



Facultad de
Ciencias de la Salud
Universidad Zaragoza

Universidad de Zaragoza
Facultad de Ciencias de la Salud

Grado en Enfermería

Curso Académico 2017/ 2018

TRABAJO FIN DE GRADO

**Promoción de la lactancia materna durante la
reincorporación de la mujer al ámbito laboral**

Promotion of breastfeeding
during woman's labour return

Autor/a: Mar Aquilué Berdún

Directora: Eva Benito Ruiz

ÍNDICE

1. Resumen	3-4
2. Introducción y justificación	5-8
3. Objetivos	8-9
4. Metodología	9
5. Diagnóstico: análisis y priorización	10-11
Análisis	10
Priorización	11
6. Planificación del programa	12-19
Objetivos	12
Población diana	12
Recursos necesarios	12-13
Estrategia	13-14
Presupuesto	15
Actividades	16-17
<i>Primera Sesión</i>	16
<i>Segunda Sesión</i>	16
<i>Tercera Sesión</i>	16-17
Cronograma.....	19
7. Evaluación	20
8. Conclusiones	20
9. Bibliografía	21-25
10. Anexos	25-38

1. RESUMEN

INTRODUCCIÓN

En España, la prevalencia de lactancia materna exclusiva a los 6 meses es significativamente baja, siendo la reincorporación laboral de la madre el factor más determinante para su abandono. Aunque se han creado políticas de empleo que regulan la lactancia materna, no parece que éstas hayan surtido el efecto deseado para que esta práctica no disminuya tras la reincorporación laboral. Este hecho parece tener que ver con el desconocimiento de los empresarios y trabajadores acerca de esta práctica, su legislación y los beneficios que puede abarcar para la empresa.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general es realizar un programa de educación para la salud dirigido al ámbito laboral empresarial acerca de los beneficios de la lactancia materna sobre la empresa y sus trabajadores.

METODOLOGÍA

Se realiza una revisión bibliográfica y se planifica y desarrolla un programa de salud dirigido a la promoción de la lactancia materna en el ámbito laboral empresarial.

CONCLUSIONES

El papel de enfermería es decisivo en la lactancia materna y su influencia en el ámbito laboral. Las políticas como la implantación de Salas de Lactancia y los tiempos de los que disponen las mujeres en el trabajo para extraerse la leche son determinantes para que sea más respetada y aceptada.

Palabras clave: Lactancia materna, Mujeres trabajadoras, Factores de riesgo, Lugar de trabajo.

ABSTRACT

INTRODUCTION

In Spain, 6 months exclusive breastfeeding prevalence is significantly low, being mother's return to work the most determinant factor of withdrawal. Laws that rule breastfeeding, haven't had effect enough to increase breastfeeding after work return. This could be related with the short knowledge of entrepreneurs and workers about this practice, its legislation and the benefits for the companies.

OBJECTIVE

The main objective is to carry out a health-educational program intended for working environment about the benefits of breastfeeding for the company and its workers.

METODOLOGY

After a bibliographic review, a health-education program is developed for breastfeeding promotion in working environments.

CONCLUSION

Nursing role is decisive in breastfeeding promotion in working environments. Politics like implantation of Lactation Rooms and breaks for pump and store milk, are determinant to make this practice more accepted and respected.

Key words: Breastfeeding, working women, risk factors, work place.

2. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La lactancia materna exclusiva es definida por la Organización Mundial de la Salud como la alimentación al seno materno sin líquidos suplementarios o alimentos sólidos, independientemente de la administración de vitaminas y medicamentos⁽¹⁾.

Numerosas organizaciones, como la Asociación Española de Pediatría (AEPED) o el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), recomiendan ofrecer lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida y continuar mínimo hasta el primer año de edad. La alimentación complementaria será iniciada de forma progresiva, sin forzar al niño, respetando la cultura y forma de alimentación de cada etnia, según las posibilidades y deseos de la madre^(2,3). Adicionalmente, cabe resaltar que a lo largo de la historia del género humano, no se ha encontrado ni descubierto sustituto más eficaz y beneficioso que la lactancia materna, e investigaciones científicas indican que la edad ideal del destete natural en los humanos estaría entre los dos años y medio y los siete años⁽⁴⁾.

Son numerosos los beneficios que aporta la lactancia materna. Con respecto al niño, ejerce protección frente a infecciones y atopías, la *Helicobacter Pylori* y la enfermedad celíaca y favorece el desarrollo cognitivo estimulando el vínculo materno filial, previniendo el síndrome de muerte súbita del lactante y enfermedades a largo plazo o patologías alérgicas y linfomas. Con respecto a los que puede suponer para la madre, disminuye el riesgo de anemia, de hipertensión, de depresión postparto, osteoporosis y cánceres de mama y ovario^(5,6). Es importante el impacto social y medioambiental, destacando la prevención de la obesidad infantil y la disminución de la diabetes tipo 2, además de los beneficios económicos que esta práctica pueden suponer para la familia^(6,7).

En España, la tendencia social actual se basa en enviar precozmente a los niños a guarderías para dar respuesta a la pronta reincorporación de la mujer al mercado laboral⁽⁸⁾. Aunque los especialistas aseguran la posibilidad

de la continuidad de la lactancia materna aún cuando la mujer permanezca mucho tiempo fuera del hogar⁽⁹⁾, lo cierto es que en España las prevalencias con respecto a esta práctica son muy bajas. A los 6 meses de vida únicamente la practica un 28,5%, según la última Encuesta Nacional de Salud realizada en España durante los años 2011-2012⁽¹⁰⁾, estando muy por debajo de países como Japón y Nueva Zelanda que mantienen tasas por encima de los objetivos fijados⁽¹¹⁾. Por otra parte, es necesario recalcar la importancia de la baja por paternidad, ya que según estudios realizados en Suecia, influye en la duración de los periodos de lactancia, al menos hasta los 6 primeros meses de vida⁽¹²⁾.

Esta baja incidencia podría deberse a algunas ideas y costumbres equivocadas que la sociedad mantiene acerca de la lactancia materna. Entre ellas cabría destacar los prejuicios acerca de la práctica de la lactancia materna en lugares públicos, generalmente por la falta de costumbre de la sociedad de verlo como un acto natural, las recomendaciones acerca de la escolarización temprana de los niños en las guarderías o la creencia de la posible pérdida del trabajo materno.

Como todas las prácticas, es cierto que la lactancia materna puede presentar dificultades y ser mal efectuada en ciertos casos, pero existe un amplio consenso científico sobre su conveniencia para la salud infantil⁽⁸⁾. EUNUTNET (Red Europea para la Nutrición Pública Saludable: Trabajo en red, Monitorización, Intervención y Formación) es un proyecto de la Unión Europea para asegurar el desarrollo e implementación de formación coherente, basada en pruebas, y de estrategias de promoción sobre nutrición y actividad física. Dentro de este proyecto, se han desarrollado algunas normas para la alimentación de lactantes y niños pequeños que complementa el Plan Estratégico para la Protección, Promoción y Soporte del Amamantamiento en Europa⁽¹³⁾.

El papel del entorno laboral es crucial para esta práctica. Diferentes estudios señalan que el trabajo fuera del hogar es un factor que influye en que las madres abandonen la lactancia materna de forma precoz, reemplazándola por lactancia artificial⁽¹⁴⁾. Es cierto que también se ve vulnerada por los avances científicos, los cambios sociológicos, y lo más

preocupante, el desinterés de algunos profesionales sanitarios y la presión de las grandes multinacionales con sucedáneos de la leche materna^(15,16).

El hecho de que la propia madre desconozca la protección legal con la que cuenta para la práctica de la lactancia materna lleva a que ella misma no sea gestora de sus derechos, y por tanto, a que estos no sean reconocidos en un entorno en el que los intereses económicos son los más buscados⁽¹⁷⁾.

Por ello, la existencia de una estrategia de actuación y de un código de buenas prácticas en la empresa, debería favorecer el mantenimiento de la lactancia natural y una mejor salud tanto para la madre como para su hijo, así como una serie de beneficios para la empresa⁽¹⁸⁾. Los apoyos que reciba la madre y las prácticas institucionales que favorezcan la lactancia materna son fundamentales en la decisión de la madre al elegir el tipo de alimentación que dará a su hijo⁽¹⁹⁾. Serán muchos los beneficios que puedan obtener las empresas gracias a ella. A corto plazo, favorecerá la continuidad del personal femenino, evitando así la pérdida de personal experto y gastos asociados a la vinculación de nuevo personal, y a medio y largo plazo disminuirá el ausentismo de las madres, ya que, gracias a la lactancia materna, en el futuro se presentarán menos problemas de salud en el niño. Las empresas se beneficiarán de la lealtad y reconocimiento de la madre como resultado del apoyo recibido y, por consiguiente, se incrementará la productividad en el trabajo, y la empresa gozará de una buena imagen corporativa. En definitiva, el apoyo a la lactancia materna es una intervención de bajo coste que contribuye a la construcción de una cultura empresarial de apoyo a las familias que sólo precisa de apoyo familiar, existencia de recursos materiales, espacio físico y cumplimiento de la legislación^(17,20)

Para conseguir estas metas, la OMS ha propuesto unos espacios llamados Salas de Lactancia, destinados a la extracción de la leche materna en las empresas. Estos espacios deberían ser higiénicos, privados, confortables, tranquilos y fácilmente accesibles. Como elementos necesarios se contaría con una silla cómoda, un lavamanos con agua fría y caliente, jabón líquido, papel y un refrigerador con termómetro para control diario de temperatura con la única finalidad de almacenar la leche extraída

diariamente^(13,21,22). Según la actual legislación vigente en España, hasta que el niño tenga 9 meses, todas las madres disponen de una hora de permiso con sueldo por lactancia durante su jornada laboral, tiempo que puede utilizarse para amamantar directamente o para la extracción de la leche materna. Estos espacios de tiempo pueden ser aumentados por la empresa pero nunca disminuidos⁽²³⁾.

Las empresas son las que establecen y regulan los tiempos y formas que tienen las madres para extraerse la leche, pero muchas de ellas no disponen de los espacios adecuados para realizarlo. El apoyo de las empresas y los trabajadores es necesario y básico para conseguir en nuestros días aumentar la lactancia materna y obtener y desarrollar sus beneficios, sin embargo, actualmente no está siendo el más óptimo y adecuado para conseguir estas metas.

Es por estas razones por las que se considera necesario elaborar un programa de salud dirigido a empresas para que se transmita la importancia de la lactancia materna en la sociedad y los beneficios que aporta indirectamente, a corto y largo plazo a la empresa.

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar un programa de educación para la salud dirigido al ámbito laboral empresarial acerca de los beneficios de la lactancia materna sobre la empresa y sus trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la lactancia materna natural exclusiva hasta un mínimo de 6 meses de edad y complementada con otros alimentos hasta al menos los 2 años.
- Suplir la creencia de que la reincorporación de la mujer al mundo laboral es incompatible con la lactancia materna.

- Introducir el concepto de Sala de Lactancia en la empresa y el tiempo que corresponde a cada trabajadora dentro del horario laboral para la práctica de la lactancia materna.

4. METODOLOGÍA

La búsqueda bibliográfica se ha realizado en las siguientes bases de datos:

Tabla 1. BASES DE DATOS

BASE DE DATOS	PALABRAS CLAVE	ARTÍCULOS GENERADOS	ARTÍCULOS SELECCIONADOS
SCIELO	"Mujeres" AND "Madres" AND "Trabajadoras" OR "Derechos" OR "Lactancia Materna"	239	7
ELSEVIER	"Lactancia materna" AND "factores de riesgo"	5	2
DIALNET	"Mujer trabajadora" AND "maternidad" AND "Lactancia Materna" OR "riesgos laborales" OR "Adhesión" OR "Prevalencia"	44	3
PUBMED	"Working mothers" AND "laws" AND "breastfeeding" OR "paid leave"	127	2
BASE	"Lactancia materna" AND "Trabajo materno"	26	2
GOOGLE ACADÉMICO	Trabajo, maternidad, amamantamiento, leche materna, lactancia, niños, desarrollo	235	8

Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente, han sido utilizadas distintas páginas web: Asociación Española de Pediatría (AEPED), Alba Lactancia Materna y UNICEF.

5. DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN

ANÁLISIS

Generalmente, la lactancia materna es vista por la sociedad como una práctica relacionada únicamente con la función de nutrición del niño, y sobre la cual, hasta hace pocos años, no se habían instaurado unas recomendaciones oficiales. La mayor parte de la sociedad no conoce los otros muchos beneficios que puede aportar tanto al niño como a la madre a corto y a largo plazo.

Por ello, se han seleccionado los siguientes diagnósticos:

- (00078) Gestión ineficaz de la salud r/c percepción de barreras y apoyo social insuficiente m/p decisiones ineficaces en la vida diaria para alcanzar los objetivos de salud.
- (00105) Interrupción de la lactancia materna r/c empleo de la madre m/p lactancia materna no exclusiva.
- (00125) Impotencia r/c entorno institucional disfuncional m/p vergüenza.
- (00227) Riesgo de proceso de maternidad ineficaz r/c sistema de apoyo insuficiente.

PRIORIZACIÓN

Se ha seleccionado el siguiente diagnóstico como el más relevante:

Tabla 2. DIAGNÓSTICO, RESULTADOS Y ACTIVIDADES

DIAGNÓSTICO (NANDA)	RESULTADOS ENFERMEROS (NOC)	INTERVENCIONES ENFERMERAS (NIC)
<p>(00105) Interrupción de la lactancia materna r/c empleo de la madre m/p lactancia materna no exclusiva.</p>	<p>(1008) Conocimiento: lactancia materna. 4-S.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - [180001] Beneficios de la lactancia materna. Indicador de resultado: 2-5. - [180006] Posición adecuada del lactante durante el amamantamiento. Indicador de resultado: 2-5. <p>(1002) Mantenimiento de la lactancia materna. 2-K.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - [100223] Percepción de apoyo para continuar la lactancia al volver al trabajo. Indicador de resultado: 2-5. - [100204] Conocimiento familiar de los beneficios de la lactancia materna continuada. Indicador de resultado: 1-5. 	<p>(5210) Orientación anticipatoria. 3-R.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayudar al paciente a identificar los recursos y opciones disponibles, según corresponda. - Ayudar al paciente a adaptarse anticipadamente a los futuros cambios de papeles. <p>(5244) Asesoramiento en la lactancia. 5-Z.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instruir sobre las distintas posiciones para la lactancia. - Fomentar que se les facilite a las madres lactantes la extracción y almacenamiento de la leche durante la jornada laboral.

Fuente: elaboración propia

6. PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA

OBJETIVOS

OBJETIVO PRINCIPAL

Dotar a empresarios y trabajadores de los conocimientos suficientes acerca de la lactancia materna para que se practique en la empresa de una forma sana y respetada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el permiso por lactancia materna.
- Saber los beneficios que la lactancia materna aporta a la empresa.
- Conocer el espacio llamado Sala de Lactancia y su finalidad en la empresa.
- Comprender las técnicas de extracción de leche materna: manuales y con sacaleches.
- Practicar las diferentes posturas de amamantamiento.
- Entender las diferencias entre lactancia materna y lactancia artificial y sus prevalencias actuales.

POBLACIÓN DIANA

La población diana serán tanto los empresarios como los trabajadores sin distinción de género, ya que la lactancia materna en el contexto laboral debe llegar a verse como un hecho frecuente, normalizado y aceptado por todo el personal de las empresas.

RECURSOS NECESARIOS

Como recursos humanos, se contará con la colaboración de las matronas, enfermeras especialistas en pediatría, pediatras y ginecólogos de los distintos centros de salud de Zaragoza, preferentemente especializados

en lactancia materna. En la segunda sesión se contará con una miembro de la Asociación Aragonesa de Apoyo a la Lactancia Materna "Lactaria".

Como recursos materiales, el programa será impartido en el aula 4 de la Cámara de Comercio de Zaragoza. La sala de docencia deberá disponer de sillas y mesas, un proyector para visualizar las presentaciones Power-Point, un ordenador, conexión a Internet y altavoces. De igual manera, se proporcionará a cada asistente folios y bolígrafos para que sean libres de hacer cualquier anotación durante el desarrollo de las sesiones. En cada sesión se entregarán materiales como dípticos, folletos informativos, carteles y encuestas de valoración.

El criterio de elección de la Cámara de Comercio de Zaragoza se basa en el elevado número de sesiones realizadas en este lugar para empresarios y emprendedores de Aragón.

ESTRATEGIA

La captación de los formadores se realizará desde el correo corporativo del SALUD para que llegue a todos los profesionales que puedan estar interesados en la planificación y ejecución del programa a realizar, mientras que la captación de los asistentes se realizará desde la Cámara de Comercio, que contactará con la sección de Recursos Humanos de las empresas.

El profesional que esté interesado en participar en la preparación del programa deberá contestar al correo enviado desde el SALUD, mientras que las empresas que estén interesadas deberán hacer lo mismo desde su sección de RRHH especificando el número de asistentes. A partir de ahí, se creará una base de datos con los profesionales y los asistentes.

Respecto a la divulgación del programa, se repartirán dípticos informativos (ANEXO 1) en las consultas de atención primaria que estén dispuestas a su distribución, así como en la Cámara de Comercio, en la Casa de la Mujer, en la Casa de la Juventud y en "Espacio Bebé", un lugar

creado por la PAI (Compañía de Teatro y animación de calle estrechamente vinculada al mundo de la educación y la cultura) al que acuden familias con sus niños de 0 a 3 años para realizar diversas actividades.

Las sesiones se programarán y prepararán conjuntamente entre todos los profesionales que hayan querido estar implicados para que los objetivos se cumplan y los formadores impartan los conceptos acordados por todo el personal.

Cada sesión será impartida por una matrona y una enfermera especializada en pediatría y el taller tendrá un aforo máximo de 50 personas. En la segunda sesión contaremos con un miembro de "Lactaria", que impartirá una charla acerca de lactancia materna y conciliación laboral.

El programa estará dividido en tres sesiones, las cuales se realizarán los martes 5, 12 y 19 de junio. El horario matutino será de 11 a 12:30, y el vespertino de 18:30 a 20:00. Dado que la población diana es muy amplia, las sesiones se volverán a impartir los martes 4, 11 y 18 de septiembre, habiendo respetado los meses estivales y se seguirán ofertando cada semana según la demanda.

Cada sesión tendrá una duración de 1 hora y 30 minutos. La estructura de las dos primeras sesiones será de una primera parte de 45 minutos en la que se expondrá la parte teórica y otra de la misma duración en la que se realizarán dinámicas de debate y se resolverán dudas. La tercera sesión constará de una primera parte de 50 minutos en la que se expondrá la parte teórica, ya que es la sesión más importante del programa educativo y una parte práctica de 40.

PRESUPUESTO

El presupuesto necesario para el desarrollo del programa completo ascenderá a la cifra de 715,-€.

Tabla 3. PRESUPUESTO

CONCEPTO	CANTIDAD	PRECIO (€)/UD	TOTAL (€)
Personal docente	2	25,- €/h	2 x 25 x 9h = 450€
Miembro de Lactaria	1	15,-€/30'	1 x 15 x 1h30' = 45€
Trípticos	150	0,05 €	7,50€
Encuestas impresas valoración	80	0,05 €	4,- €
Bolígrafos	70	0,35 €	24,5€
Folios	300	0,01 €	3,-€
Hojas de "Posturas de lactancia materna"	100	0,05 €	5,-€
Cartel Sala de Lactancia	80	2,20€	176,-€
TOTAL			715,-€

Fuente: elaboración propia.

ACTIVIDADES

PRIMERA SESIÓN

Esta sesión estará dedicada a la presentación del programa y a ofrecer a los asistentes cultura general acerca de la lactancia materna artificial y exclusiva, sus diferencias y la prevalencia actual en nuestro país, para posteriormente reflexionar acerca de los resultados aprendidos.

Se desarrollará tal y como se explica en el ANEXO 2.

SEGUNDA SESIÓN

En la segunda sesión se dará a conocer el Permiso por lactancia materna, se resolverán sus consultas más frecuentes (ANEXO 3) y se enumerarán los beneficios que tiene la lactancia materna para la empresa (ANEXO 4). Además, una miembro de Lactaria impartirá una charla acerca de conciliar y amamantar.

Se desarrollará tal y como se detalla en el ANEXO 5.

TERCERA SESIÓN

El personal de enfermería introducirá la sesión, explicará los contenidos a tratar y se resolverán todas las dudas que hayan podido surgir de la sesión anterior.

Para comenzar, mediante una presentación Power-Point, se dará a conocer la Sala de Lactancia en la empresa. Los profesionales explicarán su finalidad, de qué elementos debe disponer y cuáles son las técnicas y procedimientos de seguridad a seguir.

La segunda parte estará dedicada al dispositivo del sacaleches y cómo utilizarlo, así como las técnicas de extracción manual de leche y su transporte (ANEXO 6), y se mostrarán las diferentes posturas de amamantamiento (ANEXO 7).

A continuación, el personal docente animará a los participantes que lo deseen a que relaten sus experiencias y problemas que hayan podido experimentar acerca de conciliación laboral y amamantamiento, y se resolverán dudas que hayan podido trascender.

Para finalizar, se entregará una encuesta de satisfacción de la sesión (ANEXO 8) y se solicitarán los e-mails de todos los participantes para enviarles toda la información que se considere precisa acerca del programa. Se entregará a cada asistente un póster para la empresa, donde aparecerán detalladamente los elementos y utilidades de las Salas de Lactancia. (ANEXO 9).

Tabla 4. CARTA DESCRIPTIVA 3ª SESIÓN

TERCERA SESIÓN					
Lugar: Cámara de Comercio de Zaragoza. Aula 4		Impartido por: Una enfermera pediátrica y una matrona Dirigido a: Trabajadores y empresarios		Hora de inicio: 11:00/18:30 Hora de finalización: 12:30/20:00	
CONTENIDO	OBJETIVOS OPERATIVOS	TÉCNICA DIDÁCTICA	RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	TIEMPO
Explicación del taller y dudas.	<ul style="list-style-type: none"> - El participante asimilará los elementos necesarios y medidas de seguridad de las que debe disponer la Sala de Lactancia. - Comprenderá, y si es necesario, pondrá en práctica las diferentes posturas de amamantamiento según vea conveniente. - Comprenderá las diferentes técnicas de extracción de leche materna. 	El personal de enfermería resolverá todas las dudas inherentes a la segunda sesión.	No precisan	Personal docente	10'
Salas de Lactancia: fines y elementos necesarios		Se introducirá el concepto de Sala de Lactancia, su finalidad y todos los elementos necesarios de los que debe disponer, así como las medidas de seguridad de mantenimiento de la leche e higiene personal que se deben seguir.	Presentación Power-Point Ordenador Proyector Póster	Personal docente	40'
Técnica de extracción con sacaleches y posturas de lactancia materna.		El personal de enfermería explicará la técnica de extracción de leche con sacaleches y dará a conocer las diferentes posturas efectivas para la práctica de lactancia materna.	Sacaleches. Muñeco Toallas Folleto de posturas de lactancia materna.	Personal docente	30'
Experiencias y problemas acerca del amamantamiento		Los asistentes podrán poner en común con el resto del taller los problemas que hayan podido tener acerca de la práctica del amamantamiento así como cualquier duda que les surja.	No precisan	Personal docente	15'
Evaluación		El personal de enfermería entregará una encuesta a cada asistente para evaluar la sesión.	Encuesta impresa en papel y bolígrafos	Personal docente	5'

Fuente: elaboración propia

CRONOGRAMA

En el Diagrama de Gantt se refleja el tiempo invertido en la preparación y ejecución de cada una de las fases del programa de salud.

Tabla 5. DIAGRAMA DE GANTT

2018	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	SEPTIEMBRE
Planificación del programa educativo							
Captación del personal docente							
Preparación de las sesiones							
Obtención de lugar y recursos necesarios							
Planificación de fechas y horarios							
Realización de la primera sesión						DÍA 5	DÍA 4
Realización de la segunda sesión						DÍA 12	DÍA 11
Realización de la tercera sesión						DÍA 19	DÍA 18
Evaluación							

Fuente: Elaboración propia.

7. EVALUACIÓN

La evaluación del programa se realizará mediante una encuesta enviada por correo electrónico a todos los participantes para valorar los conocimientos adquiridos, la satisfacción con respecto al personal docente y saber si se han conseguido los objetivos propuestos. (ANEXO 10). La puntuación será sobre 50 puntos y después se realizará el porcentaje de satisfacción.

8. CONCLUSIONES

El personal de enfermería realiza un papel muy relevante en torno a la visualización de la lactancia materna por parte de la sociedad, en este caso en el ámbito laboral empresarial.

Los participantes han ampliado sus conocimientos acerca de la lactancia materna exclusiva y se ha promovido la idea de que su práctica tiene numerosos beneficios, no solo los que conciernen a la función de alimentación. También han adquirido conocimientos acerca del Permiso por Lactancia, del que podrán disfrutar cuando la ocasión lo requiera en las Salas de Lactancia, las cuales, a partir de ahora, podrán ser introducidas en las empresas, conociendo todos los elementos de los que deben disponer, para que sus trabajadoras puedan hacer uso de ella.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Félix JA, Martínez E, Sotelo E. Prevalencia y factores biosociales asociados al abandono de la lactancia materna exclusiva. *Pediatría Mex* [Internet]. 2011;13(2):47–56. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/conapeme/pm-2011/pm112b.pdf>.
2. Díaz-Gómez M, Ruzafa-Martínez M, Ares S, Espiga I, De Alba C. Motivaciones y barreras percibidas por las mujeres españolas en relación a la lactancia materna. *Rev Esp Salud Pública* [Internet] 2016;90(15):1–18. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL90/ORIGINALES/RS90C_MDG.pdf
3. Gonzalez A, Huespe M. S, Auchter MC. Lactancia materna exclusiva factores de éxito y/o fracaso. *Rev Posgrado la VIa Cátedra Med* [Internet]. 2008;(1):1–5. Disponible en: [file:///C:/Users/PC/Downloads/Lactancia%20materna%20exclusiva%20factores%20de%20exito%20y%20fracaso%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Lactancia%20materna%20exclusiva%20factores%20de%20exito%20y%20fracaso%20(1).pdf)
4. Paricio J. Lactancia prolongada...¿hasta cuándo es normal? *Perspectiva histórico-antropológica* [Internet] 2015. p. 1–3. Disponible en: <http://albalactanciamaterna.org/wp-content/uploads/Lactancia-materna-prolongada-perspectiva-historico-antropologica.pdf>
5. Giménez V, Jimeno B, Valles MD, Sanz de Miguel E. Prevalencia de la lactancia materna en un centro de salud de Zaragoza. *Rev Pediatr Aten Primaria* [Internet] 2015;(17):17–26. Disponible en: http://www.pap.es/files/1116-1891-pdf/pap65_04_original-eng-esp.pdf

6. Medina López R, Doncel Molinero, D, Reyes Alvarado S, Álvarez Aldean J, Morales Asensio JM. Prevalencia y factores asociados a la adherencia prolongada. *Metas de Enfermería* [Internet] 2011;14(8):16-22. Disponible en:
<http://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80234/>
7. Murtagh L, Moulton AD. Working mothers, breastfeeding, and the law. *Am J Public Health* [Internet] 2011;101(2):217-223. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3020209/pdf/217.pdf>
8. Casado D, Sanz MJ. Crianza saludable. Fundamentos y propuestas prácticas [Internet]. 2011 Nov: 1-21. Disponible en:
<http://www.altxa.com/wp-content/uploads/Crianza-Saludable.pdf>
9. Sack R. Lactancia materna y trabajo: ¿un derecho reconocido a la mujer? *La aljaba. Universidades Nacionales de Luján, La Pampa y del Comahue* [Internet] 2015; 19:117-134. Disponible en:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042015000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
10. Aguilar Cordero MJ, Baena García L, Sánchez López AM, Guisado Barrilao R, Hermoso Rodríguez E, Mur Villar N. Beneficios inmunológicos de la leche humana para la madre y el niño. Revisión sistemática. *Nutr Hosp* [Internet] 2016;33:482-493. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/pdf/nh/v33n2/46_revision3.pdf
11. Vila-Candel R, et al. Mantenimiento de la lactancia materna exclusiva a los 3 meses posparto: experiencia en un departamento de salud de la Comunidad Valenciana. *Aten Primaria* [Internet]. 2018. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656717304730>
12. Heymann J, Sprague A, Nandi A, Earle A, Batra P, Schickedanz A, et al. Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Rev* [Internet] 2017;38(1):21.

Available from:

<http://publichealthreviews.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40985-017-0067-2>

13. Asociación Española de Pediatría [sede web]. Madrid: Aeped.com; 2005-2006 [acceso 2 de febrero de 2018] Cattaneo A, Fallon M, Kewitz G, Mikiel-Kostyra K, Robertson A. Alimentación de los lactantes y de los niños pequeños: Normas recomendadas para la Unión Europea. Disponible en:
http://www.aeped.es/sites/default/files/2-alimentacionlactantes_normas_recomendadasue.pdf.
14. Becerra-Bulla F, Rocha-Calderón L, Fonseca-Silva DM, Bermúdez-Gordillo LA. El entorno familiar y social de la madre como factor que promueve o dificulta la lactancia materna. Rev. Fac. Med [Internet] 2015 ;63(2):217-27. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v63n2.44051>.
15. García Méndez JA. Eficacia diferencial de los programas de apoyo a madres con intención de lactar sobre la exclusividad y duración de la lactancia marterna: un estudio meta-analítico. Pnas [Internet]. 2010;(4):489. Disponible en:
<http://nadir.uc3m.es/alejandro/phd/thesisFinal.pdf>
16. Augusta da Silva C, Barbosa D, Rejane M. Mulher trabalhadora e fatores que interferem na amamentação: revisão integrativa. Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste [en línea] 2012, 13 [Fecha de consulta: 13 de mayo de 2018] Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=324027984026>°ISSN 1517-3852°
17. Patricia L, Vega A. Trabajar y amamantar. Factores asociados a la práctica de la Lactancia Materna de mujeres trabajadoras [Internet] 2011. Disponible en:

<http://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1610/AfricanoVega2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Solé Gomez M. Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud. Fund Mapfre Cent Doc. 2011. Disponible en:
<http://www.fauca.org/wp-content/uploads/2016/05/informe6.pdf>
19. Martínez L, Hermosilla M. Razones de abandono de lactancia materna en madres con hijos menores de 2 años. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2017; 15(2): 73-78. Disponible en:
<http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v15n2/1812-9528-iics-15-02-00073.pdf>
20. Pedroso R, Galvão D. Factores que facilitan el amamantamiento en las mujeres trabajadoras y estudiantes de enseñanza superior (2013). Disponible en:
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/1083/0214-9877_2013_2_1_419.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Ministerio de Salud Pública y Bienestar social. Salas de Lactancia para Instituciones Públicas o Privadas y Empresas. 2015;42:141-8. Disponible en:
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1683-98032015000200009
22. Unicef.net. [Internet]. Ciudad de México: 2016. [citado 6 de marzo de 2018] Disponible en:
<https://www.unicef.org/mexico/spanish/guia lactancia less.pdf>
23. Alba Lactancia Materna. Madrid: 2013 Disponible en:
<http://albalactanciamaterna.org/>
24. NNN Consult [Recurso electrónico [monograph on the Internet] [place unknown]: Amsterdam: Elsevier, 2012 Disponible en:
Catálogo de la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza .

10. ANEXOS

ANEXO 1: DÍPTICO INFORMATIVO

TRABAJAR Y AMAMANTAR ES TAREA FACIL



DIRIGIDO POR

**UNA MATRONA
Y UNA ENFERMERA PEDIÁTRICA**

LUGAR

**CÁMARA DE COMERCIO DE ZARAGOZA
AULA 4**

PUEDES VENIR POR LA MAÑANA de 11 a 12:30

ó

POR LA TARDE de 18:30 a 20:00

ENTRADA LIBRE

Inscríbete desde tu empresa e
infórmate:

trabajayamamanta@enfermeria.com

En los últimos años, se ha demostrado que la lactancia materna es imprescindible para el buen desarrollo del niño, además de aportar muchos otros beneficios para la madre.

Además, poca gente conoce los beneficios a corto y a largo plazo que puede aportar para una empresa, como la calidad de las trabajadoras al no obligarse a contratar a nuevo personal, la baja incidencia en ausencias por enfermedades del niño, y muchos otros que podrás conocer.

Sin embargo, muchas veces no nos lo ponen fácil para extraernos la leche en el lugar de trabajo, por ello, te invitamos a asistir a estas sesiones formativas para que puedas informarte de todo.

SESIONES

MARTES 5 DE JUNIO

Información general acerca de la Lactancia Materna Exclusiva y Lactancia Artificial: Prevalencias actuales, ideas erradas y mitos

MARTES 12 DE JUNIO

El permiso de lactancia materna

MARTES 19 DE JUNIO

Salas de lactancia.

También se realizarán los tres primeros martes de septiembre en el mismo horario.

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 2: CARTA DESCRIPTIVA 1ª SESIÓN

Tabla 6. CARTA DESCRIPTIVA 1ª SESION

PRIMERA SESIÓN					
<i>Lugar:</i> Cámara de Comercio de Zaragoza		<i>Impartido por:</i> Una enfermera pediátrica y una matrona <i>Dirigido a:</i> Trabajadores y empresarios		<i>Hora de inicio:</i> 11:00/18:30 <i>Hora de finalización:</i> 12:30/20:00	
CONTENIDO	OBJETIVOS OPERATIVOS	TÉCNICA DIDÁCTICA	RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	TIEMPO
Explicación del programa	<ul style="list-style-type: none"> - El participante conocerá las prevalencias actuales de LME y LA en nuestro país y reflexionará sobre estos datos. - Los asistentes participarán en una dinámica-debate para discutir las ideas erradas y mitos acerca de la lactancia materna. 	El personal de enfermería procederá a realizar una breve explicación del programa y de la sesión	No precisan	Personal docente	10'
Conceptos de LME y LA y prevalencias		<ul style="list-style-type: none"> - Se aclararán los conceptos de LME y LA y los beneficios que tiene la LME para la madre, el hijo y la sociedad. - Se mostrarán los datos de las prevalencias de lactancia materna exclusiva actuales en España y se discutirán y se sacarán conclusiones las posibles razones de estos datos. 	Presentación Power-Point Ordenador Proyector	Personal docente	35'
Ideas erradas y mitos		Se propondrá una dinámica en la que el docente relatará una serie de afirmaciones, las cuales serán valoradas por cada uno de los asistentes y tendrán que clasificarlas en verdaderas o falsas, para después comentarlas y aclararlas	Folios	Personal docente	30'
Dudas y sugerencias		Se procederá a aclarar las dudas que hayan ido surgiendo.	No precisan	Personal docente	10'
Evaluación		El personal de enfermería entregará una encuesta a cada asistente para evaluar la sesión.	Encuesta impresa en papel y bolígrafos.	Personal docente	5'

Fuente: elaboración propia

ANEXO 3: CONSULTAS FRECUENTES PERMISO DE LACTANCIA MATERNA

- *¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?*
Este permiso se puede disfrutar hasta que el o la menor cumpla 9 meses, salvo que la empresa establezca mejoras. Nunca podrá ser menor.

- *¿En qué consiste?*
Consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien la trabajadora puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas (esta última opción cuando lo prevea el convenio colectivo ó la empresa esté de acuerdo).

- *¿Se puede disfrutar de la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada?*
Los tribunales de Justicia interpretan que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada.

- *En el caso de optar por disfrutar el permiso de forma acumulada en jornadas completas ¿Cuántos días son?*
Son los convenios colectivos los que establecerán los días de permiso que corresponden de permiso de lactancia acumulada, y en su defecto, el acuerdo entre la trabajadora o el trabajador y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva.

- *¿El permiso se disfruta tanto en los casos de lactancia natural como artificial?*
Sí, el permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial. También puede disfrutarse en los casos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o

simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.

- *¿En los casos de partos múltiples el permiso por lactancia se amplía?*

Sí, el Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiple.

- *¿El padre puede solicitar el permiso de lactancia?*

Sí, es un derecho individual de las y los trabajadores, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- *¿Puede la empresa obligar a disfrutar el permiso de lactancia en el horario que más les convenga?*

No, es la trabajadora o el trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, dentro de su jornada ordinaria.

- *¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y la trabajadora o el trabajador sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?*

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso, en el plazo de 20 días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente, de acuerdo con lo previsto en la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*.

- *¿Existe un plazo de preaviso?*

Sí, salvo fuerza mayor, la trabajadora o el trabajador deberán preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se

determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

- *¿Pueden despedir a trabajadoras o trabajadores por solicitar y disfrutar el permiso de lactancia?*

No. Se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

- *¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas?*

Sí, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además, existen sentencias de los Tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad.

ANEXO 4: INFOGRAFÍA. BENEFICIOS DE LA LACTANCIA MATERNA PARA LAS MADRES, LOS NIÑOS y LAS EMPRESAS.

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

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

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

LA LACTANCIA...

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

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

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

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

¿Qué beneficios tiene la lactancia materna para las empresas e instituciones?

La práctica de la lactancia materna trae beneficios para las empresas e instituciones que la apoyan, como por ejemplo:



REDUCE EL NÚMERO DE PERMISOS para asistir a consulta médica para la trabajadora o para su hija o hijo, así como las licencias para cuidarla o cuidarlo por enfermedad.



MEJORA SUSTANCIALMENTE LA SALUD de la madre y su hija o hijo, reduciendo hasta en 35% la ocurrencia de enfermedades en el primer año.⁷



REDUCE EL AUSENTISMO, lo que se traduce en un 30-70% de menos faltas.⁸



DISMINUYE LA ROTACIÓN o pérdida de personal calificado a causa del nacimiento de un bebé, lo que constituye un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal, además del tiempo necesario para su rendimiento óptimo.



REDUCE EL COSTO de atención a la salud.



Fuente: Fuente: Unicef.net. [Internet]. Ciudad de México: 2016. [citado 4 de mayo de 2018] Disponible en:
<https://www.unicef.org/mexico/spanish/guia lactancia less.pdf>

ANEXO 5: CARTA DESCRIPTIVA 2ª SESIÓN

Tabla 7. CARTA DESCRIPTIVA 2ª SESION

SEGUNDA SESIÓN					
Lugar: Cámara de Comercio de Zaragoza		Impartido por: Una enfermera pediátrica y una matrona		Hora de inicio: 11:00 / 18:30	
		Dirigido a: Trabajadores y empresarios		Hora de finalización: 12:30 / 20:00	
CONTENIDO	OBJETIVOS OPERATIVOS	TÉCNICA DIDÁCTICA	RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	TIEMPO
Explicación de la sesión y dudas	<ul style="list-style-type: none"> - Los asistentes conocerán el Permiso por Lactancia Materna y sus dudas más frecuentes. - Los participantes conocerán y discutirán los beneficios de la lactancia materna para la empresa y sus trabajadores. - Los participantes asistirán a la charla acerca de Conciliar y Amamantar y conocerán la asociación aragonesa "Lactaria". 	Los docentes aclararán las dudas pendientes de la sesión anterior o que hayan ido surgiendo a lo largo de la semana.	No precisan	Personal docente	5'
Permiso de lactancia materna		Los profesionales explicarán cada uno de los puntos constituyentes del permiso y entregarán un folleto a cada participante con las dudas más frecuentes y sus aclaraciones	Presentación Power-Point Ordenador Proyector Folios	Personal docente	30'
Beneficios de la lactancia materna para la empresa y sus trabajadores. (ANEXO 10)		Se detallarán y explicarán los beneficios que puede aportar la práctica de la lactancia materna a la empresa y a sus trabajadores	Presentación Power-Point Ordenador Proyector Folios	Personal docente	20'
Charla acerca de conciliar y amamantar: LACTARIA		Se procederá a aclarar las dudas que hayan ido surgiendo.	No precisan	Personal docente	30'
Evaluación		El personal de enfermería entregará una encuesta a cada asistente para evaluar la sesión.	Encuesta impresa en papel y bolígrafos.	Personal docente	5'

Fuente: elaboración propia

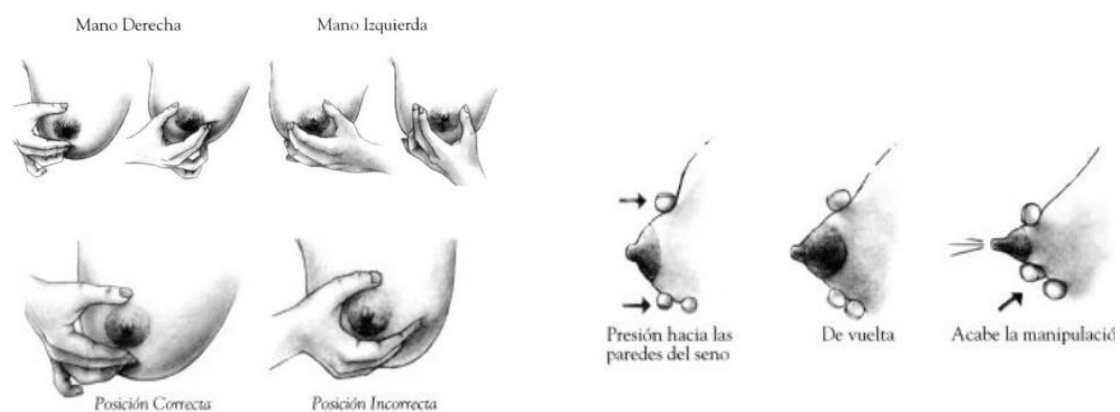
ANEXO 6: EXTRACCIÓN DE LECHE MANUAL Y CON SACALECHES. **TRANSPORTE**

EXTRACCIÓN MANUAL

Con este tipo de extracción no se consiguen grandes volúmenes, pero muchas veces se prefiere este método al sacaleches.

Cada sesión de extracción manual durará entre 20 y 30 minutos, alternando los pechos cada 5 o 10 minutos. No se debe seguir una pauta en concreto, pero existen determinados movimientos que asegurarán una extracción más efectiva y cómoda.

En las siguientes imágenes se explica cómo sujetar el pecho para una buena extracción:



No hay que estirar, aplastar ni frotar el pecho. Se repetirá el movimiento de la imagen de arriba a la derecha de forma rítmica a una velocidad que resulte cómoda y no abrasiva. La mano debe rotarse alrededor de la mama para masajear y apretar todos los cuadrantes.

Cada madre desarrolla su propio estilo natural, por lo que seguir rígidamente un método puede ser contraproducente. La eficacia se mide por la comodidad con que se extrae la leche.

EXTRACCIÓN MECÁNICA: EL SACALECHES

Para la elección del sacaleches, se tendrá en cuenta su eficacia, facilidad de uso, riesgo de traumatismo en el pecho, facilidad de acceso y precio

Sacaleches eléctricos hospitalarios: Son ideales en las situaciones en que el bebé no está en condiciones de colaborar adecuadamente en la estimulación de la producción. Si se trata de sacarse la leche de manera ocasional o en el lugar de trabajo, otros tipos de sacaleches serán más adecuados.

- Sacaleches eléctricos dobles: Estos sacaleches son la adaptación de los sacaleches hospitalarios para un uso doméstico. Su ventaja es la capacidad de extracción de ambos pechos a la vez, consiguiendo una mayor eficacia y ahorro de tiempo.



- Sacaleches eléctricos o a pilas individuales: No son tan eficaces como los eléctricos hospitalarios o dobles para estimular adecuadamente el pecho, por lo que están principalmente indicados para mujeres con la lactancia plenamente establecida y que necesitan sacarse leche de manera ocasional o en el lugar de trabajo. Tienen la ventaja de que no precisan de ningún esfuerzo físico.



- Sacaleches manual de cilindro, a presión o a palanca: Unos son dos cilindros, uno de los cuales termina en un embudo y tiene un anillo de caucho o nilón en la base. El otro embudo hace la función de recipiente colector.

Otros disponen de un recipiente colector independiente de los dos cilindros que también puede usarse para administrar o guardar la leche; este recipiente puede ser substituido por una bolsa para congelación.

Otros disponen también de recipiente colector pero en vez de accionarse mediante un cilindro lo hacen mediante una palanca o a presión.



TRANSPORTE DE LA LECHE MATERNA

Si la extracción se realiza fuera del domicilio (por ejemplo, en el lugar de trabajo) puede ser útil disponer de una pequeña nevera portátil.

Se necesitarán botes de cristal, o puede utilizarse el mismo colector del sacaleches, y un bloque de hielo para mantener fresca la leche en el transporte de ésta.






Si el niño va a ser alimentado en la guardería, la madre dispondrá de otra nevera para guardar la leche, en el caso de que la guardería no tenga frigorífico. La leche estará refrigerada entre 4 y 8 grados.

Fuente: Alba Lactancia Materna. Madrid: 2013

Disponible en: <http://albalactanciamaterna.org/>

ANEXO 7. POSTURAS DE AMAMANTAMIENTO

Tabla 8. POSTURAS AMAMANTAMIENTO

POSTURAS DE AMAMANTAMIENTO		
POSTURA	EXPLICACIÓN	
Postura sentada/posición estirado	El bebé estirado frente a la madre en contacto con su cuerpo, mamando de un pecho y con sus pies hacia el otro pecho. Es la más habitual.	
Postura sentada – Posición “de rugby”	El cuerpo del bebé pasa por debajo del brazo de la madre y sus pies apuntando a la espalda.	
Postura sentada – Posición caballito	En esta posición el bebé está sentado a horcajadas sobre una de las piernas de su madre.	
Postura estirada – Posición estirado en paralelo):	En este caso tanto la postura como la posición son frecuentes ya que de este modo se facilita el descanso de la madre. Es especialmente útil si la madre todavía siente molestias tras el parto, sobre todo si ha sido sometida a una episiotomía o cesárea.	
Postura estirada – Posición estirado (en paralelo inverso)	En este caso la posición del bebé es menos frecuente que la anterior pero hay madres que se sienten cómodas con ella y también puede ser útil, igual que la postura “a cuatro patas”, en caso de obstrucciones o mastitis agudas localizadas en la parte superior del pecho.	

Fuente: Alba Lactancia Materna. Madrid: 2013 [citado 8 de marzo de 2018] Disponible en: <http://albalactanciamatema.org/>

ANEXO 8: ENCUESTA DE VALORACIÓN DE LA SESIÓN

Puntúe del 1 (nada de acuerdo) al 5 (muy de acuerdo) las siguientes cuestiones de acuerdo con su opinión.

1. ¿El grado de satisfacción con la sesión ha ido acorde con sus expectativas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. ¿Ha adquirido nuevos conocimientos o han aumentado respecto a los que tenía antes de asistir a la sesión?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. ¿Le han parecido los aspectos trabajados interesantes/útiles para su empresa?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. En caso de respuesta afirmativa, ¿cree que se podrían aplicar a su empresa?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿Le ha parecido dinámica la sesión?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Comentarios, observaciones y sugerencias:

--

ANEXO 9: PÓSTER SALA DE LACTANCIA

SALA DE LACTANCIA EN TU EMPRESA

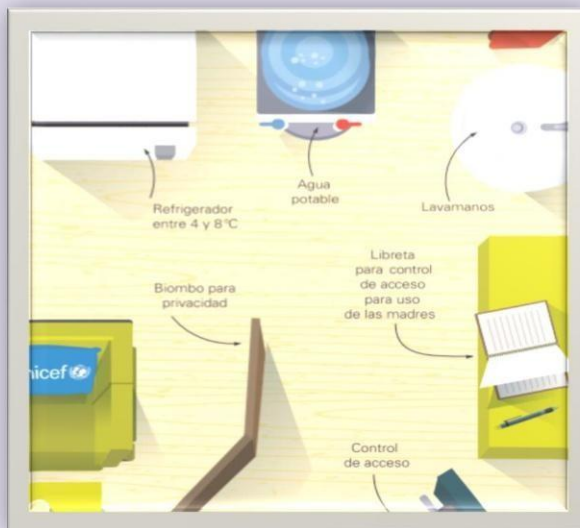
¿Qué es?

Es un espacio digno e higiénico, acondicionado para que las mujeres en periodo de lactancia puedan extraer su leche durante la jornada laboral y asegurar su adecuada conservación durante la misma.

¿Cómo debe ser?

Higiénico, confortable, privado, tranquilo y fácilmente accesible.

TODO LO QUE NECESITAS ES:



¡RECUERDA!

Sólo deberás traer contigo:

- Sacaleches.
- Botes para guardar tu leche.

Dispones de **1 HORA** para ejercer tu derecho de lactancia, el cual también podrás administrar en dos medias horas.

Sigue unas pocas **normas higiénicas** y de **seguridad**:

- Lávate las manos antes y después de la extracción.
- Tu leche deberá estar guardada en el frigorífico entre **4 y 8 °C**.

ANEXO 10: ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Tabla 8. ENCUESTA DE VALORACIÓN

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD						
PUNTUACIÓN TOTAL: ___/50 PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN: ___/100%		PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
CONOCIMIENTOS	Nivel de conocimientos previos.					
	Nivel de conocimientos Posteriores.					
HABILIDADES DEL PERSONAL DOCENTE	El personal docente era claro en las explicaciones y utilizaba un lenguaje apropiado.					
	El personal docente aceptaba diversas opiniones y sugerencias.					
	El personal docente motivaba el aprendizaje y fomentaba una participación activa.					
	El personal docente aprovechaba el tiempo destinado a la sesión.					
CONTENIDO DEL PROGRAMA	Los objetivos del programa y de las sesiones eran claros y entendibles.					
	La organización de las sesiones era la óptima para el aprendizaje.					
	Los contenidos de cada sesión eran los adecuados.					
	Los horarios estaban bien planteados.					

Fuente: elaboración propia.