\_de\\_creacion\\_de\\_empleos.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/gestion_del_conocimiento_como_via_de_creacion_de_empleos.pdf)