

**IMPORTANCIA DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA
TRABAJADORAS LACTANTES Y MADRES DE UNA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO QUE PROMUEVAN UNA ADECUADA REINSERCIÓN
LABORAL**



LADY MARGARITA CEBALLOS GRANADOS
KAREM MARCELA MUÑOZ CHÁVEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD EMPRESARIAL
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
AGOSTO 2023

**IMPORTANCIA DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA
TRABAJADORAS LACTANTES Y MADRES DE UNA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO QUE PROMUEVAN UNA ADECUADA REINSERCIÓN
LABORAL**



IBEROAMERICANA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
P.J. No. 0428 del 28 de Enero 1982 - MEN | VIGILADA MINEDUCACIÓN

LADY MARGARITA CEBALLOS GRANADOS
KAREM MARCELA MUÑOZ CHÁVEZ

DOCENTE ASESOR
GINA YURLEY FUENTES ROJAS

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD EMPRESARIAL
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
AGOSTO 2023

Contenido

Introducción.....	1
Capítulo 1. Descripción General del Proyecto.....	2
1.1 Problema de Investigación	2
1.2 Objetivos	4
1.2.1 Objetivo General	4
1.2.1.1 Objetivos Específicos	4
1.3 Justificación	5
Capítulo 2. Marco de Referencia.....	7
2.2 Antecedentes o Estado del Arte	9
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	10
Marco Metodológico	10
Tipo de Estudio	10
Enfoque y Alcance de la Investigación	10
Instrumentos para la Recolección de Datos	11
Técnicas para el Análisis de la Información	11
Consideraciones Éticas	11
Capítulo 4. Resultados y Análisis de Resultados	13
4.1 Resultados	13
Concientización Sobre el Embarazo y la Lactancia en el Entorno Laboral	16
Adaptación Área De Trabajo	18
Conclusiones.....	19
Referencias	20

Índice de Tablas

Tabla de Resultados	13
---------------------------	----

Anexos

Anexo 1	20
Anexo 2	23

Introducción

En la actualidad, es fundamental promover entornos laborales que favorezcan el reintegro a sus labores a las trabajadoras lactantes y madres después de su período de licencia por maternidad. Una adecuada reinserción laboral ajustada a fomentar un ambiente laboral saludable y adaptado a sus necesidades, no solo beneficia a las madres y sus familias, sino que también fortalece a la Cooperativa de Ahorro y Crédito al garantizar la continuidad de sus operaciones y reduciendo las ausencias laborales. Sin embargo, la reinserción de las trabajadoras lactantes y madres puede plantear desafíos tanto para ellas como para la organización. Es necesario implementar un programa de gestión del riesgo que se enfoque en la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a esta situación particular.

Un enfoque proactivo y estratégico permitirá establecer medidas y políticas que aseguren una reinserción exitosa, una conciliación efectiva entre la vida laboral y familiar. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal fomentar una adecuada reinserción laboral de las trabajadoras lactantes y madres en una cooperativa de ahorro y crédito. Para lograrlo, se desarrollarán acciones concretas para evidenciar los riesgos inherentes a esta etapa, brindando el apoyo necesario para garantizar una transición sin problemas y una experiencia positiva para todas las partes involucradas.

La investigación recopilará las experiencias de las madres y mujeres lactantes como información para exponer la necesidad de la implementación de un programa de gestión del riesgo para la empresa, enfocado en promover un ambiente de trabajo que respete los derechos y necesidades de las trabajadoras lactantes y madres, al mismo tiempo garantizando la eficiencia y continuidad operativa de la cooperativa de ahorro y crédito. Además, se fomentará una cultura organizacional que valore la diversidad y la igualdad de oportunidades, creando un entorno propicio para el crecimiento personal y profesional de las mujeres en la organización.

Capítulo 1. Descripción General del Proyecto

1.1 Problema de Investigación

Los empleadores pueden considerar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia empleadas demandantes, posicionándolas en estado de vulnerabilidad cuando se trata de mantener su puesto de trabajo, aún más cuando se habla de los derechos de una reinserción laboral, de las adaptaciones necesarias para su puesto de trabajo o para las tareas a cumplir, (Yugsi, M y Pinos, C; 2021). Sucede que al inspeccionar dentro de las empresas la ausencia de programas que cuiden la salud integral de sus empleadas mujeres embarazadas, lactantes o madres con niños en etapa de primera infancia, se puede topar con la abulia o el desconocimiento de actividades (Taveras, R y Mañón S; 2017). Y hábitos para la preparación al parto y el puerperio en periodo de gestación, ignorando que la ausencia de esta tiene como consecuencia, algunas alteraciones de tipo psicológicas, osteomuscular, neuromuscular en la salud de las mujeres madres o que actualmente se encuentran en gestación (Ordoñez, Contreras y Soltero; 2015). Es posible que esto genere al momento de reinserción laboral disminución de la efectividad de las tareas que demandan su puesto de trabajo o estrés laboral. «La precariedad del trabajo en el embarazo, durante la maternidad o el periodo de lactancia despierta miedo, hostigamiento, culpa, desconfianza en la justicia y pone a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad» (Montero, 2022). Restar importancia a dolencias adquiridas posterior al parto, puede generar ausentismo laboral por patologías incapacitantes.

El problema de investigación abordado en este estudio es la necesidad de un programa de gestión del riesgo específico para tratar demandas de las trabajadoras lactantes y madres de una cooperativa de ahorro y crédito; estas empleadas enfrentan desafíos únicos al regresar al trabajo después de la licencia por maternidad, como la necesidad de tiempo y espacio para la lactancia materna, el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales, y la posibilidad de enfrentar discriminación o estigmatización relacionada con su condición de madre (Ordoñez, Contreras y Soltero; 2015).

Sin un programa de gestión del riesgo adecuado, la cooperativa de ahorro y crédito podría enfrentar diversos problemas, como la disminución de la productividad y el

compromiso de las trabajadoras, el aumento de la rotación del personal femenino, el incumplimiento de las regulaciones laborales relacionadas con la maternidad y la lactancia, y la pérdida de talento femenino en puestos clave de la organización; Además, la falta de un programa específico para gestionar los riesgos asociados a la reintegración laboral de las trabajadoras lactantes y madres puede generar un ambiente de trabajo poco inclusivo y desfavorecer la igualdad de oportunidades para las mujeres dentro de la cooperativa.

¿Qué beneficios trae implementar un programa de gestión de riesgos en una cooperativa de ahorro y crédito para lactantes y las trabajadoras madres?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Establecer la necesidad de un programa de gestión de riesgo para las trabajadoras en periodo de embarazo y las trabajadoras que se encuentran en reinserción laboral posterior a licencia de maternidad, que permita un proceso de adaptación adecuado a su rol laboral.

1.2.1.1 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo a los que están expuestas las mujeres en estado de embarazo en la cooperativa de ahorro y crédito.
- Describir las condiciones de trabajo que afecten la salud de las mujeres en estado de embarazo y en su periodo de postparto.
- Analizar las dificultades en los puestos de trabajo y en las tareas de las empleadas mujeres en embarazo y en su periodo de lactancia estableciendo acciones de prevención en su rol laboral.

1.3 Justificación

Los empleadores ven a estas mujeres como posibles gastos que van vinculados a decisiones personales como lo es la maternidad, (Aguirre, 2019). La ley colombiana cobija a las maternas gestantes con algunos beneficios en el art. 236 del código sustantivo del trabajo, aunque estos desentienden de otros temas importantes para las empleadas. Es importante que el empleador reconozca a la mujer empleada en dos fases o roles y los diversos componentes que los caracteriza, estos se pueden identificar como «la mujer trabajadora» y la «mujer madre trabajadora»; las empresas o compañías deberán implementar estrategias y programas para el cuidado de la salud de las mujeres posterior al puerperio y al periodo de lactancia. La maternidad es un acto natural del que se tiene por sentado todo lo que el mismo implica y obviamos afectaciones en la calidad de vida de las mujeres empleadas (Ordoñez, C; Contreras, M. 2015).

La implementación de un programa de gestión del riesgo para trabajadoras lactantes y madres en una cooperativa de ahorro y crédito es crucial por varias razones:

Cumplimiento normativo: Existen leyes y regulaciones laborales que protegen los derechos de las trabajadoras lactantes y madres, garantizando su derecho a la lactancia materna, a la licencia por maternidad y a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Un programa de gestión del riesgo asegurará que la cooperativa cumpla con estas regulaciones, evitando posibles litigios y sanciones legales.

Bienestar de las trabajadoras: La lactancia materna y la maternidad son etapas importantes en la vida de una mujer. Un programa de gestión del riesgo que promueva una adecuada reinserción laboral proporcionará el apoyo necesario para que las trabajadoras lactantes y madres se sientan respaldadas, seguras y valoradas en su entorno laboral. Esto contribuirá a su bienestar emocional y físico, lo que a su vez aumentará su satisfacción laboral y su compromiso con la cooperativa.

Retención de talento: Las trabajadoras lactantes y madres representan un valioso recurso humano para la cooperativa. Al implementar un programa de gestión del riesgo que promueva una adecuada reinserción laboral, se fomentará la retención del talento femenino en la organización. Esto ayudará a evitar la pérdida de empleadas

capacitadas y experimentadas, reduciendo los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevo personal.

Mejora del clima laboral: Un programa de gestión del riesgo que brinde apoyo a las trabajadoras lactantes y madres creará un ambiente laboral más inclusivo y equitativo. Esto contribuirá a la creación de un clima laboral positivo, donde se promueva la diversidad, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Un clima laboral favorable fomenta la motivación, el trabajo en equipo y la productividad general de la cooperativa.

Imagen y reputación: Una cooperativa de ahorro y crédito que demuestre un compromiso genuino con el bienestar y los derechos de las trabajadoras lactantes y madres construirá una imagen sólida y una buena reputación tanto interna como externamente. Esto puede atraer y retener a clientes, inversores y otros que valoren la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

En resumen, la implementación de un programa de gestión del riesgo para trabajadoras lactantes y madres en una cooperativa de ahorro y crédito no solo es esencial para cumplir con las regulaciones laborales, sino también para garantizar el bienestar de las empleadas, promover la retención del talento, mejorar el clima laboral y fortalecer la imagen y reputación de la cooperativa en el mercado.

Capítulo 2. Marco de Referencia

Marco teórico

La mujer trabajadora ha ido ganando a lo largo del tiempo, un protagonismo merecido. Es innegable que uno de los acontecimientos más grandes del mundo actual es la creciente participación de las mujeres en diferentes ámbitos: sociales, económicos, culturales y políticos; y es que, fue a partir del siglo XIX que se observa este hecho como una transformación que cambiaría la situación.

La mecanización en la revolución industrial creó labores que podían ser desempeñadas por una mujer y la incluyó dentro de los trabajos asalariados, abriendo un debate de “oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad” (Scott, J; 2009). En la actualidad es posible relacionar la maternidad dentro de un ámbito empresarial, afectaciones de la salud integral de la mujer incrementadas por carga laboral y el parto, el estrecho relacionamiento que se presenta en la vida de las empleadas no debe ser ajeno para los empleadores.

En el texto Protección de la Trabajadora Embarazada o en Periodo de Lactancia Materna, ese encuentra las siguientes definiciones:

- **«Trabajadora embarazada:** Cualquier trabajadora embarazada que comunique y certifique su estado a la empresa.
- **Lactancia natural o materna:** Cuando es la trabajadora la que amamanta al niño.
- **Puesto de trabajo exento de riesgo:** Todo puesto de trabajo que no conlleve ningún peligro para la trabajadora embarazada, lactante o su descendencia.
- **Tareas exentas de riesgo:** Aquellas tareas y condiciones de trabajo que no conlleve ningún peligro para la trabajadora embarazada, lactante o su descendencia.
- **Riesgo durante la lactancia materna:** Aquella exposición laboral que puede perjudicar a la alimentación natural del bebe de la trabajadora.

- **Prestación riesgo por embarazo:** Cuando es técnica y organizativamente imposible la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada para evitar la exposición al riesgo. Esta prestación deriva de contingencia profesional. La cuantía de esta prestación es el 100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

- **Prestación por riesgo durante la lactancia materna:** Cuando es técnica y organizativamente imposible la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo de la trabajadora lactante para evitar la exposición al riesgo. Esta prestación deriva de contingencia profesional. La cuantía de esta prestación es el 100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales» (CCOO, 2009).

«Según las Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo, encontramos las siguientes definiciones:

- **Evaluación de riesgos:** Identificación y análisis de los riesgos específicos que enfrentan las trabajadoras lactantes y madres en el entorno laboral.

- **Gestión del riesgo:** Proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a una determinada situación siempre desde la información y participación de todos los implicados Comunicación efectiva: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes como una estrategia que permita a las trabajadoras lactantes y madres expresar sus necesidades y preocupaciones, de esta forma recibir retroalimentación constructiva por parte de sus superiores» (Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible; 2012).

2.2 Antecedentes o Estado del Arte

Históricamente la mujer juega con imposiciones psicológicas y morales que le otorgan de forma consciente o no, el papel de cuidadora, madre y hacedora de tareas del hogar solo es hasta entonces que las mujeres en edad reproductiva pueden cumplir con roles de proveedoras; (Alegre, F; 2021) pero, en la actualidad no sólo deben encargarse de su individualidad, de patrones de belleza y comportamientos silenciosamente establecidos, sino también de sus labores profesionales, la maternidad y el hogar (Scott, J; 2009). Estas actividades que van de lo personal a lo profesional coexisten y se desarrollan en un mismo periodo de tiempo; es por eso, que muchas mujeres realizan labores profesionales en estado de gestación y retoman nuevamente posterior al puerperio (Montalvo, 2020), sin embargo, las mujeres tienen menos posibilidades de acceder a un cargo estando en etapas de edad reproductiva, se encuentra dificultad para acceder nuevamente al cargo o puesto de trabajo que se les fue otorgado antes de su gestación, para los empleadores que una mujer se esté proyectando o preparando para iniciar su periodo de gestación es considerado un punto negativo (Aguirre, 2019).

Los avances en el código sustantivo del trabajo brindan herramientas para la reinserción de las mujeres a sus puestos de trabajo (Taveras, R; Mañon, S; 2017), estas herramientas acercan a la mujer a una igualdad laboral, deben ser implementadas en las empresas para que las labores profesionales no interrumpen procesos como la lactancia materna (Decreto Ley 3743, 1950); y los posibles dolores crónicos generados a las trabajadoras secuela de la gestación no se incrementen con la realización de demandas o tareas que deban cumplir en su rol laboral (Ordoñez, C; Contreras, M. 2015). De esta forma la implementación de un programa de gestión de riesgos permitirá a la mujer gestante, a la madre lactante o madre con niños de primera infancia cumplir con su trabajo sin afectar su condición física e interrumpir procesos de acompañamiento con su hijo o hija (OMS. 2016).

Capítulo 3. Marco Metodológico

Marco Metodológico

Tipo de Estudio

Descriptivo

El método de estudio utilizado para la investigación será el *paradigma de investigación interpretativo*, que es una perspectiva o modo de concebir la realidad, buscando conocer causales de los problemas planteados y como estos tienen relación con el trabajo o ámbito profesional en periodo de gestación y posterior al mismo.

Enfoque y Alcance de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque metodológico de tipo cualitativo, teniendo en cuenta el diseño y los objetivos para darle importancia a las vivencias de las empleadas, generando una visión holística del problema. El enfoque metodológico cualitativo con alcance descriptivo, es adecuado para esta investigación porque a través de la encuesta la investigación se centrará en recopilar información detallada y rica sobre las vivencias, experiencias, percepciones y opiniones de las empleadas lactantes y madres en la cooperativa de ahorro y crédito, en relación con la gestión del riesgo y la reinserción laboral; además, nos permitirá una visión holística del problema que nos proporcione información valiosa para mejorar el programa de gestión del riesgo y promover una adecuada reinserción laboral.

Población y Muestra

El estudio fue aplicado a empleadas de una cooperativa de ahorro y crédito de una de sus sedes en un municipio del Cauca, cuentan con 15 trabajadores, de los cuales 10 son mujeres en edad reproductiva. **La muestra** se hará con las 10 empleadas de la cooperativa de ahorro y crédito para un total del 70% de la población, los criterios de inclusión serán; personas de sexo femenino, en edad reproductiva (entre los 18 y 40 años) que planeen estar, estén o hayan pasado por un periodo de gestación, que participen voluntariamente y lo manifiesten mediante la firma del consentimiento informado. Los criterios de exclusión serán mujeres que no se encuentren dentro de

los rangos de edad establecidos, mujeres-trans que no tengan la posibilidad biológica de concebir y mujeres que no deseen firmar el consentimiento informado.

Instrumentos para la Recolección de Datos

- Encuesta con 22 preguntas de selección múltiple divididas en tres secciones, datos personales, Información sobre el embarazo, por último, trabajo y lactancia.
- Entrevista abierta que se guiará por el entrevistador con tema principal de conocimiento de salud integral para la trabajadora, conocimiento de la normativa que rige en el país sobre su prevención y sobre la lactancia materna.
- Observación, se incluirá una lista de chequeo con 10 de los puntos que deberían estar implementados en la empresa según la normativa para una buena reinserción laboral, basándonos en la normativa propuesta en Colombia, el Decreto Ley 3743 y 1950.

Técnicas para el Análisis de la Información

Categorización: consiste en identificar patrones comunes o temas recurrentes en un conjunto de datos. Se trata de agrupar la información en categorías que compartan características o rasgos comunes, lo que permite identificar y analizar las relaciones entre los diferentes elementos de los datos.

Consideraciones Éticas

Nivel de riesgo: El nivel de riesgo es mínimo teniendo en cuenta que no se modificará el comportamiento del personal puesto que se hará una encuesta y una entrevista que no representará para las trabajadoras ningún riesgo de tipo psicológico, mental o físico.

Según la Resolución número 8430 de 1993, de octubre 4, por la cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en la salud, y considerando el artículo 8° de la ley 10 de 1990, por el cual se organiza el Sistema

Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones, determina que corresponde al Ministerio de Salud formular las políticas y dictar todas las normas científico-administrativas, de obligatorio cumplimiento por las entidades que integran el Sistema. Se tendrán en cuenta los artículos expuestos en el Capítulo I de dicha ley, que habla acerca de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, y además de otros puntos. Se tendrá en cuenta, como medida importante, la aplicación del consentimiento informado, diligenciado como la resolución lo dice (Ministerio de Salud y Protección Social; 1993).

Capítulo 4. Resultados y Análisis de Resultados

4.1 Resultados

La creación de un entorno laboral seguro y adaptado a las necesidades de las empleadas, en este caso de la cooperativa de ahorro y crédito; no solo es una responsabilidad indispensablemente ética, sino que es también una contribución a la igualdad de género en el ámbito laboral. Es por este motivo, que es fundamental plantear la necesidad de un programa de gestión de riesgo para las trabajadoras en periodo de embarazo y las que se encuentran en reinserción laboral posterior a su licencia de maternidad, que permita un proceso de adaptación adecuado a su rol laboral. Para ello se llevó a cabo un estudio que consistía en la aplicación de una encuesta semiestructurada y una entrevista que nos pudiera proporcionar un análisis de las condiciones y el entorno en el que viven estas empleadas.

Tabla de Resultados

Resultados Datos Sociodemográficos		
Fue aplicado a diez (10) mujeres trabajadoras de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cauca, una encuesta semiestructurada y una entrevista, a partir de un chequeo a los puestos de trabajo de la empresa, con un listado preestablecido. Los resultados que fueron analizados con la técnica de <i>categorización</i> , arrojaron:		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 -22	1	10%
23- 27	4	40%
33-37	4	40%
43-47	1	10%
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	4	40%
Casada	2	20%
Viuda	0	0%
Unión libre	4	40%
Divorciada	0	0%
Grupo étnico	Frecuencia	Porcentaje
Afro	0	0%
Mestizo	6	60%
Blanco	3	30%
Indígena	1	10%
Mulato	0	0%
Zambo	0	0%
Nivel sociodemográfico	Frecuencia	Porcentaje
2	6	60%
3	3	30%
4	1	10%
5	0	0%
Nivel Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	1	10%
Técnico	3	30%
Tecnólogo	0	0%
Pregrado	5	50%
Postgrado	1	10%
Zona de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Rural	3	30%
Urbana	7	70%
Tipo de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Propia	4	40%
Familiar	3	30%
Compartida con otro/as familiares	1	10%
Alquilada	2	20%

Resultados de encuestas semiestructurada aplicada a 10 trabajadoras de una cooperativa de ahorro y crédito; 2023.

Los resultados arrojados por este estudio revelan datos sociodemográficos valiosos acerca de las trabajadoras, incluyendo su edad, etnia, nivel socioeconómico, nivel educativo, zona de residencia y situación de vivienda. Gracias a esto podemos deducir que:

- Las mujeres de la Cooperativa de Ahorro y Crédito se encuentran en un rango de edad de entre los 22 a los 47 años, lo que nos indica que la cooperativa no discrimina a la mujer en edad reproductiva como encontrábamos en algunos artículos de referencia, “[...] a nivel nacional, cifras del DANE arrojan que, el porcentaje de mujeres empleadas entre los 22 y los 50 años en Colombia fue del **48,9%** en el trimestre octubre-diciembre de 2020. Este porcentaje es menor que el de los hombres en el mismo rango de edad, que fue del **77,2%**”.
- Pertenecen al grupo étnico mestizo en un 60%,
- nivel socioeconómico actual 2 en un 60% y 3 un 30% como valores predominantes;
- nivel educativo pregrado en un 50% seguido de un 30% de tecnólogos, esto nos indica que son mujeres preparadas académicamente para el puesto que desempeñan actualmente.
- Zona de residencia Urbana en un 70%, indicando posible facilidad de acceso a transporte, centros de salud.
- Habitan en casa propia un 40% lo que reduce el gasto mensual de su salario, que puede ser destinado a requerimientos de su embarazo o del lactante.

Contando con estos datos proporcionados por la encuesta y la entrevista podemos concluir tres componentes fundamentales que proponen acciones de prevención con el objetivo de garantizar la seguridad y bienestar en el entorno laboral de las empleadas: identificar los factores de riesgo a los que están expuestas; describir las condiciones de trabajo que afecten su salud; por último, analizar las dificultades en los puestos de trabajo y en las tareas a desempeñar, para establecer acciones de prevención en su rol laboral.

➤ **Identificar los factores de riesgo a los que están expuestas las mujeres en estado de embarazo en la cooperativa de ahorro y crédito.**

La evolución histórica del papel de las mujeres en el ámbito laboral y durante su maternidad y el trabajo se han entrelazado a lo largo del tiempo. Por eso la importancia de un programa que ayude a la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, por lo que se tienen directrices para evaluar los riesgos y proteger la maternidad en el trabajo.

La Participación de las Mujeres en el Trabajo ha ganado terreno en el mundo laboral a lo largo de los años, superando las divisiones tradicionales entre el hogar y el trabajo asalariado.

Los desafíos de la Maternidad en el Ámbito Laboral siguen enfrentando desafíos significativos al equilibrar sus roles como madres y trabajadoras por lo que se introducen definiciones específicas y pautas para proteger a las trabajadoras embarazadas y lactantes. Estas definiciones son fundamentales para garantizar que las mujeres sean tratadas con equidad en el lugar de trabajo y que se tomen medidas adecuadas para su seguridad y bienestar durante el embarazo y la lactancia.

La importancia de la comunicación efectiva en el entorno laboral para que las trabajadoras lactantes y madres puedan expresar sus necesidades y preocupaciones por lo que es necesario un ambiente laboral que fomente el diálogo abierto y transparente.

➤ **Describir las condiciones de trabajo que afecten la salud de las mujeres en estado de embarazo y en su periodo de postparto.**

Prevención de Patologías de Origen Post-Parto Exacerbadas por el Trabajo

En la encuesta las mujeres manifestaron tener entre 1 y 4 hijos, un porcentaje del 80 % de las empleadas declara que la EPS a la que se encuentra afiliadas proporciona educación prenatal, solo el 50% de las mujeres asistieron a programas educativos, el 80 % presentó algunas complicaciones de salud; entre ellas, migrañas, diabetes gestacional, lumbalgias y descenso uterino, el 60% tuvo un parto por cesárea y no recibieron tratamiento fisioterapéutico enfocado en cicatriz abdominal, 40% tuvo un parto natural y le realizaron episiotomía a un 25% de ellas, quienes manifestaron en

entrevista dolores “bajitos” sensación incomoda al orinar y una cicatriz abultada a la que hasta el momento habían considerado normal.

—“Nadie habla sobre el tema, todas las mujeres que ya han sido madres consideran que son consecuencias naturales del parto”—.

También en la entrevista 6 de las 10 mujeres entrevistadas manifestaron dolor en la zona sacroilíaca de forma localizada, 3 manifiestan dolor posterior a su jornada laboral de tipo punzante e irradiado a miembro inferior como el dolor que manifiesta el síndrome ciático, 1 de ellas manifiesta dolor en zona cervical presente antes de su embarazo, pero que se ha exacerbado con la jornada laboral y la lactancia materna 1 de ellas presento depresión post parto y 2 comentaron que durante su periodo de lactancia materna sufrieron anemia, cansancio generalizado y estrés por la carga laboral.

Según estos resultados podemos constatar que las empleadas de la cooperativa de ahorro y crédito sufren de patologías generadas por el embarazo, que son exacerbadas en algunos casos por su jornada laboral, que afectan en las tareas relacionadas con su trabajo y en las tareas del hogar e interrumpe los periodos de descanso posterior a su jornada laboral, en el artículo “MUJERES TRABAJADORAS CON DOLOR CRÓNICO OSTEOMUSCULAR” comentan: en la presencia del dolor les ha impactado negativamente su vida personal, familiar y laboral.

➤ **Analizar las dificultades en los puestos de trabajo y en las tareas de las empleadas mujeres en embarazo y en su periodo de lactancia estableciendo acciones de prevención en su rol laboral.**

Concientización Sobre el Embarazo y la Lactancia en el Entorno Laboral

Al realizar la lista de chequeo en la cooperativa de ahorro y crédito arroja que de los 10 ítems la empresa cumple con 5 en su totalidad, en la entrevista las mujeres madres no se encuentran en condición de lactancia materna, pero manifiestan que la empresa no cuenta con espacios tranquilos para la lactancia.

—“Cuando hemos estado lactando usamos la cafetería como espacio, pero es un lugar bastante pequeño y al estar cerca de la oficina de los asesores puede incomodar su trabajo si el bebé llora”—

Las trabajadoras madres no han sentido, ni sienten en su entorno laboral rechazo por parte de sus compañeros(as) ni sus superiores, están de acuerdo en que realizar su trabajo y cumplir con las tareas propuestas en sus labores, aunque presente algunas alteraciones físicas o dolencias cotidianas combinadas con la oportunidad que brinda la empresa de tener los espacios para atender necesidades de sus hijos, hacen que tengan un equilibrio emocional y se sientan competentes, esto se relaciona con lo planteado en *Mujeres trabajadoras con dolor crónico osteomuscular: análisis de caso*, “[...] mecanismos de resistencia y resiliencia, como respuesta para enfrentar su situación de dolor, los cuales están asociados con el alto grado de satisfacción que las mujeres sienten con su trabajo, su nivel de responsabilidad y la necesidad de mantenerse activas no solo por el factor económico, sino por el hecho de demostrarse a sí mismas que son capaces de salir adelante y continuar”.

Discusión de Resultado

La información proporcionada destaca los desafíos significativos que las mujeres enfrentan al equilibrar roles tradicionales y modernos en la sociedad actual. La carga histórica de las expectativas tradicionales de género ha impuesto a las mujeres el papel de cuidadoras y hacedoras del hogar. (Alegre, F; 2021) Sin embargo, en la era contemporánea, las mujeres deben hacer frente no solo a estas expectativas arraigadas, sino también a las demandas profesionales y laborales.

Es especialmente preocupante observar que las mujeres en edad reproductiva enfrentan dificultades para acceder y mantener empleos debido a la percepción negativa de los empleadores hacia la maternidad. Esto no solo limita las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral, sino que también perpetúa la desigualdad de género.

Los avances en las leyes laborales ofrecen esperanza al proporcionar herramientas para la reintegración de las mujeres a sus puestos de trabajo después del período de gestación (Taveras, R; Mañón, S; 2017), Sin embargo, es crucial que estas leyes no solo existan en papel, sino que se implementen efectivamente en las empresas.

La lactancia materna y la salud física de las mujeres después del parto son cuestiones cruciales que deben abordarse en el lugar de trabajo. La implementación

de programas de gestión de riesgos se presenta como una solución efectiva para permitir que las mujeres embarazadas y lactantes cumplan con sus responsabilidades laborales sin comprometer su bienestar físico ni interrumpir procesos importantes de cuidado y acompañamiento con sus hijos e hijas (OMS. 2016).

Estos programas no solo son esenciales desde el punto de vista de la igualdad de género, sino también desde una perspectiva humanitaria y de derechos básicos.

La sociedad y las empresas deben reconocer y abordar estos desafíos para garantizar que las mujeres no sean penalizadas por elegir ser madres, y que puedan participar plenamente en la fuerza laboral sin comprometer su salud y el bienestar de sus familias. Además, es esencial seguir presionando por cambios sistémicos que fomenten una cultura laboral verdaderamente inclusiva y equitativa para todas las personas, independientemente de su género o estado reproductivo.

Adaptación Área De Trabajo

En el artículo directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo mencionan “El empresario tiene la obligación de considerar el riesgo para la reproducción, incluido el relativo a la maternidad, desde la evaluación de riesgos inicial y de elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia (haya o no una mujer desempeñando el trabajo)”; la empresa no cumple con los puntos de la lista de chequeo sobre la adaptación de un espacio para la lactancia materna, la empresa no realizan programas de prevención de riesgos durante el embarazo y posterior al parto, no promueve la realización de talleres por medio de sus EPS, es necesario crear políticas de concientización para disolver mitos y crear hábitos de cuidado que generen un parto sencillo y menos secuelas del postparto; las empleadas comentan que no existe un conducto regular para tratar casos de discriminación, ni un comité encargado de distribuir tareas o que se encuentre abierto a la comunicación para reducir la carga laboral a madres gestantes, lactantes o mujeres con dolencias generadas por el post parto, en el artículo, Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo dice “La comunicación es una estrategia a tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales y por tanto, también para la protección de la maternidad”

Conclusiones

Un programa de gestión del riesgo con un enfoque directo en mujeres gestantes, futuras lactantes y madres de niños en edad de primera infancia deberá considerar las regulaciones laborales como los derechos de las trabajadoras lactantes y madres, asegurando el cumplimiento normativo y evitando la discriminación o el trato desigual en el ámbito laboral; implementando medidas de gestión del riesgo, como la evaluación y control de los riesgos físicos y psicosociales; se contribuye a proteger la salud y el bienestar de las trabajadoras lactantes y madres, minimizando los posibles impactos negativos en su desempeño laboral, es por eso que la promoción de la lactancia materna en el entorno laboral a través de la implementación de políticas y prácticas de apoyo, como la creación de espacios adecuados para la lactancia y la flexibilidad de horarios, favorece la salud y el desarrollo de las madres junto a sus bebés, así como su continuidad laboral.

El programa de gestión del riesgo implementado en la cooperativa de ahorro y crédito también debe fomentar una cultura organizacional inclusiva, sensibilizando a los empleados sobre los derechos y necesidades de las trabajadoras lactantes y madres, promoviendo la igualdad de oportunidades y ofreciendo un ambiente de trabajo que respalde la conciliación entre la vida laboral y familiar. En conclusión, es esencial para garantizar la salud, el bienestar y la reinserción laboral adecuada de estas empleadas el implementar medidas de gestión del riesgo y promover una cultura inclusiva, la cooperativa puede proteger a sus trabajadoras y crear un entorno laboral equitativo y favorable para todas las empleadas, promoviendo así la productividad, el compromiso y el éxito general de la organización.

Referencias

- Alegre Acharán, F. A. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. [Tesis máster, Universidad Andina Simón Bolívar]. Quito, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/8160>
- Bailón Zuñiga, A. E. (2019). *Consideraciones sobre el derecho a la igualdad de la mujer embarazada o en el periodo de lactancia en el ámbito laboral público y privado*. [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES)]. Santo Domingo, Ecuador. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10459>
- Bruscas Izu, C., Calatayud Pérez, J.B., Gracia Galve, A., & Arregui Calvo, R. (2002). *Distrofia simpático refleja en el post-parto*. *Anales de Medicina Interna*, 19(7), 57-58. Recuperado en 13 de abril de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992002000700010&lng=es&tlng=es
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). ([Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO\]](http://secretariasenado.gov.co)) (secretariasenado.gov.co)
- Jorge Taveras, Ramón, & Mañón Concepción, Sabrina. (2017). *Perspectiva jurídica del Convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en República Dominicana*. *Revista latinoamericana de derecho social*, (24), 223-238. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.24.10818>
- Lamprea Gil, I. A. 2012. *Diseño y construcción de una guía de actividad física para mujeres en etapa posparto*. 67 pág. <https://repositorio.iberu.edu.co/server/api/core/bitstreams/c21a7c63-afc0-4ff6-b8d5-3e966e678ff3/content>
- Mañón, Sabrina; Taveras, Ramón. (2017). *Vista de Perspectiva jurídica del Convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en República Dominicana*. (unam.mx)
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. 2012. *Ley 1523, Gestión del Riesgo de Desastres*.

- Ministerio de Empleo y Protección Social; España. 2023. *Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo*. Pág., 12.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (1993). *Resolución 8430 "Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas, para la investigación en salud"*.
- Montalvo Romero, Josefa. (2020). *El Trabajo desde la Perspectiva de Género*. [El Trabajo desde la Perspectiva de Género \(scielo.edu.uy\)](https://scielo.edu.uy)
- Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). *Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo*. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223–236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- OMS. (2016). *Recomendaciones de la OMS sobre atención prenatal para una experiencia positiva del embarazo*. WHO-RHR-16.12-spa.pdf;sequence=1
- Ordoñez Hernández, C. A. Contreras Estrada, M. I. Soltero Avelar, R. 2015. *Mujeres Trabajadores con dolor crónico osteomuscular: análisis de caso*. 11pág.
- Poyatos León, Raquel. (2018). *Efectos de la actividad física durante el embarazo y puerperio sobre el tipo de parto y la depresión postparto* (uclm.es)
- Scott, J. 2009. La mujer trabajadora en el siglo XIX. [texto3.p65 \(unl.edu.ar\)](https://unl.edu.ar)
- Vidal, Luis, Vidal, Maritza, Cabrera, Santiago, Ortega, Eduardo, Santiváñez, Vicente, Polo, Jorge, Barnaby, Jorge, Vargas, Rolando, & del Castillo, Angélica. (2008). *Metabolismo mineral óseo durante la gestación y efectos sobre la masa ósea de la madre*. *Anales de la Facultad de Medicina*, 69(3), 198-205. Recuperado en 12 de abril de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832008000300010&lng=es&tlng=es.
- Yugsi, M y Pinos, C. (2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

Lea cuidadosamente la siguiente información acerca del presente proyecto de investigación titulado: “PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EMPLEADAS LACTANTES Y MADRES TRABAJADORAS DE OFICINA QUE PROMUEVAN UNA ADECUADA REINSERCIÓN LABORAL”. Siéntase en completa libertad de preguntar a los investigadores todo aquello que no entienda. Una vez haya comprendido la información, se le preguntará si desea participar del estudio, si acepta deberá firmar este documento y recibirá una copia de este.

La presente investigación es conducida por las estudiantes de III semestre del programa de Gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la universidad Iberoamericana, Karem Marcela Muñoz Chavez identificada con C.C. 1061816501 y Lady Margarita Ceballos Granados identificada con C.C. 1015418468.

Se realiza con el propósito de conocer si es necesario implementar un programa de gestión de riesgos en una cooperativa de ahorro y crédito para mujeres que hayan pasado por periodo gestacional o que se encuentren en él, si las mujeres presentan dificultades en su reinserción laboral y si la implementación de dicho programa disminuiría sus ausencias laborales y mejoraría su salud integral.

Los beneficios que se busca con los resultados de este estudio representarán, en primera instancia, una oportunidad para generar nuevos conocimientos y dar pie a la implementación del programa en otras empresas. Estos hallazgos brindarán la oportunidad de un mejoramiento de su entorno laboral, desempeño en sus tareas y en su calidad de vida.

El presente estudio, por tratarse de un procedimiento no invasivo; no ocasiona ningún evento que ponga en riesgo la integridad de los participantes, no tiene riesgos biológicos ni físicos para la salud de los participantes, pero abarcará temas sensibles de su intimidad. Se garantiza que la información recolectada será confidencial, no será divulgada ni compartida en ninguna circunstancia a personas externas o ajenas a las involucradas directamente en el proyecto y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Durante su participación en el estudio,

sus datos personales y de identificación no serán expuestos, estos serán codificados con un número y sólo serán conocidos por los investigadores principales.

Su participación en el proyecto se llevará a cabo con la realización de una encuesta semiestructurada. La encuesta será diligenciada con el acompañamiento de uno de los investigadores del presente proyecto y le tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

El participante tiene la responsabilidad de responder con información veraz de acuerdo con lo que se le pregunte en la encuesta. Cada encuesta, con las respuestas proporcionadas por cada participante, será codificada con un número; por lo tanto, será anónima y completamente confidencial. La información recolectada será analizada exclusivamente por las personas nombradas a cargo de esta investigación.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y en cualquier momento puede expresar su voluntad de retirarse del proceso, sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Igualmente, si en algún momento desea que la información que usted brinda no sea utilizada por los investigadores, lo podrá comunicar y se respetara su decisión.

Su participación al igual que la realización de la encuesta, no tiene ningún costo. Usted no recibirá ningún tipo de retribución económica por participar en la investigación; Ante cualquier duda o situación anormal puede comunicarse con el personal a cargo del estudio al siguiente contacto 3214124539.

ASPECTOS ÉTICO-LEGALES: La presente investigación se regirá a la resolución número 8430 de 1993 (octubre, 04) del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

Yo _____ identificado(a) con CC. _____, expedida en _____, acepto participar voluntariamente en esta investigación. Y declaro he sido informado(a) de los objetivos y procedimientos de este estudio de forma clara y completa.

Adicionalmente se me informó que mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, y que no recibiré beneficios económicos por la participación en este proyecto, sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de reinserción laboral de las empleadas a la empresa.

He sido informada de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto traiga perjuicio alguno para mi persona.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Se me informó que todos los datos obtenidos y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente, y estarán bajo la responsabilidad de los investigadores.

Se me hizo saber que, de tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al teléfono 3214124539.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento informado me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando éste haya concluido.

Hago constar que he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria.

Se firma en _____ a los ____ días, del mes de _____ del _____.

Nombre del participante: _____

Documento de Identidad: _____

Firma: _____

Nombre del investigador: _____

Documento de Identidad: _____

Firma: _____

Encuesta: Fue elaborada teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

<https://forms.gle/1PbzGFvvmuxSouzm7>

Anexo 2

Sí	No	LISTA DE ELEMENTOS PARA LA REINSERCIÓN LABORAL SEGURA DE MUJERES EMBARAZADAS O LACTANTES
		¿El puesto de trabajo está expuesto a productos químicos tóxicos, las condiciones ergonómicas inadecuadas, la radiación, el ruido excesivo, la falta de ventilación?
		¿Cuenta con alternativa para la reducción de sobre cargo o estrés producidos por el ámbito laboral?
		¿El puesto de trabajo es modificable para reducir los riesgos a los que está expuesta la trabajadora?
		¿El puesto de trabajo, baños y zonas de descanso se encuentran aseadas?
		¿Cuenta con un espacio íntimo para la lactancia materna o extracción de leche?
		¿Cuánta con horarios flexibles y periodos dedicados a la lactancia?
		¿Se realizan programas de prevención de riesgos durante el embarazo y posterior al parto?
		¿Cuenta con asesoramiento y capacitación para la trabajadora, los compañeros de trabajo y supervisores sobre trato a las mujeres embarazadas y alternativas para hacer favorable su jornada laboral?
		¿Existe un conducto regular para tratar casos de discriminación basada en el estado de embarazo o lactancia?
		¿Se otorgan permisos especiales para atención de salud integral de la madre y del bebé?