



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**ALTERNATIVA DE ESPACIOS ADECUADOS PARA MADRES
EN GESTIÓN DE LACTANCIA EN SUS ÁREAS DE TRABAJO
CASO FUNDEIH**

SUSTENTADO POR:

**EVA YAQUELINE COLLIER CHAVEZ
JUAN CARLOS PONCE GOMEZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

TEGUCIGALPA, F.M., HONDURAS C.A.

JULIO, 2017

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**ALTERNATIVA DE ESPACIOS ADECUADOS PARA MADRES
EN GESTIÓN DE LACTANCIA EN SUS ÁREAS DE TRABAJO**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN
“DIRECCIÓN EMPRESARIAL”**

**ASESOR METODOLÓGICO
CARLOS A. ZELAYA OVIEDO**

**ASESOR TEMÁTICO
MARIA ALEIDA OSORIO TORREZ**

MIEMBROS DE LA TERNA (o comisión evaluadora): (nombre de los miembros)
*****NO SE DEBE ESCRIBIR LOS TÍTULOS ACADÉMICOS DE LOS ALUMNOS, DE LOS
ASESORES NI DE LOS MIEMBROS DE TERNA O COMISIÓN EVALUADORA,
RESPETANDO EL TIPO Y TAMAÑO DE LETRA AQUÍ ESTABLECIDO*****



FACULTAD DE POSTGRADO

“ALTERNATIVA DE ESPACIOS ADECUADOS PARA MADRES EN GESTIÓN DE LACTANCIA EN SUS AREAS DE TRABAJO”

RESUMEN

La creación de salas de lactancias en las oficinas privadas e instituciones gubernamentales, debe de ser algo fundamental y primordial para cada patrono, ya que se debe asegurar la alimentación sana y nutritiva de cada niño hondureño, debido que son el futuro de Honduras. Al implementar un plan de acción que apoye a las mujeres empleadas de las instituciones privadas como públicas, en la adopción y creación de espacios adecuados para que las mismas en su gestión de seis meses de lactancia, puedan extraer su leche en sus lugares de trabajo y almacenar la misma, garantizando su llegada al hogar en óptimas condiciones.

Palabras claves: Sala de lactancia, leche materna, gestión de lactancia.



GRADUATE SCHOOL

“ALTERNATIVA DE ESPACIOS ADECUADOS PARA MADRES EN
GESTION DE LACTANCIA EN SUS AREAS DE TRABAJO”

EVA YAQUELINE COLLIER CHAVEZ

JUAN CARLOS PONCE GOMEZ

Abstract:

The creation of breastfeeding rooms in private offices and government institutions must be fundamental and essential for each employer, since it is necessary to ensure the healthy and nourishing feeding of each Honduran child, since they are the future of Honduras. In implementing a plan of action to support women employed by private and public institutions, in the adoption and creation of adequate spaces for them to manage their six months of breastfeeding, they can extract their milk in their places of work and Store it, guaranteeing their arrival at home in optimal conditions.

Key Words: Breastfeeding rooms, breastmilk, breastfeeding.

DEDICATORIA

No existe mejor forma de comenzar todo día y toda acción, más que dándole gracias a Dios. El que nos ha permitido llegar hasta este punto y nos bendice con salud, fuerzas y recursos para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor. Esta gran meta que nos propusimos queremos dedicársela a nuestro hijo Lucas que viene en camino.

A nuestros padres, por apoyarnos en todo momento en nuestros proyectos de vida y metas. Por su amor, sus consejos, sus valores y sobre todo su motivación constante, lo cual nos ha permitido ser personas de bien y dedicadas a nuestra familia y trabajo.

Gracias a Clarisa, por ser un apoyo día a día para los dos en nuestro diario vivir. Es un ejemplo a seguir para ambos y la admiramos mucho.

Finalmente, a los maestros y especialmente aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino estudiantil, ya que nos ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

AGRADECIMIENTO

Primero que todo queremos agradecer a nuestro divino creador por darnos salud y sabiduría para llegar donde estamos en esta gran meta de nuestras vidas. Queremos dar gracias a la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), por habernos dado las facilidades de horarios y opciones de clases por nuestra situación que laboramos, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Nuestro agradecimiento a nuestros jefes por permitirnos continuar nuestros estudios de master, y siempre apoyarnos día a día. Por siempre estar pendiente de nuestras clases y otorgarnos los permisos necesarios para el cumplimiento de los deberes de la maestría.

Finalmente agradecer a nuestros padres por ser un pilar fundamental, siempre pendientes y apoyándonos en este proyecto de vida. Le doy gracias a Dios por brindarles salud para siempre tenerlos con nosotros.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.1 Introducción.....	6
1.2 Antecedentes	7
1.3 Definición del Problema.....	8
1.3.1 Enunciado del Problema	8
1.3.2 Formulación del Problema	9
1.3.3 Preguntas de Investigación.....	9
1.4 Objetivo del Proyecto.....	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos	10
1.5 Justificación.....	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Situación Actual	15
2.1.1 Análisis del Macro-entorno	15
2.1.2 Análisis del Micro-entorno.....	19
2.1.3 Análisis Interno	20
2.2 Teorías.....	24
2.2.1 Teorías de Sustento.....	24
2.2.2 Conceptualización	32
2.3 Metodologías Aplicadas.....	35
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	41

3.1 Congruencia Metodológica	41
3.1.1 Matriz Metodológica.....	41
3.1.2. Definición Operacional de las Variables.....	43
3.2 Enfoque Y Métodos	47
3.2.1 Enfoque de la Investigación	47
3.2.2 Métodos Aplicados en la Investigación	47
3.3 Diseño de la Investigación	48
3.3.1 Población.....	49
3.3.2. Muestra	51
3.3.3. Unidad de Análisis.....	52
3.3.4 Unidad de Respuesta.....	53
3.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos Aplicados.....	53
3.4.1. Técnicas	53
3.4.2 Instrumentos.....	53
3.4.3. Procedimientos	54
3.5 Fuentes de Información.....	56
3.5.1. Fuentes Primarias	56
3.5.2. Fuentes Secundarias.....	56
3.6 Limitantes del Estudio	56
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	57
4.1 Proceso Actual.....	57
4.2 Resultados y Análisis de la Encuesta	58
4.3 Resultados y Análisis de la Entrevista	73
4.5 Diagrama Ishikawa	75

4.6. Propuesta de Mejora.....	77
4.6.2 Introducción	78
4.6.3 Descripción de la propuesta	79
4.6.4 Presupuesto	94
4.6.5 Cronograma de Ejecución	96
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
5.1 Conclusiones.....	97
5.2 Recomendaciones	98
BIBLIOGRAFÍAS	100
ANEXOS	103
Anexo 1. Encuesta	103
Anexo 2. Entrevista	105
Anexo 3. Fotografías del Espacio donde estará la Sala de Lactancia	107
Anexo 4 Respuestas de las Entrevistas	108
Anexo 5. Constancia de Asesor Temático	114
Anexo 6. Constancia de Lectura de Tesis	115
Anexo 7. Visto Bueno Asesor Metodológico	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos de Infantes en Honduras	16
Tabla 2. Matriz Metodológica	41
Tabla 3. Operacionalización de las Variables	44
Tabla 4. Distribución Gráfica de Mujeres	50
Tabla 5. Resumen de Técnicas de Aplicación de Investigación	55
Tabla 6. Cronograma de Aplicación de Técnicas	57
Tabla 7. Empleadas de Fundeih con Hijos y sin Hijos	58
Tabla 8. Empleadas de Fundeih con Hijos	59
Tabla 9. Empleadas de Fundeih Planean Tener Hijos.....	60
Tabla 10. Empleadas de Fundeih que no Tienen Hijos y Planean Tenerlos.....	61
Tabla 11. La Importancia de la Leche Materna para las Empleadas de Fundeih	62
Tabla 12. Ha Dado oDaría Leche Materna según Empleadas de Fundeih	63
Tabla 13. Le Gustaría una Sala de Lactancia en Fundeih	64
Tabla 14. De quien es Responsabilidad una Sala de Lactancia	65
Tabla 15. Disposición de Empleadas de Fundeih a Colaborar con Sala de Lactancia	66
Tabla 16. Edad de las Empleadas de Fundeih	67
Tabla 17. Cruce de Variables 1	68
Tabla 18. Cruce de Variables 2	69
Tabla 19. Cruce de Variables 3	70
Tabla 20. Cruce de Variables 4	71
Tabla 21. Cruce de Variables 5	72
Tabla 22. Presupuesto de Activos para Sala de Lactancia	94
Tabla 23. Presupuesto Mensual Artículos para Sala de Lactancia	94
Tabla 24. Presupuesto de Materiales para Sala de Lactancia	95
Tabla 25. Presupuesto Global Sala de Lactancia	95
Tabla 26. Cronograma	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Motivos para Nunca Amamantar (Mujeres de 12-49 años con niños menores a 24 meses)	18
Figura 2. Pasos de la Planeación Estratégica	27
Figura 3. Esquema de Pasos a Seguir para la Elaboración de una Tesis	37
Figura 4. Modelo de Entorno Laboral Saludable de la OMS	39
Figura 5. Variable de Estudio	44
Figura 6. Diseño de la Investigación	49
Figura 7. Distribución de la Población Femenina según rango de Edad	51
Figura 8. Pasos de Procedimiento	55
Figura 9. Diagrama de Ishikawa	75
Figura 10. Modelo de Sala de Lactancia	85
Figura 11. Vista 3d Superior	86
Figura 12. Vista 3d Superior 2	87
Figura 13. Vista 3d Entrada a Sala de Lactancia	87
Figura 14. Vista 3d de Cubículos	88
Figura 15. Vista 3d Cubículo	88
Figura 16. Vista 3d Entrada de Cubículos	89
Figura 17. Pasos a seguir para la Lactancia Materna	91
Figura 18. Beneficios de Sala de Lactancia	92

ÍNDICE DE ECUACIÓN

Ecuación 1. Fórmula para Cálculo de la Muestra Infinita	51
---	----

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo narra y explica de manera clara, breve y precisa los antecedentes que fundamentan el estudio, al igual que se identifica y enuncia el problema. Asimismo, se plasma el objetivo general, objetivos específicos y las preguntas de investigación.

1.1 Introducción

Una investigación nunca está terminada, pero hay que terminarla y, para hacerlo, hay que autorizarse a terminarla con la ayuda del director de investigación, el consejero de estudios, pero nunca se va a tener el aspecto total, completo, definitivo” (Ardoino, 2005, p. 111).

La siguiente investigación se basó en la implementación de una sala de lactancia en una institución en específica, llamada Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras (FUNDEIH), con el fin de contribuir un poco a lo mucho que necesita Honduras y la única forma de lograrlo es con un granito de arena de todos los ciudadanos. Es importante contar con campaña de concientización, sobre la importancia de la leche materna para todos los recién nacidos, al igual que fortalecer los mandatos de las leyes que rigen a la institución como ser el Código del Trabajo de Honduras, el cual indica de ofrecer a las madres en gestión de lactancia espacios higiénicos y seguros, para que las mismas puedan extraer su leche y almacenarla. Todos debemos de buscar mejorar el futuro de Honduras y se puede contribuir con pocas cosas que a la larga se presentan grandes beneficios.

Estas medidas apoyarán a fortalecer la cultura organizacional de la fundación, así como también apoyarán con la nutrición de muchos infantes. El objetivo de realizar este tipo de iniciativas es con el fin de lograr eco en la sociedad y pueda ser imitado en todas las instituciones públicas y privadas del país.

1.2 Antecedentes

Día a día las organizaciones internacionales buscan ayudar a contribuir el apoyo a los gobiernos para la reducción de mortalidad en infantes y existen diversas formas de ayudar, por lo que la lucha de todas estas instituciones sigue y debe ser adoptada tanto por los gobiernos como una política pública, así como también por cada empresa/organización sin fines de lucro/ ONG'S etc.

La Fundación que se tomó como referencia para la aplicabilidad de la investigación, es la Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras (FUNDEIH).

La Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras (FUNDEIH), fue fundada en diciembre del 2005. Es una institución sin fines de lucro, que ejecuta diferentes proyectos sociales que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas más desfavorecidas de Honduras, ofreciendo las herramientas necesarias para tener acceso a mejor educación, salud, economía, empleos, fortaleciendo de los valores morales etc.

Misión

Lucha por el mejoramiento de los niveles de vida de los hondureños más pobres y con menor índice de desarrollo humano mediante la fórmula y ejecución de proyectos sociales y productivos; a fin de brindarles las herramientas necesarias para fortalecer su educación, salud, economía, cultura, respeto de su derecho y la participación activa e asuntos de interés local y de la nación.

Visión

Ser la Organización Nacional que contribuya y promueva el desarrollo del recurso humano de las comunidades más pobres de Honduras; logrando un cambio de actitud positivo hacia la adaptación y fortalecimiento de la capacidad competitiva del ser humano ante los desafíos que exige las tendencias sociales y económicas del mundo. (Fundeih, 2013)

1.3 Definición del Problema

1.3.1 Enunciado del Problema

Falta de un espacio adecuado en la Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras (Fundeih), para las madres en el periodo de lactancia, donde puedan extraer la leche y almacenarla, lo cual afecta la imagen de la fundación y se comete una falta al artículo 140 del Código del Trabajo de Honduras, en el cual hace mención del espacio físico. Así como también arriesgando a las madres a una posible enfermedad y privando a un pequeño de la obtención del líquido más importante para su crecimiento.

1.3.2 Formulación del Problema

Carencia de un espacios adecuado y equipado en Fundeih, para facilitar a las madres empleadas en gestión de lactancia, a la adecuada extracción de la leche para sus hijos en horarios laborables.

1.3.3 Preguntas de Investigación

En la presente investigación se plantaron las siguientes interrogantes sobre: la evaluación de una alternativa con la inclusión de espacios adecuados para madres en gestión de lactancias en sus lugares de trabajo.

Pregunta General

¿Cuál es la alternativa más factible para la creación de salas de lactancias en los lugares de trabajo, para garantizar un estímulo para las mujeres empleadas y apoyar con la nutrición de los bebes hondureños?

Preguntas Específicas

1. ¿Cuál es la razón por la carencia de una sala de lactancia en Fundeih?
2. ¿Cuáles son las herramientas necesarias para tener una sala de lactancia, equipada e higiénica?
3. ¿Cómo pueden contribuir las madres y la empresa a tener una sala de lactancia dentro de la institución?
4. ¿Cuáles son las ventajas de contar una sala de lactancia en el área de trabajo?

1.4 Objetivo del Proyecto

1.4.1 Objetivo General

Contribuir a facilitar la creación de un espacio adecuado y equipado en Fundeih, mediante un plan de acción integral para la implementación de una sala de lactancia, con el fin que las madres en gestión logren extraer la leche materna de forma higiénica y cómoda, garantizando el mejor método nutritivo para sus hijos.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las razones por las que la institución no cuentan con espacios adecuados para las madres en su gestión de lactancia.
2. Analizar cuáles son las gestiones necesarias para la creación de un espacio de sala de lactancia, así como su adecuación y cuáles son las herramientas que se requieren para equipar este espacio.
3. Definir los compromisos que se requieren por parte de las madres en este periodo y cuáles son las de la institución.
4. Proponer un plan de acción integral para Fundeih, en el cual se genere la implementación de una sala de lactancia.

1.5 Justificación

En el presente trabajo de investigación reconoce la carencia existente en el país por parte de las instituciones y empresas, de contar con espacios denominados salas de lactancia o lactarios, para las mujeres empleadas. Reconociendo que el alimento más nutritivo para un bebe de 0 a 6

meses es la leche materna, por lo que debe de ser un tema prioritario para todos, con el fin de fortalecer la nutrición de la población de Honduras.

El presente tema de investigación surgió ya que la maestrante Eva Collier labora en FUNDEIH. En la actualidad esta institución administra diversos proyectos, pero de forma específica ha venido manejando los de fondos de un proyecto de Primera Infancia. Este proyecto abarca diferentes aspectos, pero una de las actividades que se realizó dentro del mismo fue la creación, adaptación y adecuación de salas de lactancia en instituciones públicas. Dentro del desarrollo de estas actividades se pudo notar la carencia que existe en el país, por parte de las empresas y las instituciones públicas en el tema de los derechos que tienen los empleados, específicamente hablando sobre el embarazo.

Notando que Fundeih carecía al igual que muchos en Honduras, del espacio denominado sala de lactancia y considerando la importancia que tiene el mismo para las empleadas y para la institución, ya que se identifica que el mayor número de personas laborando en Fundeih son mujeres jóvenes, teniendo una posibilidad bastante alta de convertirse en madres y poder aprovechar de un espacio como este. Es por esta razón y muchas más que se decidió investigar sobre el tema y generar un plan de acción para su implementación dentro de la institución. Con la finalidad de contribuir dentro de la organización y apoyar a todos esos bebés.

Se conoce que el reto para Honduras es grande ya que actualmente, sólo el 29.7% de bebés menores de seis meses en Honduras son alimentados exclusivamente con leche materna. Guimarães (2010) Afirma: “Esta cifra, que ya es de por sí menor a la de otros países de la región

(31.4% de El Salvador o 49.6% de Guatemala), muestra una clara tendencia a la baja en los últimos años: desde 1996 se ha reducido en más de tres puntos, en detrimento del crecimiento y desarrollo de las niñas y niños hondureños” (p, 6).

Guimarães, (2010) Menciona en el informe del Análisis de Situación 2010 de Honduras, derecho a la salud y nutrición: Las niñas y niños que reciben la lactancia materna exclusiva en sus primeros 6 meses de vida son cada vez menos porque el país no protege de manera articulada la lactancia materna. El único alimento necesario para las niñas y niños menores de 6 meses es la leche materna. Lo ideal en la alimentación infantil después de los 6 meses de vida es que se continúe con la lactancia materna hasta los dos años, combinada con alimentos adecuados que complementen la lactancia para asegurar que se satisfacen los requerimientos nutricionales. Estos alimentos adecuados no son los mismos que consume el resto de la familia, son alimentos especiales para menores de 2 años, comúnmente preparados en forma de papillas o purés. En Honduras no existe producto nacional de alimentación complementaria no están disponibles y no hay una política nacional orientada a la definición o producción de un alimento de tales características que ayude a la nutrición de las niñas y niños.

Lake (2017) Afirma: Toda acción humanitaria para la infancia pone de relieve los esfuerzos del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y de nuestros aliados para afrontar estos desafíos de una manera que satisfaga las necesidades urgentes actuales y sienta las bases para el futuro. Cuyo objetivo promover la defensa de los derechos de los niños, suplir sus necesidades básicas y contribuir a su desarrollo. Así mismo describe los resultados que nuestros aliados lograron sobre el terreno en 2016... Las lecciones que hemos aprendido. El apoyo de los donantes, tan esencial para nuestra capacidad de respuesta. Y las estrategias para afrontar los desafíos que tenemos por delante., (p. 2)

Aparte de la importancia nutritiva que tiene la leche materna en los pequeños de 0-6 meses, es importante que la madre haga este proceso natural ya que de no hacerlo puede tener condiciones que perjudiquen su salud. La enfermedad más común o la más conocida es la mastitis, esta se presenta cuando las glándulas mamarias se inflaman, pueden tener síntomas como gripe, fiebre, endurecimiento del pecho, entre otras. Si esto no es tratado a tiempo puede generar otro tipo de complicaciones como cáncer de mama u otro tumor en el pecho. Por lo que se recomienda dar lo más que se pueda de amamantar al recién nacido o estar extrayendo la leche acumulada, con el fin de evitar estos incidentes.

En Honduras se observa que una diversa cantidad de instituciones privadas y públicas no cuentan con espacios adecuados para las madres en el periodo de lactancia, donde están puedan extraer y almacenar la leche para sus bebés. Por lo que se debe contribuir a mejorar los porcentajes con el fin de luchar por el futuro de Honduras que son los jóvenes, estos podrán tener una mejor calidad de vida desde que nacen, si se les da los cuidados necesarios. Los beneficios que se obtendrán al tener una sala de lactancia:

- ❖ Mejoras en la economía familiar
- ❖ Reducción en enfermedades infecciosas en los bebés
- ❖ Reducción en la desnutrición infantil
- ❖ Mejor desempeño laboral:
- ❖ Menos ausentismo: (Portinaria, 2016)“En el I Estudio sobre Conciliación y Lactancia elaborado por Suavinex, con una muestra de 1557 madres residentes en España, se ha analizado cómo afecta la jornada laboral a la crianza y las conclusiones son preocupantes: el trabajo hace peligrar seriamente la lactancia materna. El 46% de las encuestadas reconoce haber dejado de dar el pecho antes de que su bebé tuviera

seis meses y un 62% abandona la lactancia por motivos laborales. El 43% de las madres trabajadoras solicitó una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de categoría y sueldo. Pero algunas familias no pueden asumir esta bajada de ingresos así que, si tienen que elegir entre llegar a final de mes y amamantar, la decisión es tan triste como obvia”.

- ❖ Vínculo madre e hijo
- ❖ Mejor método nutritivo:

En este mundo de crisis en cascada, la respuesta no sólo debe satisfacer las necesidades inmediatas; también debe abordar los desafíos del desarrollo a largo plazo, reconociendo que la forma en que se responde a las situaciones de emergencia establece las bases para el crecimiento y la estabilidad en el futuro, y la forma en que se invierte en el desarrollo ayuda a fortalecer la resiliencia ante futuras emergencias.

Ciertamente, para los niños que viven estas emergencias existe muy poca o ninguna distinción. Porque cuando proporcionamos nutrición en momentos de crisis, no sólo estamos salvando hoy la vida de un niño: estamos apoyando su capacidad para aprender más y, cuando sea adulto, para ganar más y apoyar mejor el desarrollo saludable de sus propios hijos del mismo modo, cuando ofrecemos servicios de educación y protección en emergencias, no sólo estamos fomentando el sentimiento de seguridad y normalidad de un niño. También estamos dotando a los niños de las herramientas necesarias para reconstruir sus vidas y comunidades (Guimarães, 2010).

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico plantea un sistema coordinado y coherente de los conceptos que permitirá abordar las referencias bibliográficas requeridas para la investigación, dentro del cual se encontró apoyo sobre el tema de la lactancia materna en las empresas públicas y privadas. Es fundamental que el proceso investigativo se sustente teóricamente con conceptos relevantes y válidos para el estudio, que permitan abordar adecuadamente la investigación, tanto para el investigador como para el lector, guiándolos a una mejor comprensión del tema y solución a los objetivos establecidos. Por lo tanto, este capítulo va a considerar una serie de argumentos que faciliten el desarrollo del tema en estudio y favorezcan el diseño de la propuesta según los objetivos determinados.

2.1 Situación Actual

2.1.1 Análisis del Macro-entorno

Para que una empresa realice un análisis del macro entorno, debe tener presente la visión, misión, esto permite evaluar tendencias del mismo. Conocer índices económicos, financieros, evaluar los recursos tecnológicos, aspectos culturales, políticos, demografía entre otros.

Todo lo que la empresa no puede controlar va enfocado en el macro entorno y se resumen los elementos que lo forman:

Entorno demográfico: Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el Distrito Central es el municipio más poblado de Honduras, según el último censo de la institución, se cuenta con

casi 1.2 millones de habitantes, la metrópoli concentra alrededor del 14 por ciento de la población del país, estimada por la entidad en 8.5 millones para 2015. Se indica la tabla de datos de infantes de Honduras (Cruz, 2017).

Según el Estado Mundial de la Infancia UNICEF 2009, en Honduras solamente 1 de cada 5 recién nacidos es alimentado con leche materna durante su primera hora de vida, mientras que el 70% de los niños y niñas entre 0 y 6 meses no recibe lactancia materna exclusiva. El mismo documento reconoce que el 53% de los niños de 4 y 5 meses e alimentado con biberón y que la tercera parte de los lactantes, entre 6 y 9 meses de edad, no son alimentados adecuadamente, combinando leche materna y alimentos semisólidos (Lake, 2017).

Tabla 1. Datos de Infantes en Honduras

INDICADOR	DATO	FUENTE	AÑO
Población total de Honduras	8.04	SISNAM/EPHPM/INE	Mayo,2010
Personas menores de 18 años	3.44		
Niñas y niños entre 0 y 14 años	2.8		
EDUCACIÓN			
Repitencia en el nivel primario	7.7%	EPHPM/ INE	Mayo,2010
Días de clases por año a nivel primario	171 días	Secretaria de Educación	210
Tasa de Cobertura de niños entre 5 y 6 años	44.50%	EPHPM/ INE	Mayo,2010
Tasa de Cobertura de niños entre 7 y 12 años	89.60%		
Tasa de Cobertura de niños entre 13 y 15 años	39.50%		
Niñas y niños menores de 18 años con necesidades especiales que no ingresan a la escuela	44%	EPHPM/ INE	Mayo,2010
Niñas y niños entre 5 y 17 años que:		SISNAM-Honduras/INE	Mayo,2010
Solo estudian	1,938,742 (73.6%)		
Estudian y trabajan	156,667 (5.9%)		
No estudian ni trabajan	318,067 (12.1%)		

NIÑEZ QUE TRABAJA			
Niñas y Niños entre 5-17 años que trabajan	377,158 (14.3%)	SISNAM- Honduras/INE	Mayo,2010
NUTRICIÓN			
Niñas y niños menores de 6 meses que usan biberón	47.90%	ENDESA	2005-06
Desnutrición aguda en los niños y niñas de 1 a 5 años	52.00%		
VIOLENCIA HACIA LA NIÑEZ			
Denuncias de personas menores de 18 años en situación de riesgo social	4,336	Ministerio Publico	2009
Homicidios de personas entre 0 y 4 años de edad	14	Observatorio de la Violencia	Junio, 2010
Homicidios de personas entre 5 y 9 años de edad	4		
Homicidios de personas entre 10 y 14 años de edad	21		
SITUACION DE ORFANDAD (Número de niñas y niños)			
De ambos progenitores	6,254	SISNAM- Honduras/INE	Junio, 2010

Fuente: (Unicef, 2010 p.1).

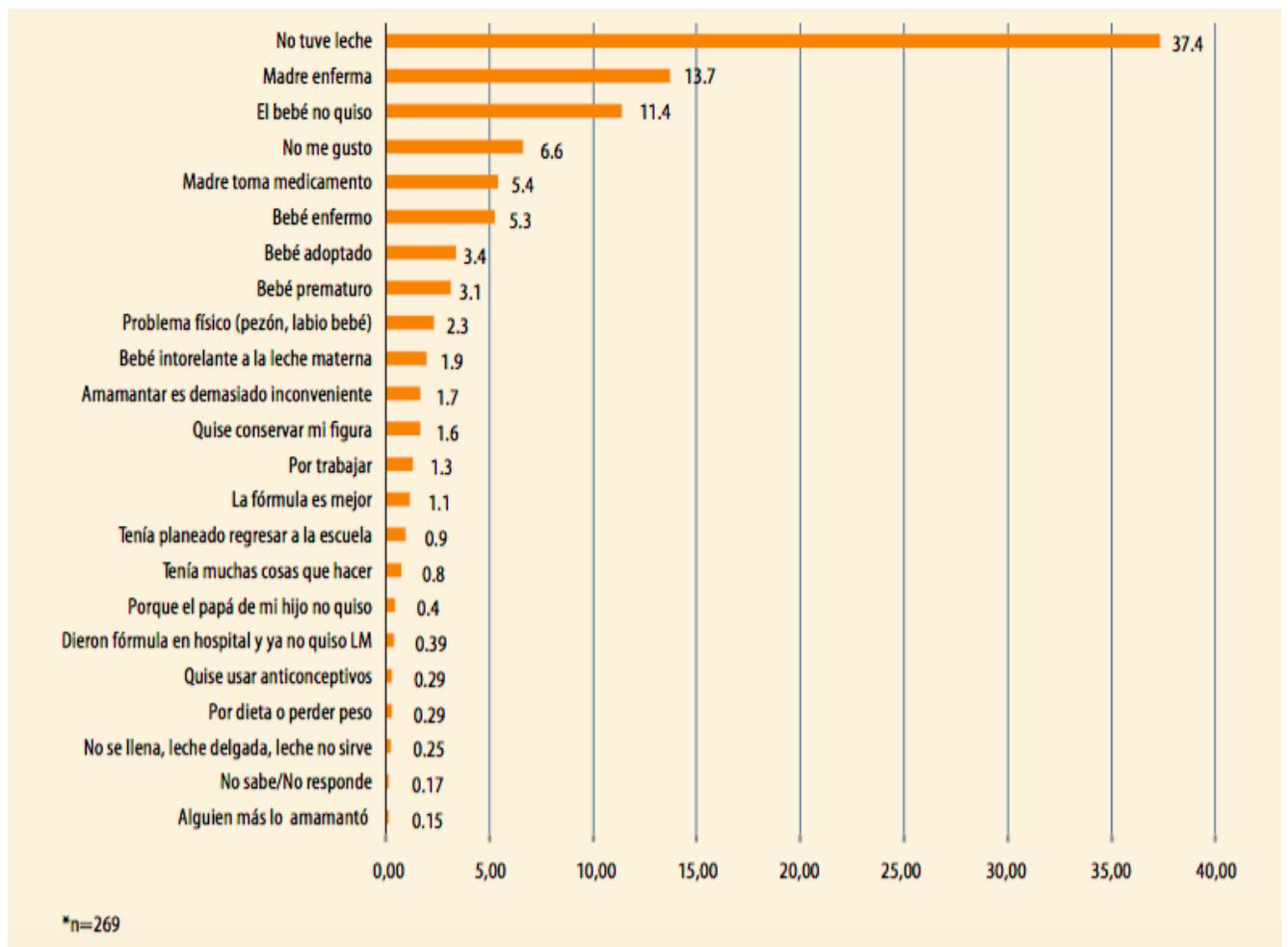


Figura 1. Motivos para nunca amamantar (Mujeres de 12-49 años con niños menores a 24 meses)

Fuente: (Ensanut, 2012)

Entorno económico: Considera el nivel de distribución de la renda, el tipo de interés el tipo de cambio y el tipo de inflación como también la etapa del ciclo económico de la economía del país.

Entorno sociocultural: Considera la incorporación progresiva de la mujer al trabajo y la difusión de patrones culturales.

Entorno medioambiental: Considera la sensibilización medioambiental de la población, fenómenos naturales entre otros.

Entorno tecnológico: Considera los nuevos productos y procesos, la obsolescencia de los productos y los cambios en el mix de marketing originados en internet. Por ejemplo, como pueden las instituciones o empresas capacitar virtualmente a las madres a la correcta extracción de la leche.

Entorno político y legal: Considera los tres poderes del estado y las leyes por las cuales se rige el país.

2.1.2 Análisis del micro-entorno

En cuanto al análisis del micro entorno se debe tomar en consideración otros elementos muy importantes que son los siguientes:

Mercado: Importante conocer el mercado actual y el mercado potencial.

Bonta & Farber (1994) Afirman: “El mercado es donde confluyen la oferta y la demanda en un sentido menos amplio, el mercado es el conjunto de todos los compradores reales y potenciales de un producto” (p. 3).

Proveedores: Es oportuno realizar las compras de los productos y equipos bajo los estándares de las instituciones o empresas.

Kotler & Armstrong (2012) Afirman “Los proveedores constituyen un vínculo importante del sistema general de la red de entrega de valor de la empresa hacia el cliente. Brindan los recursos que la compañía necesita para producir sus bienes y servicios” (p.95).

Distribuidores: Enlaces que apoyen la creación y equipamiento de los espacios.

Kotler & Armstrong (2012) Afirman: “Los distribuidores son empresas del canal de distribución que ayudan a la compañía a localizar clientes o a venderles; incluye a mayoristas y a minoristas, quienes compran y distribuyen mercancía” (p.68).

El propósito de esta adaptación de espacios adecuados para madres en gestión de lactancia es para aportar a la sociedad, así como también motivar la cultura organizacional dentro de las instituciones públicas como privadas. Con esta metodología los resultados del funcionamiento y desempeño de las mujeres empleadas serán aún mejor, ya que se sentirán valoradas y tomadas en cuenta.

La realización de un análisis tanto macro y micro ayudan a la empresa a generar estrategias de negocios que sean efectivas para mejorar la logística interna de la empresa, y a su vez proyectar una buena imagen.

2.1.3 Análisis Interno

Según Recursos Humanos de Fundeih, existe un 90% de empleados que son mujeres. La nueva dirección ejecutiva se encuentra desde el 2014 hasta la actualidad presentando en este periodo 7 casos de mujeres embarazadas en diferentes épocas. Hasta la fecha no se había considerado un espacio adecuado y equipado donde las mujeres luego de su periodo de post-parto puedan extraer su leche materna, almacenarlas y luego llevarla a sus bebés, para garantizar el mejor método nutritivo para los pequeños.

La fundación ofrece a sus empleadas lo que manda la ley según el artículo 135 del Código del Trabajo de Honduras, sus 42 días pre-parto y sus 42 días post-parto al igual que sus 6 meses de lactancia que comprenden de una hora al día que deben tomar las empleadas para poder alimentar a su bebe. Se identificó que la empresa carece como muchas en Honduras de este espacio, pero se le dio la importancia y valorización necesaria para su inclusión, con el fin de beneficiar a sus empleadas y fortalecer su cultura organizacional.

López & Rodríguez, (2012) Afirma: Según el Código del Trabajo de Honduras (1959), actualmente en Honduras la mayoría de la población son mujeres por lo que la reproducción se da constantemente y para tener un poco claro el tema, existen leyes que protegen a las mujeres embarazadas. En el Artículo 144 indica: “Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia”. Hoy en día en el país es poca la costumbre y educación implementada por parte del patrono en cuanto a tener un espacio físico destinado para ser sala de lactancia.

Muy pocas empresas medianas y grandes cumplen con lo mandado en el artículo 140 del Código del Trabajo de Honduras, el cual menciona que: “Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a que en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño”. Este periodo de gestión de lactancia tiene una duración de 6 meses, la cual es considerada la etapa más importante en el desarrollo de un bebe, por lo que es de suma importancia el consumo de la leche materna, la cual solo genera beneficios para los pequeños y para la madre. (Código del Trabajo , 1959)

Al igual que en el artículo 142 del Código del Trabajo de Honduras, indica que: “Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadores queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y

para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo. (Código del Trabajo , 1959)

Existe que muchas empresas respetan la hora de lactancia que establece el Código del Trabajo de Honduras, pero no cuentan con un espacio adicional para que las madres puedan extraer la leche y almacenarlas. Ya que para la necesidad de extracción de leche por parte de una madre no existe horario y aunque utilice su hora otorgada, esta puede ser insuficiente, es por esta razón la importancia de contar con los espacios adecuados para que ellas puedan tomar unos minutos, extraer la leche y almacenarla para luego llevarla a casa y alimentar a sus pequeños.

Contando con estos espacios se genera mayor crecimiento para los pequeños y madres sanas, ya que surgen algunas incidencias si las madres no extraen la leche a tiempo, lo cual genera en pérdida para la empresa. Es por esta razón que estos espacios lo único que buscan es contribuir a todos los involucrados y seguir luchando por el futuro de Honduras.

Hasta el 10% de las mujeres desarrollan por lo menos un episodio de mastitis durante el periodo de lactancia. En la mayoría de los casos, la mastitis ocurre en los tres primeros meses de lactancia, incluso, nada impide que esta inflamación de la mama pueda ocurrir en fases tardías. El principal factor de riesgo para la mastitis puerperal es la estasis láctea, o sea, la permanencia de leche retenida en uno de los conductos mamarios por prolongado tiempo. La estasis de la leche puede ocurrir por alguna obstrucción de uno de los conductos de la mama o por un incompleto vaciamiento de los senos por el bebé durante el amamantamiento (Pinheiro, 2017).

Son muchos los beneficios que tienen las empresas en la implementación de salas de lactancia en sus áreas de trabajo. Como por ejemplo mejora sustancialmente la salud de la madre y su hijo(a), reduciendo hasta un 35% la ocurrencia de enfermedades en el primer año. Reduce el ausentismo, lo que se traduce en un 30-70% de menos faltas. Disminuye la rotación o pérdida de personal calificado a causa del nacimiento del bebe, lo que constituye un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal, además del tiempo necesario para su rendimiento óptimo. Reduce el costo de atención a la salud. Y reduce el número de permisos para asistir a consulta médica para la trabajadora o para su hija o hijo, así como las licencias para cuidarlas o cuidarlo por enfermedad.

Moon, (2010) Menciona el secretario de La Organización Mundial de la Salud (2017) que, según un nuevo informe publicado por la OMS, UNICEF y la Red Internacional de Acción en materia de alimentación de lactantes, solo 135 de los 194 países analizados en el informe tienen algún tipo de medida legal relacionada con el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna. El Código, publicado en 1981, pide a los países que protejan la lactancia materna poniendo fin a la comercialización inadecuada de los sucedáneos de leche materna, los biberones y las TETINAS ahora con plena seguridad que la lactancia materna reduce la mortalidad infantil y tiene beneficios sanitarios que llegan hasta la edad adulta.

Para que las madres puedan practicar el amamantamiento exclusivo durante los seis primeros meses, la OMS y el UNICEF recomiendan:

- * Iniciar el amamantamiento durante la primera hora de vida;
- * Practicar el amamantamiento exclusivo, es decir, proporcionar al lactante únicamente leche

materna, sin otros alimentos o bebidas, ni siquiera agua;

- * Dar el pecho cuando el niño lo reclame, ya sea de día o de noche;
- * No utilizar biberones, tetinas o chupetes.

Se cuentan con una gran deficiencia en el área de cultura organizacional, por parte de las empresas hondureñas y por esta razón no se buscan las maneras de tener a los empleados contentos al igual que a los clientes. Y las mismas muchas veces también no cuentan con planes estratégicos definidos para la empresa como un todo y para cada departamento, volviendo la situación de apoyo a los de adentro más difícil. Alles (2007) Afirma: “El desarrollo organizacional se relaciona con la evolución deseada del comportamiento organizacional en alguna dirección determinada: pasar de la situación actual a otra, que permitirá alcanzar mejor la estrategia u objetivos de la organización” (p, 62).

2.2 Teorías

Se presenta el planteamiento de las teorías que sustentan la presente investigación, son aquellas que ayudaron y guiaron la ejecución del mismo, dándole validez y fortalecimiento al documento para ayudar de mejor manera a la empresa.

2.2.1 Teorías de Sustento

Investigación social

La investigación social es una forma de conocimiento que se caracteriza por la construcción de evidencia empírica elaborada a partir de la teoría aplicando reglas de procedimiento explícitas. De esta definición podemos inferir que en toda investigación están presentes tres elementos que se

articulan entre sí: marco teórico, objetivos y metodología. Estas etapas se influyen mutuamente, y en la práctica de investigación se piensan en conjunto.

Los miembros de una organización vienen de un orden social natural (sociedad) y se involucran a un ente social creado (empresa) y la consecuencia es una mezcla de conductas impactadas bidireccionalmente entre lo espontáneo -orden social- y lo creado –organización- García (2007) afirma: “Cómo aprenden la cultura los empleados pues ellos para comprender los fundamentos de la cultura desde el individuo, es necesario que puedan conocer cómo se arraiga la cultura en los empleados de las organizaciones” (p,22). A continuación, se describen algunos aspectos:

* **Historias:** Relatos que circulan en las organizaciones y suelen contener una narración de acontecimientos acerca de los fundadores de la organización. Estas historias anclan el presente en el pasado y proporcionan explicaciones y legitimidad a las prácticas actuales.

* **Rituales:** son secuencias repetitivas de actividades que expresan y refuerzan los valores clave de la organización, indican que metas tienen mayor importancia, que gente es importante y quien no lo es.

* **Símbolos materiales:** Estos símbolos materiales comunican a los empleados quien es importante, el grado de igualitarismo deseado por la gerencia de alto nivel y la clase de comportamiento que es apropiado.

* **Lenguaje:** Muchas organizaciones y unidades dentro de las mismas, usan el lenguaje como una forma de identificar a los miembros de una cultura o subcultura. Al aprender este lenguaje los

miembros evidencian su aceptación de la cultura, y al hacerlo ayudan a preservarla.

Con el fin de obtener un análisis de la situación de las instituciones o empresas se deben analizar diversos factores internos de la empresa con el fin de lograr los éxitos planteados en cada acción a implementar dentro de la misma. Estos factores son los siguientes:

Plan Estratégico

Sainz De Vicuña (2012) Menciona al hablar del plan estratégico de la organización, nos estamos refiriendo al plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas que ha adaptado hoy en referencia a lo que hará en los tres próximos años (horizonte más habitual del plan estratégico), para lograr una organización más competitiva que le permita satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de intereses (*stakeholders*).

Dentro de la planeación estratégica existen diversas ventajas como lo manifiesta Fisher (2004), algunas de ellas son:

- Se estimula el pensamiento sistemático de la gerencia de marketing.
- Ayuda a una mejor coordinación de todas las actividades de la empresa.
- Orienta a la organización sobre los objetivos, políticas y estrategias que se deberán llevar a cabo.
- Evita que existan desarrollos sorpresivos dentro de las actividades de toda la empresa.
- Contribuye a que haya mayor participación de los ejecutivos, al interrelacionar sus responsabilidades conforme cambien los proyectos de la empresa y el escenario en que se desenvuelve.

Así mismo, el plan estratégico abre un panorama amplio sobre el entorno. A su vez hace conciencia que la gerencia debe realizar un análisis de su situación actual de la empresa y así conocer oportunidades y amenazas y establecer metas aplicando correctamente los recursos que posee para el desarrollo de la misma.

Pasos de la planeación estratégica se presentan en la figura siguiente:



Figura 2. Pasos de la Planeación Estratégica

Fuente: (Stanton & Etzel & Walker 2007, p. 596)

Liderazgo Organizacional

Es importante que como seres humanos aprendamos a vivir bajo el mandato de liderazgo y para que se efectiva dicho concepto en la organización. Senge, (2016) Afirma: “La creación de este concepto es de vital fuerza en el ámbito laboral ya que a través de este los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial” (p, 22).

Visión Ejecutiva Eficiente

Mintzberg, (2009) Define que la visión sirve como inspiración y también proporciona un sentido de lo que necesita hacerse: una idea orientadora. La visión suele tender más a ser una especie de imagen que un plan completamente articulado (en palabras y en cifras). Esto le permite flexibilidad. Como lo muestra el ejemplo de Konosuke Matsushita, fundador de Matsushita Electric (Panasonic), construyó su exitosa compañía a partir de una clara definición de la visión, la cual orientó a todos los integrantes de la corporación en el desarrollo de sus tareas y lo sigue haciendo hasta la actualidad.

Administración Eficiente de los Recursos

Gitman & Zutter, (2012) Menciona las finanzas se definen como el arte y la ciencia de administrar el dinero. En el contexto de una empresa, las finanzas implican el mismo tipo de decisiones: como incrementar el dinero de los inversionistas, como invertir el dinero para obtener una utilidad, y de qué modo conviene reinvertir las ganancias de la empresa o distribuirlas entre los inversionistas por lo que el presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un período con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlas, de igual forma, este autor indica que es una estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado.

Burbano (2005) Menciona que el presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un período con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlas, de igual forma, este autor indica que es una estimación

programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado.

Salas de Lactancia Exitosas en Empresas

Se presentan casos de empresas que han decidido implementar los espacios de “salas de lactancias” dentro de sus organizaciones, con el fin de brindar a las madres en gestión un espacio adecuado para extraer y almacenar la leche, para posteriormente alimentar a sus bebés. Se ofrece 5 casos de empresas que cuentan con estos espacios tan importantes (Expok, 2016).

Caso 1 Starbucks

Una de las razones por las que la lactancia representa un tema complejo en el ámbito social y laboral es la falta de información. Desde marzo de este año, en cualquiera de las 800 sucursales de la marca en Reino Unido, las mujeres pueden lactar a sus hijos libremente sin tener que retirarse del lugar y sin sentirse avergonzadas.

“Entendemos que los padres que salen fuera de casa con sus hijos pequeños, muchas veces por primera vez, agradecerán este apoyo. Con nuestra colaboración con NCT esperamos que los padres visiten nuestros locales y nos permitan saber qué podemos hacer por mejorar su experiencia en ellos”, afirma el vicepresidente de Operaciones de Starbucks en Europa, Rhys Iley.

Caso 2 Nestlé

De acuerdo con una investigación publicada por la revista online Maternal & Child Nutrition, citada por **BBCMundo**, todavía hay madres que evitan amamantar en público “por temor a ser vistas como bichos raros”.

Como parte de sus esfuerzos de responsabilidad social, Nestlé presentó en 2014 un curso en línea titulado “La lactancia materna: el inicio de una vida llena de felicidad” para promover una lactancia placentera durante los primeros 6 meses de vida del bebé. El curso brindó información útil a las mamás con el fin de ayudarles a resolver los problemas más comunes durante la lactancia.

Además, a través de su portal Nestlé® Comienzo Sano, Vida Sana, la empresa comparte artículos, consejos y soluciones para cualquier etapa del bebé.

Enmarcado en su filosofía de nutrición, salud y bienestar, Nestlé se apega al Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna de la Organización Mundial de la Salud y a la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. Parte de esta estrategia de comunicación transparente es el canal de comunicación: 0800 Nestle-1 (6378531), a través del cual se reciben alertas ante cualquier recomendación o reclamo que sobre esta materia deban canalizar. (Nestle Venezuela, 2013)

Nuestro esfuerzo por ofrecer la mejor nutrición para los bebés también pasa por crear espacios de lactancia acogedores para nuestros empleados. Nuestra Política de protección de la maternidad global garantiza la baja por maternidad, paternidad o adopción y es uno de los programas más progresistas del sector. Incluye medidas como el apoyo a la lactancia en el trabajo, al contar con más de 200 salas de lactancia a disposición de las madres en todo el mundo. (Empresa Nestle España, 2016)

Caso 3 Philips

En 2013, la compañía dio a conocer su sala de lactancia y compartió el proyecto “Empresas amigas de la lactancia materna”, que consistía en impulsar la implantación de estas salas.

Según el estudio Hábitos de Lactancia Materna, llevado a cabo por el grupo de trabajo español dentro de la Iniciativa Global para la Lactancia Materna, con la colaboración de Philips, la vuelta al trabajo de las madres y la falta de condiciones óptimas suficientes para la extracción de la leche materna son el obstáculo principal para la continuación de la lactancia durante el tiempo recomendado. No obstante, en línea con esta conclusión y según datos de este estudio, el 68% de las madres afirma que alguna vez se ha extraído la leche materna para dársela a su hijo por biberón, y el principal motivo para ello ha sido el poder continuar con su actividad profesional. (Philips, 2016)

Caso 4 CMR

No solo es importante que las compañías brinden apoyo con lugares para extraer la leche o alimentar a tu bebé, también es esencial que dentro de sus programas ayuden a encontrar un equilibrio entre las actividades laborales y las tareas que demanda el ser madre para no descuidar ninguna de las dos.

Por su parte, CMR inauguró una Sala Responsable y como parte de su programa de Bienestar. Este espacio se creó para contribuir al sano desarrollo de los niños dentro de un espacio privado.

Caso 5 Procter & Gamble

P&G desarrolló un programa pensado en las madres trabajadoras, con el objetivo de garantizar un balance en su desarrollo profesional sin afectar las labores de casa. El programa “Arreglos de Trabajo Flexible” comparte distintas opciones a sus empleadas que van desde trabajar en casa hasta modificar su horario.

2.2.2 Conceptualización

Plan estratégico

Stanton, Etzel & Walker (2007) Afirman: “La planeación estratégica, los gerentes hacen corresponder los recursos de la organización con sus oportunidades de marketing en el largo plazo. Una perspectiva a largo plazo no significa que los planes se conciban o ejecuten con lentitud” (p, 597).

“Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas” (Gómez & Acosta, 2003).

Visión estratégica

Las opiniones y conclusiones de la alta administración sobre el rumbo de la compañía en el largo plazo y sobre la mezcla de productos/mercados/clientes/tecnología que parezca óptima para el futuro. Thompson & Petera (2012): Define las aspiraciones de los directivos para la

empresa mediante una panorámica del lugar a donde vamos y razones convenientes por las cuales es sensato para el negocio” (p. 23).

Cultura

Un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas” (Schein, 1992, p.12).

Talento Humano

(Chiavenato, 2009), Menciona es necesario el conjunto de políticas y prácticas para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Calostro

Es un compuesto complejo y de pequeño volumen, tiene alta densidad y está presente en el último trimestre de la gestación. Un contenido elevado de proteínas, minerales, inmunoglobulinas, lactoferrina y leucocitos. Tiene un bajo contenido en grasa y lactosa, por lo que se adapta a las necesidades calóricas del bebe en su primera semana de vida (Cordero, 2005).

Leche Materna

Cordero (2005) Afirma: “Es el alimento que recibe el neonato o el lactante y que procede de su madre” (p.3).

Marin, Jaramillo, Gómez & Gómez (2008) Afirman: “Es el alimento natural e ideal para la alimentación del niño, en forma exclusiva durante los primeros seis meses de vida y junto con la alimentación complementaria a partir de los seis meses.” (p.61)

(Mass, 2004), Menciona que la lactancia materna como un recurso óptimo de la nutrición infantil, ya que protege la salud materna e infantil, además de que previene un gran número de enfermedades en los niños y niñas.

Según Osorno, (1998) describe en el documento Consejería en Lactancia Materna, apoyado por Unicef en conjunto con la OMS, organismos que han apoyado diferentes estudios en apoyo a la leche materna, indica que:

1. Lactancia materna exclusiva: él bebe recibe solamente leche de su madre ya sea de forma directa del pecho o extraída.
2. Lactancia materna predominante: él bebe recibe leche materna combinado con agua o bebidas a base de agua, esto en pequeñas cantidades.
3. Alimentación con biberón: él bebe toma leche preparada y también de la madre, pero se toma desde un biberón/pepe.
4. Alimentación artificial: él bebe se alimenta de alimentos artificiales y no recibe leche materna.

5. Lactancia materna parcial: él bebe se alimenta algunas veces de alimentos artificiales y algunas veces de leche materna.
6. Alimentación complementaria adecuada y oportuna: él bebe se alimenta de leche materna y alimentos apropiados después de los seis meses.

Alimentación Complementaria

Who.int, (2015) Afirma: “La alimentación complementaria es el proceso que comienza cuando la leche materna por si sola ya no es suficiente para satisfacer las necesidades nutricionales del lactante, y por tanto se necesitan otros alimentos y líquidos, además de la leche materna”

2.3 Metodologías Aplicadas

Capital humano

Malvido, (2010) Menciona que un factor clave para brindar un servicio de excelencia en la atención al cliente los profesionales laborando en una empresa deben tener ciertas habilidades que son las siguientes:

Formación: Los conocimientos del agente, además de aquellos relacionados con el negocio o el mercado, deben versar sobre los diferentes canales, cómo comunicarse a través de ellos y cómo aprovecharlos para interactuar con sus clientes y prestar el mejor servicio posible. En caso de que no los posea, la compañía debe estar preparada para darle la formación oportuna; no puede quedarse en la mera entrega de herramientas. Además, y dado el rápido avance de las tecnologías, estos profesionales necesitan actualizarse casi constantemente y conocer las tendencias que pueden afectar a su sector o sus consumidores.

Versatilidad y confianza: Un profesional que no se adapta a los desarrollos, que no es capaz de adecuarse a las necesidades de su cliente y ofrecer las respuestas y la tranquilidad que este busca, nunca podrá ser parte de una experiencia positiva. El agente debe ser versátil y saber comunicarse a través de los diferentes canales a su disposición, sabiendo sacar lo mejor de cada uno y dar la confianza que el interlocutor necesita. Si lo consigue, será capaz de transmitir confianza a su cliente, haciéndole sentir seguro y cómodo en el trato. Es responsabilidad de los departamentos de recursos humanos conocer bien a la plantilla para ofrecer las tareas oportunas a cada uno de quienes la integran, con el objetivo de realizar correctamente el reparto de labores en función de las habilidades personales.

Responsabilidad y eficiencia: El valor añadido de un profesional de la atención al cliente reside en su capacidad de comunicarse, de sentir empatía y de saber cómo resolver incidencias o aportar información u ofrecer un servicio: tiene que tener una mezcla de eficiencia y responsabilidad. La capacidad resolutiva y las habilidades sociales deben estar presentes entre las cualidades de aquellos profesionales que se integran en una estrategia omnicanal.

La compañía que se quiera sumar con éxito a esta tendencia, tendrá que tener en cuenta que tanto la selección como la preparación, motivación y formación de los trabajadores debe estar centrada en conseguir los perfiles mencionados.

Redacción Científica

Icart & Pulpon & Garrido & Delgado, (2012) Afirman: La redacción consiste en expresar por escrito los pensamientos o conocimientos razonados y ordenados con anterioridad. El estilo es parte de la gramática, que da reglas para el uso correcto del lenguaje.

La redacción es un trabajo científico, especialmente si se trata de una tesis doctoral, es una tarea extremadamente compleja, En este caso, la aceptación o rechazo –muchas veces- depende no solo del contenido sino de si el material esta presentado o ha sido comunicado de forma correcta por escrito (Rivera, 2011).

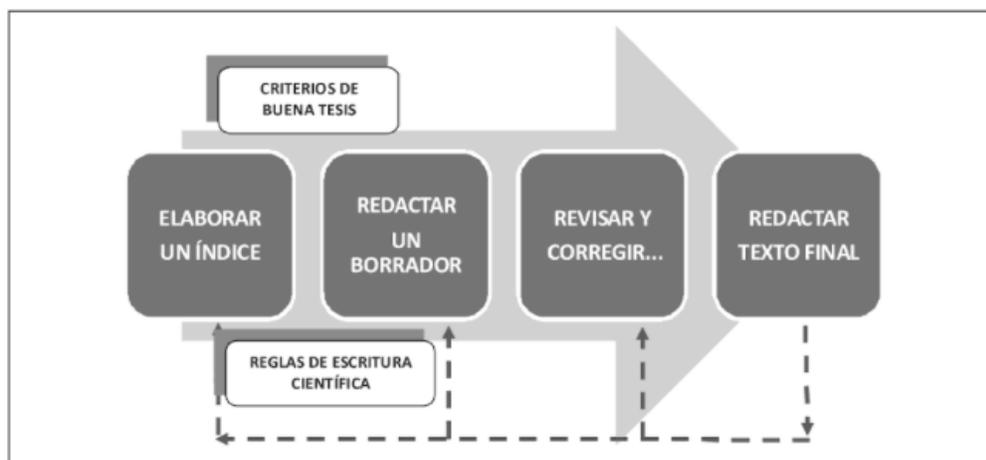


Figura 3. Esquema de Pasos a seguir para la Elaboración de una Tesis

Fuente (Rivera, 2011)

Clima Laboral

Bordas Martínez, (2016) Afirma: El contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los

integrantes de la organización y, por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.

La Organización Mundial de la Salud propone realizar diversas actividades en el aspecto del ambiente, de la salud, de la comunidad y el entorno psicosocial. Esto con el fin de promover el liderazgo, la ética y los valores, realizando un involucramiento de todos los que componen la organización.



Figura 4. Modelo de Entorno Laboral Saludable de la OMS

Fuente (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 4)

Estrategias de Búsqueda de Información

De acuerdo al Centro de Recursos para el Aprendizaje y la investigación (CRAI) existen algunas consideraciones que deben realizarse antes y durante una búsqueda para facilitar la obtención de información verdaderamente útil a la investigación.

CRAI (2016), Menciona que antes de iniciar una investigación debe planificarse la estrategia de búsqueda. Así se tiene mayor claridad sobre el tema y la búsqueda se vuelve más efectiva y rápida. A la vez, recomiendan un proceso de búsqueda, que consta de los pasos:

- **Definir la necesidad de información:** esta definición debe cubrir las interrogantes de ¿qué tipo de información estoy buscando?, ¿es esta información específica de un libro, un diccionario o una enciclopedia?, ¿es la información de un tema en específico? Y ¿se requiere mayor reflexión sobre la información?
- **Seleccionar los términos de búsqueda:** se identifican las palabras clave de la investigación. Estas palabras claves deben describir el tema de investigación de manera sencilla y clara. Por lo general se trata de sinónimos, términos relacionados o parecidos al tema general.
- **Definir qué fuentes utilizar:** esto puede variar entre fuentes primarias y secundarias o una combinación de ambas. Algunas fuentes son libros de contenido, revistas científicas, artículos en línea, documentales televisivos, entre otros.
- **Analizar y revisar la búsqueda:** debe descomponerse cada uno de los datos encontrados y relacionarlos con otras variables y sinónimos. También es recomendable comparar resultados entre una fuente y otra.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se llevó a cabo la aplicación de las metodologías para la investigación. Se describe el proyecto, el por qué y cómo fue llevado a cabo justificando su aplicación de manera breve y clara.

3.1 Congruencia Metodológica

3.1.1 Matriz Metodológica

Se presenta la forma del proceso de la investigación:

Tabla 2. Matriz Metodológica

Titulo	Problema	Preguntas de Investigación	Objetivo		Variables	
			General	Específico	Independiente	Dependiente
Espacios adecuados para madres en gestión de lactancia en sus áreas de trabajo	Carencia de espacios adecuados y equipados en las instituciones y empresas, para facilitar a las madres empleadas	¿Cuál es la razón por la que las empleadas en gestión de embarazo no extraen la leche materna en sus oficinas?	Facilitar la información sobre la importancia de la leche materna y su extracción al momento de requerirlo	Identificar las razones por las cuales las madres deben de extraer la leche, sin importa el lugar y la hora.	Plan estratégico	Plan de acción para la creación de una sala de lactancia adecuada y equipada en Fundeih

<p>en gestión de lactancia, a la adecuada extracción de la leche para sus hijos en horarios laborables.</p>	<p>¿Cómo puede aportar el patrono y la empleada para la creación de espacios físicos en el lugar de trabajo, donde puedan extraer la leche materna?</p>		<p>Identificar qué ventajas tiene el patrono y la empleada sobre hacer el proceso natural de extracción de leche</p>	<p>Trabajo en equipo</p>
	<p>¿Cuántas mujeres laboran dentro de la institución?</p>		<p>Analizar la potencialidad del aprovechamiento del espacio en la institución</p>	<p>Planeación de la demanda</p>
	<p>¿Cuántas mujeres pueden ser madres dentro de la institución?</p>			<p>Planeación de la demanda</p>
	<p>¿Cuál es la mejor forma de iniciar la creación de espacio adecuado y equipado para las empleadas en el cual podrán extraer la leche materna?</p>		<p>Identificar las necesidades requeridas para contar con un espacio adecuado que cuente con la comodidad e higiene necesaria para realizar el proceso.</p>	<p>Liderazgo</p>
	<p>¿Existe cultura organizacional dentro de la institución?</p>		<p>Identificar la visión de los directivos con sus empleados, analizando la cultura organizacional</p>	<p>Visión Ejecutiva</p>

		¿Cuál es el presupuesto requerido para mantener una sala de lactancia activa?		Identificar el presupuesto y como serán asignados los fondos	Presupuesto	
--	--	---	--	--	-------------	--

3.1.2. Definición Operacional de las Variables

Se consideró la variable dependiente el “Plan de Acción para la Creación de una Alternativa de Espacios Adecuados para Madres en Gestión de Lactancia en sus Trabajos” mientras que las variables independientes fueron:

1. Plan estratégico
2. Trabajo en equipo
3. Liderazgo
4. Visión ejecutiva
5. Presupuesto

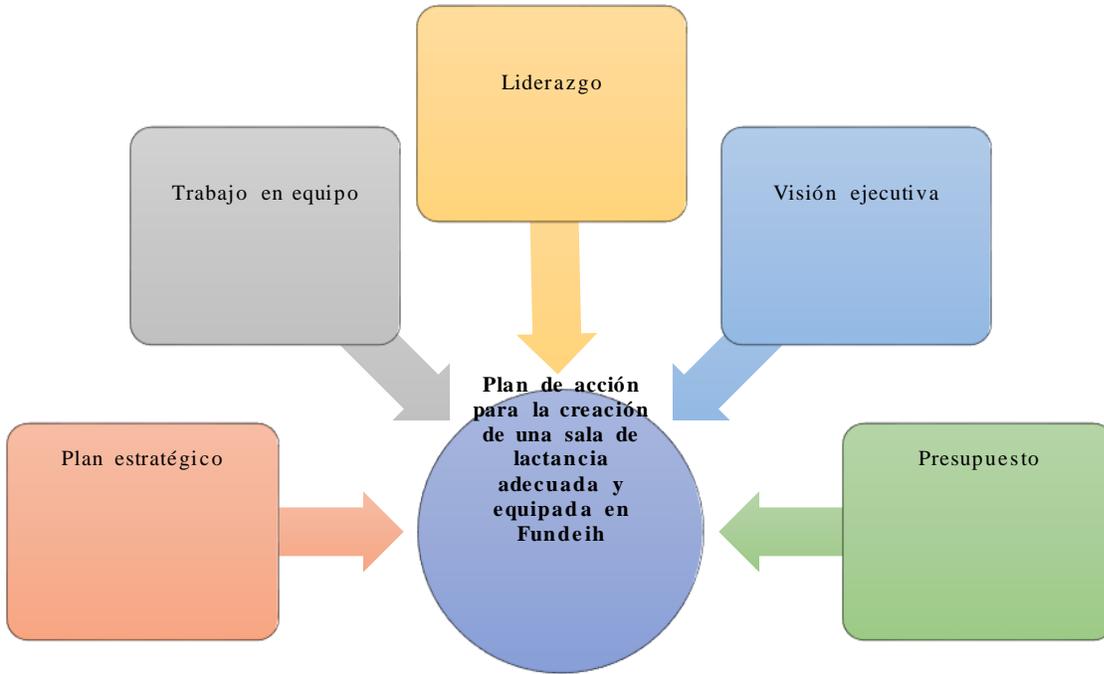


Figura 5. Variable de Estudio

A continuación, se presenta el detalle de cada variable dentro del plan de acción.

Tabla 3. Operacionalización de las Variables

Variable Independiente	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidades	Escala
	Conceptual	Operacional					
Plan Estratégico	La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo.	Es una herramienta que señala como lograr la visión de la empresa.	Metas a corto y mediano plazo	Logros obtenidos/ metas alcanzables y medibles	¿Qué tan importante considera la alimentación de su pequeño de 0-6 meses?	°Muy importante °Importante °Poco Importante °Nada Importante	1 2 3 4

					¿Considera necesario una sala de lactancia en su lugar de trabajo?	°Si °No	1 2
Presupuesto	El presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un período con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlas	Establecer un plan de aprovisionamiento de producto en la tienda para mantener los niveles de inventario adecuados y atender la demanda media del producto o servicio.	Corto y mediano plazo	Equipamiento adecuado	¿Cuántas mujeres laboran dentro de la institución ?	° 1-20 °21-40 °41-60 °61 en adelante	1 2 3 4
					¿Cuántas mujeres pueden ser madres dentro de la institución ?	° 1-20 °21-40 °41-60 °61 en adelante	1 2 3 4
		Como lograr los objetivos con los recursos disponibles	Metas a corto, mediano y largo plazo	Recursos monetarios disponibles	¿Se cuenta con fondos disponibles para la creación de una sala de lactancia?	°No	1 2

Liderazgo		La persona que está enfrente debe orientar a los demás a cumplir con el plan estratégico.	Estilo de liderazgo	Tipo de cultura organizacional	¿Considera que los altos directivos cuentan con una visión para el empleado?	°Si °No	1 2
Trabajo en Equipo	Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida	Es muy útil para la mejora continua en la organización interna de la empresa.	Herramientas de trabajo	Tipo de cultura organizacional	¿Quién considera que debe de equipar la sala de lactancia?	° Patrono ° empleado ° Ambos	1 2 3
Visión Ejecutiva	Inspiración y también proporciona un sentido de lo que necesita hacerse: una idea orientadora. La visión suele tender más a ser una especie de imagen que un plan completamente articulado (en palabras y en cifras)	Lo que se quiere y desea hacer	Metas a corto, mediano y largo plazo	Logros obtenidos y cultura organizacional	¿Existe interés por parte de los directivos en los empleados?	°Si °No	1 2

3.2 Enfoque y Métodos

3.2.1 Enfoque de la Investigación

Este tema de investigación buscó determinar la aceptación y la viabilidad de la creación de una alternativa para las madres en gestión de lactancia, en las instalaciones de FUNDEIH. El enfoque que se aplicó fue mixto, dentro del cual se utilizaron el enfoque cualitativo y cuantitativo.

El método que predominó fue el enfoque cualitativo. Es decir, se obtuvo información subjetiva y estadística por las técnicas que se utilizaron, con el fin de tener la mejor información posible.

El método cualitativo busca entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica. Busca medir y no calificar (Bernal, 2006)

El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (...) “El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Sampieri, 2010, p.7).

3.2.2 Métodos Aplicados en la Investigación

En dicha investigación se recurrió a diferentes métodos como ser:

- Método inductivo: creación de conclusiones generales que parten de hipótesis.

- Método deductivo: los conceptos e ideas generales los cuales apoyaron a comprobar la investigación.
- Método explicativo: explicación de los términos principales.
- Método analítico: análisis de cada concepto, idea y coincidencia, con el fin de obtener el mejor resultado.
- Método sintético: ideas principales de textos con el fin de alimentar sustentar aún más el trabajo de investigación.
- Método histórico: se presentan hechos que ocurren a lo largo del tiempo, enfatizando sus autores y fuentes de obtención.
- Método descriptivo: se encuentra soportado por las técnicas de medición de la investigación.

3.3 Diseño de la Investigación



Figura 6. Diseño de la Investigación

3.3.1 Población

La investigación gira en el entorno en la búsqueda de la creación de una alternativa para la obtención o adecuación de espacios adecuados para madres en gestión de lactancias en sus áreas de trabajo, de forma específica la investigación buscó crear una sala de lactancia en una fundación, ubicada en la ciudad de Tegucigalpa departamento de Francisco Morazán, Honduras. La cual se denomina FUNDEIH.

Las fundaciones, ONG'S u otra institución sin fines de lucro son regidas por una dependencia de la Secretaria de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización, denominada la Unidad de Registro y Seguimiento de Asociaciones Civiles (URSAC). Dentro de sus registros existen más de 16,000 ONG'S y fundaciones inscritas a dicha institución.

Cada una de estas fundaciones o ONG'S se dedican a diversas actividades, pero todas cuentan con el mismo fin que es apoyar a los diferentes sectores de necesidad y lo más importante es que es sin lucro que hacen su labor. Se decide utilizar FUNDEIH, ya que cuenta con una alta población de mujeres activas dentro de la institución.

La misma cuenta con un total de 20 empleados permanentes y 100 empleados temporales de los cuales el 90% son mujeres.

Cruz, (2017) Menciona que según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el “Censo de población y vivienda” realizado en el año 2013, en la ciudad de Tegucigalpa D.C., hay una Población Económicamente Activa (PEA) de 361, 336 personas lo cual comprende el 39.60% de la población de la ciudad.

Tabla 4. Distribución Gráfica de Mujeres

Categoría	Total	Rural	Urbano
Población Total	8714,641	3998,797	4715,844
Mujeres	4581,913	2038,710	2543,202
Hombres	4132,729	1960,087	2172,642

Fuente: (INE, 2016)

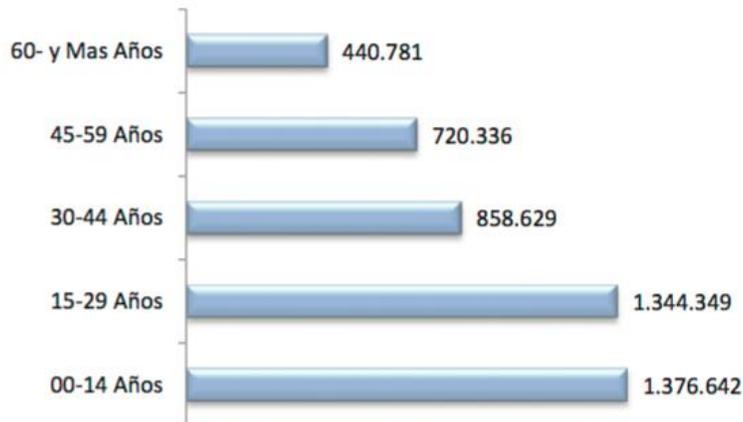


Figura 7. Distribución de la Población Femenina Según Rango de Edad

Fuente: (INE, 2016)

3.3.2. Muestra

Debido a que para fines del estudio se buscó localizar un subgrupo de la población para su medición y que de dicho subgrupo cualquiera de los individuos tiene probabilidad de ser medido, la muestra se calcula probabilística la cual gira en torno a responder ¿cuál es el menor número de unidades muestrales que se necesita para conformar una muestra que asegure un nivel de error estándar menor? (Sampieri, 2010)

$$n = \frac{Z^2 PqN}{e^2(N - 1) + Z^2 Pq}$$

Ecuación 1. Fórmula para Cálculo de la Muestra Infinita

Fuente: Sampieri Hernández, R., & Collado Fernández (2010).

Dicho esto, se parte a realizar el cálculo de la muestra determinando las variables, donde:

n= tamaño de la muestra (120)

Z= nivel de confianza (95%, 1.96)

P= probabilidad de éxito (50%)

q= probabilidad de fracaso (50%)

e= error de la muestra (5%)

Cálculo de una muestra infinita

$$\frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(120)}{(0.05)^2(120 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$\frac{115.24}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{115.24}{1.2579}$$

$$n = 91.6 \approx 92$$

3.3.3. Unidad de Análisis

Dentro de dicha investigación la unidad de análisis fueron los individuos que laboran dentro de la fundación, los cuales deben de:

- A. Ser mujeres, que estén dentro de la posibilidad de ser madres
- B. Deben habitar en Tegucigalpa
- C. Deben de laborar dentro de la institución

Una persona representa una unidad de la muestra, es decir que para el fin de dicha investigación se utilizó el método cuantitativo de la encuesta, aplicada en 92 empleadas de FUNDEIH.

3.3.4 Unidad de Respuesta

Las respuestas tuvieron diferente escala de medición, como ser:

- A. Para expresar valor monetario, las unidades fueron presentadas en Lempira luego de la abreviación “L.”.
- B. Para expresar proporciones, las unidades fueron presentadas porcentualmente, antes del símbolo “%”.
- C. Para expresar tiempo, las unidades fueron presentadas de la forma HH’mm’’; siendo HH la hora y mm los minutos. Además, se utilizará un horario en base a 24 horas diarias.

3.4. Técnicas, Instrumentos y Procedimientos Aplicados

3.4.1. Técnicas

Se utilizaron las siguientes técnicas para la presente investigación:

1. Encuesta: Se aplicó una encuesta con los criterios previamente establecidos a 92 empleados de la organización.
2. Entrevista: Se hizo entrevistas a 6 empleados de la organización.

3.4.2 Instrumentos

El instrumento utilizado fue:

1. Cuestionarios: El cual está compuesto por 10 preguntas, dentro del cual se deseaba conocer la factibilidad de contar con una alternativa de un espacio adecuado para la extracción de la leche materna de forma higiénica, cómoda en el lugar de trabajo. Uno de los cuestionarios fue en formato de encuesta y por el otro lado se hizo en base a una entrevista.

3.4.3. Procedimientos

Se utilizaron para el desarrollo de la presente investigación dos técnicas, en la cual se indica la cantidad de veces que se realizó, lugar donde se aplicó o se llevó a cabo cada una de las técnicas, al igual que la duración de las mismas. Se siguieron los siguientes pasos para la puesta en marcha de la aplicación de las técnicas, los cuales son los siguientes:

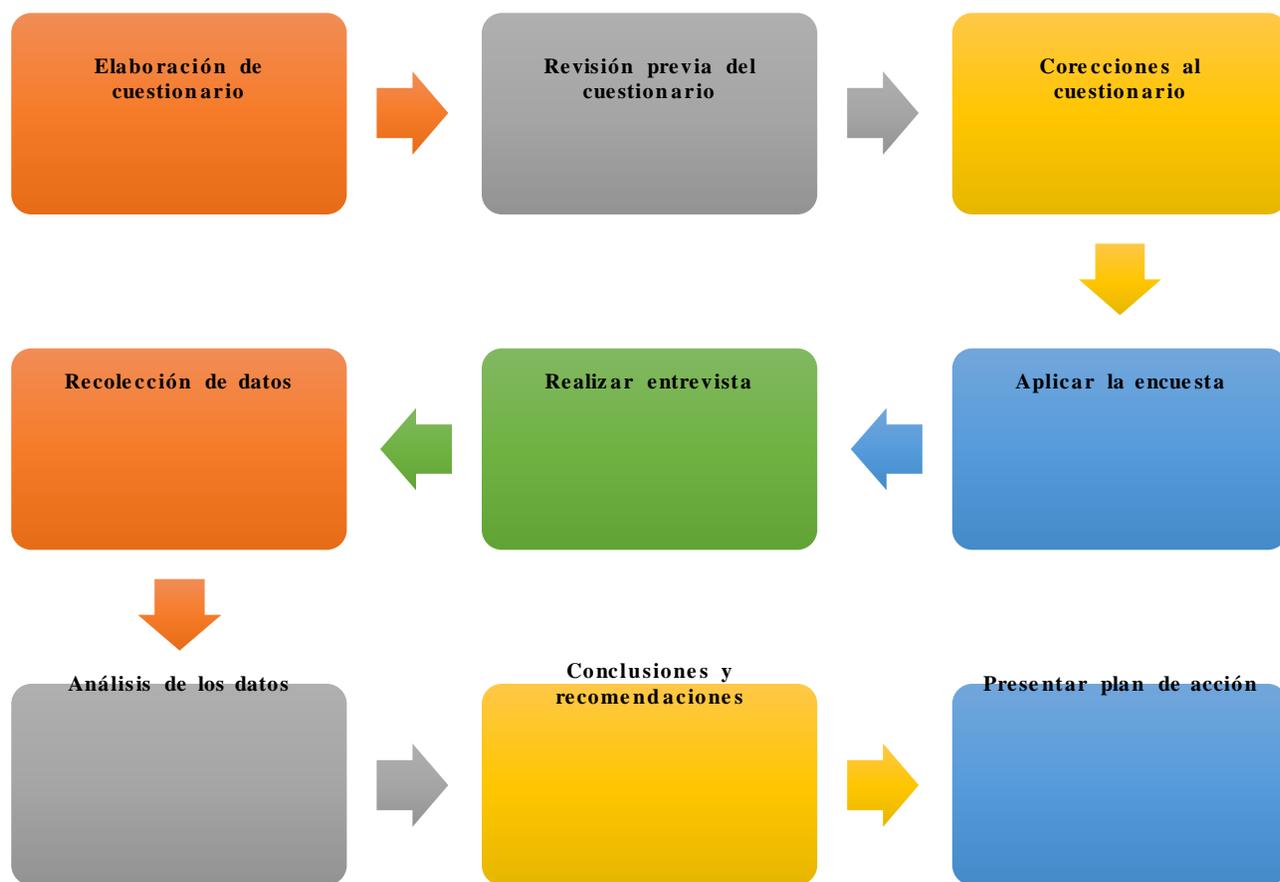


Figura 8. Pasos de Procedimiento

Tabla 5. Resumen de Técnicas de Aplicación de Investigación

Técnica	Duración	Cantidad de aplicación	Lugar
Encuesta	2 días	92	Instalaciones de Fundeih
Entrevista	1 día	6	

3.5 Fuentes de Información

3.5.1. Fuentes Primarias

Para la elaboración del presente estudio se utilizaron guías de primera mano como ser entrevistas, encuestas y testimonios.

3.5.2. Fuentes Secundarias

Tomando como base las fuentes primarias, se utilizaron como fuentes secundarias o de apoyo, libros, monografías, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias, documentales, la literatura de consulta, revistas científicas, blogs en internet, entre otros.

3.6 Limitantes del Estudio

En toda investigación se presentan limitantes a lo largo del proceso, algunas de las que se presentaron en el presente fueron:

1. Tiempo: El tiempo para la investigación es muy corto.
2. Recursos financieros: para lograr mayor alcance se requiere un recurso financiero mayor.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se presentan todos los resultados obtenidos al aplicar las diferentes técnicas durante la investigación. A la vez, dichos resultados son analizados llegando a pequeñas conclusiones para cada uno de ellos.

4.1 Proceso Actual

Con el fin de obtener los resultados para la investigación se siguieron diferentes pasos para cada una de las técnicas, los cuales se detallan:

Encuesta

1. Día 1: identificar las mujeres de la fundación y darles una explicación sobre lo que se está haciendo y el porqué, luego se aplicaron 46 encuestas.
2. Día 2: Se aplicó las otras 46 encuesta para obtener un total de 92 encuestas.
3. Tabulación de respuesta de las 92 encuestas en el programa SPSS.

Entrevista

1. Día 3: Se aplicó la entrevista con 6 mujeres, la cual tuvo una duración de 1 hora.
2. Análisis de resultados

Cronograma

Tabla 6. Cronograma de Aplicación de Técnicas

Proceso	Semana						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Entrevista		Día 1					
			Día 2				
						Tabulación	Tabulación
Entrevista				Día 3			
						Análisis	Análisis

4.2 Resultados y Análisis de la Encuesta

Se realizaron 92 encuestas a empleadas de FUNDEIH, con el fin de conocer sus opiniones sobre la sala de lactancia dentro de la institución. Indistintamente se tomaron mujeres que fueran madres y no madres, ya que el proceso fue de forma aleatoria. A continuación, se presentan las tablas de frecuencia de las preguntas del cuestionario.

Tablas de Frecuencia

1. **Pregunta:** ¿Tiene usted hijos? (todas las encuestadas)

Tabla 7. Empleadas de Fundeih con hijos y sin hijos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	46	50.0	50.0	50.0
	No	46	50.0	50.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: Se presentó el caso que de forma aleatoria que 50% de las encuestadas eran madre y 50% no madres

Tendencia: Se presentó el caso que de forma aleatoria que 50% de las encuestadas eran madre y 50% no madres. Por lo que da una idea más clara que existen muchas posibilidades para sacar provecho a la creación de una sala de lactancia.

Conclusión: Dentro de la población encuestada existe 50% de mujeres que son madres y otro 50% que no lo son.

2. **Pregunta:** ¿Cuántos hijos tiene? (únicamente contestada por las madres)

Tabla 8. Empleadas de Fundeih con hijos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2	31	33.7	67.4	67.4
	3-4	13	14.1	28.3	95.7
	5 en adelante	2	2.2	4.3	100.0
	Total	46	50.0	100.0	
Missing	System	46	50.0		
Total		92	100.0		

Hallazgo: Dentro de las 46 madres de la institución se puede observar que 31 de ellas contestaron tener de 1 a 2 hijos.

Tendencia: La probabilidad de las mujeres que ya son madres en salir embarazadas nuevamente es bastante alto ya que 67.4% solo indica tener 1-2 hijos, indistintamente se desee o no otro hijo.

Conclusión: La pregunta número 2 era únicamente contestada por las mujeres que fueran madres, se puede concluir que un cien por ciento el 67.4% de la población tiene entre 1 a 2 hijos, mientras que solo un 4.3% de las encuestadas tiene de 5 hijos en adelante, colocando estas respuestas como los extremos, ya que una madre con tantos hijos puede ser que ya no se convierta en madre por la alta cantidad de hijos que tiene o por su edad, mientras que una madre con 1 a 2 hijos, tiene una probabilidad alta de convertirse en madre nuevamente.

3. **Pregunta:** ¿Planea tener más hijos? (luego de contestar esta interrogante, seguir con la pregunta número cinco)

Tabla 9. Empleadas de Fundeih Planean tener hijos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	18	19.6	39.1	39.1
	No	28	30.4	60.9	100.0
	Total	46	50.0	100.0	
Missing	System	46	50.0		
Total		92	100.0		

Hallazgo: Dentro de las mujeres que son madres se puede observar que 18 de las 46 madres si desean tener hijos. Esta respuesta es indistinta si tienen un hijo en adelante, realmente muchas de ellas no se ven con otro hijo,

Tendencia: Las madres actuales de Fundeih, no indican presentar una tendencia en querer tener otro hijo indistintamente de cual sea el número de hijos que tiene, aunque la probabilidad siempre es bastante alta.

Conclusión: Esta pregunta nuevamente era contestada únicamente por las mujeres que ya fueran madres, y se puede observar que un 60.9% de las mujeres encuestas indicaron que no planean tener más hijos, mientras que un 39.1% indica que si planean.

4. **Pregunta:** ¿Planea tener hijos? (únicamente para las no madres)

Tabla 10. Empleadas de Fundeih que no tienen hijos y planean tenerlos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	41	44.6	89.1	89.1
	No	5	5.4	10.9	100.0
	Total	46	50.0	100.0	
Missing	System	46	50.0		
Total		92	100.0		

Hallazgo: El potencial para una sala de lactancia existe, ya que 41 mujeres que no son madres contestaron que, si planean tener hijos, estos factores se pueden ver influenciados por la edad, por falta de pareja o simplemente esperando el momento correcto.

Tendencia: Las mujeres que no son madres aun realmente planean y está dentro de su plan de vida convertirse en madre, por lo que se tiene 41 mujeres que desean ser madres más 18 madres que planean tener más hijos, indicando una tendencia para el uso efectivo y veraz de una sala de lactancia.

Conclusión: Esta pregunta era contestada únicamente por las no madres y realmente se puede observar un interés en estas empleadas de tener un hijo, ya que el 89.1% de ellas contestaron que, si planean tener un hijo, mientras que un 10.9% no desean convertirse en madres.

5. **Pregunta:** ¿Cree en la importancia que tiene la leche materna en la nutrición de un bebe?

Tabla 11. La Importancia de la Leche Materna para las empleadas de Fundeih

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	91	98.9	98.9	98.9
	No	1	1.1	1.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: Realmente la mayoría de mujeres, por no decir todas conocen la importancia de la leche materna en el bebe, se observa que solo una persona no cree o conoce del tema, mientras que 91 de ellas conocen sus propiedades.

Tendencia: Es de conocimiento general por parte de las empleadas de Fundeih la importancia que tiene la leche materna en los bebes, de forma indistinta si son madres o no. lo que nuevamente es un indicador para el potencial de la sala de lactancia.

Conclusión: Indistintamente fueran madres o no, se deseaba conocer si realmente estas mujeres conocían sobre la importancia de la leche materna, por lo que 98.9% de ellas contestaron que si creen en la importancia de la leche materna para los bebes. Ya que muchas veces se requiere de un proceso de concientización por falta de conocimiento o importancia de este alimento para el bebe.

6. **Pregunta:** ¿Usted le daría leche materna a su hijo? O ¿A dado leche materna a sus hijos?

Tabla 12. Ha dado o daría leche materna según empleadas de Fundeih

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	90	97.8	97.8	97.8
	No	2	2.2	2.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: No solo consiste en conocer las ventajas de la leche materna, sino que también es importante conocer si estas madres en potencia darán leche materna a sus bebés, así como también si las madres les dieron a sus hijos, se puede observar que 90 si lo hacen y lo harán.

Tendencia: Es importante determinar que las mujeres estén dispuestas a alimentar a sus bebés con leche materna, ya que esto se puede ver envuelto en mitos o prejuicios que tienen muchas mujeres, pero realmente se observa que las madres y no madres de Fundeih si quieren dar o han dado leche materna como alimento a los bebés.

Conclusión: Es importante conocer si aparte de creer en la importancia de la leche materna, estas mujeres están dispuesta a dar o dieron este alimento a los bebés, por lo que en un 98.8% de indicó que si les han dado o les darían leche materna. Esta pregunta surge ya que muchas mujeres pueden creer en su importancia, pero pueden no estar dispuesta a realizar los sacrificios requeridos.

7. **Pregunta:** ¿Le gustaría contar con un espacio denominado “Sala de Lactancia” dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica?

Tabla 13. Le gustaría una sala de lactancia en Fundeih

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	80	87.0	87.0	87.0
	No	12	13.0	13.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: La sala de lactancia tendría resultados positivos dentro de la institución ya que 80 de las 92 mujeres entrevistadas indican que si les gustaría tener este espacio dentro de su área de trabajo.

Tendencia: Muchas mujeres indistintamente planeen tener hijos o no, indican que les gustaría tener una sala de lactancia en su área de trabajo, esto puede ser por compañerismo o previniendo en un futuro llegar a necesita este espacio. Por lo que se observa que la aceptación de la misma sería bastante alta por madres y no madres.

Conclusión: La investigación tenía como propósito conocer si la implementación de una sala de lactancia en Fundeih es algo que las empleadas quieren o desean tener, ya que muchas pueden planear tener hijos, pero este espacio físico dentro de la organización puede ser de poca relevancia para ellas, por lo que se deseaba conocer cuál era la respuesta de las empleadas hacia la creación de una sala de lactancia. Se obtuvo como resultado que 80 mujeres contestaron que, si les gustaría indistintamente sean madres o no.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que tener este espacio es responsabilidad de quién?

Tabla 14. De quien es responsabilidad una sala de lactancia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Patrono	38	41.3	41.3	41.3
	Empleado	7	7.6	7.6	48.9
	Ambos	47	51.1	51.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: De quien realmente es la responsabilidad de una sala de lactancia y de acuerdo a las leyes es del patrono, pero solo 38 de las 92 mujeres indicaron esto. Realmente, aunque estén equivocadas se ve un interés en las empleadas de tener este espacio y aportar para él.

Tendencia: Las empleadas de Fundeih tienen deseo de cooperar para generar mayores beneficios para ellas en su lugar de trabajo, es por esta razón que 51.1% indica que la responsabilidad de una sala de lactancia es compartida.

Conclusión: Un 51.1% indico que es una responsabilidad compartida entre el patrono y el empleado, mientras que un 41.3% considera que es responsable únicamente el patrono.

9. **Pregunta:** ¿De crear el espacio de “Sala de Lactancia” estaría dispuesto a colaborar con el equipamiento o con sus necesidades básicas?

Tabla 15. Disposición de empleadas de Fundeih a colaborar con sala de lactancia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	63	68.5	68.5	68.5
	No	29	31.5	31.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: De las 92 mujeres encuestadas 63 contestaron que indistintamente de quien es la responsabilidad, ellas están dispuestas a cooperar con el fin de tener la sala de lactancia, ya que se puede decir que consideran esto una ventaja en su lugar de trabajo.

Tendencia: Se observa que indistintamente si tienen hijos o no, cuantos hijos tienen o si incluso planea tener más hijos, ya sea por la cantidad o por la edad, las empleadas están dispuestas a colaborar con la inclusión de una sala de lactancia. Lo cual indica que la ejecución del plan es una brillante idea.

Conclusión: Un 68.5% indica que, si está dispuesta a apoyar con el espacio, mientras que un 31.5% establece que no están dispuestas a colaborar. Lo cual es arriba de la mitad generando nuevamente resultados positivos a la investigación y al plan de acción.

10. **Pregunta:** ¿Cuál es su Edad?

Tabla 16. Edad de las empleadas de Fundeih

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	66	71.7	71.7	71.7
	31-40	19	20.7	20.7	92.4
	41 en adelante	7	7.6	7.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Hallazgo: Un reflejo del análisis interno que se hizo al inicio, se obtuvo la información que de 92 mujeres encuestadas 66 de ellas andan en la edad de 21 a 30 años, confirmando que todavía están en edad óptima para convertirse en madre si todavía no lo son y si ya lo son todavía pueden procrear otro pequeño.

Tendencia: Dentro de Fundeih se puede observar que predominan las mujeres jóvenes que están en plena juventud y pueden ser madres o no madres.

Conclusión: Dentro de Fundeih prevalecen las mujeres como primer talento humano y otro de los aspectos que se identificaron es que un 71.7% de las empleadas están entre los 21 y 30 años y tan solo un 7.6% están arriba de los 41 años.

Tabla 17. Cruce de Variables 1

**¿Tiene usted hijos? * ¿Le gustaría contar con un espacio denominado “Sala de Lactancia” dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica?
Crosstabulation**

Count

		¿Le gustaría contar con un espacio denominado “Sala de Lactancia” dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica?		
		Si	No	Total
¿Tiene usted hijos?	Si	40	6	46
	No	40	6	46
Total		80	12	92

Hallazgo: Era importante determinar las mujeres que tenían hijos que les gustaría tener una sala de lactancia en la institución, por lo que 40 mujeres madres indican que si les gustaría contar con este espacio.

Tendencia: Aunque las madres de Fundeih en su mayoría no planean tener más hijos, se puede observar que ellas si quisieran una sala de lactancia en el área de trabajo, esto se puede dar por razones de prevención y de apoyo entre las que serán madres. Lo cual es un indicador que el espacio brindará más fidelidad a los empleados hacia la institución al igual que será un apoyo emocional para ellas.

Conclusión: De las 46 madres encuestadas 40 de ellas indican que si les gustaría contar con un espacio denominado Sala de Lactancia. Indistintamente su hijo requiera de este nutriente

en la actualidad, pero ellas ven el espacio como una necesidad que puedan tener a futuro o beneficioso para sus compañeras.

Tabla 18. Cruce de Variables 2

¿Tiene usted hijos? * ¿Planea tener mas hijos? (luego de contestar esta interrogante, seguir con la pregunta numero cinco) Crosstabulation

Count

		¿Planea tener mas hijos? (luego de contestar esta interrogante, seguir con la pregunta numero cinco)		Total
		Si	No	
¿Tiene usted hijos?	Si	18	28	46
Total		18	28	46

Hallazgo: Es importante conocer cuales empleadas puede ser o serán más propicias a utilizar la sala de lactancia, aparte de las que no son madres, es por esta razón que de 46 mujeres que ya son madres solo 18 indican que en efecto está dentro de sus planes tener otro hijo.

Tendencia: El total de mujeres entrevistadas fue de 92 y de estas 64 son no madres o madres que planean volver a tener un hijo, se puede observar que esto representa un 69.5% de la población podría llegar a utilizar la sala de lactancia de Fundeih en cualquier momento.

Conclusión: Nuevamente solo tomando la información de las mujeres que son madres, se deseaba analizar si aparte de los hijos que tiene desea tener más. 18 mujeres ya madres si desean tener más hijos, mientras que 28 indican que no quisieran tener otro hijo.

Tabla 19. Cruce de Variables 3

¿Usted le daría leche materna a su hijo? O ¿A dado leche materna a sus hijos? * ¿Le gustaría contar con un espacio denominado "Sala de Lactancia" dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica? Crosstabulation

Count

		¿Le gustaría contar con un espacio denominado "Sala de Lactancia" dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica?		Total
		Si	No	
¿Usted le daría leche materna a su hijo? O ¿A dado leche materna a sus hijos?	Si	79	11	90
	No	1	1	2
Total		80	12	92

Hallazgo: No para todas las mujeres puede ser importante alimentar a los bebés con leche materna. Por lo que se analizó a las empleadas que consideran importante este alimento con las que quisieran un espacio para extraer su leche si fuese necesario, y se pudo observar que 90 de las mujeres conocen la importancia y por esto les gustaría, este espacio dentro de la institución.

Tendencia: Las mujeres cuentan con un instinto materno lo cual se ve reflejado en por las empleadas de Fundeih ya que ellas quieren tener un espacio lo lleguen a necesitar o no, esto como apoyo a ellas mismas y a otras con el fin de gozar de este beneficio en su lugar de trabajo.

Conclusión: Indistintamente fueran madres o no se realizó la interrogante de si estas mujeres darían o han dado leche materna y si les gustaría tener una sala de lactancia. Se puede observar que 79 mujeres, si han dado este alimento a sus hijos y si quisieran contar con una sala de lactancia. Mientras que 11 de ellas si darían o han dado, pero no les interesa contar con este espacio dentro de la institución.

Tabla 20. Cruce de Variables 4

¿Cree usted que tener este espacio es responsabilidad de quien? * ¿De crear el espacio de "Sala de Lactancia" estaría dispuesto a colaborar con el equipamiento o con sus necesidades básicas? Crosstabulation

Count

		¿De crear el espacio de "Sala de Lactancia" estaría dispuesto a colaborar con el equipamiento o con sus necesidades básicas?		Total
		Si	No	
¿Cree usted que tener este espacio es responsabilidad de quien?	Patrono	18	20	38
	Empleado	6	1	7
	Ambos	39	8	47
Total		63	29	92

Hallazgo: Es importante conocer que tanto conocen los empleados sobre sus derechos al igual a lo que estén dispuestos a colaborar sin importar de quien sea obligación, es por esto que se evaluaron estas dos preguntas, y se pudo encontrar que 47 de las empleadas consideran que es responsabilidad de ambos, pero están dispuestas apoyar con la creación de este espacio si este fuese el caso.

Tendencia: Existe un 68.4% de las mujeres que indistintamente de quien sea la responsabilidad desean un espacio denominado sala de lactancia en su área de trabajo y están dispuestas a colaborar con el mismo.

Conclusión: Se puede observar que para 39 de las empleadas de Fundeih es indistinto si es solo uno o en conjunto la responsabilidad, realmente desean este espacio y se encuentran en disposición de apoyar en su equipamiento. Mientras que se observa que existen 18 mujeres que saben que es responsabilidad del patrono, pero aun así están dispuestas a colaborar con el equipamiento o necesidades básicas que llegue a tener la sala de lactancia de Fundeih.

Tabla 21. Cruce de Variables 5

¿Planea tener hijos? (únicamente para las no madres) *
¿Le gustaría contar con un espacio denominado “Sala de Lactancia” dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica? Crosstabulation

Count		¿Le gustaría contar con un espacio denominado “Sala de Lactancia” dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica?		Total
		Si	No	
¿Planea tener hijos? (únicamente para las no madres)	Si	35	6	41
	No	5	0	5
Total		40	6	46

Hallazgo: Dentro de la investigación se deseaba conocer cuántas mujeres que no fueran madres estaban interesadas en tener una sala de lactancia en su área de trabajo, por lo que se observó que un 41 de ellas si quieren este espacio y si planean ser madres.

Tendencia: Las no madres serán las principales beneficiadas de contar con una sala de lactancia en su área de trabajo y realmente ellas si lo desean y lo usarían, por lo que se observó que la ejecución del plan es una buena opción.

Conclusión: Para la presente investigación eran de suma importancia las mujeres que no son madres y les gustaría contar con una sala de lactancia, por lo que se observa que 35 mujeres si desean ser madres y están interesadas con tener un espacio dentro de su área de trabajo que les favorecerá en el futuro.

4.3 Resultados y Análisis de la Entrevista

Se realizaron 6 entrevistas, las cuales se desglosan en 3 mujeres madres y 3 mujeres no madres, esto con el fin de conocer sus pensamientos sobre la sala de lactancia dentro de la institución. Se presentan el análisis de cada una de ellas a continuación:

Hallazgos: Las 6 empleadas que fueron entrevistadas como parte del equipo administrativo de Fundeih indicaron que conocen la importancia de la leche materna para los bebés al igual que todas indican que este espacio sería de mucho agrado y beneficio para toda la fundación, ya que genera grandes beneficios para los bebés y mucho estímulo para las madres.

Las entrevistadas indican que están dispuestas a apoyar a equipar la sala con sus objetos personales, es decir con su propio extractor de leche. Todas reconocen que para realizar esta tarea materna se requiere un espacio cómodo y asemejarse a la forma en que extraería su leche en su hogar.

Realmente se puede observar que una sala de lactancia en Fundeih será de mucho apoyo para las empleadas, así como también para los pequeños hijos de estas mujeres. Se requiere de equipo básico para equiparlo y se observa que estas 6 mujeres conocen lo que se requiere para adecuar la sala de lactancia.

Conclusiones: Conocer lo que pensaban de forma más específica por parte de 6 de las 20 empleadas permanentes de Fundeih fue de gran utilidad para la investigación. Estas 6 mujeres se dividieron en 3 madres y 3 no madres, esto con el fin de conocer las diferentes ideas y

pensamientos que tienen estas mujeres sobre el enfoque de la leche materna y una sala de lactancia en la empresa.

Se pudo concluir que las 6 mujeres indican conocer la importancia de la leche materna en los bebés de 0-6 meses y otras indican que si se requiere alimentar al bebé por más tiempo, que se haga con este líquido tan vital. Las 6 entrevistadas ven la sala de lactancia como un beneficio a futuro en su lugar de trabajo ya que en la actualidad ninguna está en espera de un bebé.

La sala de lactancia en Fundeih es vista con mente abierta y ojos de positivismo para el futuro por parte de las 6 entrevistadas, generando una esperanza en ellas de contar con este lugar tan importante y requerido por sus pequeños, así como también estipulado como un deber en el Código del Trabajo de Honduras.

4.5 Diagrama Ishikawa

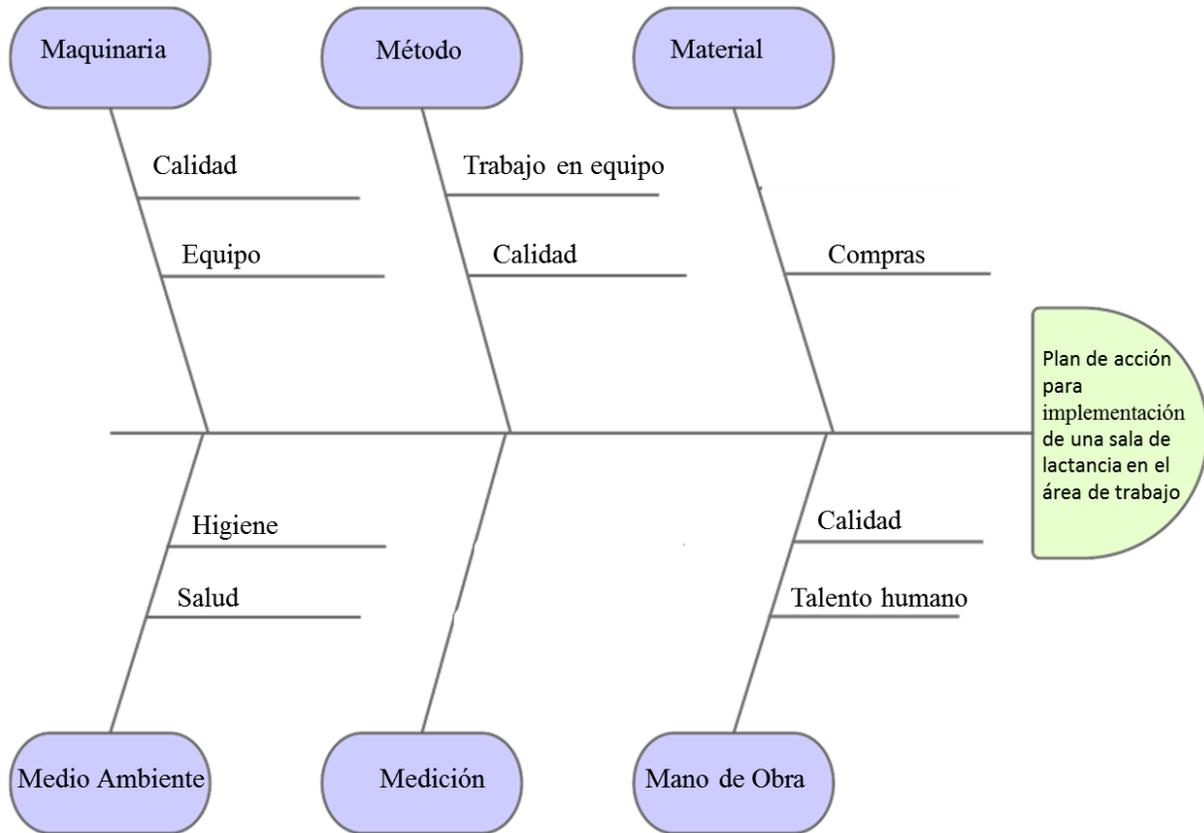


Figura 9. Diagrama de Ishikawa

Explicación del diagrama de Ishikawa:

Maquinaria

Se requiere la compra de equipo para equipar la sala de lactancia y que la misma cuente con las necesidades básicas para lo que se encuentra diseñado. Se requiere un equipo sencillo pero cómodo para que las madres puedan extraer su leche, un equipo de calidad que permita darle seguridad a la madre que su producto estará en perfectas condiciones para ser trasladado al final del día a su bebe.

Método

Al momento que una empresa/institución/organización o cualquier otra con una denominación diferente, ejecuta un proyecto para favorecer a sus empleados, se requiere disciplina por ambas partes y sobre todo compromiso. Es por esto que se requiere trabajar en equipo para mantener ordenada y limpia la sala de lactancia luego de uso, al igual que protección y cuidado del equipo y materiales que estén en la misma, esto con el fin de garantizar una larga vida para el espacio y sus insumos.

Material

Se requiere comprar materiales para la adecuación y contratar personal para llevar a cabo la obra, por esta razón se seguirán las normas y procedimientos ya establecidos en Fundeih, que indican que se requieren de dos a tres cotizaciones y se basara la selección en primera instancia por precios y luego por calidad, con el fin de contar con el mejor producto al menor precio.

Medio Ambiente

Todo ambiente de oficina debe contar con las normas de seguridad e higiene que se requieran, la sala de lactancia no será la excepción. Es importante contar en el espacio con productos para limpieza de su persona como del equipo que usen, esto con el fin de mantener siempre la higiene de las personas que utilizan este espacio. Al igual que se requiere compromiso de cada una de ellas para mantener la sala de lactancia de esta forma, con el fin de garantizar su duración.

Empleados

Se requiere empleadas comprometidas con la institución y su gestión, ya que el espacio es exclusivamente para beneficio de ellas y sus bebés. Por lo que se debe de respetar las reglas de uso y mantenimiento de la sala, al igual que las políticas amparadas en ley sobre su derecho de uso de la misma.

4.6. Propuesta de Mejora

4.6.1. Plan de Acción para la creación de una Sala de Lactancia en la Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras, (FUNDEIH).

4.6.2. Introducción

4.6.3. Descripción de la Propuesta

4.6.3.1. Ubicación del Espacio Adecuado para la Sala de Lactancia

4.6.3.2. Materiales

4.6.3.3 Diseño

4.6.3.4 Capacitación a Empleadas

4.6.3.5. Forma de Uso

4.6.3.6 Material Publicitario

4.6.3.7 Alianzas

4.6.4. Presupuesto

4.6.5. Cronograma de Ejecución

4.6.2 Introducción

Fundeih es una fundación sin fines de lucro que se dedica a la ejecución de proyectos sociales, con el fin de apoyar a los más desfavorecidos del país en diferentes áreas. Dentro de la fundación las mujeres predominan en la parte laboral y estas se encuentran en su mayoría entre los 21 a 30 años de edad, teniendo mujeres mayores también. Existiendo una posibilidad bastante alta de tener futuras mujeres embarazadas y no teniendo el espacio adecuado donde ellas puedan extraer su leche y almacenarlas o incluso poder alimentar a sus pequeños en ese espacio, tal como lo manda el código del trabajo hondureño.

Considerando en la importancia de la leche materna para los niños de 0 a 6 meses, se presenta la siguiente propuesta, la cual consiste en elaborar un plan de acción para la creación de una sala de lactancia en el área de trabajo para las madres en este periodo. Esto con el fin de cumplir la ley, motivar a las empleadas y permitir a estos pequeños que son el futuro de Honduras, crecer sanos y fuertes.

La sala de lactancia tiene como prioridad la extracción de la leche para las madres en gestión, esto con el fin de aliviar la tensión que se produce en los senos llenos de la leche, así como también garantizar el alimento del bebe. La madre, contando con este espacio y extrayendo su leche, garantiza la producción de la misma por un tiempo más prolongado, lo cual nuevamente es a beneficio del bebe.

El espacio una sala de lactancia es beneficioso para todas las partes, ya que esto permite a las mujeres estar en su área de trabajo y poder movilizarse a este espacio si surge alguna situación

inesperada y de esta forma prevenir una posible enfermedad. Apoya a garantizar una alimentación segura y adecuada para los bebés. Al igual que este espacio es cálido y amable, el cual tiene las condiciones adecuadas para extraer y almacenar la leche bajo normas de seguridad e higiene. También sirve como guía y apoyo para las mujeres en esta etapa.

El plan de acción se detalla a continuación y se divide en las áreas necesarias para la creación exitosa de la sala de lactancia en Fundeih.

4.6.3 Descripción de la propuesta

Habilitación de una “Sala de Lactancia”

Una sala de lactancia es importante para promover el estímulo del empleado hacia la empresa, aumentar la fidelidad del empleado hacia la misma, mejorar la autoestima de la empleada, y sobre todo hacer cumplir la ley que tiene cada mujer luego de post parto en Honduras.

Es importante detectar las áreas de debilidad de una empresa y esto fue lo que se hizo en Fundeih, debido que existe un gran número de mujeres jóvenes laborando dentro de la institución, permitiendo optar a una habilitación y adecuación de una sala de lactancia, para las empleadas que se encuentren embarazadas o puedan estarlo. Esto con el fin de fortalecer una cultura organizacional.

La sala de lactancia en Fundeih tiene la finalidad de garantizar los derechos de la mujer que trabaja fuera de su hogar y la incentiva a practicar la lactancia sin interrumpir sus actividades con el fin de garantizar un alimento sano y nutritivo para sus pequeños. Aparte de ser el mejor

alimento para los bebés, apoya la economía familiar y del país, así como también protege el medio ambiente, estos lemas son los pilares por los que Fundeih lucha en el país, logrando de otra manera a seguir contribuyendo al crear este espacio.

Por lo que se realizó un esquema de plan de acción necesario para la creación de la sala de lactancia. Se requiere realizar una serie de actividades previas a la adecuación de un espacio de lactancia. Las siguientes acciones son:

1. Ubicar un espacio de no menor de 10 m², que cuente con ventilación, iluminación, disponibilidad de toma de corrientes, ubicación accesible y visible dentro de la empresa.
2. Elaboración un listado del equipo y herramientas necesarias para la adecuación de sala de lactancia.
3. Elaboración de presupuesto de todos los requerimientos necesarios.
4. Elaboración de un diseño para la sala de lactancia
5. Capacitaciones a las empleadas
6. Material publicitario a utilizar
7. Alianzas con organismos internacionales para apoyo
8. Cronograma de actividades para la puesta en marcha del espacio

4.6.3.1 Ubicación de Espacio Adecuado para la Sala de Lactancia

Se realizó un análisis para determinar el mejor lugar para ubicar la sala de lactancia, el cual busca no interrumpir ninguna de las actividades de la organización para su adecuación. Los requerimientos necesarios para la sala de lactancia son:

1. Espacio de 10m²
2. Puerta propia
3. Ventana
4. Fácil acceso
5. Iluminación
6. Conexiones eléctricas

Posterior al análisis, se procedió a seleccionar el espacio para realizar la ubicación de la sala de lactancia en Fundeih. Este se detalla a continuación: primer piso de las instalaciones de Fundeih, el cual cumple con las dimensiones requeridas el espacio tiene una dimensión de 12m², cuenta con un ventanal de 40” y actualmente existe un mueble en forma de “L” el cual será eliminado con el fin de utilizar todo el espacio del cuarto.

Especificaciones del estado actual de la bodega:

Este espacio únicamente se estaba utilizando de bodega por lo que no afecta en nada las actividades diarias que se realizan en Fundeih y es adecuado para cumplir con el propósito del espacio de la sala de lactancia. (Ver anexo 4. Fotos actuales de la futura sala de lactancia)

La bodega cuenta con archivadores, aires acondicionados y cajas conteniendo documentos. Los aires acondicionados serán entregados a los inquilinos que tuvieron la casa anteriormente, ya que fueron desinstalados a solicitud de ellos. Los archivadores y cajas con documentos serán trasladados a la zona de archivo, en la cual se organizará nuevamente para crear el espacio

necesario, ya que en este espacio únicamente se tenían documentos de los años 2006 y 2007 esperando hacer el proceso que manda la ley de eliminarlos luego del periodo de tiempo previamente establecido.

4.6.3.2. Materiales

Es importante tener todos los insumos necesarios para tener cubiertas las necesidades en una sala de lactancia, es por esta razón que se procede a realizar una listada detallada del equipo necesario para las madres que utilicen este espacio, garantizando que su la leche estará conservada y en buen estado.

Se toma en consideración que se tendrán dos divisiones para crear dos cuartos privados e independientes, los cuales podrán ser utilizados por las madres. Se requiere de equipo e insumos necesarios para la creación de la sala de lactancia, los cuales se enlistan a continuación:

Equipo para la sala de lactancia:

1. (1) Refrigeradora pequeña
2. (2) Ordeñador de leche
3. (2) Mesa plegable pequeña
4. (2) Basureros
5. (1) Oasis
6. (1) Sofá de espera
7. (2) Sillas
8. (2) Cuadros
9. (2) Carteles de pasos a seguir para la extracción de leche materna

10. (2) Carteles de beneficios de leche materna
11. (2) Lámparas de pared
12. (2) Calcomanías alusivos a la maternidad

Insumos para la sala de lactancia:

1. (2) Botes de jabón líquido
2. (2) Paquetes de toallas húmedas
3. (2) Paquetes de toallas para desinfectar
4. (2) Marcadores
5. (2) Cinta adhesivas
6. (2) Papel toalla

Aparte del equipo e insumos necesarios para equipar y darle seguimiento a la sala de lactancia con las necesidades básicas de la misma, se requiere realizar un diseño para crear dos cuartos individuales y realizar un pintado con colores alegres para la vista. Por lo que se realizó una lista que incluye lo siguiente:

Materiales para la adecuación de la sala de lactancia Fundeih

1. (13) Laminas de tabla yeso
2. (2 latas) Pintura azul celeste
3. (2 latas) Pintura verde
4. (1 latas) Pintura anaranjado
5. (2) Puertas de yeso con sus llavines

6. (1) Cortinas

7. (1) Cortinero

4.6.3.3. Diseño

Se realizó una búsqueda de un diseño para la sala de lactancia que fuera acogedor y básico para cubrir con la necesidad del proceso de extracción de leche para las madres empleadas de Fundeih. En la búsqueda se encontró que existen modelos estándares para realizar una sala de lactancia con las necesidades indispensables y básicas de la misma, por lo que se tomó como base un modelo proporcionado por UNICEF, para luego contratar a una arquitecta que llevaría a cabo el diseño y adecuación del espacio. Por lo que se presentan el modelo ejemplo utilizado y las imágenes en dimensión de cómo quedaría la sala de lactancia para Fundeih.



Figura 10. Modelo de Sala de Lactancia

Fuente (Unicef, S.F.)

Diseño de sala de lactancia de Fundeih

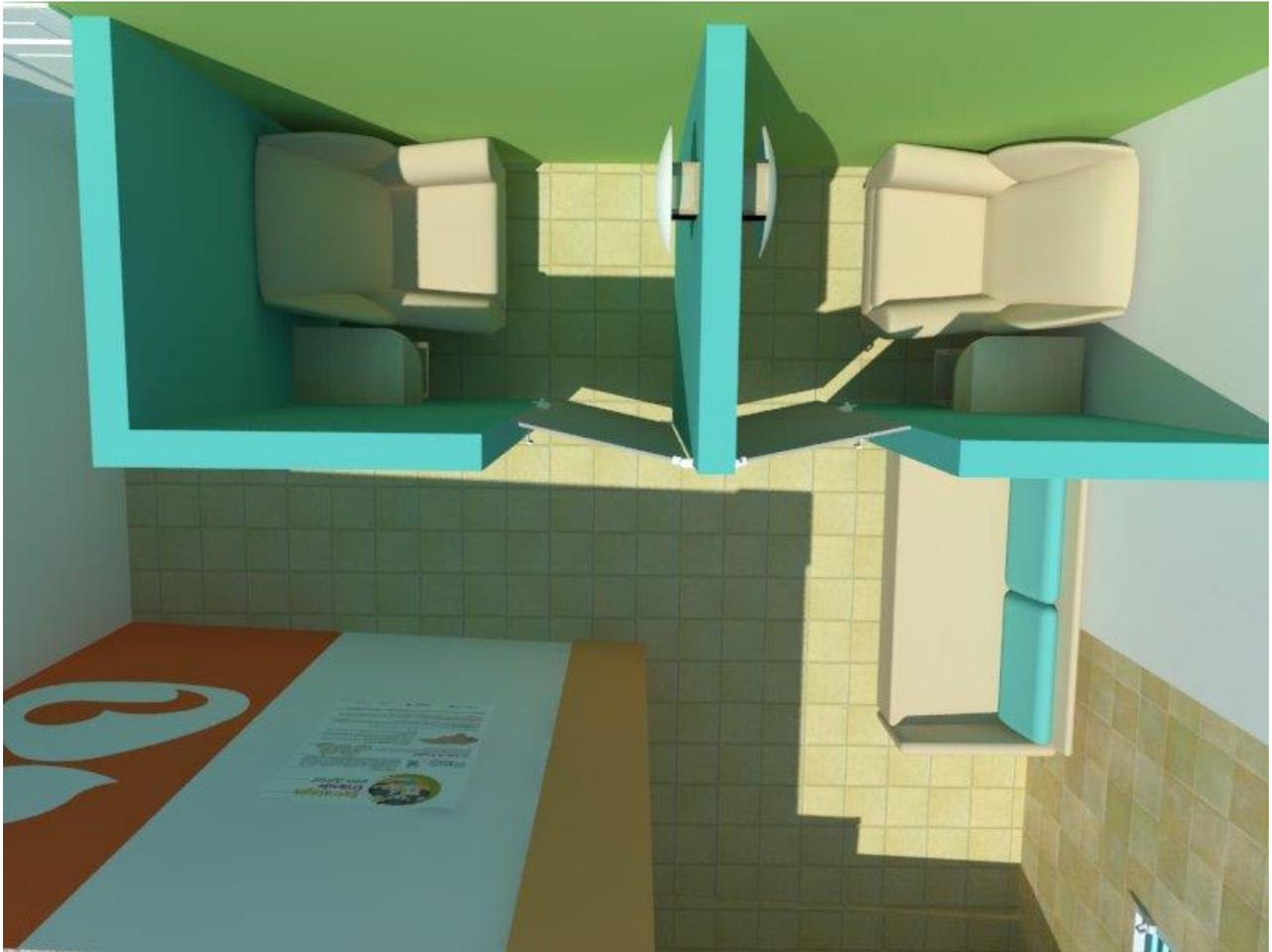


Figura 11. Vista 3D superior

Nota: Los dos cubículos privados estarán dotados de una silla, una mesa pequeña, un ordeñador, un basurero, un jabón líquido, un cuadro, un paquete de toallas húmedas y para desinfectar, un marcador, un tape y un rollo de papel toalla.



Figura 12. Vista 3D superior 2

Nota: Afuera de los cubículos estará un sofá de espera, la refrigeradora y un oasis.



Figura 13. Vista 3D Entrada a Sala de Lactancia

Nota: Cada cubículo tendrá una lámpara independiente con el fin de tener más iluminación.



Figura 14. Vista 3D de Cubículos

Nota: Se tendrán calcomanías alusivas a la maternidad afuera de los cubículos. Adentro de cada cubículo habrá un cuadro y material didáctico con pasos a seguir en el proceso de extracción de leche.

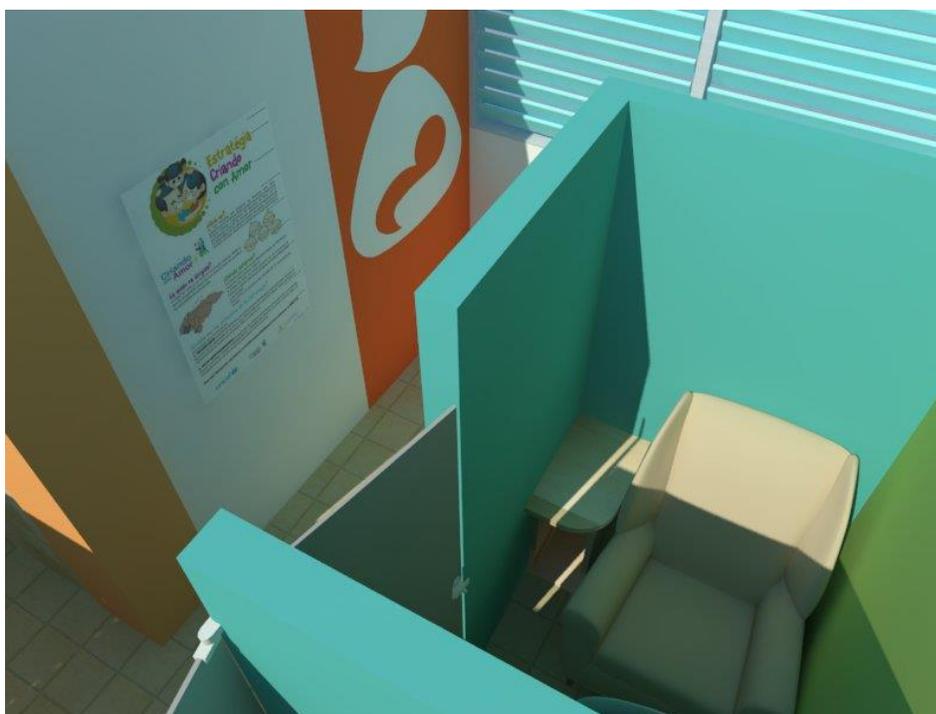


Figura 15. Vista 3D Cubículo



Figura 16. Vista 3D Entrada de Cubículos

4.6.3.4. Capacitación a Empleadas

Es importante realizar jornadas de capacitación para las empleadas con el fin de instruir las en la forma correcta del uso de la sala de lactancia, al igual que en la forma correcta de extracción de leche con el fin de sacar el mejor provecho de este espacio.

Se harán dos procesos de capacitación para las empleadas, las cuales se desglosan de la siguiente manera:

1. Capacitación con el jefe de Recursos Humanos: esta capacitación será para indicarle a los empleados la nueva inversión realizada por parte de la Fundación para ellas, su forma de

uso de acuerdo a ley y a reglamento interno de la misma. Dentro de esta jornada se indicará el material y equipo que estará en esta instalación.

2. Capacitación con un experto de un organismo internacional: se hará un acercamiento a un organismo internacional que apoye el tema de la lactancia, para poder contar con un experto y pueda brindarles a las empleadas más a profundidad la importancia de la leche materna y de la inclusión de una sala de lactancia dentro de institución.

4.6.3.5. Forma de Uso

Debido que dentro de Fundeih no se han presentado un alto número de mujeres embarazadas durante la gestión de la dirección actual, se propone ser flexible con el uso del horario de la sala de lactancia y apoyar aún más a las mujeres en esta etapa. Por lo que se describe a continuación:

El horario de la sala de lactancia queda estipulado a tomarse en cuatro periodos de 15 minutos cada uno, los cuales pueden ser tomados dos por la mañana y dos por la tarde, pero se dará la facilidad a que la empleada pueda seleccionar sus 15 minutos dentro del espacio que más lo requiera durante el día. Esta opción se da con el fin, que las madres puedan seguir estimulando la creación de la leche, ya que muchas veces la extracción se debe hacer en momentos impredecibles y de acuerdo al horario alimenticio del bebe, entre otros factores.

4.6.3.6. Material Publicitario

Dentro de cada cubículo se incluirá material educativo el cual ha sido elaborado por UNICEF y puesto a la orden para las empresas que han replicado una sala de lactancia, esto con

el fin de mejorar el proceso de extracción de cada madre. Este material es una guía de pasos a seguir, así como un recordatorio de los beneficios que existen por alimentar a los bebés con leche materna. Ambos carteles estarán en un tamaño de 25''x20'' en un material de PVC, los cuales se colocarán en la pared frente a la silla.



Lactancia materna

Es la forma natural de alimentar al recién nacido y bebé lactante por medio del seno materno de su madre.

¿Cuáles son los beneficios de la lactancia materna?

Para el bebé:

- Se recomienda la leche materna como alimento exclusivo durante los primeros 6 meses de vida y, hasta los 2 años o más, en complemento con otros alimentos.

Es de fácil digestión, lo que disminuye los cólicos.

Disminuye el riesgo de enfermedades más comunes en la infancia.

Favorece el desarrollo emocional e intelectual.

Para la madre:

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento del bebé.
- Evita la depresión post-parto.
- Mejora su colesterol y triglicéridos.

Previene a largo plazo osteoporosis, cáncer de mama y de ovario.

Para la familia:

- Ahorro en el gasto familiar.
- Favorece el vínculo familiar.



Colócale una etiqueta con nombre, fecha y hora de la extracción.



Guárdala en el refrigerador y llévala al término de tu jornada laboral.



Conservación de la leche materna

Después de extraer tu leche, debes de mantenerla en refrigeración. Para transportarla es necesario tener una hielera con congelantes.

Cuando la entibies debe de ser a baño María, no en el microondas, ni a fuego directo porque pierde sus propiedades.

La leche se puede guardar:

-  **4 a 8 horas** a temperatura ambiente (16 a 26 grados)
-  **5 a 8 días** en el refrigerador
-  **2 semanas** en el cajón de congelación del refrigerador
-  **3 meses** en un congelador independiente



Antes de amamantar o extraer tu leche debes lavar tus manos.

-  **1** Date masaje en los pechos en forma de círculo, siguiendo las manecillas del reloj y presionando ligeramente con los dedos.
-  **2** Frota los pechos presionando suavemente de atrás hacia adelante.
-  **3** Inclínate sacudiendo los pechos para que baje la leche.
-  **4** Exprime presionando los pechos sin lastimarte y deposita la leche en un frasco limpio.
-  **5** Repite el los pasos 1 a 4 en cada pecho, y finalmente tapa el frasco.

RECUERDA:

 **Antes de los 6 meses no debes darle ningún otro alimento que no sea tu leche.**

 **Después de los 6 meses se inicia la ablactación y se continúa la lactancia materna hasta los 2 años.**

Lleva a tu hijo o hija a tu Unidad de Medicina Familiar al control del niño sano y por tu método de planificación familiar.




únete por la niñez

Figura 17. Pasos a Seguir para la Lactancia Materna

Fuente (Unicef, S.F.)



LAS NIÑAS Y NIÑOS AMAMANTADOS SON MÁS SANOS, además de que dicha práctica contribuye al desarrollo de su inteligencia y a futuro favorece su pleno crecimiento.

La lactancia contribuye a mejorar la salud de la madre: ⁴

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento.
- Ayuda a la rápida recuperación después del nacimiento.
- Previene la depresión post-parto.
- Ayuda a recuperar rápidamente el peso previo al embarazo.
- A largo plazo previene tanto osteoporosis como cáncer de mama y de ovario.
- Mejora el perfil metabólico, así como el colesterol.

LA LACTANCIA...



ALIMENTA al bebé en cualquier momento ya que siempre se encuentra disponible y al alcance de cualquier economía. No se tiene que comprar, ni necesita preparación, ni almacenamiento.



FAVORECE EL AHORRO FAMILIAR al no tener que gastar en sucedáneos de leche materna, en utensilios para prepararla y en gastos de atención médica del bebé.⁵



ES ECOLÓGICA ya que evita la generación de desechos (recipientes y envolturas) y la contaminación del medio ambiente.



CREA UN VÍNCULO AFECTIVO MADRE-BEBÉ, el cual favorece el desarrollo de la autoestima, personalidad saludable y niveles altos de inteligencia en edades siguientes.⁶

Figura 18. Beneficios de Sala de Lactancia

Fuentes: (Unicef, S.F.)

4.6.3.7. Alianzas

Es necesario contar con apoyo de organismos internacionales, los cuales sean expertos en el tema con el fin de tener respaldo y reconocimiento por las acciones que se están haciendo con el fin de beneficiar a las empleadas, obtener una mejora en la imagen de la empresa y crear una diferencia positiva en las instituciones privadas del país.

Es por esta razón que se hará el acercamiento para crear una alianza de apoyo en el tema con UNICEF y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esto ayudara a contar con el material educativo que ellos ya poseen al igual que con disposición de sus expertos para ofrecer charlas y capacitaciones a los empleados.

4.6.4 Presupuesto

Tabla 22. Presupuesto de Activos para Sala de Lactancia

Artículo	Cantidad	Precio unitario	Impuesto	Sub Total	Total
Refrigeradora Pequeña	1	L. 3200.00	L. 480.00	L. 3680.00	L. 3680.00
Ordeñador de leche	2	L. 625.00	L. 93.75	L. 718.75	L. 1437.5
Mesa plegable (pequeña)	2	L. 500.00	L. 75.00	L. 575.00	L. 1150.00
Silla	2	L. 1119.15	L. 167.87	L. 1287.02	L. 2574.05
Basureros	2	L. 185.00	L. 27.75	L. 212.75	L. 425.5
Oasis	1	L. 160.00	L. 24.00	L. 184.00	L. 184.00
Sofá	1	L. 6208.7	L. 931.31	L. 7140.01	L. 7140.01
Cuadros	2	L. 258.26	L. 38.74	L. 297.00	L. 594.00
Carteles de pasos a seguir para la extracción de leche materna	2	L. 350.00	L. 52.5	L. 402.5	L. 805.00
Carteles de beneficios de leche materna	2	L. 350.00	L. 52.5	L. 402.5	L. 805.00
Lámparas de pared	2	L. 300.00	L. 45.00	L. 345.00	L. 690.00
Calcomanías alusivas a la maternidad	2	L. 150.00	L. 22.5	L. 172.5	L. 345.00
Total					19830.06

Tabla 23. Presupuesto Mensual Artículos para Sala de Lactancia

Artículo	Cantidad	Precio unitario	Impuesto	Sub Total	Total
Marcadores	2	L. 20.00	L. 3.00	L. 23.00	L. 46.00
Cinta adhesiva	2	L. 19.00	L. 2.85	L. 21.85	L. 43.7
Jabón líquido	2	L. 31.00	L. 4.65	L. 35.65	L. 71.3
Toallas húmedas	2	L. 41	L. 6.15	L. 47.15	L. 94.3
Papel Toalla	2	L. 13.7	L. 2.06	L. 15.76	L. 31.51
Paquete de toallas para desinfectar	2	L. 51	L. 7.65	L. 58.65	L. 117.3
Total					404.11

Tabla 24. Presupuesto de Materiales para Sala de Lactancia

Artículo	Cantidad	Precio unitario	Impuesto	Sub Total	Total
Láminas de tabla yeso	13	L. 180.00	L. 27.00	L. 207.00	L. 2691.00
Pintura azul celeste	2	L. 455.00	L. 68.25	L. 523.25	L. 1046.5
Pintura verde	2	L. 345.00	L. 51.75	L. 396.75	L. 793.5
Pintura anaranjado	1	L. 400.00	L. 60.00	L. 460.00	L. 460.00
Puertas de tabla yeso con sus llavines	2	L. 880.00	L. 132.00	L. 1012.00	L. 2024.00
Cortinas	1	L. 425.00	L. 63.75	L. 488.75	L. 488.75
Cortinero	1	L. 165.00	L. 24.75	L. 189.75	L. 189.75
Total					L. 7693.5

Tabla 25. Presupuesto Global Sala de Lactancia

Descripción	Sub Total
Total: Presupuesto Material de Adecuación	HNL7,693.50
Total: Presupuesto Equipo para Sala de Lactancia	HNL19,830.06
Total: Presupuesto de Diseño	HNL6,500.00
Total: Presupuesto de Mano de Obra	HNL3,500.00
Total: Presupuesto mensual de artículos	HNL404.11
Total	HNL37,927.67

4.6.5 Cronograma de Ejecución

Tabla 26. Cronograma

Fase	Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Supuesto	
Necesidades	Elaborar listado de equipo												Listado elaborado	
	Elaborar listado de materiales													
	Búsqueda de arquitecto													Arquitecto contratado
	Búsqueda de maestro de obra													Maestro de Obra contratado
Presupuesto	Elaboración cotizaciones con proveedores												Cotizaciones elaboradas	
	Seleccionar los proveedores con menor precio												Selección de proveedor	
Contratación	Elaboración de contrato con arquitecto												Contrato elaborado	
Diseño	Elaboración de diseño de sala de lactancia												Diseño de sala de lactancia elaborada	
	Aprobación de diseño												Diseño de sala de lactancia aprobado	
Compras	Adquisición de equipo												Equipo adquirido	
	Adquisición de material												Material adquirido	
Contratación	Elaboración de contrato con el maestro de obra												Contrato elaborado	
Adecuación	Movimiento de artículos a una bodega												Artículos en bodega	
	Demolición de mueble												Mueble demolido	
	Creación de sala de lactancia												Sala de lactancia creada	
	Equipar sala de lactancia												Sala de lactancia equipada	
Capacitación	Acercamiento a organismos internacionales												Organismos internacionales seleccionados	
	Capacitación con jefe de RRHH												Empleados capacitados	
	Capacitación con experto													
Inauguración	Inauguración de sala de lactancia												Sala de lactancia inaugurada	

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Muchas de las instituciones en el país con 20 o más empleados carecen de un espacio de lactancia materna, por la falta de interés del patrono de incluir este espacio en las instalaciones de la institución, así como también la falta de inspecciones y multas más severas por parte de la Secretaría del Trabajo de Honduras, órgano encargado de velar por el cumplimiento del Código del Trabajo de Honduras. Ya que realmente es algo que las empleadas desean tener y el cual brindara una cantidad de beneficios para las empleadas como para la institución.
2. Se requiere de una inversión de alrededor de 37,927.66 para realizar el adecuación y equipamiento adecuado de la sala de lactancia, esto puede variar en la dimensión de la empresa o el tipo de activos que desea adquirir para el lugar. Una gran ventaja es que existen modelos universales de los requerimientos básicos del espacio, como ser fácil acceso, ventilación, iluminación y privacidad. Para luego equipar el espacio de materiales básicos para la extracción y almacenamiento de la leche.
3. Al momento de realizar la entrevista y la encuesta a las empleadas de Fundeih, ellas se encuentran dispuestas a apoyar con el equipo básico que ellas mismas requieren, por lo que le da a la institución una pauta que la inversión puede ser una vez en cuanto al equipo requerido, por lo que luego solo tocara adquirir de acuerdo al uso del espacio los insumos

necesarios que son básicos dentro de la organización, como ser cinta adhesiva, marcadores, papel toalla etc.

4. La leche materna es el mejor método de nutrición para los bebés, ya que son vitales para su crecimiento y desarrollo sobre todo en la etapa de 0 a 6 meses, ayudando a disminuir enfermedades. Es por esta razón que contar con una sala de lactancia en las instituciones será de mucho apoyo y brindará a las empleadas seguridad emocional y reconocimiento laboral.
5. Fundeih debe ser un modelo a seguir para otras instituciones ya sean públicas o privadas, con el fin de generar beneficios para los bebés que son el futuro del país, así como también para las empleadas de la institución.

5.2 Recomendaciones

1. Capacitar a las empleadas por parte de RRHH para establecer cuáles son las ventajas de tener una sala de lactancia, así como también profundizar en cuáles son sus derechos y formas de uso del espacio. Esto con el fin de que todas lo tengan claro y sacar el mejor provecho a la sala de lactancia, sin afectar sus actividades ni las de la fundación.
2. Seguir creando espacios o actividades para reforzar a la cultura organizacional al igual que ir generando mayor compromiso y fidelidad de parte de los empleados hacia la fundación.

3. Realizar una carta de compromisos entre las empleadas y la Dirección Ejecutiva, con el fin de garantizar el buen uso, el cuidado y protección de la sala de lactancia y todo el equipo que se encuentre dentro del mismo, con el fin de seguir beneficiando a un mayor número de madres que pertenecen a la institución.
4. Ofrecer a las empleadas charlas y capacitaciones en temas diversos relacionados con la mujer, generando más apoyo emocional y motivación a las mismas con el fin de generar más arraigo con la institución.
5. Llevar el plan de acción a otras fundaciones como primera instancia, para luego llevarlo a empresas privadas e instituciones públicas, con el fin de generar campaña de imitación y concientización.

BIBLIOGRAFÍAS

- Agudelo, A. M., Jaramillo Bustamente, J. C., Gómez Ramirez, J. F., & Gómez Uribe, L. F. (2008). *Manual de la Pediatría Ambulatoria*. Bogotá, D.C. Colombia: Medica Internacional LTDA. .
- Aguilar Cordero, M. J. (2005). *Lactancia Materna*. Madrid : Elsevier.
- Alles, M. A. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Argentina: Ediciones Granica.
- Ardoino, J. (2005). *Complejidad y Formacion. Pensar la educacion desde una mirada epistemológica*. Novedades Educativas .
- Bernal, C. A. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Pearson.
- Bonta, P., & Farber, M. (1994). *199 Preguntas sobre Marketing y Publicidad*. Barcelona: Norma.
- Bordas Martinez, M. J. (2016). *Gestion Estrategica del Clima Laboral*. Madrid: UNED.
- Burbano Ruiz , J. E. (2005). *Presupuestos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Caracterizacion de la Mujer Hondureña*. (2016). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística : <http://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/TrifoliosHogares/Caracterizacion%20de%20la%20Mujer%202016.pdf>
- Chiavetano, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogota : McGraw-Hill Interamericana S.A. .
- Comunicacion de Sustentabilidad y RSE*. (10 de mayo de 2016). Obtenido de 5 empresas con practicas a favor de la lactancia : <http://www.expoknews.com/5-empresas-con-practicas-a-favor-de-la-lactancia/>
- CRAI (Dirección). (2016). *Estrategia de Búsqueda de Información* [Película].
- Código del Trabajo . (1959). *Código del Trabajo de Honduras*. Tegucigalpa, Honduras: OIM Editorial .
- Empresa Nestle España*. (1 de Agosto de 2016). Obtenido de Empresa Nestle España: <http://www.empresa.nestle.es/es/sala-de-prensa/actualidad-nestle/semana-mundial-de-la-lactancia-materna>
- Ensanut*. (2012). (Instituto Nacional de la Salud Pública) Obtenido de Instituto Nacional de la Salud Pública : <http://ensanut.insp.mx/doctos/analiticos/DeterioroPracLactancia.pdf>
- Fisher, L. (2004). *Mercadotecnia*. México: McGraw-Hill.
- Fundeih*. (2013). Obtenido de Fundeih: <http://fundeih.org>
- Garcia. (2007). *Biblioteca Virtual del Derecho, Economia y Ciencias Sociales*. Obtenido de Cultura Organizacional : <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/840/CULTURA%20ORGANIZACIONAL.htm>

- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2012). *Principios de administración financiera*. México: Pearson.
- Gonzales, M. (03 de 08 de 2012). *Presentan nueva estrategia de comunicacion para fomentar la lactancia materna en Honduras*. Obtenido de Honduras Unicef: https://www.unicef.org/honduras/14352_23945.htm
- Grasso, L. (2006). *Encuestas. Elementos para su diseño y analisis*. . Editorial Brujas.
- Hernandez Sampieri , R., & Fernandez Collado, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Honduras, F. p. (2013). *FUNDEIH*. Obtenido de <http://fundeih.org/>
- Icart Isern, M. T., Pulpon Segura, A. M., Garrido Aguilar, E. M., & Delgado Hito, P. (2012). *Como Elaborar y Presentar un Proyecto de Investigacion, una Tesina y una Tesis*. Barcelona: Publicacions.
- Instituto Nacional de Estadística*. (2013). Obtenido de <http://www.ine.gob.hn/>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Marketing*. México: Pearson .
- Lactancia Materna* . (2017). Obtenido de Salud del Recien Nacido : http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/
- Ley Fomento y Protección de la Lactancia Materna*. (2013). Obtenido de Consumers Internacional: <http://es.consumersinternational.org/media/1418803/d-231-2013-ley-de-lactancia-materna-estilo-asesores-7-11-13-copia.pdf>
- Malvido. (12 de enero de 2010). *Diversidad Corporativa*. Obtenido de Recursos Humanos y la Relación Empleado-Cliente: <https://diversidadcorporativa.com/2010/01/12/recursos-humanos-y-la-relacion-empleado-cliente/>
- Mass. (2004). *Breast Pain: engorgement, nipple pain and mastitis*. Williams & Wilkins.
- Mayerguayto, A. (06 de 01 de 2016). *Cultura Organizacional*. Obtenido de documentslide: <http://documentslide.com/documents/cultura-organizacional-568cf0c089aad.html>
- Mintzberg. (2009). *Visión*. Obtenido de Plan Uba: <http://planuba.orientaronline.com.ar/wp-content/uploads/2009/09/05avision.pdf>
- Nestle España*. (1 de Agosto de 2016). Obtenido de Nestle España: <http://www.empresa.nestle.es/es/sala-de-prensa/actualidad-nestle/semana-mundial-de-la-lactancia-materna>
- Nestle Venezuela*. (2 de Agosto de 2013). Obtenido de Nestle Venezuela: <http://www.nestle.com.ve/media/pressreleases/semana-de-la-lactancia-materna>
- Osorno, J. (Agosto de 1998). *Unicef.org* . Obtenido de https://www.unicef.org/argentina/spanish/Consejeria__en_Lactancia_Materna.pdf

- Philips*. (27 de Julio de 2016). Obtenido de Philips: <http://www.philips.es/a-w/about/news/archive/standard/news/press/2016/20160727-Philips-Civil-Guard-lactation-room-T4-airport-Madrid-Barajas.html>
- Pinheiro , P. (23 de 03 de 2017). *Mastitis en la lactancia* . Obtenido de MD Sauce: <http://www.mdsaude.com/es/2015/11/mastitis.html>
- Portinaria, B. (8 de Junio de 2016). *El Pais*. Obtenido de El Pais: https://elpais.com/elpais/2016/05/30/actualidad/1464597572_720339.html
- Rivero Camino, J. (2011). *Como Escribir y Publicar una Tesis Doctoral*. Madrid: ESIC.
- Sainz de Vicuña Ancín , J. (2012). *El Plan de Marketing en la Practica*. ESIC.
- Senge, P. (20 de 05 de 2016). *Escuela Europea de Management*. Obtenido de Concepto de liderazgo: <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>
- Shein. (1992). *La Cultura Segun Shein* . Obtenido de Enciclopedia Virtual: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/432/La%20cultura%20segun%20Schein.htm>
- Sibille , R., & Sachse , M. (s.f.). *Lactancia Materna en el Lugar de Trabajo*. Obtenido de Beneficios de la Lactancia : <https://www.unicef.org/mexico/spanish/guialactancialess.pdf>
- Stanton , W. J., Etzel , M. J., & Walker, B. J. (2007). *Fundamentos de Marketing* . México: McGraw-Hill
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigacion Cientifica*. México: Limusa.
- Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland, A. (2012). *Administración Estrategica*. México: McGraw-Hill.
- Unicef. (14 de 12 de 2010). *Unicef Honduras*. Obtenido de Unifec: https://www.unicef.org/honduras/honduras_datos_infancia.pdf
- who.int*. (2010). Obtenido de Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Who.int*. (23 de Febrero de 2015). Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: http://www.who.int/elena/titles/complementary_feeding/es/

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



ENCUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNA SALA DE LACTANCIA

Somos estudiantes de post grado de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), y actualmente nos encontramos cursando la asignatura de Proyecto de Graduación, dentro del cual estamos desarrollando la creación de una “Alternativa de espacios adecuados para las madres en gestión de lactancia en FUNDEIH”. Es por esta razón que solicitamos su opinión, la cual es de suma importancia para nosotros, por lo que le agradeceremos su colaboración en contestar las siguientes preguntas:

3. ¿Tiene usted hijos?
_____ Si
_____ No (si su respuesta es “No” pase a la pregunta número cuatro)
4. ¿Cuántos hijos tiene?
_____ 1-2
_____ 3-4
_____ 5 en adelante
5. ¿Planea tener **más** hijos? (luego de contestar esta interrogante, seguir con la pregunta número cinco)
_____ Si
_____ No
6. ¿Planea **tener** hijos? (únicamente para las no madres)
_____ Si
_____ No
7. ¿Cree en la importancia que tiene la leche materna en la nutrición de un bebe?
_____ Si
_____ No
8. ¿Usted le daría leche materna a su hijo? O ¿A dado leche materna a sus hijos?
_____ Si
_____ No

9. ¿Le gustaría contar con un espacio denominado “Sala de Lactancia” dentro de su área de trabajo para poder extraer y almacenar la leche materna de forma segura e higiénica?

_____ Si

_____ No

10. ¿Cree usted que tener este espacio es responsabilidad de quién?

_____ Patrono

_____ Empleado

_____ Ambos

11. ¿De crear el espacio de “Sala de Lactancia” estaría dispuesto a colaborar con el equipamiento o con sus necesidades básicas?

_____ Si

_____ No

Datos Demográficos

12. Edad

_____ 21-30

_____ 31- 40

_____ 41 en adelante

Anexo 2. Entrevista



ENTREVISTA PARA LA CREACIÓN DE UNA SALA DE LACTANCIA

Somos estudiantes de post grado de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), y actualmente nos encontramos cursando la asignatura de Proyecto de Graduación, dentro del cual estamos desarrollando la creación de una “Alternativa de espacios adecuados para las madres en gestión de lactancia en FUNDEIH”. Es por esta razón que solicitamos su opinión, la cual es de suma importancia para nosotros, por lo que le agradeceremos su colaboración en contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?

2. ¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebe con leche materna?

3. ¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?

4. ¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?

5. ¿Con que estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?

6. ¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe de permitir usar esta sala?

Anexo 3. Fotografías del Espacio donde estará la Sala de Lactancia



Anexo 4 Respuestas de las Entrevistas

Entrevista 1.

Gabriela Largaespada (No madre)

1. ¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?

R: Es buena para la salud del bebe y evitar que pueda padecer de muchas enfermedades.

2. ¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebe con leche materna?

R: 1 año

3. ¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?

R: Si porque de esta manera las madres no abandonan la lactancia y tienen un espacio adecuado para esto que es familiar para ellas.

4. ¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?

R: Cuartos privados para extraer la leche, sillas cómodas, refrigerador para conservar la leche, lavamanos.

5. ¿Con que estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?

R: Extractor de leche.

6. ¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe de permitir usar esta sala?

R: Si, durante los primeros 3 a 6 meses del bebe.

Entrevista 2.

Dulce Torres (No madre)

1. ¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?

R: Es muy importante debido que tienen los nutrientes necesarios esenciales para la primera etapa de los recién nacidos.

2. ¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebé con leche materna?

R: De 20-40 minutos máximo.

3. ¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?

R: Sí, debido que sería muy útil para las mamás que tienen recién nacidos y las madres en potencia. Apoya a disminuir el estrés de almacenar leche materna si la empresa da un espacio para realizar la actividad.

4. ¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?

R: Ventilador, cómoda para el bebé o un mueble para colocar al bebé, contar con sillas y buen espacio específico, que el área cuente con un oasis. Tener recipientes de basura para mantener el orden y limpieza. Así mismo gel de mano y un pequeño baño.

5. ¿Con qué estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?

R: Con productos que utilizarían los bebés. Pañales o ayuda monetaria.

6. ¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe permitir usar esta sala?

R: En un futuro sí y el tiempo sería lo necesario para no interrumpir las actividades diarias, máximo 40 minutos.

Entrevista 3.

Andrea Scott (No madre)

1. ¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?

R: Es mejor para él bebe.

2. ¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebe con leche materna?

R: 20 minutos.

3. ¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?

R: Si, es necesario.

4. ¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?

R: Privacidad, asiento cómodo, aire y refrigeradora.

5. ¿Con que estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?

R: A mantener el área ordenada.

6. ¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe de permitir usar esta sala?

R: Si, 30 min.

Entrevista 4.

Marjorie Antúnez (Madre)

1. ¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?

a. R: Es el alimento básico y más importante en la primera infancia.

2. ¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebe con leche materna?

- a. R: Mínimo seis meses.
3. **¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?**
- a. R: Definitivamente si, ya que sería muy adecuado para las madres en ese proceso.
4. **¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?**
- a. R: Instalaciones adecuadas y salubres, con equipo cómodo y práctico, tales como: sillones cómodos, extractores, etc.
5. **¿Con que estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?**
- a. R: Extractores de leche.
6. **¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe de permitir usar esta sala?**
- a. R: En mi caso particular, por supuesto que lo utilizaría. El espacio de la sala se debe de permitir hasta por seis meses, según sea el caso.

Entrevista 5.

Melanie Shelton (Madre)

1. **¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?**
- a. R: Es una gran fuente de vitaminas y nutrientes para el recién nacido y forma una relación entre la madre e hijo.
2. **¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebe con leche materna?**
- a. R: 6 meses.

3. ¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?

a. R: Si, sería una oportunidad para las madres de poder seguir dando leche materna a sus hijos.

4. ¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?

a. R: Espacio cómodo, privado, refrigerador para almacenar la leche materna.

5. ¿Con que estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?

a. R: Equipo de limpieza de los utensilios.

6. ¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe de permitir usar esta sala?

a. R: Si tuviera otro hijo lo utilizaría, el tiempo debe ser hasta que la madre decida dejar de amamantar.

Entrevista 6.

Melissa Sierra (Madre)

1. ¿Cuál es su opinión sobre la leche materna?

a. R: Es el mejor alimento para el lactante ya que es natural y contiene todos los nutrientes.

2. ¿Cuánto cree que es el tiempo adecuado para alimentar a un bebe con leche materna?

a. R: Según lo recomendado por los médicos es de 6 meses.

3. ¿Le gustaría contar un espacio cómodo y equipado, dentro de las oficinas de FUNDEIH para poder extraer y almacenar la leche materna?

a. R: Si, ya que dentro de este espacio se podría recolectar el alimento de nuestros hijos.

4. ¿Cuáles son las cosas necesarias que cree usted que debe tener este espacio, denominado sala de lactancia?

a. R: Sillas, extractores de leche, refrigerador y gel de manos.

5. ¿Con que estaría dispuesta a aportar para el equipamiento de esta sala?

a. R: Con los extractores, gel de manos y recipientes para almacenar la leche.

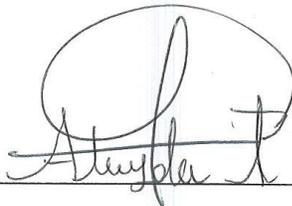
6. ¿Usted utilizaría este espacio y por cuánto tiempo cree que se debe de permitir usar esta sala?

a. R: Si la usaría, en mi consideración el tiempo adecuado sería una media hora.

Anexo 5. Constancia de Asesor Temático

CONSTANCIA

Hago constar que he revisado y leído completamente la tesis de postgrado denominada “Alternativa de Espacios Adecuados para Madres en Gestión de Lactancia en sus Áreas de Trabajo”, la cual es sustentada por Eva Yaqueline Collier Chávez y Juan Carlos Ponce Gómez. La presente tesis cuenta con mi “Visto Bueno” como asesora temática de la misma, ya que demuestra cumplir con todos los lineamientos y normas establecidos por UNITEC, previo a que los maestrantes reciban su título de Master en Dirección Empresarial.

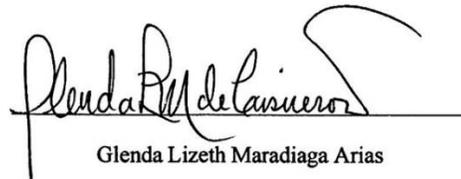


Licenciada María Aleida Osorio Torrez

Anexo 6. Constancia de Lectura de Tesis

CONSTANCIA

Hago constar que he revisado completamente la tesis de postgrado denominada “Alternativa de Espacios Adecuados para Madres en Gestión de Lactancia en sus Áreas de Trabajo” en los aspectos de redacción y ortografía, la cual es sustentada por Eva Yaqueline Collier Chávez y Juan Carlos Ponce Gómez, previo a la investidura al título de Master en Dirección Empresarial.



Glenda Lizeth Maradiaga Arias

Celular: 9885-1944

Correo Electrónico: asesores_legales100@yahoo.com

Anexo 7. Visto bueno Asesor Metodológico

ZELAYA OVIEDO CARLOS AUGUSTO



June 23, 2017 at 11:32 AM

To: Eva Collier, jponceg@unitec.edu, juan_pon07@hotmail.com Cc: PG Postgrado

Vo Bo Tesis Final de Postgrado

ZO

Estimados Maestranteros Collier Chávez y Ponce Gómez.

He revisado su documento de tesis y valoro el cumplimiento de los requerimientos según manuales, por tanto, les doy el **Vo Bo** que corresponde para que continúen y procedan a imprimir tres ejemplares siempre a doble cara y los entreguen en las oficinas de postgrado a partir del 30 de junio hasta 10 de julio (dándole seguimiento a lo establecido en el cronograma de actividades - ver información general en la plataforma). La impresión deben hacerla del último documento revisado y que aquí se adjunta.

Recuerden anexar al final del documento de tesis impreso lo siguiente:

- el Vo Bo del asesor temático,
- la constancia de lectura,
- el Vo Bo de asesor metodológico

Les recomiendo imprimir la síntesis y entregarla a cada miembro de terna al momento de la defensa.

Saludos y muchos éxitos.

Carlos A. Zelaya Oviedo
Asesor metodológico PG



Tesis Final Juan Carlos
Ponce y Ev...ollier .docx