

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Políticas Públicas dirigidas al Trabajo Decente y la Primera Infancia en el Perú: El caso de la Implementación de los Lactarios Institucionales en Grandes Empresas Privadas en el año 2014.

Tesis para optar el grado de Magíster Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública

AUTOR

Luis Alberto Guillen Ramos

ASESOR

Fernando Ernesto Dagnino Varas

JURADO

Flavio Ernesto Ausejo Castillo

Arturo Maldonado Nicho

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mi esposa e hijo, por su amor y comprensión incondicional..



Resumen Ejecutivo

El presente estudio plantea el análisis de la implementación de políticas públicas, en el sentido de tratar de esclarecer las motivaciones por las cuales desde el sector privado se desarrolla una determinada política pública sin contar aún con una norma que los exhorte a ejecutar dicha disposición. Es así que en un contexto en el cual el Estado Peruano, a través de la Comisión Multisectorial de Lactarios liderada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, plantea políticas públicas dirigidas al fomento del trabajo decente y al bienestar de los niños que se encuentra en la primera infancia mediante la promoción de la importancia de la lactancia materna en la primera infancia y la existencia de lactarios en los centros laborales, se aborda en la investigación la situación en la cual en el año 2014, muchas grandes empresas privadas implementaron lactarios institucionales cuando no existían aún políticas emanadas desde el Estado que en forma expresa los obligara a ello, por tanto el principal objetivo se constituye en torno al análisis de los factores que impulsaron dicha iniciativa.

Las hipótesis que se plantean en la investigación respecto al objetivo principal son las siguientes: a) La cultura organizacional que se desarrolla en las grandes empresas privadas, b) La promoción y asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y c) La influencia o efecto faro de las instituciones públicas que implementaron lactarios institucionales hacia las grandes empresas privadas. Luego de realizar una serie de entrevistas a ex servidores civiles y a personal de las grandes empresas privadas que implementaron lactarios institucionales en el año 2014, se puede concluir que la cultura organizacional, instaurada antes del marco legal en relación a los lactarios institucionales, fue el factor más importante para la mencionada implementación.

Palabras claves: Implementación, Políticas Publicas, Lactarios, Lactancia Materna.

Abstract

The present study proposes the analysis of the implementation of public policies, in the sense of trying to clarify the motivation for which a specific public policy is developed from the private sector without even having a norm that encourages to execute such disposition mentioned. Thus, in a context in which the Peruvian State, through the Multisectoral Commission of Lactaries led by the Ministry of Women and Vulnerable Populations, proposes public policies aimed at promoting decent work and the well-being of children who are in early childhood, through the promotion of the importance of breastfeeding in early childhood and the existence of lactaries in the workplace, the situation is addressed in the research in which, in 2014, many large private companies implemented institutional lactaries when there were still no policies issued by the State that expressly obliged them to do so, therefore the main objective is formed around the analysis of the factors that drove the initiative.

The hypotheses that arise in the research regarding the main objective are the following: a) The organizational culture that develops in the large private companies, b) The promotion and technical assistance of the Ministry of Women and Vulnerable Populations and c) The influence o focused effect of public institutions that implemented institutional lactaries towards large private companies. After conducting a series of interviews with former civil servants and staff of the large private companies that implemented institutional lactaries in 2014, we can conclude that the organizational culture, established before in the legal framework in relation to institutional lactaries, was the most important factor for the mentioned implementation.

Keywords: Implementation, Public Policies, Lactaries, Breastfeeding.

ÍNDICE	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice	v
Lista de Tablas	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Objetivos de la Investigación	4
1.3. Hipótesis	5
1.4. Justificación	7
1.5. Diseño Metodológico	7
CAPÍTULO II	
MARCO CONTEXTUAL Y LEGAL	11
2.1. Marco Normativo Internacional	11
2.2. Lactarios Institucionales: Definiciones en el contexto latinoamericano	15
2.3 Marco Normativo Nacional	21
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	24
3.1. Marco Teórico	24
3.1.1. Políticas Públicas	24
3.1.2. Implementación de Políticas Públicas	27



3.1.3. Intersectorialidad y Políticas Públicas	31
3.1.4. Valor Público	32
3.1.5. Conciliación del trabajo y la vida familiar	33
3.1.6. Trabajo Decente	34
3.1.7. Primera Infancia	34
3.1.8. Cultura Organizacional	35
3.1.9. Efecto Faro	36
3.1.10. Alianzas Público -Privadas	36
3.2. Estado de la Cuestión	38
CAPÍTULO IV	
IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN EMPRESAS PRIVADAS	40
41. Antecedentes del diseño de la Política Pública para la Implementación de Lactarios Institucionales	40
42. Metodología para la Asistencia Técnica a grandes empresas privadas.	42
CAPITULO V	
EXPERIENCIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN GRANDES EMPRESAS PRIVADAS	44
5.1. Factores que influyeron en la implementación de lactarios	45
5.1.1. Rubro de Servicios	46
5.1.2. Rubro de Manufactura	48
5.1.3. Rubro de Comercio	50
5.1.4. Rubro de Construcción	50
CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	67

INDICE DE TABLAS	Pág.
Tabla N°1: Lactarios identificados como nuevos en el año 2014	9
Tabla N°2: Trabajadores en el sector privado por meses, según actividad económica 2014 en Lima Metropolitana	10
Tabla N°3: Población ocupada, según ramas de actividad, 2010-2014	11
Anexo N°1: Guion de Entrevistas Semi Estructuradas	67
Anexo N°2: Definiciones de Lactarios En Latinoamérica	69
Anexo N°3: Relación de Entrevistados	76
Anexo N°4: Glosario de Términos	77



INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la actualidad la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral ha cobrado especial relevancia en los últimos años fundamentalmente debido a la marcada brecha en la carga de trabajo no remunerado respecto a los cuidados familiares que realizan hombres y mujeres. Estas últimas asumen gran parte de estas labores, que incluyen entre otras tareas la provisión de cuidados a lactantes y niños (2011:1-2).

Por otro lado en los últimos años ha cobrado una importancia significativa la promoción del fortalecimiento de intervenciones públicas en los ámbitos de la salud y nutrición dirigidos a la primera infancia (desde la concepción hasta los 5 años de edad¹) dado que en este etapa y sobretodo en los primeros 1000 días de vida se generan las condiciones necesarias para que las personas desarrollemos nuestras máximas potencialidades (Banco Mundial 2011:78-79). Por ello es que la lactancia materna es un componente trascendental para mejorar los indicadores nutricionales en la primera infancia y por ende para lograr un desarrollo personal superlativo que permita a niños y niñas posteriormente insertarse en la sociedad con una menor cantidad de desventajas relativas a su capacidad productiva (The Lancet Breastfeeding Series 2016). La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea y difunde toda la gama de beneficios de la lactancia materna tanto para la madre como para el lactante. Entre los más importantes se destacan la protección del lactante frente a infección y la reducción de la mortalidad neonatal. También contribuye también al bienestar y salud de las madres al reducir el riesgo de cáncer de ovarios y de mama; y al actuar como un método anticonceptivo natural (2018).

Es en el contexto antes descrito que a nivel internacional y nacional se ha establecido un marco normativo que promueve las condiciones necesarias para el trabajo decente en la mujer y la conciliación trabajo/familia. Las Naciones Unidas, a través de la Organización Internacional del Trabajo - OIT ha desarrollado una gama de investigaciones y lineamientos que promueve a nivel mundial la inclusión de la promoción del trabajo decente en la agenda pública. Asimismo *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, aprobada en 1979 por la Asamblea General de

¹ Definición utilizada por UNICEF.

las Naciones Unidas promovió un conjunto de cambios en el marco legal en favor de los derechos de la mujer, lo cual a su vez sirvió como piedra angular para la formulación de políticas públicas de promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones². Este documento también puso en relieve el derecho de la mujer al trabajo con la articulación entre la conciliación familia/trabajo y la necesidad de fomentar un red de servicios destinados al cuidado de los niños. Luego ya en el año 2000 la OIT adopta el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, que plantea una gama de medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la madre y el niño en el ámbito laboral.

Respecto a la lactancia materna, organizaciones tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) promueven la lactancia materna mediante una serie de recomendaciones que tienen como objetivo priorizar el bienestar y el desarrollo de la niñez en la fase de primera infancia.

A nivel nacional, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (antes Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social) lidera desde el año 2006, en coordinación con el Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, miembros de la Comisión Multisectorial de Lactarios, la política pública de promoción de la lactancia materna bajo el principio de la conciliación entre las obligaciones laborales y las obligaciones familiares a través del Decreto Supremo N°009-2006-MIMDES³ en la cual se establece la obligatoriedad de implementar lactarios institucionales en entidades públicas así como los parámetros mínimos para dicha implementación. Luego mediante la Ley N° 29896⁴ se establece la obligatoriedad para la implementación de lactarios en instituciones del sector público y del sector privado; sin embargo planteaba que en el sector privado la obligatoriedad entraría en vigencia una vez que se ampliaran los alcances técnicos y normativos para la implementación de lactarios.

Finalmente a través del Decreto Supremo N° 001-2016⁵ se desarrolla la Ley N° 29896, definiendo con mayor detalle el rol de los principales actores involucrados en la

² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

³ 22 de agosto de 2006

⁴ 22 de junio de 2012

⁵ 8 de febrero de 2016

implementación de los lactarios institucionales en el sector público y privado, y las especificaciones técnicas para una adecuada implementación de los lactarios.

Es así que la investigación en el contexto antes mencionado intenta dilucidar las razones por las que las grandes empresas privadas implementaron lactarios institucionales en el año 2014 cuando aún no existía la obligación legal para hacerlo. Para ese fin es que la presente investigación está dividida en cinco capítulos. En el primer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación empleada para abordar y dilucidar las hipótesis planteadas respecto a la política pública analizada. En el segundo capítulo se describe el marco contextual de la implementación de los Lactarios Institucionales, el cual abarca los factores institucionales, legales y técnicos de la referida política pública. En el tercer capítulo se plantea el marco teórico, donde se describen los principales alcances teóricos que componen el estudio, tales como Intersectorialidad e Implementación de Políticas Públicas, Valor Público entre otros. También se analiza el Estado de la Cuestión acerca de investigaciones en relación a la interacción entre el sector público y sector privado promover políticas públicas. En el cuarto capítulo se examinan los componentes de la implementación de los lactarios institucionales en grandes empresas privadas: Proceso de asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el cual abarca los antecedentes del diseño de la política pública para la implementación de lactarios institucionales en instituciones del sector público y privado, y la metodología de la asistencia técnica del MIMP hacia las entidades del sector privado. Finalmente el quinto capítulo contiene los principales hallazgos respecto al funcionamiento de los lactarios en grandes empresas privadas.

CAPITULO I: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

El problema de investigación se encuentra enfocado en el análisis de factores que impulsan la iniciativa de implementar lactarios institucionales en grandes empresas privadas en un contexto en el cual aún no se tenía la obligación legal para ello (año 2014), **en el marco de una relación de intersectorialidad entre el sector público y el sector privado en la cual la implementación de una política pública se realiza a través del sector privado.**

En ese sentido es que el problema de investigación se plantea a través de la siguiente pregunta: **¿Cuáles son los factores que impulsan la iniciativa de implementar lactarios institucionales en grandes empresas privadas en un contexto en el cual no se tenía obligación legal para ello (año 2014)?**

La política pública de implementación de servicios de lactarios institucionales surgen a raíz de **la necesidad** de impulsar la lactancia materna en los centros laborales públicos y privados, **en el marco del cumplimiento del derecho al ejercicio de la lactancia de la madre trabajadora**, el mismo que se efectiviza al contar con un espacio acondicionado para extraer y almacenar la leche materna de forma adecuada para que con posterioridad su hijo /hija pueda ser alimentado.

1.2. Objetivos de la Investigación

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

- **Objetivo General:**

Analizar de factores que impulsan la iniciativa de implementar lactarios institucionales en grandes empresas privadas en un contexto en el cual aún no se tiene la obligación legal para ello (año 2014).

- **Objetivos Específicos:**

- **OE N°1:** Identificar y caracterizar a los factores que explican la implementación de lactarios institucionales en empresas privadas en el año 2014 en un contexto en el cual no tenían aún obligación legal para implementarlos.
- **OE N° 2:** Determinar las principales características del proceso de asignación de responsabilidades entre el sector público y el sector privado para la implementación de los lactarios institucionales en grandes empresas privadas.
- **OE N° 3:** Determinar las principales características de la asistencia técnica del Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables hacia las grandes empresas privadas para la implementación de lactarios institucionales.

1.3. Hipótesis

Las hipótesis de la presente investigación respecto al objetivo general son las siguientes:

- ✓ La implementación de los lactarios institucionales en grandes empresas privadas en Lima (2014) se fundamenta en criterios relacionados al desarrollo de una cultura organizacional que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores.
- ✓ La implementación de los lactarios institucionales en empresas privadas se produce debido a la **promoción y asistencia técnica realizada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)** a través de la Dirección de General de la Familia y la Comunidad como órgano que presiden la Comisión Multisectorial de Lactarios y de la Dirección de Fortalecimiento de las Familias en su calidad de

Secretaría Técnica de la Comisión, generando de esta manera una Asociación Público – Privada para la implementación de Políticas Públicas.

- ✓ La implementación de los lactarios institucionales en empresas privadas se produce debido a la influencia o “efecto faro” que generó el DS 009-2006-MIMDES que obliga a todas las entidades públicas a implementar lactarios institucionales.

En cuanto a los objetivos específicos, las hipótesis son las siguientes:

- ✓ **OE N° 1:** La implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas cuando aún no existía la obligatoriedad legal para materializarlo se concretó como resultado de políticas internas de cultura organizacional orientadas al bienestar de los colaboradores previas al contexto en el cual se promulga la Ley N°29896 que incluye en la política pública de promoción de lactarios institucionales al sector privado, lo cual motivo la toma de iniciativa para implementar los lactarios.
- ✓ **OE N° 1:** La inminente obligatoriedad para el sector privado de la Ley N°29896 motivo un cambio de actitud en las grandes empresas privadas respecto a incrementar acciones dirigidas a mejorar el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores.
- ✓ **OE N° 2:** Se implementó una coordinación constante entre el sector público y privado para definir responsabilidades en el marco de la implementación de la Ley N°29896.
- ✓ **OE N° 2:** No se implementó ningún tipo de coordinación formal o informal para la asignación de responsabilidades en el marco de la implementación de la Ley N°29896, ya que se priorizó la promoción de derechos de la madre trabajadora y del niño en relación a la lactancia materna
- ✓ **OE N° 3:** La asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se caracterizó por desarrollar una relación estrecha y continua para promover la implementación y funcionamiento de los lactarios institucionales en

grandes empresas privadas. Para tal fin se diseñaron y formalizaron una gama de protocolos.

- ✓ **OE N° 3:** La asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se caracterizó por promocionar la implementación de lactarios en empresas privadas a través de la difusión de los alcances y beneficios de la Ley N°29896 así como con la supervisión y validación de la implementación adecuada de lactarios. No realiza un seguimiento permanente a las grandes empresas privadas que implementan los lactarios en sus instalaciones. No cuenta con protocolo preestablecidos para la asistencia técnica.

1.4. Justificación

La relevancia del estudio gira en torno a la implementación de una determinada agenda pública en el ámbito privado y la relación de tipo instrumental entre el Estado y el Sector Privado en la cual este último cumple el rol de prestación de determinados servicios sociales que el Estado no puede proveer (Citado por Cárdenas 2011:13). En ese contexto se pretende caracterizar a **los componentes** que impulsaron a los tomadores de decisiones en las empresas privadas para implementar lactarios institucionales en el año 2014 cuando no estaban por ley obligados a hacerlo, toda vez que una vez identificados, dichos componentes puedan ser promovidos desde el Estado mediante la composición de modalidades de interacción en el Estado y el Sector Privado para la implementación de políticas públicas en favor de la mujer y la primera infancia en el Perú.

Cabe señalar que para presente investigación la agenda pública está constituida por la necesidad de implementar lactarios institucionales en el marco del derecho de las mujeres trabajadoras a un trabajo decente donde concilien responsabilidades familiares y laborales que contribuyan a promover una alimentación adecuada a sus hijos e hijas, de tal manera que les permita alcanzar su máximo potencial a nivel cognitivo, emocional y físico (MIMP 2014:10).

1.5. Diseño Metodológico

La metodología para contrastar las hipótesis es de tipo cualitativo, a través de la triangulación de la información. Esta estrategia metodológica aborda los diversos aspectos de un fenómeno social mediante una gama de metodologías que permiten

contrastar y validar de forma más rigurosa una determinada hipótesis (Fassio, Ruty 2013:153).

Por ello es que para implementar la triangulación de información se recolectó y analizó la información mediante entrevistas (a profundidad o semiestructuradas, de acuerdo a la disponibilidad del entrevistado) sobre las opiniones, percepciones, creencias y actitudes de los actores involucrados con la implementación de los lactarios institucionales tales como ex servidores civiles, directivos de las empresas y encargados de la implementación y funcionamiento de los lactarios institucionales. Se optó por esta metodología debido a la riqueza de información que se obtiene, por la diversidad de informantes en el proceso de recopilación de datos y, por la profundidad de las preguntas que pueden realizarse en las entrevistas.

Asimismo, para corroborar la información recolectada se realizó una revisión documentaria respecto a la implementación de políticas de cultura organizacional en las grandes empresas privadas que forman parte del trabajo de campo. Asimismo se realizó una exploración documental de la política pública de promoción de los Lactarios Institucionales, liderada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

También se realizó una revisión de la literatura respecto a la casuística respecto a las relaciones (formales o informales) entre el sector público y privado y su contribución (directa o indirecta) a la implementación de políticas públicas sin obligaciones legales de por medio, de tal manera que estas puedan sustentar la corroboración de las hipótesis en el marco de la presente investigación.

Para la selección de las empresas privadas que estarán incluidas en la investigación, se establece como criterio los rubros de actividades económicas de las empresas que implementaron al menos un Lactario Institucional en el año 2014, el número de nuevos lactarios implementados en cada rubro y que además tengan como característica el uso intensivo de mano de obra. De acuerdo a dichos criterios se ha realizado el siguiente análisis:

Según el Informe Anual de Lactarios 2014, durante dicho año se identificaron como nuevos **157 lactarios en empresas privadas**. En el Cuadro N°1 podemos apreciar que

la mayor cantidad lactarios fueron implementados en los rubros de Comercio al por Mayor y Menor (62 lactarios), Industrias Manufactureras (21 lactarios) y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (13 lactarios).

Tabla N°1
Lactarios identificados como nuevos en el año 2014

Actividad o Rubro	Cantidad
Comercio al por mayor y al por menor	62
Industrias Manufactureras	21
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	13
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13
Enseñanza	11
Intermediación financiera	9
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9
Servicios sociales y de salud	4
Hoteles y restaurantes	3
Explotación de minas y canteras	2
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1
TOTAL	157

Fuente: Informe Anual de Lactarios 2014
Elaboración: Propia

Respecto al uso intensivo de mano de obra, las actividades económicas que tienen más trabajadores en el sector privado según el Anuario Estadístico 2014 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y reflejadas en el Cuadro N°2 son Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con 25.1% Comercio con 18.3% e Industrias Manufactureras con 15.6%. Cabe mencionar que la información del MTPE se obtiene de los datos registrados por las empresas privadas en las planillas electrónicas.

Tabla N°2

Trabajadores en el sector privado por meses, según actividad económica 2014 en Lima Metropolitana

Actividad Económica	Porcentaje
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	25.1
Comercio al por mayor y al por menor, rep. vehíc. autom.	18.3
Industrias manufactureras	15.6
Otras activ. serv. comunitarios, sociales y personales	7.4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.4
Construcción	6.1
Enseñanza	6.1
Hoteles y restaurantes	4.0
Intermediación financiera	3.7
Servicios sociales y de salud	2.5
Explotación de minas y canteras	2.3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.7
Suministro de electricidad, gas y agua	0.3
Pesca	0.2
No determinado	0.1
Administración pública y defensa	0.1
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0.1
Hogares privados con servicio doméstico	0.001
Total	100.0

Fuente: Anuario Estadístico 2014 MTPE
Elaboración: Propia

Los resultados antes señalados coinciden con los del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en los cuales se pone de manifiesto que la mayor cantidad en términos porcentuales de población ocupada por rama de actividad en el 2014 corresponde a Servicios, Comercio y Manufactura con 54.9%, 20.8% y 15.7% respectivamente.

Tabla N°3
Población ocupada, según ramas de actividad, 2010-2014

Ramas de actividad	2010	2011	2012	2013	2014
Servicios	52.9	53.6	53.7	54.6	54.9
Comercio	21.8	21.4	21.2	21.3	20.8
Manufactura	16.8	16.7	16.4	15.7	15.7
Construcción	7.1	7.1	7.1	7.2	7.3
Otros	1.4	1.3	1.6	1.3	1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares INEI
Elaboración: Propia

Por lo tanto, y de acuerdo a los criterios e información analizadas, serán objeto de la presente investigación los lactarios institucionales implementados en el año 2014 en aquellas empresas que forman parte de las actividades económicas de Comercio (14), Industrias Manufactureras (17) y Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler (11), con 62, 21 y 13 lactarios respectivamente. Cabe señalar que la implementación de Lactarios Institucionales en el sector privado en el año 2014 se ha caracterizado por estar compuesto por grandes empresas privadas.⁶

CAPÍTULO II: MARCO CONTEXTUAL Y LEGAL

2.1. Marco Normativo Internacional

Respecto al marco normativo internacional relacionado a la implementación de los Lactarios Institucionales se cuenta con las siguientes disposiciones:

a. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Un aspecto que implica la implementación de los Lactarios Institucionales es la promoción del trabajo decente vinculado con la conciliación entre vida familiar y personal, y vida laboral. En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo, en su informe Trabajo Decente y Responsabilidades Familiares se señala lo siguiente:

⁶Ventas anuales mayores a 2300 Unidades Impositivas Tributarias.

El trabajo decente ha sido reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades (OIT, 2009:22).

Asimismo el Convenio 156 de la OIT establece que los trabajadores y trabajadoras deben ejercer su derecho al trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, no discriminación y sin conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales (1981).

b. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Aprobada en el año 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y con vigencia en el Perú desde el 13 de octubre de 1982. En líneas generales el documento la cual establece entre otras consideraciones la priorización de la acción del Estado para promover el derecho de la mujer a trabajar en condiciones que permitan combinar las obligaciones familiares y laborales “mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños” (Congreso de la República del Perú 1982:3).

c. La Declaración Conjunta OMS / UNICEF de 1989

Establece los diversos beneficios de la lactancia materna para los múltiples aspectos de la salud de madres y niños, a través de los *Diez Pasos para una feliz Lactancia Materna* en el contexto de los servicios de maternidad y la atención de los recién nacidos (Ministerio de Salud s/f).

1. Disponer de una norma escrita sobre lactancia natural, que se comunique sistemáticamente a todo el personal; 2. Capacitar a todo el personal de forma que esté en condiciones de poner en práctica esa norma; 3. Informar a todas las embarazadas sobre los beneficios que ofrece la lactancia natural y la forma de ponerla en práctica; 4. Ayudar a las madres a iniciar la lactancia durante la media hora siguiente al parto; 5. Enseñar a las madres cómo dar e pecho y cómo continuar con la lactancia natural, incluso si han de separarse de sus hijos; 6. No dar a los recién nacidos más que la leche materna, sin ningún otro alimento o bebida, a no ser que estén médicamente indicados; 7. Facilitar la cohabitación de las madres y los niños durante las 24 horas del día; 8. Fomentar la lactancia materna a demanda; 9. No dar a los niños alimentados a pecho, tetinas o chupetes; 10. Fomentar la organización de grupos de apoyo a la lactancia natural y derivar a las madres a éstos después de su salida del hospital (Ministerio de Salud s/f).

d. Declaración de Innocenti Sobre la Protección, Promoción y Apoyo de la Lactancia Materna, 1 de Agosto de 1990, Florencia, Italia

Realza los beneficios de la lactancia materna para la madre respecto a la reducción del riesgo de cáncer ovárico y de pecho, y para el niño en relación a la reducción del riesgo de contraer enfermedades infecciosas lo cual disminuye la morbilidad y la mortalidad infantil, y planteaba como meta global que “para una óptima salud y nutrición materna e infantil, debe permitirse a todas las mujeres practicar lactancia materna exclusiva y todos los niños deben ser alimentados exclusivamente con leche materna desde su nacimiento hasta las 4-6 meses de edad” (UNICEF 1990).

En ese sentido es que se insta mediante la referida declaración que todos los gobiernos promuevan políticas nacionales y sistemas de monitoreo que garanticen que la alimentación de los bebés hasta los cuatro meses de edad sea en forma exclusiva con leche materna (UNICEF 1990).

e. La Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño

Establece entre otros objetivos de la estrategia los de “sensibilizar acerca de los principales problemas que afectan a la alimentación del lactante y del niño pequeño, identificar enfoques para su solución y proporcionar un marco de intervenciones esenciales” e incrementar el compromiso del sector gubernamental, internacional y de la sociedad en su conjunto para fortalecer las buenas prácticas de alimentación del lactante y del niño pequeño (OMS 2003:6,7).

Asimismo un eje de la estrategia respecto al mejoramiento de las prácticas de la alimentación refiere que:

Las madres también deberían poder seguir amamantando y cuidando a sus hijos al retomar su empleo remunerado, lo que se puede lograr aplicando medidas legislativas sobre protección de la maternidad y otras medidas conexas compatibles con el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000, No 183, y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000, No 191. Todas las mujeres empleadas fuera del hogar deberían poder disponer de una licencia de maternidad, de guarderías y de pausas remuneradas para amamantar (OMS 2003:6,7).

f. Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (Ratificado mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE)

En el artículo 10 se contempla como derecho de las mujeres trabajadoras las interrupciones durante la jornada laboral o reducción de las horas destinadas al trabajo para la lactancia de su hijo. Asimismo estos beneficios deberán implementarse bajo la normatividad vigente y ser considerados como periodos de tiempo trabajados en relación a la remuneración respectiva.

Si bien es cierto el mencionado convenio fue ratificado en nuestro país en el año 2016, es importante considerar que la Organización Internacional del

Trabajo desde el año 2000 ya sentaba precedentes respecto a la promoción de la lactancia materna.

2.2. Lactarios Institucionales: Definiciones en el contexto latinoamericano

Se ha definido a los Lactarios Institucionales como “ambientes especialmente acondicionados y dignos para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación” (Congreso de la Republica 2012). Debe cumplir con las siguientes mínimas características (MIMP 2006):

- ✓ Área no menor a 10 metros cuadrados. El ambiente debe garantizar las condiciones de privacidad y comodidad que permita a las madres trabajadoras la extracción de su leche sentada.
- ✓ Contar con refrigeradora para el almacenamiento de la leche extraída por las madres durante su jornada laboral.
- ✓ Implementar el lactario en primer o segundo piso bajo, de tal manera que se asegure la accesibilidad, salvo que la institución cuente con ascensor.
- ✓ Lavabo dentro del área o cerca del mismo para facilitar lavado de manos.

Sin embargo, mediante el Decreto Supremo 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna - se detallan los requerimientos antes mencionados:

- ✓ Área: Es el espacio físico para habilitar el servicio, el cual debe tener un mínimo de diez (10) metros cuadrados.
- ✓ Privacidad: La naturaleza del lactario en el sentido de utilizarse como un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, genera que deba contar en su interior con elementos

que permitan brindar la privacidad necesaria, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.

- ✓ Comodidad: Debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.
- ✓ Refrigeradora: El lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar que permita la conservación exclusiva de la leche materna. En ese sentido no se denominara como lactario aquellos espacios que no cuenten con una refrigeradora o friobar.
- ✓ Accesibilidad: Se amplían los alcances de la condición de accesibilidad de los espacios destinados a ser utilizados como lactarios al considerar que se debe de garantizar la accesibilidad de todas las madres que laboran en la institución incluida aquellas con discapacidad en el marco de la normatividad vigente al respecto.
- ✓ Lavabo o Dispensador de Agua Potable: Se incluye la posibilidad de que se implemente un dispensador de agua potable en los lactarios además de utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, para garantizar la higiene en el proceso de extracción de la leche materna.

La implementación de lactarios institucionales como política de estado se viene desarrollando en países tales como Colombia, Ecuador, México, Argentina y Costa Rica. Por ello, con la finalidad de establecer una comparación de definiciones y criterios técnicos para su implementación respecto al Perú se realizará a continuación una revisión de la normatividad en los países ya mencionados para la implementación de lactarios institucionales.

- **Colombia** : A través del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), se denomina a los lactarios como las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral, y amplía la definición de estos respecto a la legislación peruana: “ Es un espacio cálido y amable, ubicado en entidades públicas y privadas, que ofrecen las condiciones adecuadas para la

extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé, en ausencia temporal de la madre” (MSPS/ Programa Mundial de Alimentos 2012:23-24).

Las características que deben cumplir las Salas Amigas según el MSPS son las siguientes:

- ✓ Área de aproximadamente 4 metros cuadrados, de paredes lisas con pintura lavable o enchapada en colores claros, con buena iluminación y alejada de baños y almacenamiento de basuras. De manera independiente y cerca al área, debe instalarse un baño con lavamanos para el uso de las madres en lactancia.
 - ✓ 1 Gabinete de aproximadamente: Alto: 50 cms, Frente: entre 60 cms, o más de 110 cms. Fondo: 30 cms.
 - ✓ 1 Nevera con refrigerador y congelador grande.
 - ✓ 1 Termómetro que oscile entre -20 y + 40 °C 3 o más sillas cómodas con espaldar y brazos, de fácil limpieza.
 - ✓ 1 Pinza en acero inoxidable de 30 cm.
 - ✓ 1 Bandeja en acero inoxidable de 30 cm en acero inoxidable.
 - ✓ 2 Recipientes medianos con tapa para la basura.
 - ✓ Frascos de vidrio con de plástico de boca ancha: 60, 90 y 180 ml Cinta de enmascarar y marcador.
- **Ecuador:** Si bien no se hace mención a una definición estricta de los Lactarios Institucionales, en el documento “ Funcionamiento de Lactarios Institucionales en los Sectores Público y Privado en el Ecuador” elaborado por el Ministerio de Salud Pública se menciona lo siguiente: “Las instituciones deben contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno, para que las mujeres en periodo de lactancia puedan extraer su leche materna y se asegure su adecuada conservación durante el horario de estudios o trabajo” (Ministerio de Salud Publica 2011:9)

También se establece en dicho documento los requerimientos mínimos para la implementación de lactarios institucionales:

- ✓ Área no menor a diez metros cuadrados (10 m²), con disponibilidad de tomacorriente.
 - ✓ Ambiente tranquilo y privado, que permita a las madres estudiantes o trabajadoras la posibilidad de extraer su leche en forma relajada, sin interferencias externas.
 - ✓ Espacio equipado con una mesa y un sillón que permita a las madres la posibilidad de extraer su leche cómodamente sentada.
 - ✓ El área física del lactario debe ser independiente del baño.
 - ✓ Espacio equipado con una refrigeradora donde la madre pueda almacenar la leche extraída durante su jornada. La refrigeradora debe tener un termómetro para el monitoreo diario de temperatura y de preferencia, con cabo extensor.
 - ✓ Un lavabo en el área, para facilitar el lavado de manos y de senos.
 - ✓ Jabón líquido para el lavado de manos y toallas desechables para el secado.
 - ✓ Ubicación accesible en el primer o segundo piso, salvo que la institución cuente con ascensor.
 - ✓ Ventilación e iluminación, preferentemente natural.
 - ✓ Disponibilidad, por parte de la institución o de las propias estudiantes o trabajadoras, de envases aptos para la recolección y almacenamiento de la leche materna y recipientes térmicos para su transporte.
 - ✓ Los utensilios que entran en contacto directo con la leche (frascos y bombas de succión o extractor manual de leche) deben ser sometidos a un proceso de esterilización.
- **México:** La Secretaría de Salud ha desarrollado la “Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018”, en la cual se establecen los lineamientos de política que contribuyan a integrar las acciones pertinentes para la promoción de la práctica de la lactancia materna hasta los dos años de edad (2014:7). Sin embargo según la Evaluación de la Iniciativa Mundial sobre Tendencias de la Lactancia Materna para México del 2015 realizada por la Iniciativa

Mundial sobre Tendencias de la Lactancia Materna, aún no se desarrolla una definición clara sobre las características de un lactario (2015:24).

- **Argentina:** Mediante la Ley N° 2958, denominada “Implementación de Lactarios en las Instituciones del Sector Público” de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, promulgada el 13 de enero del 2009 se establece en el artículo N°1: “La obligatoriedad de las entidades públicas con 20 o más trabajadoras en edad fértil a contar con ambientes especialmente acondicionados y dignos para la extracción y conservación de la leche materna para mujeres en periodo de lactancia” (2009).

Los requisitos mínimos de los ambientes destinados a ser utilizados como lactarios establecidos en la referida ley son los siguientes:

- ✓ Brinde privacidad y comodidad y permita a las madres trabajadoras la posibilidad de extraerse su leche sentadas.
- ✓ Posea una mesa, un sillón y una heladera en la que la madre pueda almacenar refrigerada la leche extraída durante su jornada laboral.
- ✓ Cuenten con un lavabo cerca del mismo, para facilitar el lavado de manos.

Posteriormente el 13 de agosto de 2013 el Poder Legislativo Nacional promulgó la Ley N°26873 respecto a la Promoción y Concientización de la Lactancia Materna y su respectivo reglamento el 14 de enero de 2015 en la cual promueve la lactancia materna a través de la creación de lactarios denominándolos como un “Espacio Amigo de la Lactancia” y definiéndolo como “Un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral, encontrándose el Ministerio de Salud facultado para generar los vínculos necesarios con las organizaciones y/o empresas que a través de la responsabilidad social empresarial deseen ampliar la creación de dichos espacios amigos” (Artículo 4, Inciso f).

- **Costa Rica:** El Ministerio de Salud denomina a los lactarios como “Salas de Lactancia” definiéndola como “un área exclusiva en una determinada institución o en cualquier lugar de trabajo para que las madres puedan dar de mamar, extraer su leche y dejarla almacenada” (2012:2).

Las condiciones que debe tener una Sala de Lactancia son las siguientes:

- ✓ Mínimo 3m X 3m con ventilación e iluminación, natural y condiciones higiénicas adecuadas.
- ✓ Ambiente propicio y agradable
- ✓ Una Refrigeradora o Hielera mediana.
- ✓ Una Mesa pequeña (aproximadamente 50cm de ancho X 50cm de largo)
- ✓ Sillas cómodas y suaves de acuerdo al número de madres (anchas, alta, rectas en ángulo de 90 grados).
- ✓ Almohadas de acuerdo al número de madres que amamanten
- ✓ Un Lavamanos
- ✓ Un Dispensador de jabón
- ✓ Un Dispensador de toallas de papel, para secado de manos (no eléctrico).
- ✓ Un Basurero con tapa y bolsa de basura
- ✓ Lapicero
- ✓ Etiquetas adhesivas para etiquetar los recipientes, en las que se deberá consignar el nombre de la madre y del niño.
- ✓ Mecedoras de acuerdo al número de madres que amamanten
- ✓ Un Abanico si no hay ventilación suficiente
- ✓ Un extractor eléctrico de leche materna con succión de vacío, con control ajustable de vacío para los niveles de comodidad personal, con opción para uso doble o individual (para uso de ambos pechos o uno solo).
- ✓ Este extractor de ser idóneo para que sea usado por varias madres y debe ser altamente resistente al uso constante.
- ✓ Dos extractores manuales de leche materna, con tres tipos de regulación, que contenga válvula y membranas para la extracción, un pistón y cilindro.

De esta revisión de normativa comparada, y textos académicos al respecto, podemos concluir que las definiciones de lactarios no varían en forma significativa. Respecto a los requerimientos mínimos para la implementación de Lactarios Institucionales, como se aprecia en el **anexo N° 2** aquellos estipulados en la legislación peruana y argentina no detallan los implementos a utilizarse para la extracción y conservación de la leche materna tales como pinzas, frascos, utensilios etc. en comparación con Ecuador, Costa Rica y Colombia cuyos normas si desagregan dichas especificaciones. Otro aspecto relevante es que en Colombia la norma sobre las dimensiones de los lactarios establece metrajés mucho menores que en Perú y Ecuador, las cuales plantean como mínimo 10 metros cuadrados mientras que en Colombia se plantea 4 metros cuadrados. Asimismo, además de las dimensiones, lo establecido en el DS 001-2016 – MIMP como condiciones mínimas de un Lactario Institucional está acorde con lo que se plantea en Ecuador, mientras que en Colombia no se hace énfasis en los criterios de privacidad y accesibilidad.

2.3. Marco Normativo Nacional

A nivel sectorial y multisectorial, el Ministerio de Salud, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil son las instituciones públicas que promueven la implementación de Lactarios Institucionales a través de la Comisión Multisectorial de Lactarios creada con la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado, promulgada el 06 de julio del 2012, y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP , del 08 de febrero del 2016, que establece la obligatoriedad de la implementación del servicio de lactario institucional en todas las entidades públicas y privadas que cuenten con 20 mujeres en edad fértil; impulsada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ente rector de las políticas públicas de igualdad de género y fortalecimiento de las familias; sin embargo cabe precisar que para la presente investigación no se está incluyendo la obligatoriedad de la implementación de Lactarios Institucionales en el sector privado debido a que abarca el conjunto de lactarios implementados en el año 2014.

Sin embargo, es preciso señalar que la referencia más significativa de normas que promueven el trabajo decente, la conciliación familia-trabajo y la primera infancia en nuestro país se remonta al año 1919 con la Ley N° 2851 “ Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena”. En dicha norma se establecen las condiciones mínimas en las que deben ejercer su derecho al trabajo las mujeres y los niños a partir de los 8 años de edad. Respecto a las mujeres embarazadas establece en el artículo 14 que deberán tener 20 días de descanso antes del alumbramiento y 40 días después del alumbramiento. Asimismo en el artículo 19 se establece que las mujeres y niños trabajadores deberán de disponer de asientos para ejercer el empleo. Sin embargo es a partir del artículo 20 que la Ley N°2851 se convierte en el referente más importante respecto a políticas públicas dirigidas hacia la mujer y a la primera infancia. Se dispone en dicho artículo que en todo lugar de trabajo donde laboren mujeres mayores de 18 años de edad se debe de disponer de una sala “especialmente acondicionada para recibir y atender a los hijos de las obreras durante el primer año de edad” (Ley N° 2851). En el artículo siguiente se establece que las madres tendrán a su disposición de una hora al día para amamantar a sus menores hijos sin incluir en dicha cantidad de tiempo aquel que fuera necesario para trasladarse al local o sala respectiva. Cabe señalar que la Ley N° 2851 contempla tanto a las empresas públicas como empresas privadas para su implementación.

Posteriormente la Ley N°2851 fue derogada en 1995 por la Ley N° 26513 Ley de Fomento del Empleo. En dicha Ley se obvian los principales aspectos de la Ley N° 2851, constituyéndose como un retroceso en todos los derechos adquiridos para la madre trabajadora y para sus pequeños hijos.

Es en el año 2006 que se vuelve a incluir en la agenda pública la necesidad de generar nuevamente la obligatoriedad de implementar lactarios en el ámbito laboral. Es así que bajo el liderazgo del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) se promulga el Decreto Supremo 009-2006-MIMDES (22 de agosto del 2006) en el que se establece la obligatoriedad de implementar un Lactario Institucional en todas las instituciones del sector público en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil.

También se establecen las condiciones mínimas⁷ con las que debe implementarse el Lactario Institucional y la conformación de una Comisión de Supervisión Multisectorial para velar por el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, compuesto por representantes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Luego en el año 2012 se aprueba y publica la Ley N°29896 la cual amplía el alcance del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES incluyendo la obligatoriedad de implementar un Lactario Institucional a las instituciones del sector privado en las cuales laboren veinte o más mujeres en edad fértil. Se establece que la implementación deberá seguir los parámetros establecidos en el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES. Sin embargo en el artículo N°3 de la Ley N°29896 se establece que la obligatoriedad de su cumplimiento para el sector privado estaría supeditada a la adecuación del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES a la Ley N°29896.

La referida adecuación implicaba desarrollar especificaciones de los mecanismos de implementación que permitieran reducir la probabilidad de múltiples interpretaciones que desvirtuaran sus objetivos. Por ello es que en el año 2016 se publicó el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley N° 29896 – “Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna”, el cual deroga el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES.

En el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP se detallan los alcances de la implementación de Lactarios Institucionales en instituciones del sector público y del sector privado en aspectos relacionados a la definición de la edad fértil de las mujeres que laboran en las referidas instituciones y que son la principal justificación para la implementación de los lactarios. Se establece como mujeres en edad fértil a aquellas comprendidas entre los 15 y 49 años de edad. Asimismo se establece que el uso del lactario no deberá ser inferior a una hora por día como periodo de tiempo mínimo, siendo potestad del empleador ampliar dicho tiempo. También se detallan los requisitos mínimos que debe cumplir todo lactario implementado, tales como un área

⁷ Anexo N°1 del D.S.009-2006 - MIMDES

mínima de 10 metros cuadrados, el ambiente exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, implementos que aseguren la comodidad a las usuarias, una refrigeradora o friobar, adecuadas condiciones de accesibilidad al ambiente destinado como lactario y un lavabo o dispensador de agua potable.

Otro aspecto significativo incorporado en el referido Decreto Supremo es aquel que señala que aquellas instituciones públicas y privadas con menos de veinte trabajadoras también pueden implementar lactarios institucionales siguiendo las especificaciones ya mencionadas.

Finalmente el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP incorpora en la Comisión Multisectorial de Lactarios a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en su calidad de ente rector del sistema administrativo de recursos humanos del Estado Peruano y por lo tanto como máximo responsable de implementar políticas públicas que promuevan la conciliación trabajo-familia en el marco de la implementación de los lactarios institucionales en las instituciones del sector público.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTION

3.1. Marco Teórico

3.1.1. Políticas Publicas

Para Joan Subirats se puede definir a las políticas públicas como “proceso como consecuencia de hechos y decisiones que implican un cierto avance o modificación de la realidad” (1994: 41). El referido autor analiza las diferentes denominaciones del término “política” para concluir que dicho termino implica “decisiones de gobierno, normas o conjunto de normas que existen sobre determinada problemática conjunto de programas u objetivos en tal campo, productos o como impacto real sobre la realidad” (1994:40-41). En otra aproximación a la definición de políticas públicas se señala que implica “interacciones, alianzas y conflictos, en un marco institucional específico, entre los diferentes actores públicos, parapúblicos y privados, para resolver un problema colectivo que requiere de una acción concertada” (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone 2008:35).

Por su parte, Charles Lindblom describe a las políticas públicas como “las decisiones sobre reglas permanentes para imponerse en el proceso de decisión” (1991:12). Este autor señala que cualquier definición respecto a las políticas públicas no sería adecuada si es que no abarca el contexto amplio de las decisiones en un lapso de tiempo prolongado y un amplio ámbito de acción. También resalta la complejidad de la formulación de las políticas pública, al describirla como un proceso que carece de una estructura preestablecida y coherencia implícita, y que decanta en el hecho de que “de alguna manera una red compleja de fuerzas produce conjuntamente un efecto llamado políticas públicas”(1991:13); esta confluencia de fuerzas se relaciona con la inclusión del gobierno y la política en el marco de la elaboración de políticas públicas.

Ives Meny y Jean Claude Thoening desarrollan valiosos alcances respecto a la concepción de las políticas públicas. Según estos autores se puede definir a las políticas públicas como “el programa de acción de una autoridad pública. Este programa y las actividades que implica componen la unidad de base de la que se sirve el analista del trabajo gubernamental” (1992:9). En el marco de esta definición es que generan dos enfoques para abordar a las políticas públicas: como un campo y como un método. El primero abarca aspectos vinculados al estado, la política y los impactos que generan las intervenciones públicas; mientras que el segundo establece la forma en la cual se analizan las políticas publicas

Asimismo incluyen en el marco del análisis de las políticas públicas el término ”Welfare State” entendido como “el esfuerzo del Estado para modificar las condiciones del mercado y proteger a los individuos de las consecuencias económicas que podrían afectarlos” (1992:19). También se menciona que los recursos disponibles y la aceptación de la opinión pública como dos variables que van a determinar la cantidad y calidad de las intervenciones en el marco del Welfare State (1992:20). El término sirve para describir un contexto bajo el cual las intervenciones del Estado en la sociedad se incrementan y diversifican luego de la Segunda Guerra

Mundial. Se resalta que el nexo que existe entre las políticas del Welfare State con el desarrollo económico socioeconómico, sin embargo no abarca otros aspectos relevantes respecto a las diferencias en el crecimiento económico de algunos países con características similares (1992:26).

Según Lahera las políticas públicas “corresponden a soluciones específicas de cómo manejar asuntos públicos” (2004:8). Establece también algunas características básicas de las políticas públicas, fundamentalmente en el sentido de que la política prioriza el diseño e implementación de políticas públicas que se circunscriban a los intereses de los grupos que detentan el poder. Asimismo señala que los gobiernos son un medio para la concreción de políticas públicas en términos de la consecución de resultados. Otro aspecto resaltante de los planteamientos del referido autor es la relevancia de la inclusión de la dimensión política como el principal sustento para la existencia de las políticas públicas y por tanto para situarlas en el ámbito de la excelencia y calidad.

Respecto a la dimensión política, Muller define a las políticas públicas como “un proceso de mediación social” respecto a desajustes en las relaciones intersectoriales o entre un sector y la sociedad global. Estos tipos de relaciones se constituyen en el objeto de las políticas públicas dado que abarcan la problemática a resolver con su implementación. Este autor señala que existe un contexto de conflicto constante en las relaciones mencionadas que a su vez son reproducidas o transferidas desde un sector hacia otros ante la intervención del Estado mediante el diseño e implementación de una determinada política pública (2002:48-50).

Por su parte Wayne Parson señala lo siguiente respecto a las políticas públicas: “La idea de las políticas públicas presupone la existencia de una esfera o ámbito de la vida que no es privada o puramente individual, sino colectiva. Lo público comprende aquella dimensión de la actividad humana que se cree que requiere regulación o intervención gubernamental o social, o por lo menos la adopción de medidas comunes” (2007:37).

Respecto al diseño de políticas públicas plantea que “la génesis de una política pública implica el reconocimiento de un problema. Que cuenta como problema y como se define depende de la manera en la que los diseñadores de las políticas buscan aproximarse a un tema o evento” (2007:119). Según este autor, el ámbito colectivo y el abordaje de un problema son dos características fundamentales de las políticas públicas que luego servirán para la definición de las agendas y el proceso de toma decisiones e implementación.

En resumen de la revisión teoría en relación a políticas públicas se consideran relevantes los aportes de Subirtas y Lindblom ya que incorporan en sus aportes el componente decisonal de toda acción gubernamental. Meny y Thoenig describen el entorno en el cual se desarrollan las políticas públicas respecto al proceso de diseño e implementación. Por su parte Lahera y Muller resaltan el rol de las políticas públicas como un instrumento del quehacer político, y Parson prioriza el proceso en base a la definición del problema, objeto del intervención pública.

3.1.2. Implementación de Políticas Públicas

Según Revuelta la implementación de políticas públicas es un proceso sin una estructura definida , que se ve influenciado por una gama de actores y factores que pueden contribuir en forma significativa a lograr los objetivos propuestos o por el contrario constituirse en una traba que impida su consecución (Revuelta 2007: 139). También se puede definir como “el conjunto de procesos que, tras la fase de programación, tienden a la realización concreta de los objetivos de una política pública” (citado en Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone 2008:179).

Las tipificaciones más recurrentes respecto a la implementación de políticas públicas son los enfoques Top – Down y Bottom –Up. El enfoque Top Down, se desarrolla en un contexto en el cual una elite jerárquica

determina los objetivos de política pública mediante una disposición formal (usualmente legal), la cual debe ser implementada por estamentos de un nivel inferior al del ente decisor; priorizando la calidad de la decisión como factor fundamental para adecuada implementación de la política pública (Navarro 2008: 246-247).

El enfoque Bottom-Up surge como crítica al Top-Down en el sentido de que excluía las contribuciones de procesos sociales y políticos, minimizándolos en la etapa de programación de políticas públicas ya que eran consideradas como producto de intereses subalternos a los objetivos de la política pública y por tanto obstáculos para su implementación. Esta perspectiva plantea que el análisis de implementación de políticas públicas debe partir del sistema de actores de base entendiéndose este como las interacciones de todos los actores públicos y privadas involucrados (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone 2008:185-186).

Otra definición importante en el marco de la investigación es la que plantea Herrero al señalar que la implementación parte de determinadas acciones previamente definidas que tienen la finalidad de concretar metas ya preestablecidas (2014). También resalta la definición procedimental clásica en la cual se materializan como resultados los objetivos diseñados en el proceso de formulación de políticas públicas. Sin embargo, un aporte significativo del mencionado autor es la importancia que le otorga al término “implementación” respecto a denominaciones tradicionales tales como “ejecución” y “administración” que tienen una connotación ligada a la realización de determinadas actividades dentro de la administración pública como la parte operativa de instancias superiores de carácter político. Por tanto el autor establece que el término “implementación” va más allá de procesos de carácter instrumental, ya que denota aspectos más complejos que la concepción netamente operacional.

Es así que el autor establece que aunque en la época en la cual se comenzaba a estudiar en forma sistémica a las políticas públicas, estos estudios se enfocaron en la formulación más no en la implementación,

luego a partir del incremento en la realización de investigaciones en relación a estudios de caso respecto a resultados de política se estableció que la fase de implementación tiene componentes que reflejan su alto grado de complejidad. Ante ello “se abre la puerta a una nueva orientación en el análisis de políticas: el estudio de la implementación, la comprensión de los procesos que explican la transformación de las decisiones políticas en resultados concretos “(Herrero, 2014:85).

Herrero también señala que a partir del análisis del fracaso de muchas políticas públicas, que en teoría se habían diseñado en forma adecuada y por tanto debían lograr los resultados previstos, se comenzó en principio a esbozar las razones del fracaso en la formulación de las políticas públicas. Luego se determinó que las razones del fracaso de muchas políticas públicas se fundamentaban en errores en la implementación.

Herrero cita a efectos de reseñar la evolución del análisis de la implementación de políticas públicas como objeto de estudio la obra de Pressman y Wildavsky titulada “Implementation” en la que definen “la delimitación de la implementación como objeto de estudio a través de la distinción entre la política y el acto de implementarla” (Herrero 2014:87).

En el acto de implementación , Herrero resalta el aporte de Pressman y Wildavsky, quienes sostienen que todos los actores involucrados en el proceso de implementación y el contexto en el cual cada uno interviene en dicho proceso y cómo interactúan entre sí para alinear esfuerzos que conduzcan a la generación de resultados se constituye como un factor significativo. Otro factor importante para la implementación son los actos de decisión o aprobación que viabilizan el proceso de implementación (Herrero 2014:88).

Merino también desarrolla algunos planteamientos relevantes en relación a la implementación de políticas públicas. Sostiene que se genera con el análisis de la implementación una articulación entre “la teoría de las organizaciones y el enfoque de políticas públicas” (2013:136). El autor

además prioriza en el contexto del éxito o fracaso de una determinada política pública que no solo es consecuencia de un buen diseño sino también del instrumental necesario para implementarlo, de los actores involucrados y del entorno en el que se desarrolla. Este autor también realza la importancia del “análisis de la factibilidad de las políticas en el que veo las rutinas burocráticas como un elemento ineludible” (2013:137). Estas rutinas explican la manera en la que se ponen en práctica en las entidades públicas todos los lineamientos de política pública y como se puede entender la complejidad de la implementación ante la imposición natural de concretar dos o más políticas públicas con restricciones organizacionales y de recursos que caracterizan al aparato del Estado (2013).

Otro alcance significativo del autor es la mención respecto a la importancia para el análisis de políticas públicas de los procedimientos decisorios, la atención organizacional y la relación entre los incentivos y el cumplimiento de la política. En ese sentido es que en relación a los procesos decisorios vincula la toma de decisiones y la diversidad de actores como factor que podría modificar los objetivos de una política pública, con los procesos rutinarios al señalar que el éxito de un proceso de implementación de políticas públicas dependerá del grado de adaptabilidad de esta ante los procedimientos que desarrollan los actores involucrados. La atención organizacional abarca la disponibilidad de recursos y tiempo para la atención de contingencias en política públicas, la cual estará supeditada al nivel de adaptabilidad a las rutinas de la organización como una relación inversa con los recursos y tiempos empleados. Finalmente los incentivos para la implementación están conformados por aquellos de índole financiero, incentivos legales que no involucran una mayor dotación de recursos e incentivos simbólicos de naturaleza política o social (2013).

En resumen, de los planteamientos revisados en relación a la implementación de políticas públicas se consideran relevantes los aportes

de Herrero para realzar el grado de complejidad del proceso de implementación. Merino por su parte destaca el componente organizacional en la implementación mientras que Subirats, Knoepfel, Larrue, Varone, Revuelta y Navarro hacen una revisión de los enfoques clásicos de análisis de las políticas públicas

3.1.3. Intersectorialidad y Políticas Públicas

El carácter intersectorial de la normatividad respecto a la implementación de los lactarios institucionales implica para la presente investigación la inclusión de la definición de intersectorialidad. Para ello debemos distinguir entre dos tipos de intersectorialidad; aquella que establece formas de interacción y relaciones entre el sector público, sector mercantil, sector privado no mercantil y comunidades, las cuales derivan en las diversas modalidades de asociaciones público – privadas; y la que surge de la interacción entre los diversos sectores gubernamentales como una manera de enfrentar una determinada problemática cuyo origen puede ser denominado como “multicausal”. En dicho escenario, la interacción implica que no bastan las acciones realizadas por cada sector gubernamental de forma unilateral ante escenarios sumamente complejos que requieren las sinergias de todos los sectores involucrados (Cunill-Grau, 2014:5-43).

Un concepto relacionado al de intersectorialidad es el Acuerdo Político Administrativo (APA), en el cual se estructura a los diversos actores de la política pública inmersos con su implementación. Por ello se debe precisar que un APA no lo conforman actores públicos de forma exclusiva, sino que también puede estar compuesta por actores privados vinculados a través de reglas institucionales formales e informales que regulan el rol que estos cumplirán en el marco de la política pública (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone 2008:168).

A nivel de formulación de políticas públicas la interacción entre los grupos de interés es fundamental para ampliar y fortalecer la gama de alternativas

de solución a un problema público y decisión de implementar una de ellas, incluyendo tanto a los actores públicos como privados a través de una serie de mecanismos que permitan al funcionario público establecer espacios de coordinación que contribuyan a la elección de la mejor decisión posible (Lindblom 1991:112).

3.1.4. Valor Público

Un concepto fundamental para el marco teórico de la investigación es el de Valor Público, como resultado de la interacción de sector público y sector privado a través de las políticas públicas dirigidas al trabajo decente y a la primera infancia en el Perú. Mark Moore en el año 1995 plantea el término de Valor Publico como el enfoque en el cual “los recursos públicos deben ser utilizados para incrementar el valor, de igual modo como se genera valor en el sector privado” Asimismo el enfoque plantea “una estructura de razonamiento práctico que suponga una guía para el gestor público” la cual pretendía replantear el rol del funcionario público hacia una senda gerencial y de liderazgo en la prestación de servicios públicos (García, 2015:4).

Por otro lado Fernández – Santillán reseña el planteamiento de Moore como una variante de los que se planteaba como la adopción de mecanismos de mercado por el Estado para dotarlo de mayor eficiencia y eficacia. El concepto de Valor Publico plantea que se debe “incluir, en el debate público, la idea de que los ciudadanos pueden pensar acerca del lugar que el gobierno ocupa en la sociedad” (2018:181). Asimismo destaca el hecho que Moore plantea un escenario en el cual el Estado y la Sociedad no deben ser antagonistas sino más bien socios para generar beneficios en favor a la ciudadanía. También resalta el rol dinámico que el Estado debería de desarrollar para emplear formas creativas de generar valor en un contexto en el cual las condiciones económicas, sociales y culturales son cambiantes.

3.1.5. Conciliación del trabajo y la vida familiar

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la investigación titulada “The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: A review of the international evidence” plantea toda la gama de definiciones y terminologías empleadas para describir la condición adecuada de articulación entre la vida personal y el trabajo y señala que la denominación más usada y adecuada es la de “equilibrio trabajo-vida dado que “ La metáfora del equilibrio invoca la imagen de un conjunto de escalas: la idea de que los dos dominios pueden ser traído a una existencia armoniosa, que cada uno tenga el mismo valor ” (2012:3). En dicha investigación se señala también que el termino vida personal “captura la gama de compromisos y obligaciones que un individuo puede tener, y que puede variar a lo largo del curso de la vida, mientras permite que la familia sea una gran parte de la vida personal para la mayoría de las personas” (2012:3).

Sin embargo la OIT utiliza el término “Conciliación del trabajo y la vida familiar” en el marco del convenio C156 “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”⁸, en el cual se expresa la necesidad de que los Estados incluyan dentro de sus objetivos de política nacional criterios de no discriminación y la reducción o eliminación de conflictos en situaciones en las que las personas con responsabilidades familiares ejerzan o tengan la expectativa de ejercer un empleo (1981). Por lo tanto el término conciliación expresa la necesidad de llegar a determinados acuerdos para evitar o reducir los potenciales desavenencias entre la vida laboral y la vida familiar (OIT 2011).

⁸ Ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986.

3.1.6. Trabajo Decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo decente como aquel que:

Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT s/f).

En la referida definición se conjugan por lo tanto cuatro aspectos significativos en ámbito laboral: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el dialogo social. Cuando se menciona al empleo, este abarca toda la amplitud del término, no haciendo distinciones respecto al régimen laboral y condiciones del mercado laboral (formalidad e informalidad). También incluye a las condiciones de seguridad en el trabajo, sueldos y salarios razonables respecto al costo de vida. La protección social engloba la protección a los trabajadores y sus familias respecto a la salud, desempleo, vejez y pensiones. Asimismo la sindicalización, la reducción o eliminación de la discriminación laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil son componentes de los derechos fundamentales de los trabajadores los cuales en conjunto con el derecho a la negociación y al de expresión de sus opiniones respecto a su actividad laboral configuran la definición de trabajo decente (Ghai 2003).

3.1.7. Primera Infancia

Según el portal web del Fondo de las Naciones Unidas para la infancia – UNICEF la primera infancia está comprendida desde la concepción hasta los 5 años de edad (autor desconocido 2018). De acuerdo al informe mundial de la UNICEF La Primera Infancia importa para cada niño “el periodo comprendido entre la concepción y el inicio de la educación

escolar brinda una oportunidad decisiva y única de influir en el desarrollo del cerebro de los niños” (2017: ii). Además se pone de manifiesto la alta tasa de rentabilidad que genera la intervención pública en favor de la primera infancia, la cual asciende a 13.7 %. Esta rentabilidad conlleva una mejora de los indicadores relacionados con la calidad de vida tales como salud, educación e incidencia de actos delincuenciales; lo cual tiende a incrementar el ingreso futuro de los niños y niñas hasta en un 25% (2017:3).

3.1.8. Cultura Organizacional

Shein (2004) señaló que la cultura organizacional establece una serie de parámetros de convivencia respecto a la solución de problemas relacionados con la dinámica interna y externa de los miembros de una organización y como estos parámetros se transmiten a nuevos integrantes del grupo para que repliquen dichos parámetros en situación similares a las planteadas en un inicio (Citado en Arriola, Salas y Bernabe 2011 p 112).

Martin (1992) complementa la definición dada por Shein respecto a la cultura organizacional ya que hace referencia a los procesos y reglas de convivencia en la organización que pueden implementarse bajo condiciones óptimas o deficientes (Citado en Arriola, Salas y Bernabe 2011 p 113).

Finalmente, Trice y Beyer (1993) señalan que en las organizaciones prevalece una cultura general practicada por todos los miembros de la organización que a su vez está compuesta por una serie de subculturas discretas (Citado en Arriola, Salas y Bernabe 2011 p 114).

3.1.9. Efecto Faro

En el año 1979 Souza y Baltazar plantearon en el marco del análisis de los efectos del salario mínimo en el mercado laboral el concepto de “Efecto Faro” para describir la influencia que ejerce la fijación de un salario mínimo en los salarios del mercado de trabajo informal, el mercado de trabajo en pequeñas empresas formales así como el precio de los bienes y/o servicios producidos por trabajadores independientes (OIT s/f).

Asimismo, Gamero destaca como el “Efecto Faro “reduce la asimetría de información en el mercado laboral para la determinación de los salarios y por lo tanto incrementa su eficiencia dado que “En el caso del sector informal, tanto en el ámbito tributario como laboral, la remuneración mínima tiene un efecto faro: Da una señal de cuánto se está pagando a los trabajadores, la cual sirve como referencia. Estas señales permiten que el mercado opere de una mejor manera” (Bullard y Gamero 2014:206).

En el marco de la presente investigación el concepto de “Efecto Faro” se incorpora para definir una hipótesis en la cual las grandes empresas privadas implementaron lactarios institucionales en el año 2014 como consecuencia de la influencia generada por las empresas públicas que ya habían implementado lactarios en sus instalaciones.

3.1.10. Alianzas Público -Privadas

Una modalidad de interacción entre el sector público y el sector privado en el marco de políticas públicas son las Alianzas Público– Privadas. En ese sentido es que la concepción de las Alianzas Público – Privadas tiene tres líneas de definiciones: una que prioriza los objetivos particulares e independientes tanto de los actores públicos como de los actores privados, donde interactúan los objetivos estratégicos del Sector Público con determinados interés económicos de las empresas. Estos objetivos particulares están compuestos por intereses, metas y tareas de cada grupo de actores, siendo por lo general los incentivos económicos la principal razón para la intervención del Sector Privado (Araya 2012:3).

La segunda línea de definiciones establece que las APP representan una herramienta de gobernanza ya que la finalidad de la interacción entre el Sector Público y Privado es beneficioso para ambas partes y para toda la sociedad, mientras que una tercera línea enfatiza que las APP tienen una motivación netamente productiva en su conformación, priorizando las sinergias entre el sector público y privado para la generación de productos y servicios (Araya 2012:3).

En nuestro país la mayoría de casos de articulación público – privado para la promoción de determinadas acciones del Estado se han producido bajo la concepción de Asociaciones Público-Privadas, que según la Ley N°30167 Ley que modifica El Decreto Legislativo N° 1012, que aprueba La Ley Marco de Asociaciones Público – Privadas para la generación de empleo productivo y dicta normas para la agilización de los procesos de promoción de la inversión privada establece la siguiente definición:

Las Asociaciones Público - Privadas-APP son modalidades de participación de la inversión privada en las que se incorpora experiencia, conocimientos, equipos, tecnología, y se distribuyen riesgos y recursos, preferentemente privados, con el objeto de crear, desarrollar, mejorar, operar o mantener infraestructura pública, proveer servicios públicos y/o prestar los servicios vinculados a éstos que requiera brindar el Estado, así como desarrollar proyectos de investigación aplicada y/o innovación tecnológica, de acuerdo a las condiciones establecidas en el Reglamento de la presente norma. Participan en una APP: el Estado, a través de alguna de las entidades públicas establecidas en el artículo precedente, y uno o más inversionistas privados (Congreso de la Republica 2014).

El Banco Mundial por su parte define a las Asociaciones Publico Privadas como compromisos entre el sector público y privado para que compartan la realización de funciones del sector público en relación a la provisión de servicios o infraestructura para la consecución de objetivos comunes (Banco Mundial s/f).

Estas definiciones estarían comprendidas bajo la primera y tercera línea de concepciones de Alianzas Público – Privadas que plantea Araya, mientras

que la segunda línea se ajusta a una visión integral más allá de la provisión de cualquier bien o servicio.

3.2. Estado de la Cuestión

La investigación realizada por Gabriela Guerrero, Claudia Sugimaru y Santiago Cueto denominado *Alianzas público privadas a favor en la primera infancia en el Perú: Posibilidades y riesgos en su aplicación* (2010) plantea diversos alcances teóricos y experiencias respecto a la diversificación de los objetivos de las Alianzas Público - Privadas más allá de la construcción de infraestructuras. También dicho documento contiene un análisis de algunas experiencias que podrían denominarse como Alianzas Publico Privadas (APP) para la intervención en primera infancia en el Perú. Las experiencias analizadas fueron las siguientes: Programa Nacional Wawa Wasi (modalidad comunal e institucional), Cunas Públicas de Gestión Privada (MINEDU), Centro de Educación Inicial Fe y Alegría, y el Proyecto Ichispalla. De estas experiencias se concluye que no existe valoración significativa de los padres de familia y empresas respecto a la importancia de la primera infancia en el desarrollo de las potencialidades del ser humano. Asimismo se identifica la inexistencia de un esquema definido de Asociación Público – Privada debido a la variabilidad de responsabilidades que se asumen desde el sector público y el sector privado. También se reconoce el rol transcendental que asume la comunidad para una adecuada implementación del servicio y para asegurar su sostenibilidad

Un estudio de caso que involucra a la primera infancia y a la interacción entre el sector público y sector privado es el realizado por Angélica Pinzón Segura en: *La responsabilidad social empresarial en la Política Nacional de Primera Infancia: Programa gestantes y lactantes de la Fundación Éxito (2006-2014)* (2014). El estudio comprende el análisis del caso de la Fundación Éxito y su contribución, en el marco de la responsabilidad social empresarial, con el cumplimiento de la Política Pública Nacional de Primera Infancia (PPNPI), en asociación con el Estado Colombiano. Los almacenes ÉXITO, a través de la fundación del mismo nombre, contribuye con el objetivo de promover la salud, la nutrición y los ambientes sanos desde la gestación hasta los seis años en el

marco del cumplimiento de los objetivos de la Política Pública Nacional de Primera Infancia (PPNPI).

Respecto a los resultados del programa, se establecieron metas en concordancia con la Política Pública Nacional de Primera Infancia. Por tanto se formularon las siguientes metas en relación a la promoción de la salud: Cobertura universal del registro civil, cobertura universal de afiliación al Sistema General de Seguridad Social, cobertura de vacunación del 95% para menores de 5 años, control prenatal del 90% en madres de 13-15 años y de 16-18 años, atención integral y promoción de la primera infancia y embarazo de adolescentes por debajo del 15% salud.

En cuanto a las metas de promoción de la nutrición el programa incluyó: Lactancia materna exclusiva para menores de seis meses, reducir la prevalencia de desnutrición crónica y garantizar seguridad alimentaria y nutricional en menores de seis años. Finalmente la meta planteada para la promoción de ambientes sanos abarca el ámbito de la cobertura de agua potable y saneamiento básico.

Si bien es cierto que en términos generales el Programa cumple con la mayoría de metas, registra falencias en el acceso y cantidad de alimentos que reciben los beneficiarios y con la cobertura de vacunación (95% de menores comprendidos en el programa). Por ello en el referido estudio se formulan recomendaciones orientados a mejorar la supervisión de la calidad de los alimentos proporcionados a los beneficiarios, fortalecer el seguimiento al proceso de vacunación de los menores e intensificar la capacitación al personal que forma parte del programa.

CAPITULO IV: IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN GRANDES EMPRESAS PRIVADAS

4.1. Antecedentes del diseño de la Política Pública para la implementación de Lactarios Institucionales

Entre las múltiples definiciones y perspectivas respecto al diseño de políticas públicas, incluidas en el marco teórico se incluye a la toma de decisiones respecto a la intervención del Estado en relación a un determinado problema público. Al remontarnos al año 2006, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) a través de la Dirección General de Familia y Comunidad, tomaron la iniciativa de proponer una Ley que creara la obligatoriedad para implementar lactarios en entidades públicas. Según la ex Directora de la Dirección General de Familia y Comunidad del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social entre los años 2005 y 2008, entrevistada para la realización de la presente investigación, se basó en la evidencia científica respecto no solo de los beneficios a la salud de la madre y del bebe (reducción de la incidencia de enfermedades, mejora en el desarrollo cognitivo, alta composición nutricional de la leche materna, entre otros) sino también en relación a como la conciliación entre la vida laboral y la familiar mejora su calidad de vida, lo cual en el caso de la madre generaría una mejora en su desempeño laboral y por lo tanto en sus niveles de productividad. En concordancia de lo afirmado por la entrevistada es que según el estudio denominado “Lactancia Materna en México” se ha demostrado que la implementación de lactarios incrementa la productividad y el compromiso profesional (2016:140). Asimismo, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se promueve la lactancia materna exclusiva como factor de incremento de la productividad femenina dado que las empresas se beneficiarían al reducir el absentismo laboral, mayor lealtad y por tanto menos rotación del personal, lo cual incrementa la productividad laboral (Breastfeeding Foundation of life).

Sin embargo la ex servidora civil entrevistada señala que la iniciativa para promover la lactancia materna mediante una política pública que establezca la obligatoriedad de la implementación de lactarios nace de una experiencia personal la cual fue relatada de la siguiente manera:

Surge la iniciativa por una capacitación en EEUU a inicios de años noventa, donde nos llevaron a un hospital en Tijuana en la cual había fotos de mujeres trabajadoras del hospital dando de lactar a sus hijos. En este hospital las trabajadoras pidieron llevar a sus hijos, lo que generó la integración del personal y promovió un mejor rendimiento laboral.

También en relación a la referida iniciativa señaló que en el año 2006 la idea inicial era de incorporar a todas las madres trabajadoras tanto en el sector público como en el sector privado, no obstante se determinó que ese momento solo se podía tener una injerencia significativa en instituciones del sector público.

Se debe concientizar a la sociedad de que la lactancia materna no es una cuestión solo de la madre o del niño, ni de la familia sino para toda la sociedad ya que mejora las condiciones de vida para la madre y para el niño.

“Cuando se diseñan e implementan políticas públicas en favor de la infancia no son solo para los niños cuyas madres laboran en el sector público, estas deben incluir a todas las mujeres que son madres”.

Otro aspecto resaltante del diseño e implementación de una política pública es el impulso desde el ámbito político. La ex servidora civil entrevistada señala que la iniciativa de promover la implementación de lactarios institucionales desde el Estado tuvo el respaldo de la entonces Ministra de la Mujer y Desarrollo Social, Virginia Borra, así como del Poder Ejecutivo en su conjunto, representado por el Presidente de la República.

4.2. Metodología para la Asistencia Técnica a grandes empresas privadas.

En el marco del Decreto Supremo 009-2006-MIMDES (22 de agosto del 2006) y la Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado, promoviendo la lactancia materna., publicado el 06 de julio del 2012 es que la Dirección General de Familia y Comunidad , órgano de línea del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) desarrolla el proceso de asistencia técnica para la implementación de lactarios en grandes empresas privadas.

Es necesario señalar que la Ley N°29896 ampliaba el ámbito de acción del Decreto Supremo N° 009-2006 – MIMDES hacia el sector privado y establecía un plazo para la implementación de noventa días hábiles “contados a partir de la vigencia de la adecuación del Decreto Supremo N° 009-2006 – MIMDES a la presente ley”⁹. También se establece en dicha ley que la adecuación se realizaría “en un plazo no mayor a sesenta días hábiles a partir de su entrada en vigencia”¹⁰, contemplando la posibilidad de incluir cambios para mejorar los lactarios institucionales; esta adecuación se establecería ya en el año 2016 con la promulgación del Decreto Supremo N°001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896 (08 de febrero del 2016). Por tanto desde julio del año 2012 hasta febrero del 2016 las empresas privadas no tuvieron la obligación de implementar los lactarios institucionales, sin embargo fue en ese periodo que se registró un incremento significativo de lactarios implementados en grandes empresas privadas.

Es así que en el contexto normativo antes descrito, se desarrolló un proceso de asistencia técnica, con la finalidad de fomentar la implementación de lactarios institucionales tanto en instituciones públicas como en grandes empresas privadas. Para describir dicho proceso es que se entrevistó a una ex servidora civil del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que ocupó el cargo de especialista social en la Dirección de Fortalecimiento de las Familias de la Dirección General de la Familia y Comunidad entre el año

⁹ Artículo 3 de la Ley N°29896

¹⁰ Artículo 4 de la Ley N°29896

2013 y el año 2017. Refirió respecto al proceso de asistencia técnica a grandes empresas privadas que no se realizó en forma estructurada, es decir no contó con un protocolo pre establecido para promover la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas. Es así que para dicho fin se tomó la iniciativa de difundir los alcances de la Ley N° 29896 entre las grandes empresas privadas, estableciendo contacto telefónico con las personas encargadas de las áreas de recursos humanos.

Entre los alcances brindados a las grandes empresas privadas respecto a la Ley N°29896, la ex servidora civil señaló que estaban relacionados con las características mínimas que debían tener los Lactarios Institucionales tales como el metraje, equipamiento y ambientación; y los beneficios que generaría en las trabajadoras la disponibilidad de contar con un espacio adecuado para extraer la leche materna.

También resaltó el hecho que el trabajo de asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables despertó el interés de algunas grandes empresas para solicitarla al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tanto en el diseño e implementación de los espacios destinados para el funcionamiento de los Lactarios Institucionales como para su puesta en marcha; es decir, hubo grandes empresas privadas que solicitaron asistencia técnica para iniciar el proceso de instalar los lactarios , pero también aquellas que por su cuenta diseñaron e implementaron los lactarios y que posteriormente requirieron la asistencia técnica para el funcionamiento de los lactarios (verificación del cumplimiento de lo establecido en la Ley N°29896, labores de sensibilización al personal, etc.).

Por lo tanto se podría afirmar que la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sirvió como un punto de inicio para promover la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas, sin embargo existieron otros factores que generaron su implementación en el año 2014 dado que según el Informe Anual de Lactarios correspondiente a dicho año se consignan 18 empresas que recibieron la

asistencia técnica para la implementación de lactarios, cuando se reportaron en dicho año un total de 87 empresas que implementaron nuevos lactarios.

Por tanto la disponibilidad de las empresas para recibir la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como para implementar los lactarios sin el referido acompañamiento se habrían generado por factores que se analizarán en el capítulo a continuación.

CAPITULO V: EXPERIENCIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN GRANDES EMPRESAS PRIVADAS

A efectos de la presente investigación se recolectó información de 6 grandes empresas privadas en relación a la implementación de lactarios en sus instalaciones durante el año 2014. Como se ha mencionado a lo largo de la investigación, se analiza el año 2014 al constituirse en el periodo de tiempo en el cual se implementó una cantidad significativa de lactarios institucionales en grandes empresas privadas según la información señalada en el Informe Anual de Lactarios 2014

Asimismo, el alto grado de informalidad en nuestro país ha generado que la mayoría de empresas privadas que han implementado lactarios institucionales en el año 2014 sean aquellas tipificadas como grandes empresas privadas. Esta situación se generaría debido a que estas empresas cuentan con la capacidad operativa, programática y funcional de implementar los lactarios institucionales, lo cual representa un problema de orden estructural para la implementación de la política pública. En el Informe Anual de Lactarios del año 2014 se definen a las grandes empresas privadas como aquellas que tienen de 500 trabajadores a más.

Es así que en base a la información respecto a la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas del Informe Anual de Lactarios 2014 es que se ha recolectado información de 6 empresas que implementaron

al menos un lactario institucional en el año 2014. De este grupo de empresas, tres recibió la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), mientras que las tres restantes implementaron lactarios cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 29896.

Luego de implementado el lactario, y como parte del seguimiento que realizaba el MIMP, las grandes empresas privadas, tanto las que recibieron la asistencia técnica como las que implementaron el lactario en base a la normatividad vigente, informaban respecto a la existencia del lactario y se coordinaban visitas de personal del MIMP para certificar que efectivamente la empresa contaba con un lactario y que este se ajustaba a los parámetros técnicos establecidos en la ley N° 29896.

Los rubros en los que se encuentran las empresas que forman parte de la investigación están en los siguientes rubros: Manufactura (2), Servicios (1), Hoteles y Restaurantes (1), Construcción (1) y Comercio (1). A continuación se detallarán las características de la implementación de lactarios institucionales en cada una de ellas según lo informado en las entrevistas realizadas a las personas encargadas o que forman parte de las áreas de bienestar social.

5.1. Factores que influyeron en la implementación de lactarios

Las personas que han brindado su testimonio respecto a la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas han preferido no ser mencionadas en la presente investigación. Tampoco autorizaron la mención del nombre de las empresas. Aspectos relacionados con la confidencialidad en relación a la información de la gestión de estas empresas fue el principal motivo para mantener la identidad de los informantes y el nombre de las empresas en reserva.

5.1.1. Rubro de Servicios:

Respecto a las empresas en el rubro de servicios, se incluyó a una empresa del rubro educativo y otra del rubro de restaurantes y hoteles. Ambas empresas solicitaron la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para la implementación de los lactarios institucionales en sus instalaciones. La persona encargada del Bienestar Social de la empresa del rubro educativo señaló que la relación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en relación con el lactario se generó solo en el proceso de asistencia técnica para la implementación y el seguimiento una vez concluido el proceso de implementación. Luego de implementado no hubo mayor interacción respecto al funcionamiento del lactario.

En relación con los factores que generaron la implementación de los lactarios, señala que “la razón de implementar el lactario respondió a una situación coyuntural debido a que tuvieron un grupo de aproximadamente 13 trabajadoras gestantes durante el año 2014, lo que causó pedidos de licencia y reemplazos”. Asimismo señaló que cuentan con un alto número de trabajadoras en edad fértil, lo cual refuerza la necesidad de contar con un lactario.

También se han diseñado documentos de gestión respecto al funcionamiento del lactario como registros de uso y mantenimiento del espacio destinado al lactario, sin embargo luego de la implementación no forman parte de una política interna de la empresa siendo una tarea aún pendiente.

Respecto a la empresa que pertenece al rubro de Restaurantes y Hoteles, se conversó con una especialista del área de Clima y Bienestar, la cual manifestó que la implementación de lactarios institucionales se ha ejecutado en las 30 sedes que poseen a nivel nacional y que responde a que “el bienestar del trabajador se encuentra incluido en los objetivos de la organización bajo el esquema de 95, 95 20: 95% de satisfacción del trabajador, 95% de satisfacción del cliente y 20% en rentabilidad. Eso conlleva a que nuestros colaboradores siempre estén motivados. Siempre buscamos reinventarnos

para tener esa remuneración intangible que haga que los trabajadores prefieran permanecer en la empresa. Por ello los lactarios se consideraron como una necesidad para los trabajadores. También influyó que la empresa tenga una gran cantidad de trabajadoras en edad fértil”

La entrevistada señaló además que la principal razón de la implementación del lactario es la cultura organizacional de la empresa, en el sentido de que desarrollan la generación de una atmósfera de bienestar hacia el trabajador mediante actividades de integración, medición de clima laboral interna, y fomentan la participación de la empresa en evaluaciones de la percepción que tienen los trabajadores respecto a la organización en la cual laboran. En relación a las evaluaciones de percepción, señaló que la empresa forma parte del Ranking denominado “Great Place to Work”. En el año 2014 la empresa que se encuentra en el Rubro de Hoteles y Restaurantes se ubicó en el puesto N°13 en Latinoamérica en el rubro de empresas con más de 500 colaboradores.

Great Place to Work mide el nivel de confianza que manifiestan los colaboradores de las empresas que solicitan ser evaluadas. Según el portal web de Great Place to Work se realiza dicha evaluación a través de su encuesta de empleados Trust Index:

Se centra en medir los comportamientos que llevan a un entorno laboral de confianza, el factor esencial de la creación de un excelente lugar de trabajo. Mediante la evaluación, se consulta a los empleados sobre las conductas que miden la forma en la que la credibilidad, el respeto y la justicia se expresan en su lugar de trabajo. También se recolecta información sobre los niveles de orgullo y camaradería en el entorno. La herramienta de la encuesta se valida todos los años y se suele tomar como factor clave para medir grandes lugares de trabajo en las investigaciones comerciales y académicas.

En el marco de la referida evaluación y ranking, es que, según la especialista entrevistada, el grupo empresarial al cual pertenece la empresa también promueve en forma corporativa la implementación de medidas en favor de bienestar de sus colaboradores como parte de una cultura organizacional

integral. Prueba de ello es que muchas de las empresas que pertenecen al referido grupo también forman parte del ranking Great Place to Work.

Respecto a la relación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la entrevistada indicó que el área de medicina ocupacional se encargó de establecer el primer contacto para implementar el lactario institucional en la sede central. Asimismo, precisó que el proceso de asistencia técnica contó con todas las facilidades por parte de la empresa como parte de la iniciativa de la empresa para implementar los lactarios institucionales cumpliendo con los requerimientos de la Ley N° 29896. Una vez implementado en la sede central se replicó la experiencia en las 28 sedes en todo el país, no siendo necesaria ya la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

5.1.2. Rubro de Manufactura:

Las dos empresas que pertenecen al rubro de manufactura incluidas en la investigación se encuentran en el sector industrial y alimentos respectivamente. Cabe mencionar que ambas no solicitaron asistencia técnica del MIMP para la implementación de sus lactarios institucionales en el año 2014. Se entrevistó a una especialista del área de bienestar social de la empresa del sector industrial, la cual refirió que la principal razón para la implementación de un lactario institucional fue la gran cantidad de trabajadores que componen la organización: 300 trabajadoras de un total de personal que asciende a 1200. Sin embargo hace mención a una serie de medidas en el marco de lo que denomina como responsabilidad social tanto con la comunidad cercana a la planta como con los trabajadores de la empresa que en su gran mayoría está domiciliada en los alrededores.

Sin embargo, es preciso mencionar que la referida empresa también se ubicó en una posición destacable en el ranking “Great Place to Work” del año 2014 (puesto 8 en el rubro de empresas que tienen entre 251 y 1000 colaboradores), lo cual, además del significativo componente femenino en la planilla de la empresa, sería otra razón por la que se implementó el lactario institucional,

en el marco del desarrollo de una cultura organizacional que prioriza el bienestar de los colaboradores. En cuanto a la relación con el MIMP salvo para el registro del lactario implementado, no se generó mayor relación una vez este estuvo en operación.

En cuanto a la empresa del sector de alimentos, se entrevistó a la Sub Gerente de Talento Humano la cual señaló de que en un primer momento identificaron algunas incongruencias y falta de mayor detalle respecto a los que se señala en la Ley N° 29896 para la implementación de los lactarios institucionales. También hizo mención a la falta de información de las usuarias en relación a la extracción y conservación de la leche materna; señala además que las colaboradoras no usaban el lactario y que tuvieron que permitir que dieran de lactar dentro del lactario. Además sugiere que el Estado debería implementar un Programa de Leche Materna para promover los beneficios de la lactancia materna y su manipulación.

Afirmó también que hubo una resistencia interna en la Alta Dirección para la implementación de un lactario en la empresa debido al desconocimiento de la existencia e implicancias de la Ley N° 29896 y al hecho de que la empresa debía asumir los costos de la implementación del lactario. Sin embargo señaló que la razón más importante para implementar el lactario fue la publicación de la Ley N° 29896 que incorporaba al sector privado en el ámbito de la obligatoriedad para la implementación de lactarios.

Asimismo, sugirió una mayor presencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para la supervisión del lactario y para la capacitación del personal de la empresa de tal manera que se promueva el uso del lactario dado que solo hubo contacto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables cuando se realizó el registro del lactario en el año 2014.

5.1.3. Rubro de Comercio

En este rubro, se entrevistó a la Sub Gerente de Bienestar de la empresa, la cual manifestó que la empresa prioriza a su capital humano con políticas de balance entre la vida laboral y familiar. Por ello es que en el marco de la promulgación de la Ley N° 29896, solicitaron la asistencia del MIMP para la implementación de los lactarios.

Asimismo, destaca el apoyo de la Alta Dirección de la empresa para la implementación de lactario y como es que la cultura organizacional de la empresa contribuyó al impulso para dar cumplimiento a la Ley N° 29896. Ello se comprueba con las Políticas de Equidad de Género de la empresa en relación con “el equilibrio familiar – laboral con una equidad en los beneficios”.

Destaco la dificultad para generar los espacios físicos necesarios en las tiendas para la implementación de los lactarios; sin embargo resaltó el rol que cumplió el MIMP en el proceso de asistencia técnica, el cual contribuyó a que la empresa pueda replicar la implementación de lactarios institucionales en todas sus sedes a nivel nacional.

Cabe destacar que la empresa también fue incluida dentro del ranking “Great Place to Work” en el año 2014 “, situándose en el puesto 6 de las empresas con más de 1000 colaboradores. Este hecho reafirma un compromiso de la empresa con sus trabajadores en relación a la percepción que estos tienen de su bienestar en su centro laboral.

5.1.4. Rubro de Construcción

La representante de la empresa constructora incluida en este rubro señaló que implementaron el lactario en el año 2014 debido a la promulgación de la Ley N° 29896 y por tanto por la obligatoriedad que la referida ley establecía para la implementación de lactarios en empresas privadas. La persona entrevistada señaló además que gran parte del personal de la empresa está constituido por

hombres, por lo cual la implementación de lactarios en la empresa no fue resultado de contar con un número significativo de mujeres trabajadoras.

Cabe señalar que la ex servidora civil del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que se encargó de desarrollar el proceso de asistencia técnica hacia grandes empresas privadas mencionó en la entrevista que las empresas del sector construcción, por la naturaleza itinerante y de alto riesgo de la actividad implementan los lactarios institucionales en los lugares en los cuales ejecutan sus proyectos en el marco del cumplimiento de la Ley N° 29896.



CONCLUSIONES

Con el objetivo de determinar los factores que impulsaron la iniciativa de implementar lactarios institucionales en grandes empresas privadas en el año 2014 en un contexto en el cual no se tenía obligación legal, se puede concluir que la labor del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables fue muy importante como difusor de los alcances, así como de promotor, mediante la asistencia técnica a grandes empresas privadas, para el cumplimiento de la Ley N° 29896; sin embargo las razones más gravitantes para la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas son las siguientes:

- ✓ Con la información recolectada podemos apreciar que tres empresas de las seis que están comprendidas en la investigación implementaron lactarios institucionales debido a la cultura organizacional instaurada antes de la promulgación de la Ley N° 29896. Por otro lado desde dos empresas se manifestó que la existencia de la Ley N° 29896, a pesar de que no planteaba la obligatoriedad inmediata a las empresas privadas, fue el principal factor para tomar la decisión de implementar lactarios institucionales. Solo desde una empresa se mencionó que la coyuntura ligada con el ausentismo laboral generó la necesidad de implementar el lactario institucional.

- ✓ Respecto a los principales características de los factores que impulsaron la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas, sería la cultura organizacional, definida como un sistema de normas y valores que distinguen a una organización de otra (Arriola, Salas y Bernabé 2011) se pone de manifiesto como el factor más importante para la implementación de lactarios institucionales en grandes empresas privadas durante el año 2014. Las empresas que establecen altos estándares de cultura organizacional relacionadas con incrementar en forma continua el bienestar de sus trabajadores

implementaron lactarios institucionales como componente de lineamientos ya establecidos en la organización.

- ✓ En relación al proceso de asignación de responsabilidades entre el sector público y el sector privado para la implementación de los lactarios institucionales en grandes empresas privadas se puede concluir que no hubo un proceso estructurado de asignación de responsabilidades entre el sector público y privado para la implementación de lactarios institucionales en empresas privadas. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que presidió y asumió la secretaria técnica de la Comisión Multisectorial para la Supervisión de Lactarios, en el marco de lo establecido Decreto Supremo 009-2006-MIMDES, no estableció un dialogo directo con algún gremio empresarial para definir los alcances de la implementación de lactarios en empresas privadas como acto preparatorio de la promulgación de Ley N°29896. La inclusión del sector privado se genera como la posibilidad de crear un incentivo para que las empresas privadas se plegaran a la iniciativa y se anticiparan a la obligatoriedad de la Ley, que se determinó luego ya en el año 2016.

Cabe mencionar que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el contexto en el cual ya se vislumbraba la promulgación de la Ley N°29896 y ya luego de su promulgación, continua con las funciones que venía ejerciendo para la promoción de la implementación de lactarios institucionales ya no solo en el sector publico sino también en el sector privado.

- ✓ Las principales características de la asistencia técnica del Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) hacia las grandes empresas privadas para la implementación de lactarios institucionales fueron las siguientes:

- En el periodo de análisis no existió un protocolo definido para la asistencia técnica a las grandes empresas privadas. Se debe tomar en cuenta el hecho de que la Ley N° 29896 incorporaba los mismos criterios básicos de implementación del Decreto Supremo N°009-2006-MIMDES, por lo que la asistencia técnica no implicaba una complejidad significativa que justificará el diseño de algún parámetro adicional a la de la normativa ya mencionada.

- Básicamente la asistencia técnica consistió en la difusión de los alcances de la Ley N° 29896 mediante la visita por parte de especialistas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para explicar las características que debía de cumplir el lactario institucional a implementarse y los beneficios tanto para el personal femenino en periodo de lactancia como para las empresas en términos de la mejora del clima laboral y productividad que se generaría con la implementación del lactario (diversos estudios mencionados en la presente investigación indican un efecto positivo en ambas variables, no es un objetivo de la investigación demostrar dichos efectos), y en la supervisión al lactario institucional implementado para determinar si efectivamente cumplía con las especificaciones técnicas establecidas en la Ley N° 29896.

Dado que en el año 2014 aun no era obligatorio implementar lactarios en el sector privado, la implementación de la asistencia técnica dependió en gran medida de la disponibilidad de las grandes empresas privadas para recepcionar la información respecto a la normatividad para la implementación de lactarios en el sector privada y fundamentalmente de las políticas internas de interacción con el personal para luego, en caso las empresas lo consideraran necesario, solicitar la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que les permitiera implementar el lactario o para implementarlo sin asistencia técnica del ministerio.

BIBLIOGRAFIA

ARAYA, Juan

2012 “Alianzas público – privadas y participación: un análisis desde la teoría”. Ponencia presentada en el XVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Centro Latinoamericano de Investigación para el Desarrollo (CLAD), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Cartagena, Colombia, 30 oct. - 2 nov. 2012. Consulta: 9 de julio del 2018.

<http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cladxvii/arayajua.pdf>

ARRIOLA, María, Edgar SALAS y Tania BERNABE

2011 “El Cima como manifestación objetiva de la cultura organizacional”. Ciencias Estratégicas. Volumen 19. Número 25, pp 109-127. Consulta: 29 de septiembre del 2018

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/1107/1306>

BANCO MUNDIAL

¿Qué son las asociaciones público-privadas? Consulta: 15 de octubre del 2018.

<https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/es/asociaciones-publico-privadas/definicion>

BANCO MUNDIAL

2011 Perú en el umbral de una nueva era. Lima: Banco Mundial. Consulta: 3 de julio del 2018.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/736/414.%20Desarrollo%20de%20las%20habilidades%20humanas%20para%20un%20Per%C3%BA%20m%C3%A1s%20pr%C3%B3spero%20y%20m%C3%A1s%20equitativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

BREASTFEEDING FOUNDATION OF LIFE

Áreas Temáticas ODS. Consulta: 15 de octubre del 2018

<http://worldbreastfeedingweek.org/2017/pdf/wbw2017-af-i-spa.pdf>

BULLARD, Alfredo y Julio GAMERO

2014 “La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores”. Themis.

Lima, número 65, pp. 205-215.

CONGRESO DE LA REPUBLICA

2014 Ley N° 30167. Ley que modifica el Decreto Legislativo 1012, que aprueba la Ley Marco de Asociaciones Público – Privadas para la generación de empleo productivo y dicta normas para la agilización de los procesos de promoción de la inversión privada. Lima, 1 de marzo. Consulta: 15 de octubre de 2018.

http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley30167_mofca_DLegislativo1012.pdf

CONGRESO DE LA REPUBLICA

2012 Ley N° 29896. Ley que establece la implementación de lactarios en instituciones del sector público y del sector privado, Lima, 22 de junio. Consulta: 10 de julio de 2018.

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatnacional_maintconciliacion_activlaboral_y_vidafamiliar/servapoyo/3_Le_29896.pdf

CONGRESO DE LA REPUBLICA

1982 *Resolución Legislativa N°23432*. Congreso aprueba la “Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”. Lima, 4 de junio. Consulta: 10 de julio de 2018.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/61DDAB3FDE5B34EA05257F1B00615A7E/\\$FILE/6_ResolucionLegislativa_23432_CEDAW.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/61DDAB3FDE5B34EA05257F1B00615A7E/$FILE/6_ResolucionLegislativa_23432_CEDAW.pdf)

CONGRESO DE LA REPUBLICA

1919 *Ley N° 2851*. Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena. Lima, 4 de enero.

CUNILL-GRAU, Nuria

2016 “La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales. Un acercamiento analítico-conceptual”. *Gestión y Política Pública*, vol. XXIII, número. 1, enero-junio, 2014, pp. 5-46. Consulta: 20 de julio de 2016.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13331169001>

FAGAN, Colette, Clare LYONETTE, Mark SMITH y Abril SALDAÑA TEJEDA
2012 The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: A review of the international evidence. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Consulta el 9 de julio del 2018.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_187306.pdf

FASSIO, Adriana y María RUTTY

2013 “La Triangulación Aplicada a la Gestión: Diagnóstico, Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas”. *DAAPGE*. Santa Fé, número 20, pp. 149 – 165. Consulta: 20 de julio del 2016.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4483029.pdf>

FERNANDEZ – SANTILLAN, José

2018 “Valor Publico, Gobernanza y Tercer Via”.Convergencia. México D.F,
Número 78, pp 175-193.

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA – UNICEF

Primera Infancia. Consulta: 9 de julio de 2018

https://www.unicef.org/peru/spanish/children_13269.html

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA – UNICEF

2017 *La Primera Infancia importa para cada niño*, Nueva York. Consulta: 9 de
julio de 2018.

https://www.unicef.org/peru/spanish/La_primera_infancia_importa_para_cada_nino_UNICEF.pdf

FONDO PARA LA INFANCIA DE LAS NACIONES UNIDAD – UNICEF/
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

1990 *Declaración de Innocenti sobre la protección, promoción y apoyo de la Lactancia Materna*. Florencia: UNICEF. Consulta: 10 de Julio del 2018.

https://www.ihan.es/cd/documentos/Declaracion_innocenti_1990.pdf

GARCIA, Jorge

2015 “Gestión Pública y Valor Público”. Actualidad Gubernamental. Lima,
número 78, pp. 4-6. Consulta: 10 de julio del 2018.

http://aempresarial.com/web/revitem/24_17472_07084.pdf

GHAI, Dharam

2003 “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra, vol 122, número 2, pp 125-160. Consulta: 9 de julio de 2018.

<http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

s/f GREAT PLACE TO WORK. Consulta: 29 de septiembre del 2018

<http://www.greatplacetowork-ca.com/mejores-empresas/como-aplicar-a-nuestras-listas/icomoseevalua>

GUERRERO, Gabriela, Santiago CUETO y Claudia SUGIMARU

2010 *Alianzas público privadas a favor de la primera infancia en el Perú, posibilidades y riesgos de su aplicación*. Lima: Grupo de Análisis para el desarrollo-GRADE. Consulta: 10 de julio de 2018.

<http://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/GRADE/252/ddt58%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

HERNANDEZ, Gabriela.

2016 “Lactarios”. En GONZALEZ, Teresita y Sonia, HERNANDEZ (editoras).

Lactancia materna en México. México D.F.: Academia Nacional de Medicina de México, pp.137-141. Consulta: 15 de octubre del 2018.

https://www.anmm.org.mx/publicaciones/ultimas_publicaciones/LACTANCIA_MATERNA.pdf

INFO CAPITAL HUMANO

s/f “Great Place to Work 2014: Las mejores empresas para trabajar en Perú”.

Consulta: 29 de septiembre del 2018

<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/great-place-to-work-2014-las-mejores-empresas-para-trabajar-en-peru/>

INICIATIVA MUNDIAL SOBRE TENDENCIAS DE LA LACTANCIA MATERNA

2015 Evaluación México 2015. San José. Consulta: 10 de julio de 2018.

<http://www.worldbreastfeedingtrends.org/GenerateReports/report/WBTi-Mexico-2015.pdf>

MENY, Ives y Jean Claude THOENIG

1992 Las Políticas Públicas. Versión española a cargo de Francisco Morat. Barcelona:Ariel.

MERINO, Mauricio

2013 Políticas Públicas: Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos 1860-1895. Primera edición. México D.F.: Centro de Investigación y Docencia Económica.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL DE COLOMBIA (MSPS) / PROGRAMA MUNDIAL DE ALIMENTOS

2012 Lineamientos Técnicos para la Implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral. Bogotá. Consulta: 10 de julio de 2018.

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

2016 Decreto Supremo 001-2016-MIMP.Lima, 8 de febrero. Consulta: 10 de julio de 2018.

<http://busquedas.elperuano.com.pe/download/url/decreto-supremo-que-desarrolla-la-ley-no-29896-ley-que-est-decreto-supremo-n-001-2016-mimp-1343376-6>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

2014 Informe Anual de Lactarios 2014. Lima. Consulta: 18 de octubre de 2018.

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/lactariosinstitucionales/pdf/informe-anual-lactario-2014.pdf>

MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL

2006 Decreto Supremo 009-2006-MIMDES. Lima, 22 de agosto. Consulta: 10 de julio de 2018.

http://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/lactariosinstitucionales/pdf/ds_009_2006_mimdes.pdf

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR

2011 Normas para la Implementación y Funcionamiento de Lactarios Institucionales en los Sectores Público y Privado en el Ecuador. Quito. Consulta: 10 de julio de 2018.

<http://www.desarrollosocial.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/08/LACTARIOS-INSTITUCIONALES.pdf>

MINISTERIO DE SALUD DE COSTA RICA

2012 Requisitos para una sala de lactancia materna en centros educativos y laborales. San José. Consulta: 22 de julio del 2016.

https://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/LAC_requisitos_minimos_una_sala_lactancia-29-4-2010.pdf

MINISTERIO DE SALUD DEL PERU

s/f Lactancia Materna ¡Cumplamos los 10 pasos! [folleto]. Consulta: 10 de julio de 2018.

http://www.minsa.gob.pe/portada/Especiales/2010/lactancia/matcom/LM_Cartillavers02.pdf

MULLER, Pierre

2002 Las Políticas Públicas. Bogotá: Universidad Externado de Colombia

NAVARRO, Carmen

2008 “El Estudio de las Políticas Públicas“. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 2008-I, número 17, pp. 231-255. Consulta: 10 de julio del 2018.

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9006/47664_10.pdf?sequence=1

LAHERA, Eugenio.

2004 *Política y Políticas Públicas*. Chile: CEPAL.

LINDBLON, Charles

1991 *El Proceso de elaboración de Políticas Públicas*. México: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

s/f *El Efecto Faro del Salario Mínimo en Brasil* . Consulta: 15 de octubre del 2018.

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimumwages/enforcement/WCMS_536342/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

s/f *Trabajo Decente*. Consulta: 10 de julio del 2018

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2011 *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Ginebra. Consulta: 10 de julio de 2018

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2009 *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2000 *C183*. Convenio sobre la protección de la maternidad

. Ginebra, 15 de junio de 2000. Consulta: 29 de septiembre de 2018

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1981 *C156*. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Ginebra, 23 de junio de 1982. Consulta: 09 de julio de 2018

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

Alimentación del lactante y del niño pequeño. Consulta: 4 de julio del 2018

<http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

2003 Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño

Pequeño. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Consulta: 10 de julio del 2018.

http://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_spa.pdf

PERU.COM

2014 GPTW: ¿Cuáles son las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica?.

Consulta: 29 de septiembre del 2018

<https://peru.com/actualidad/economia-y-finanzas/great-place-to-work-mejores-empresas-trabajar-peru-noticia-250792>

PINZÓN, Angélica

2014 La Responsabilidad Social Empresarial en la Política Pública Nacional de Primera Infancia: Programa Gestantes y Lactantes de La Fundación Éxito (2006-2014), Estudio de Caso. Bogotá: Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario Facultad de Ciencia Política y Gobierno. Consulta: 10 de julio del 2016.

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8942/1032437046-2014.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

PARSON, Wayne

2007 *Políticas Públicas: una introducción a la teoría y práctica del análisis de políticas públicas*. México: FLACSO

PODER LEGISLATIVO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

2009 Ley 2958. Implementación de lactarios en las instituciones del sector público. Buenos Aires, 23 de enero. Consulta: 10 de julio de 2018.

<http://test.elegisar.msar.gov.ar/leisref/public/showAct.php?id678>

PODER LEGISLATIVO NACIONAL

2013 Ley 26873. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. Buenos Aires, 7 de agosto. Consulta: 10 de julio de 2018.

<http://test.e-legis-ar.msar.gov.ar/leisref/public/showAct.php?id=21373>

SUBIRATS, Joan, Peter KNOEPFEL, Corinne LARRUE y Frédéric VARONE

2008 *Análisis y Gestión de Políticas Públicas*. Barcelona: Ariel.

HERRERO, Reyes

2014 “La implementación de políticas públicas”. En PASTOR, Gema (editor). Teoría y Práctica de las Políticas Públicas. Valencia: Tirat lo Blanch, pp. 83-100.

REVUELTA, Benjamín

2007 “La Implementación de Políticas Públicas”. *Dikaion*. Chía, Año 21 - número. 16, pp.135-156. Consulta: 10 de julio del 2018.

http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/4a7899_laimplementaciondepoliticaspublicasrevueltabarquero.pdf

SECRETARIA DE SALUD DE MEXICO

2014 Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018. México DF. Consulta: 10 de julio de 2018.

http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/75383/ENLM_2014-2018.pdf

SUBIRATS, JOAN

1994 El Análisis de las Políticas Públicas: Análisis de Políticas Publicas y eficiencia de la Administración. Madrid: Ministerio para las Administraciones Publicas.

THE LANCET BREASTFEEDING SERIES

2016 La Lactancia Materna en el Siglo XXI [Diapositiva]. Consulta: 4 de julio del 2018.

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2016/Presentacion-lanzamiento-en-espanol-de-los-articulos-sobre-lactancia-materna-en-The-Lancet,-29-abril-2016.pdf>

ANEXO N°1: GUIÓN DE ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS

Funcionarios de grandes empresas privadas


1. ¿Cómo se desarrolló el proceso de implementación del lactario en la empresa?
2. ¿Cuáles fueron sus principales características del proceso?
3. ¿Cuáles fueron las principales razones para la implementación del lactario en la empresa?
4. ¿Cuál fue el rol del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el proceso de implementación del lactario?
5. Luego de implementado el lactario, ¿Cuál fue el rol que desempeñó el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?
6. Respecto al funcionamiento del lactario. ¿Cómo se desarrolla?, ¿Existe algún protocolo para su uso?, ¿Se ha designado a algún responsable del funcionamiento del lactario?
7. Estos protocolos de funcionamiento del lactario en la empresa ¿se han incorporado en las políticas internas de la empresa?
8. ¿Cómo fue la reacción de las trabajadoras ante la puesta en funcionamiento del lactario?
9. ¿Cuál es la frecuencia de uso del lactario institucional?

Ex servidores civiles del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1. ¿Cómo surge la iniciativa de diseñar la política pública para la obligatoriedad de la implementación de lactarios institucionales en el sector público y privado?
2. ¿Se realizó algún tipo de acompañamiento o asistencia técnica a las grandes empresas para la implementación de lactarios? Cuáles fueron las características de la asistencia técnica?
3. Una vez implementado el lactario, ¿el MIMP realiza alguna labor de seguimiento periódico?
4. Según su perspectiva, ¿Porque en el año 2014 se registra un incremento del número de grandes empresas privadas con lactarios institucionales implementados?




ANEXO N°2: DEFINICIONES DE LACTARIOS EN LATINOAMERICA


PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
<p>Área: Es el espacio físico para habilitar el servicio, el cual debe tener un mínimo de diez (10) metros cuadrados.</p>	<p>El modelo tipo recomendado, es un área de aproximadamente 4 metros cuadrados, de paredes lisas con pintura lavable o enchapada en colores claros, con buena iluminación y alejada de baños y almacenamiento de basuras.</p>	<p>Área no menor a diez metros cuadrados (10 m2), con disponibilidad de tomacorriente.</p> 	<p>Mínimo 3m X 3m con ventilación e iluminación, natural y condiciones higiénicas adecuadas.</p>	
<p>Privacidad: Al ser el lactario un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, deberá contar en su interior con elementos</p>		<p>Ambiente tranquilo y privado, que permita a las madres estudiantes o trabajadoras la posibilidad de extraer su leche en forma relajada,</p>	<p>Ambiente propicio y agradable</p>	<p>Brinde privacidad y comodidad y permita a las madres trabajadoras la posibilidad de extraerse su leche sentadas.</p>

PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
que permitan brindar la privacidad necesaria, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.		sin interferencias externas.		
Comodidad: Debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y	1 Gabinete de aproximadamente: Alto: 50 cms, Frente: entre 60 cms, o más de 110 cms. Fondo: 30 cms. 1 Termómetro que oscile entre -20 y + 40 °C 3 o más sillas cómodas con espaldar y brazos, de fácil limpieza.	Espacio equipado con una mesa y un sillón que permita a las madres la posibilidad de extraer su leche cómodamente sentada. Jabón líquido para el lavado de manos y toallas desechables para el secado.	Una Mesa pequeña (aproximadamente 50cm de ancho X 50cm de largo). Sillas cómodas y suaves de acuerdo al número de madres (anchas, alta, rectas en ángulo de 90 grados). Almohadas de acuerdo al número de madres que amamanten.	

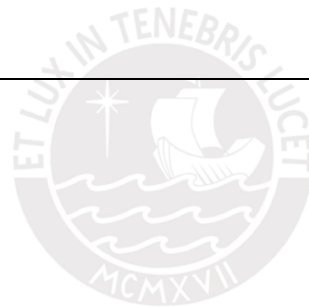
PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
conservación de la leche materna.	<p>1 Pinza en acero inoxidable de 30 cm.</p> <p>1 Bandeja en acero inoxidable de 30 cm en acero inoxidable.</p> <p>2 Recipientes medianos con tapa para la basura.</p> <p>Frascos de vidrio con de plástico de boca ancha: 60, 90 y 180 ml Cinta de enmascarar y marcador</p>	<p>Disponibilidad, por parte de la institución o de las propias estudiantes o trabajadoras, de envases aptos para la recolección y almacenamiento de la leche materna y recipientes térmicos para su transporte.</p> <p>Los utensilios que entran en contacto directo con la leche (frascos y bombas de succión o extractor manual de leche) deben ser sometidos a un proceso de esterilización.</p>	<p>Un Basurero con tapa y bolsa de basura</p> <p>Lapicero</p> <p>Etiquetas adhesivas para etiquetar los recipientes, en las que se deberá consignar el nombre de la madre y del niño.</p> <p>Mecedoras de acuerdo al número de madres que amamanten</p> <p>Un Abanico si no hay ventilación suficiente</p>	

PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
		<p>Ventilación e iluminación, preferentemente natural.</p> 	<p>Un extractor eléctrico de leche materna con succión de vacío, con control ajustable de vacío para los niveles de comodidad personal, con opción para uso doble o individual (para uso de ambos pechos o uno solo)</p> <p>Este extractor de ser idóneo para que sea usado por varias madres y debe ser altamente resistente al uso constante.</p> <p>Dos extractores manuales de leche materna, con tres</p>	

PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
			tipos de regulación, que contenga válvula y membranas para la extracción, un pistón y cilindro.	
Refrigeradora: El servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna. No se consideran lactarios aquellos espacios que carecen de refrigeradora o friobar	1 Nevera con refrigerador y congelador grande.	Espacio equipado con una refrigeradora donde la madre pueda almacenar la leche extraída durante su jornada. La refrigeradora debe tener un termómetro para el monitoreo diario de temperatura y de preferencia, con cabo extensor.	Una Refrigeradora o Hielera mediana.	Posea una mesa, un sillón y una heladera en la que la madre pueda almacenar refrigerada la leche extraída durante su jornada laboral.
Accesibilidad: El servicio de lactario deberá		Ubicación accesible en el primer o segundo piso,		

PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
<p>implementarse teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluidas aquellas con discapacidad, conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.</p>		<p>salvo que la institución cuente con ascensor.</p> 		
<p>Lavabo o Dispensador de Agua Potable: Todo lactario debe contar con un lavabo propio, o</p>	<p>De manera independiente y cerca al área, debe instalarse un baño con</p>	<p>Un lavabo en el área, para facilitar el lavado de manos y de senos. El área</p>	<p>Un Lavamanos Un Dispensador de jabón Un Dispensador de toallas</p>	<p>Cuenta con un lavabo cerca del mismo, para facilitar el lavado de manos.</p>

PERU	COLOMBIA	ECUADOR	COSTA RICA	ARGENTINA
<p>dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, a fin de garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.</p>	<p>lavamanos para el uso de las madres en lactancia.</p>	<p>física del lactario debe ser independiente del baño.</p>	<p>de papel, para secado de manos (no eléctrico).</p>	



ANEXO N°3: RELACIÓN DE ENTREVISTADOS*

Código	Entrevistado	Tipo de Actor	Rubro	Fecha de las entrevistas	Cargo
E1	*	Ex servidor civil	Sector Publico	25/11/2016	Ex Directora de la Dirección General de Familia y Comunidad
E2	*	Ex servidor civil	Sector Publico	26/09/2018	Ex especialista social de la Dirección de Fortalecimiento de las Familias
E3	*	Trabajador en el sector privado	Manufactura	5/09/2016	Subgerente de Talento Humano
E4	*	Trabajador en el sector privado	Comercio	21/09/2016	Sub Gerente de Bienestar y Salud Ocupacional
E5	*	Trabajador en el sector privado	Servicios	24/09/2018	Encargada del Área de Bienestar Social
E6	*	Trabajador en el sector privado	Servicios	17/08/2016	Especialista de Clima y Bienestar
E7	*	Trabajador en el sector privado	Manufactura	15/08/2018	Analista de Calidad de Vida
E8	*	Trabajador en el sector privado	Construcción	3/09/2018	Analista Área de Recursos Humanos

- Entrevistados prefirieron mantener el anonimato en las entrevistas realizadas.

ANEXO N°4: GLOSARIO DE TERMINOS

TERMINO	SIGNIFICADO
Amamantamiento	Es un término se define como la acción y resultado de amamantar o de amamantarse, en alimentar con leche materna sobre todo en los animales mamíferos y de la madre cuando está en estado de lactancia para dar la leche al bebé recién nacido
Amamantar	En los mamíferos, acción de dar alimentos en forma de leche por parte de la hembra a sus crías.
Asistencia Técnica	Asistencia no financiera proporcionada por especialistas locales o internacionales. Puede tomar la forma de compartir información y conocimientos, instrucción, formación de habilidades, la transmisión de conocimientos prácticos y servicios de consultoría y también puede implicar la transferencia de datos técnicos.
Extractor Eléctrico de Lecha Materna	Aparato eléctrico que sirve para extraer la leche materna.
Lactancia Materna	Término usado en forma genérica para señalar alimentación del recién nacido y lactante, a través del seno materno.
Lactario	Son ambientes donde las madres pueden extraer su leche materna y conservarla adecuadamente para que con posterioridad su hijo/a pueda ser alimentado/a
Leche Materna Humana	Es la secreción producida por las glándulas mamarias de la mujer. Contiene todas las sustancias nutritivas (grasas, proteínas, carbohidratos, vitaminas, minerales y agua)
Morbilidad Infantil	Se le denomina a cualquier separación, subjetiva u objetiva, del estado de bienestar fisiológico o psicológico. En este contexto, los términos enfermedad, trastorno y estado mórbido se consideran sinónimos.

TERMINO	SIGNIFICADO
	Proporción de personas que padecen una enfermedad o un trastorno en una zona o en un grupo de población determinado.
Mortalidad Infantil	La mortalidad infantil se mide mediante la “Tasa de Mortalidad Infantil”, que consiste en el número anual de muertes infantiles dividido por el número total de nacimientos en una región determinada.
Protocolo	Acuerdo entre profesionales expertos en un determinado tema y en el cual se han clarificado las actividades a realizar ante una determinada tarea.

