erevna
RESEARCH REPORTS

Políticas de Inclusión Laboral para Mujeres en Período de Lactancia en una Empresa Pública y Privada de la Ciudad de Quito

Employment Inclusion Policies for Breastfeeding Women in a Public and Private Company in the City of Quito

Katherine Michelle Rodríguez-Moya[1]*, Elena Burgaleta-Pérez[1]

[1]*Universidad Técnica del Cotopaxi, Ecuador*

Recibido: 12 de febrero de 2026. **Aceptado:** 24 de abril de 2026. **Publicado en línea:** 30 de junio de 2026
***Autor de correspondencia: katherine.rodriguez0430@utc.edu.ec

Resumen

Justificación: La inclusión laboral de mujeres en período de lactancia constituye un desafío para las organizaciones, debido a las dificultades para garantizar condiciones laborales compatibles con la maternidad y el ejercicio de sus derechos. **Objetivo:** Comparar las políticas organizacionales de inclusión laboral, las funciones del Trabajador Social y el nivel de cumplimiento normativo en ambos sectores. **Metodología:** Enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-comparativo, aplicando encuestas estructuradas a trabajadores sociales, responsables de Recursos Humanos y mujeres en período de lactancia. **Resultados:** Ambas empresas disponen de reglamentos internos y registros de madres lactantes; sin embargo, presentan deficiencias en lactarios, flexibilidad horaria y acompañamiento institucional. El sector público evidencia mayor formalización de protocolos y participación del Trabajo Social, mientras que en el privado predomina la intervención de Recursos Humanos. Las participantes identificaron como principales dificultades la sobrecarga laboral, la falta de tiempo y los espacios inadecuados, además de percibir un apoyo institucional moderado. **Conclusión:** El Trabajo Social contribuye a la orientación, mediación y protección de derechos de las madres lactantes, aunque enfrenta limitaciones organizacionales que requieren fortalecer las políticas institucionales y garantizar condiciones laborales adecuadas para una lactancia materna compatible con el empleo.

Palabras clave: derechos laborales, equidad de género, lactancia materna, políticas organizacionales, Trabajo Social.

Abstract

Justification: The labor inclusion of breastfeeding women represents a challenge for organizations due to difficulties in ensuring working conditions compatible with motherhood and the exercise of their rights. **Objective:** To compare organizational policies on labor inclusion, the functions of social workers, and the level of regulatory compliance in both the public and private sectors. **Methodology:** A quantitative approach with a descriptive-comparative design was employed, using structured surveys administered to social workers, Human Resources personnel, and breastfeeding women. **Results:** Both companies have internal regulations and records of breastfeeding mothers; however, shortcomings were identified in the availability of lactation rooms, flexible working hours, and institutional support. The public sector demonstrated more formalized protocols and greater involvement of Social Work professionals, whereas Human Resources played a predominant role in the private sector. Participants identified excessive workloads, lack of time, and inadequate facilities as the main difficulties, while reporting moderate levels of institutional support. **Conclusion:** Social Work contributes to guidance, mediation, and the protection of breastfeeding mothers' rights. However, its intervention faces organizational limitations that highlight the need to strengthen institutional policies and ensure appropriate working conditions that enable women to continue breastfeeding while remaining employed.

Keywords: labor rights, gender equity, breastfeeding, organizational policies, Social Work.

Cita: Rodríguez-Moya, K. M., & Burgaleta-Pérez, E. (2026). Políticas de Inclusión Laboral para Mujeres en Período de Lactancia en una Empresa Pública y Privada de la Ciudad de Quito. *Erevna Research Reports*, *4*(1), e2026025. https://doi.org/10.70171/dgcsf187

CC BY NC SA

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de mujeres en período de lactancia constituye un desafío que integra los derechos humanos, la salud pública y la equidad de género. Según la Organización Mundial de la Salud (2021), la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida contribuye al bienestar infantil. No obstante, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral presenta obstáculos que dificultan el cumplimiento de esta recomendación, lo que puede afectar tanto la salud de los infantes como el ejercicio pleno de los derechos laborales de las madres (Dinour y Szaro, 2017).

En Ecuador, el marco legal protege los derechos de las madres trabajadoras, establecidos en el Código del Trabajo (2020) y la Constitución de la República del Ecuador (2008). Estas disposiciones contemplan la licencia por maternidad, los períodos destinados a la lactancia y la disponibilidad de espacios adecuados para la extracción de leche materna en empresas con más de 50 trabajadoras. Sin embargo, persisten diferencias entre lo establecido en la normativa y su aplicación en el entorno laboral, especialmente al comparar los sectores público y privado (Guendelman et al., 2009).

La literatura internacional señala que las políticas organizacionales de apoyo a la lactancia materna generan beneficios tanto para la salud de las madres y sus hijos como para las organizaciones, al contribuir al incremento de la productividad, la reducción del ausentismo y la retención del talento femenino (Tsai, 2013). Asimismo, investigaciones comparativas entre los sectores público y privado evidencian diferencias en la implementación de estas políticas, siendo el sector público generalmente más protector, aunque existen variaciones importantes según el contexto nacional (Kozhimannil et al., 2016). En América Latina, se han identificado diversas dificultades que afectan la continuidad de la lactancia materna en el ámbito laboral, entre ellas, la falta de tiempo, la disponibilidad limitada de espacios adecuados, el desconocimiento de los derechos laborales y la insuficiencia de apoyo institucional (Pallás Alonso et al., 2011).

En este contexto, el Trabajo Social desempeña un papel relevante como mediador entre las necesidades de las trabajadoras, los requerimientos de las organizaciones y el cumplimiento de la normativa vigente. Los profesionales del Trabajo Social en el ámbito laboral cumplen funciones relacionadas con la orientación sobre derechos, la gestión de políticas inclusivas y el acompañamiento a mujeres en situaciones de vulnerabilidad laboral (Guamán, 2020). Sin embargo, existe limitada evidencia empírica sobre las funciones específicas y la efectividad de la intervención del Trabajo Social con madres en período de lactancia en el contexto ecuatoriano. Esta situación evidencia la necesidad de profundizar en el análisis de las acciones profesionales orientadas a garantizar condiciones laborales compatibles con la maternidad y el ejercicio de los derechos de las trabajadoras.

La ciudad de Quito, como capital administrativa y económica del Ecuador, concentra empresas públicas y privadas que presentan distintas culturas organizacionales y niveles de cumplimiento normativo. Esta diversidad constituye un escenario propicio para analizar comparativamente las políticas de inclusión laboral y el papel del Trabajo Social en ambos sectores. A pesar de la relevancia de esta problemática, aún existe la necesidad de comprender las experiencias de las mujeres en período de lactancia dentro del mercado laboral ecuatoriano y, particularmente, las acciones que desarrollan los profesionales del Trabajo Social para garantizar el ejercicio de sus derechos. En este sentido, la presente investigación busca contribuir a este campo de conocimiento mediante un análisis que no se limite a describir las políticas organizacionales, sino que también examine su implementación y efectividad desde la perspectiva del Trabajo Social como agente de cambio.

El objetivo general de esta investigación consiste en determinar el papel del Trabajo Social en la inclusión laboral de mujeres en período de lactancia en empresas públicas y privadas de la ciudad de Quito. Para ello, se busca identificar las políticas organizacionales que promueven dicha inclusión, describir las funciones específicas del trabajador social en este ámbito y comparar la efectividad de sus intervenciones entre ambos sectores. Los resultados de este estudio permitirán formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las políticas organizacionales y de las intervenciones profesionales del Trabajo Social, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de las madres lactantes, favorecer el cumplimiento de sus derechos y contribuir al bienestar infantil y a la salud pública en Ecuador.

METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, orientado al análisis de datos numéricos sobre las experiencias, percepciones y prácticas relacionadas con las políticas de inclusión laboral de mujeres en período de lactancia y el papel del Trabajo Social en empresas públicas y privadas de la ciudad de Quito. Este enfoque permitió recopilar información cuantificable sobre las condiciones laborales, el cumplimiento de las políticas institucionales y las funciones desarrolladas por los profesionales del Trabajo Social, considerando las características del contexto organizacional estudiado (Creswell, 2018).

El estudio se desarrolló mediante un diseño descriptivo-comparativo, dirigido a caracterizar las políticas de inclusión laboral y las intervenciones del Trabajo Social en dos entornos organizacionales diferentes. Asimismo, se empleó un estudio de casos con análisis comparativo, mediante la selección de una empresa pública y una privada de Quito, ambas con trabajadoras en período de lactancia y presencia de profesionales del Trabajo Social. Este diseño permitió examinar las similitudes, diferencias y particularidades de cada organización en su contexto real, considerando que el estudio de casos facilita el análisis de fenómenos contemporáneos cuando los límites entre estos y su entorno no están claramente definidos (Yin, 2018).

Población y Muestra

La investigación se desarrolló en una empresa pública y una privada de la ciudad de Quito, seleccionadas mediante criterios previamente establecidos para garantizar condiciones comparables entre ambos sectores y disponer de información pertinente para el análisis cuantitativo. Se consideraron organizaciones con 100 o más trabajadores, presencia de mujeres en período de lactancia con hijos menores de 12 meses y un Departamento de Recursos Humanos estructurado, responsable de gestionar los permisos de lactancia, aplicar las políticas internas y mantener los registros correspondientes. Asimismo, se requirió la disposición institucional para participar en el estudio, mediante una autorización que garantizara la viabilidad de la recolección de datos y el cumplimiento de los principios éticos de la investigación.

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores sociales, responsables del área de Recursos Humanos y mujeres trabajadoras en período de lactancia con hijos menores de 12 meses, pertenecientes a las empresas seleccionadas. Se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a la necesidad de incorporar participantes con características específicas relacionadas con el fenómeno investigado.

La muestra estuvo conformada por 18 participantes, distribuidos equitativamente entre empresas. En cada organización participaron un profesional del Trabajo Social, un responsable de Recursos Humanos y siete mujeres en período de lactancia. Del total de encuestados, el 78 % correspondió a mujeres lactantes, mientras que los profesionales del Trabajo Social y los responsables de Recursos Humanos representaron el 11 % cada uno. Esta distribución permitió recopilar información desde las perspectivas profesional, administrativa y laboral.

La distribución por edad mostró una mayor concentración de participantes entre los 31 y 35 años (39 %), seguida del grupo de 26 a 30 años (33 %). Los grupos de 36 años o más y de 18 a 25 años representaron el 17 % y el 11 %, respectivamente. Respecto al número de hijos, predominó el grupo con un hijo (56 %), seguido de quienes tenían dos (33 %) y tres o más (11 %). Las edades de los hijos lactantes se distribuyeron entre los 0 y 3 meses (17 %), 4 y 6 meses (22 %), 7 y 9 meses (17 %) y 10 y 12 meses (11 %).

La antigüedad laboral de los participantes se concentró principalmente entre uno y tres años (39 %), seguida del intervalo de cuatro a siete años (33 %) y de quienes registraron más de siete años de permanencia institucional (28 %). Según el tamaño de las organizaciones, el 33 % de los registros correspondió a empresas de 100 a 300 trabajadores, el 22 % a aquellas de 301 a 500 y el 45 % a organizaciones con más de 500 empleados. Estas características permitieron contextualizar la composición de la muestra y las condiciones laborales de los participantes para el análisis comparativo entre los sectores público y privado.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se presenta la clasificación de los niveles de riesgo usados para evaluar las condiciones que pueden dañar la seguridad y salud, en un ámbito laboral o institucional. Dicha tabla condensa de manera clara y ordenada las características del riesgo bajo, medio y alto, describe el posible impacto de cada uno y las acciones de control necesarias. Su fin, es simplificar la comprensión del grado de severidad ligado a cada nivel, facilitando una adecuada toma de decisiones en la gestión preventiva y en la aplicación de medidas de control.

Tabla 1. Tabla de Semaforización de Resultados

Nivel de riesgo	Descripción
🟢 Riesgo bajo	Refleja condiciones con un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud, sin efectos nocivos a corto plazo. Estos riesgos pueden controlarse mediante un monitoreo periódico que permita mantener las condiciones existentes.
🟡 Riesgo medio	Implica un impacto potencial moderado sobre la seguridad y la salud, cuyos efectos podrían manifestarse a mediano plazo si las medidas preventivas no se aplican de manera continua o no responden a las necesidades identificadas.
🔴 Riesgo alto (rojo)	Representa un impacto potencial elevado e inmediato sobre la seguridad y la salud de las personas. Estos niveles se consideran inaceptables y requieren la aplicación urgente de medidas de prevención y control sostenidas.

Nota: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio de Salud pública del Ecuador, 2018).

Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo

Los resultados en la Tabla 2 muestran que predomina el riesgo bajo; sin embargo, un porcentaje significativo se ubica en riesgo medio, asociado principalmente a la carga laboral, la falta de tiempo y la limitada compatibilidad entre la jornada de trabajo y la lactancia. Aunque el riesgo alto es reducido, su presencia indica situaciones puntuales de sobrecarga que requieren intervención preventiva.

Tabla 2. Nivel de Riesgo Psicosocial en la Dimensión Carga y Ritmo de Trabajo

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
58%	41%	1%

Dimensión 2. Condiciones Institucionales para la Lactancia

La distribución en la Tabla 3 evidencia que solo la mitad de las instituciones ofrece condiciones adecuadas para la lactancia. La ausencia de lactarios, material educativo y políticas internas consolidadas sitúa a más de un tercio en riesgo medio y a un grupo menor en riesgo alto, lo que puede incidir directamente en el abandono temprano de la lactancia materna.

Tabla 3. Nivel de Riesgo Psicosocial en la Dimensión Condiciones Institucionales

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
50%	37%	13%

Dimensión 3. Apoyo Institucional y Organizacional

De acuerdo con los resultados en la Tabla 4, predomina el riesgo medio, lo que indica que el apoyo institucional es percibido como moderado e insuficiente para garantizar plenamente el ejercicio del derecho a la lactancia. El riesgo alto se asocia a la ausencia de Trabajo Social o a niveles bajos de acompañamiento por parte de supervisores y RR.HH.

Tabla 4. Nivel de Riesgo ¨Psicosocial en la Dimensión Apoyo Institucional

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
33%	50%	17%

Dimensión 4. Información y Conocimiento de Derechos

Aunque más de la mitad de las mujeres conoce sus derechos, persisten brechas informativas relevantes (Tabla 5). La falta de protocolos institucionales y el desconocimiento normativo en una parte de la población incrementan el riesgo de vulneración de derechos laborales.

Tabla 5. Nivel de Riesgo Psicosocial en la Dimensión Información y Derechos

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
54%	33%	13%

Dimensión 5. Cumplimiento Normativo Institucional

Los resultados en la Tabla 6 muestran una tendencia favorable hacia el cumplimiento normativo; sin embargo, la presencia de niveles medios y altos evidencia debilidades en la aplicación homogénea de la normativa, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y control interno.

Tabla 6. Nivel de Riesgo Psicosocial en la Dimensión Cumplimiento Normativo

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
50%	37%	13%

Dimensión 6. Barreras Psicosociales para la Lactancia

Esta dimensión presenta los niveles más altos de riesgo (Tabla 7), debido a la acumulación de barreras como falta de tiempo, carga laboral elevada, estrés, carencia de espacios adecuados y limitaciones de recursos. Estos factores afectan directamente el bienestar psicosocial de las mujeres y la continuidad de la lactancia.

Tabla 7. Nivel de Riesgo Psicosocial en la Dimensión Barreras Psicosociales

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
25%	55%	20%

Resultado Global del Riesgo Psicosocial

El análisis integral de las dimensiones (Tabla 8) evidencia que, aunque existen avances instituciona les, predomina un riesgo psicosocial medio, lo que indica la necesidad de fortalecer políticas, apoyo institucional y condiciones laborales para garantizar el derecho a la lactancia y el bienestar de las mujeres trabajadoras.

Tabla 8. Nivel global de Riesgo Psicosocial

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
45%	42%	13%

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten analizar de manera integral las condiciones institucionales, organizacionales y psicosociales que inciden en el ejercicio del derecho a la lactancia materna en el ámbito laboral, a partir de las percepciones de los trabajadores sociales, los responsables de Recursos Humanos y las mujeres en período de lactancia. Los hallazgos evidencian la coexistencia de avances normativos y organizacionales con limitaciones estructurales que influyen en la continuidad de la lactancia y en el bienestar de las mujeres trabajadoras.

Desde la perspectiva de los trabajadores sociales, los resultados muestran que estos profesionales cuentan con una experiencia laboral de moderada a amplia, tanto por sus años de ejercicio profesional

como por su permanencia institucional, lo que favorece la atención de situaciones relacionadas con la maternidad y la lactancia. Sin embargo, la disponibilidad limitada de protocolos institucionales y la diversidad de casos atendidos evidencian una falta de uniformidad en los procedimientos de intervención, lo que puede generar respuestas diferenciadas frente a las necesidades de las mujeres lactantes. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Guamán (2020), quien destaca la importancia del trabajo interdisciplinario y de contar con lineamientos institucionales claros para garantizar una atención integral en el ámbito laboral.

Las condiciones institucionales para la lactancia materna presentan diferencias entre las organizaciones estudiadas, según las respuestas de los trabajadores sociales, los responsables de Recursos Humanos y las mujeres lactantes. La disponibilidad de lactarios adecuados, materiales informativos y políticas internas no es uniforme, lo que evidencia que las instituciones no siempre garantizan condiciones apropiadas para el ejercicio de este derecho. Esta situación coincide con lo expuesto por Kozhimannil et al. (2016), quienes identificaron que la falta de espacios adecuados y de apoyo organizacional constituye una de las principales limitaciones para la continuidad de la lactancia materna en mujeres trabajadoras.

El apoyo institucional percibido por las mujeres en período de lactancia alcanzó niveles moderados de acompañamiento por parte de los supervisores, Recursos Humanos y Trabajo Social, lo que refleja la existencia de acciones de apoyo que no siempre se desarrollan de manera suficiente o continua. Al respecto, Dinour y Szaro (2017) sostienen que los programas institucionales de apoyo a la lactancia requieren seguimiento permanente y coordinación organizacional para generar efectos positivos en las trabajadoras. Asimismo, la ausencia de profesionales del Trabajo Social en determinados espacios limita el acompañamiento psicosocial y la orientación ante situaciones laborales o dificultades relacionadas con el conocimiento de los derechos.

El conocimiento y ejercicio de los derechos de lactancia constituye otro aspecto relevante de los resultados, puesto que la mayoría de las mujeres manifestó conocer el permiso de lactancia y la normativa nacional. No obstante, una proporción de las participantes desconoce determinados procedimientos institucionales o beneficios disponibles, lo que evidencia diferencias entre el reconocimiento legal de los derechos y el acceso efectivo a la información. En este sentido, Guendelman et al. (2009) señalan que la reincorporación laboral después del parto puede dificultar la continuidad de la lactancia cuando no existen procesos claros de orientación y apoyo institucional.

Los resultados también guardan relación con los planteamientos de Tsai (2013), quien identificó que los ambientes laborales favorables a la lactancia incrementan la intención de las madres de continuar amamantando después de reincorporarse al trabajo. En la presente investigación, las participantes que percibieron mayor apoyo institucional y mejores condiciones laborales manifestaron niveles más altos de satisfacción y compatibilidad entre el trabajo y la lactancia. Por el contrario, aquellas que reportaron ausencia de lactarios, sobrecarga laboral y falta de flexibilidad horaria presentaron mayores niveles de riesgo psicosocial y dificultades para mantener la lactancia materna.

La evaluación del cumplimiento normativo, desde la perspectiva de los trabajadores sociales y los responsables de Recursos Humanos, mostró niveles medios y altos, lo que refleja avances en la implementación de disposiciones institucionales y registros de madres lactantes. Sin embargo, la frecuencia variable de revisión de las políticas internas y la ausencia de horarios flexibles en determinados casos evidencian que el cumplimiento de la normativa no siempre se traduce en

condiciones laborales favorables para la lactancia, especialmente en entornos caracterizados por una elevada carga de trabajo.

Las principales barreras identificadas por las mujeres en período de lactancia fueron la falta de tiempo, la sobrecarga laboral, el estrés, la ausencia de espacios adecuados y el acceso limitado a la información, factores que dificultan la continuidad de esta práctica durante la jornada laboral. Estos resultados coinciden con lo señalado por Pallás Alonso et al. (2011), quienes sostienen que las condiciones laborales inadecuadas y la escasa cultura organizacional de apoyo afectan la práctica de la lactancia materna. De esta manera, las dificultades identificadas no se limitan a la disponibilidad de recursos físicos, sino que también comprenden aspectos relacionados con la organización del trabajo y el acompañamiento institucional.

En síntesis, los resultados evidencian que, aunque existen avances en materia normativa y en el reconocimiento del derecho a la lactancia, persisten debilidades estructurales y organizacionales que dificultan su ejercicio efectivo. En este contexto, el fortalecimiento de las funciones del Trabajo Social, la consolidación de políticas internas, la mejora de las condiciones físicas y la promoción de una cultura organizacional sensible a la maternidad contribuirían a generar entornos laborales más equitativos, saludables y respetuosos de los derechos de las mujeres trabajadoras.

CONCLUSIÓN

Las políticas de inclusión laboral dirigidas a mujeres en período de lactancia presentan avances en las dos instituciones estudiadas; sin embargo, persisten diferencias entre lo establecido en la normativa vigente y su aplicación en el entorno laboral. Aunque ambas organizaciones cuentan con reglamentos internos y registros de madres lactantes, su implementación presenta limitaciones, principalmente en la disponibilidad de lactarios adecuados, la flexibilidad de la jornada laboral y los mecanismos de acompañamiento durante el período de lactancia.

El análisis comparativo evidencia que el sector público presenta un mayor nivel de cumplimiento normativo, con procedimientos institucionales más estructurados y una participación más activa del Trabajo Social. Por el contrario, en el sector privado, la implementación de estas políticas recae principalmente en el área de Recursos Humanos, lo que se refleja en procedimientos menos sistematizados y un acompañamiento institucional menos constante. Estas diferencias influyen en la percepción de las trabajadoras sobre el apoyo recibido y en las condiciones disponibles para ejercer sus derechos laborales.

Las mujeres participantes reportaron un nivel moderado de apoyo institucional, condicionado por barreras psicosociales como la sobrecarga laboral, el estrés, la falta de tiempo y la ausencia de espacios adecuados para la extracción de leche materna. Estas dificultades limitan la compatibilidad entre las exigencias laborales y las necesidades propias del período de lactancia, incrementan la exposición a riesgos psicosociales y pueden afectar la continuidad de la lactancia materna durante la jornada de trabajo. A estas condiciones se suma el conocimiento parcial de los derechos relacionados con la maternidad y la lactancia, puesto que, aunque la mayoría de las participantes conoce el permiso correspondiente, persisten vacíos de información sobre las políticas internas, los procedimientos institucionales y los recursos disponibles. Esta situación evidencia la necesidad de mejorar los mecanismos de comunicación y difusión de los derechos laborales.

Los profesionales del Trabajo Social desempeñan un papel relevante en el acompañamiento de las mujeres lactantes, especialmente en el sector público, mediante la orientación sobre derechos, el apoyo psicosocial y la coordinación con las áreas administrativas. No obstante, su intervención presenta limitaciones relacionadas con la falta de protocolos estandarizados, la carga administrativa y la disponibilidad de profesionales en las instituciones. Estas condiciones restringen el desarrollo de acciones sistemáticas orientadas a responder a las necesidades de las trabajadoras durante el período de lactancia.

En conjunto, los resultados evidencian que garantizar el derecho a la lactancia materna en el ámbito laboral requiere fortalecer las políticas institucionales, consolidar los procedimientos internos, mejorar la infraestructura y promover una cultura organizacional sensible a las necesidades de las mujeres trabajadoras. Estas acciones, junto con una mayor participación del Trabajo Social, permitirían avanzar hacia entornos laborales más equitativos e inclusivos, que favorezcan la continuidad de la lactancia materna y el ejercicio efectivo de los derechos de las madres trabajadoras.

Implicaciones y Limitaciones

El estudio aporta evidencia sobre las diferencias en la implementación de políticas de inclusión laboral para mujeres en período de lactancia en los sectores público y privado de Quito, y permite comprender el papel del Trabajo Social en la protección de sus derechos. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos orientan el fortalecimiento de protocolos institucionales, la adecuación de lactarios, la flexibilidad horaria y el acompañamiento psicosocial. Asimismo, contribuyen a reconocer la necesidad de una mayor articulación entre Trabajo Social y Recursos Humanos para mejorar las condiciones laborales de las madres lactantes.

La investigación presenta limitaciones relacionadas con el tamaño reducido de la muestra, conformada por 18 participantes de dos empresas de Quito, y el muestreo no probabilístico intencional, que restringen la generalización de los resultados a otras organizaciones. Asimismo, el uso de encuestas estructuradas permitió recopilar percepciones de los participantes, pero limitó la profundización en sus experiencias individuales. El diseño descriptivo-comparativo tampoco permite establecer relaciones causales entre las políticas institucionales, las intervenciones del Trabajo Social y las condiciones laborales de las mujeres lactantes.

Contribuciones

Rodríguez-Moya, K. M., & Burgaleta-Pérez, E: Diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de Interés

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449.* https://defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código del Trabajo [Codificación 2005-017]. Registro Oficial Suplemento 167*. https://www.trabajo.gob.ec/

Buccini, S., Perez, E., Araujo, L., Venancio, I., y Paulino, M. (2017). Pacifier use and interruption of exclusive breastfeeding: Systematic review and meta-analysis. *Maternal & Child Nutrition*. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/mcn.12384

Budig, J., y England, P. (2001). La penalización salarial por maternidad. *SageJournals,ASA*, 66(2), 204-225. https://doi.org/10.1177/000312240106600203

Carmen Rosa Pallás Alonso, Pallás Alonso, C. R., Hernández Aguilar, M. T., Aguayo Maldonado, J., Arena Ansótegui, J., Ares Segura, S., Romero Escós, M. D. (2011). Uso del chupete e interrupción de la lactancia materna exclusiva: revisión sistemática y metaanálisis ,15(3), e12768. *Sciencedirect*, *74*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2010.09.014

CODIGO DEL TRABAJO. (2020). CODIGO DEL TRABAJO. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo de Educación Superior del Ecuador. (2019). *Reglamento de Régimen Académico (Resolución RPC-SO-08-No.111-2019).*https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/Reglamento-de-Regimen-Academico.pdf

Creswell, J. (2018). Chosing Among Five Traditios. *Qualitative Inquiry and Research Desing*. https://academia.utp.edu.co/seminario- investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf

Dinour, L., y Szaro, J. (2017). Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers: A Systematic Review. *Many ann Liebest, Inc publisher*, *12*(3). https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1089/bfm.2016.0182

Encuesta Nacional de Salud y Nutrición del Ecuador: ENSANUT-ECU 2011-2013. https://www.unicef.org/ecuador/media/3356/file/Encuesta%20Nacional%20de%20Salud

Freire, W., Ramírez, M., Belmont, P., Mendieta, M., Silva Jaramillo, K., y Romero, N. (2012).

Guamán, B. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales* , *4*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529

Guendelman, S., Kosa, J., Pearl, M., Graham, S., Goodman, J., y Kharrazi, M. (2009). Balancing work and breastfeeding: effects of maternity leave and occupational characteristics.

Jácome, H., y King, K. (2013). *Análisis comparativo de la brecha de ingresos entre los sectores público y privado en Ecuador desde la perspectiva de las políticas de igualación, 31(6), 703-720.* https://doi.org/10.1111/dpr.12033

Kozhimannil, K., Jou, J., Gjerdingen, D., y Mcgovern, P. (2016). Access to Workplace Accommodations to Support Breastfeeding. *El Servier*, *6*(13). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.whi.2015.08.002

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). Plan Nacional de Lactancia Materna 2018-2025. https://www.salud.gob.ec/

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (2019). *Ordenanza metropolitana que reglamenta los espacios amigos de la lactancia materna en el Distrito Metropolitano de Quito* . https://www.quito.gob.ec/

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Alimentación del lactante y del niño pequeño*. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infant-and- young-child- feeding

Tsai, S. Y. (2013). Impact of a Breastfeeding-Friendly Workplace on an Employed Mother's Intention to Continue Breastfeeding After Returning to Work. *8*(2), 210-216. https://doi.org/https://doi.org/10.1089/bfm.2012.0119

Vaca, I. T. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo (LC/TS.2019/3; Serie Asuntos de Género, N° 154). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44408

Yin, R. K. (2018). *Investigación sobre estudio de casos,p.15 (6.ª ed.). SAGE Publicaciones*. https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf