

Diagnóstico y  
recomendaciones

# SOBRE LAS POLÍTICAS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estudio de caso en centros de trabajo  
en cinco ciudades de México

RESUMEN EJECUTIVO

**IBERO**  
CIUDAD DE MÉXICO ®

unicef  para cada niño

## Esta investigación fue elaborada por:

### Universidad Iberoamericana

---

Sonia Hernández Cordero  
Mireya Vilar Compte  
Mónica Ancira Moreno  
Izchel Cosío Barroso  
Cecilia Pérez Navarro  
Soraya Burrola Méndez  
Isabel Omaña  
Natalia Roveló

### UNICEF

---

Mauro Brero  
Matthias Sachse  
Francesca Romita  
Fernanda Cobo

### Asociación de Consultores Certificados en Lactancia Materna (ACCLAM)

---

Mariana Colmenares Castaño

## Acrónimos y siglas

<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>LM</b>	Lactancia materna
<b>PdeG</b>	Perspectiva de género
<b>RSL</b>	Revisión sistemática de literatura
<b>SS</b>	Secretaría de Salud
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

**Diagnóstico y recomendaciones**

# **SOBRE LAS POLÍTICAS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**Estudio de caso en centros de trabajo  
en cinco ciudades de México**

**RESUMEN EJECUTIVO**



© UNICEF México/Mauricio Ramos



## Introducción

Mejorar la nutrición de la población en el mundo y especialmente en México es una necesidad humanitaria, socioeconómica y de salud pública. La promoción de la lactancia materna (LM) es una probada intervención costo-efectiva y una de las alternativas más promisorias para combatir la mala nutrición a lo largo de la vida, así como para prevenir que ésta perdure a través del ciclo intergeneracional de las familias, comunidades y naciones.

Aunque está bien documentado que las adecuadas prácticas de LM disminuyen la morbilidad y mortalidad infantil, los beneficios no solo se limitan a este grupo, sino que se extienden a la mujer al disminuir la probabilidad de padecer cáncer de ovario, útero y mama.<sup>1,2,3</sup> Específicamente en el ámbito laboral se ha identificado que el soporte y promoción de la LM en el lugar de trabajo puede incrementar la eficiencia y productividad y, a su vez, reducir el ausentismo, ya que, entre otras cosas, las mujeres que lactan suelen faltar menos al trabajo debido a que sus bebés se enferman menos.

En los últimos años se han propuesto múltiples estrategias para favorecer la LM, no obstante, se han identificado diversos obstáculos para implementar y lograr la sustentabilidad de las intervenciones. Estos obstáculos se vinculan principalmente a las políticas nacionales de LM que suelen ser complejas y multifacéticas, ya que no requieren solamente de la voluntad política de diversos actores sino también del buen diseño, funcionamiento, manutención y coordinación de un sistema de engranajes intersectoriales que interaccionen entre sí.

El modelo de engranajes propuesto por el Dr. Rafael Pérez Escamilla,<sup>4</sup> ha contribuido en los últimos años a orientar una nueva era de programas de protección, promoción y apoyo a la LM en países de bajos y medianos ingresos. Dicho modelo hace énfasis en que la abogacía basada en evidencia es esencial para despertar la voluntad política que genere y empuje la legislación necesaria para la protección de la LM. Por ejemplo, en el ámbito laboral,

1 Gibson, L. A., Hernández Alava, M., Kelly, M. P., & Campbell, M. J. (2017). The effects of breastfeeding on childhood BMI: a propensity score matching approach. *J Public Health (Oxf)*, 39(4), e152-e160. doi:10.1093/pubmed/fdw093.

2 Victora, C. G., Bahl, R., Barros, A. J., França, G. V., Horton, S., Krasevec, J., Group, L. B. S. (2016). Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *Lancet*, 387(10017), 475-490. doi:10.1016/S0140-6736(15)01024-7.

3 Yan, J., Liu, L., Zhu, Y., Huang, G., & Wang, P. P. (2014). The association between breastfeeding and childhood obesity: a meta-analysis. *BMC Public Health*, 14, 1267. doi:10.1186/1471-2458-14-1267.

4 Pérez -Escamilla, R. (2016) Política Pública en torno a la lactancia en México: Modelo de engranaje para un sistema exitoso de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna. CONACYT-Academia Nacional de Medicina, México. Pp. 107-148.

esta legislación es necesaria para proteger el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus bebés a través de un permiso de maternidad remunerado y/o descansos durante la jornada laboral para amamantar o extraer y almacenar la leche.

Es un hecho que la implementación exitosa de intervenciones de LM en los lugares de trabajo no solo debe basarse en la evidencia científica que evalúe el impacto de dichas intervenciones, a través de diseños de estudio estrechamente controlados que busquen esclarecer relaciones causales. Se requiere de estudios que consideren contextos reales, que contemplen los diferentes dominios involucrados en la implementación exitosa de una intervención. Dichos dominios incluyen: 1) la intervención o política que se está implementando; 2) las organizaciones implementadoras; 3) el entorno en el que se está implementando; 4) los individuos, hogares y comunidades de interés; y 5) las estrategias y procesos de decisión empleados en varias etapas del proceso de implementación.

Con base en lo anterior, se realizó un estudio cuyo objetivo principal fue identificar las áreas de mejora en las políticas a favor de la LM en el lugar de trabajo en México, con el fin de generar recomendaciones basadas en evidencia para el fortalecimiento de la política y de su implementación. El estudio se centró en hacer un monitoreo de los avances de la implementación de las políticas de LM con base en las recomendaciones de la *Guía para el fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: instalación y funcionamiento de salas de lactancia*,<sup>5</sup> en adelante la Guía, que UNICEF publicó en noviembre de 2018 en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Salud (SS) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El estudio también documentó los esfuerzos realizados en los lugares de trabajo para promover y proteger la lactancia materna en el ámbito laboral.

---

<sup>5</sup> La Guía desarrollada por UNICEF, la STPS y el IMSS tiene como objetivos proporcionar los lineamientos para la implementación de una política institucional para la instalación de una sala de lactancia y su sostenibilidad en el entorno laboral, así como promover la corresponsabilidad de las mujeres embarazadas, madres lactando y la comunidad empresarial. La Guía puede ser consultada en <https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf>.



# Metodología



Para el cumplimiento de los objetivos, se diseñó un estudio transversal, observacional y descriptivo con perspectiva de género (PdeG). El proyecto se llevó a cabo en dos fases: 1) Revisión sistemática de la literatura, con la que se buscaba documentar las experiencias empresariales nacionales e internacionales a favor de la lactancia, así como el marco normativo nacional e internacional en la materia; y 2) Recolección de información con metodología cuantitativa y cualitativa transversalizada por una lógica de género (método mixto) en centros de trabajo de los estados de Chihuahua, Jalisco, Nuevo León y Yucatán.

La recolección de información incluyó:

- 1. Cuestionario en línea sobre la implementación de la Guía para el fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: instalación y funcionamiento de salas de lactancia.**



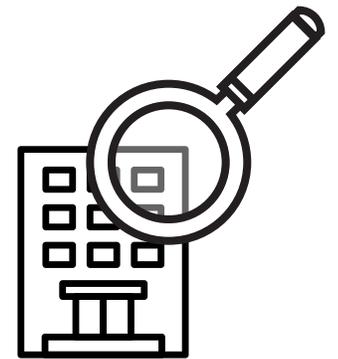
El objetivo del cuestionario fue determinar el proceso de distribución de la Guía y el cumplimiento de los compromisos establecidos entre la STPS, la SS, el IMSS y UNICEF. El cuestionario estuvo dirigido a personal directivo, tanto del área de recursos humanos como aquella persona responsable de implementar la Guía en cada empresa. Los criterios de selección de las empresas a las que se envió fueron:

- a) Ser parte del padrón de empresas que para el 2019 estuvieran incluidas en las bases de datos de la STPS.
- b) Contar con información completa en la base de datos, incluyendo un correo electrónico para el envío del cuestionario.
- c) Contar con más de 50 empleados/as en su padrón.

Se consideró como criterio de exclusión el no contar con información sobre el número de empleados.



## 2. Visita y entrevistas en los centros de trabajo (metodología cualitativa)



En el protocolo original planteaba visitar los centros de trabajo en las ciudades de las entidades de Chihuahua (Chihuahua), Jalisco (Guadalajara), Nuevo León (Monterrey) y Yucatán (Mérida). De aquellos que hubiesen respondido el cuestionario en línea, se seleccionarían los centros de trabajo que reportaran haber recibido la Guía, con el fin de determinar cuántos cumplían con las recomendaciones establecidas en la misma o, incluso, si contaban con algún tipo de política que favoreciera la lactancia en el ámbito laboral. Sin embargo, dado que ninguno de los centros que respondieron el cuestionario reportó la recepción de la Guía, se visitaron aquellos centros sin hacer distinción de haberla recibido o no.

Durante la visita, se hicieron entrevistas semiestructuradas a beneficiarias y potenciales beneficiarias, hombres y directivos y personal de recursos humanos. En las empresas que contaban con salas de lactancia, se realizó la observación de sus instalaciones.

Es importante mencionar que la recolección de información en los estados se vio interrumpida y modificada por la emergencia global causada por la COVID-19. La modificación principal consistió en finalizar la recolección de información de forma virtual (entrevistas por teleconferencias o llamadas telefónicas y observación de las instalaciones de salas de lactancia a través de fotografías compartidas por los centros de trabajo).



# Resultados

## A. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA (RSL)

La búsqueda se hizo en inglés y español utilizando las mismas palabras claves en ambos idiomas para identificar literatura publicada. Los términos utilizados fueron los siguientes:

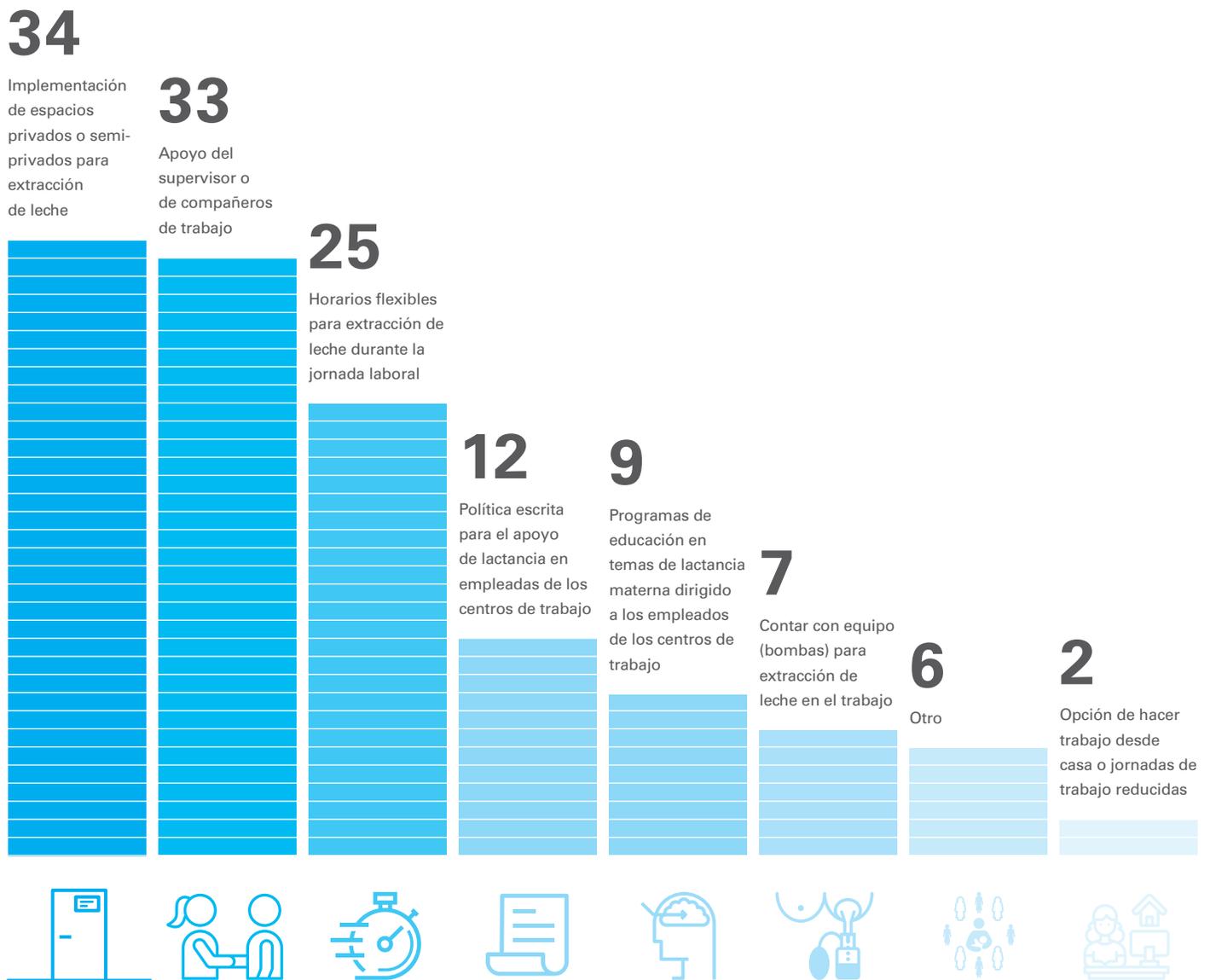
**“((Breast Feeding OR partial breastfeeding OR Predominant breastfeeding OR Feeding, Breast OR Breast Feeding, Exclusive OR Breastfeeding, Exclusive OR Exclusive Breastfeeding)) AND (Workplaces OR Work Location OR Location, Work OR Locations, Work OR Work Locations OR Work-Site OR Work Site OR Work-Sites OR Work Place OR Place, Work OR Places, Work OR Work Places OR Job Site OR Job Sites OR Site, Job OR Sites, Job OR Worksite OR Worksites))”**

De las publicaciones obtenidas en la búsqueda, se identificaron 642 publicaciones tratando el tema de interés de la RSL, de las cuales 380 cumplieron con los criterios de inclusión. De aquellas publicaciones que cumplieron con los criterios establecidos, se revisaron los títulos y resúmenes para verificar su pertinencia de acuerdo con las preguntas de investigación planteadas. Las referencias bibliográficas o documentos de los estudios localizados fueron también rastreados para su revisión. La revisión del texto completo se hizo en 158 estudios y, después de hacer el análisis de calidad, se redujo a 54. Si bien se identificaron varios estudios que describen estrategias y programas para apoyar la lactancia en el ámbito laboral, son muy pocos los que tienen una metodología adecuada para la evaluación de dichas estrategias. En la Figura 1, se muestran los tipos de intervenciones implementadas en los centros de trabajo para promover y apoyar la lactancia materna en el ámbito laboral.

Las intervenciones más comunes fueron la implementación de sala de lactancia (espacios privados o semiprivados) y el contar con el apoyo del supervisor o de compañeros de trabajo, seguido por los horarios flexibles para la extracción de leche materna durante la jornada laboral. La intervención menos frecuente fue la opción del trabajo desde casa o jornadas de trabajo reducidas.



**Figura 1. Tipo de intervenciones implementadas en los centros de trabajo (número de centros de trabajo)<sup>a</sup>**



**Fuente:** Elaboración propia con base en la revisión sistemática de literatura sobre lactancia materna en el ámbito laboral.

**a** Las diferentes intervenciones no son mutuamente excluyentes. En un mismo centro de trabajo, se pudo haber implementado más de una intervención.

## B. CUESTIONARIO EN LÍNEA

Se enviaron un total de 1,783 correos electrónicos con la invitación a participar en el estudio, de los cuales 619 correos (34%) no fueron entregados con éxito, por un error en la base de datos (correos no actualizados o el dominio del correo no válido). De los 1,164 cuestionarios que se enviaron con éxito, se tuvo respuesta de 30 centros de trabajo, es decir, se obtuvo una tasa de respuesta del 2.6%. De los cuestionarios que se recibieron respondidos, 14 correspondieron a centros de trabajo de Chihuahua, 12 de Jalisco, 2 de Nuevo León y 2 de Yucatán.

Ninguno de los centros de trabajo que respondieron el cuestionario reportaron haber recibido la Guía o no tenían conocimiento sobre si alguien más la había recibido. Casi un 95% de los centros de trabajo que respondieron, señalaron que no conocían la Guía y mucho menos su objetivo, por lo tanto desconocían su utilidad. Más del 80% de los que respondieron el cuestionario consideraron que su centro de trabajo tiene un ambiente favorable para la lactancia; sin embargo, no se obtuvo más información del motivo de dicha percepción, lo cual hubiera sido conveniente saber debido a que si no se conoce el contenido de la Guía, posiblemente se desconocen las características de un ambiente favorable.

Independientemente de la recepción de la Guía, las personas que respondieron el cuestionario señalaron si algunas de las acciones o compromisos establecidos en la Guía estaban

siendo implementados (Figura 2). De los compromisos o acciones que más se reportaron fueron el contar con un compromiso formal del personal directivo y personal para promover, proteger y apoyar a la lactancia materna entre las empleadas de los centros de trabajo. Sin embargo, la mayoría de las acciones o compromisos enlistados muestra que no han sido implementados o que han sido implementados de manera parcial. Del total de los centros de trabajo que respondieron el cuestionario, 15 reportaron contar con una sala de lactancia. De acuerdo con las recomendaciones de la Guía, se investigaron las características de las salas de lactancia y se concluyó que la mayoría de las salas implementadas no cumplen con lo recomendado por la Guía (Figura 3).

**Figura 2. Acciones y compromisos para promover y apoyar la lactancia en los centros de trabajo <sup>a,b</sup>**



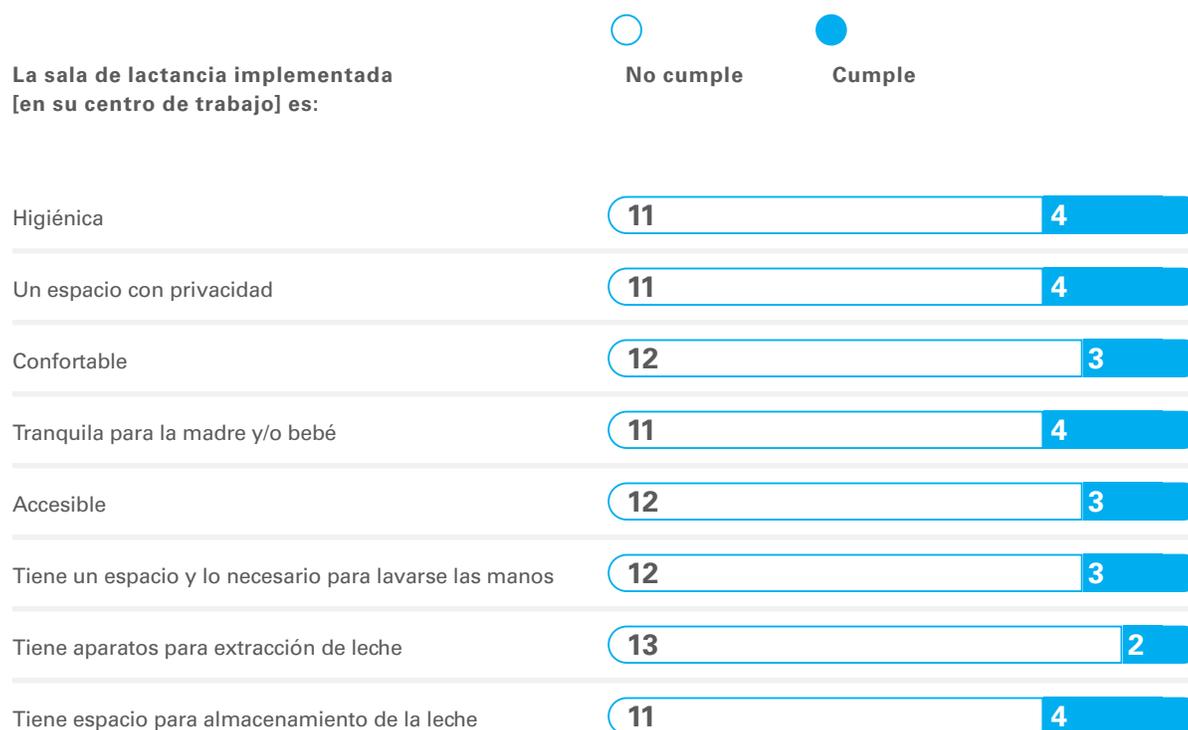
**Fuente:** Elaboración propia con base en las respuestas del cuestionario en línea a centros de trabajo sobre promoción, protección de la lactancia materna en el ámbito laboral.

**a** Tomados de los compromisos y acciones propuestas en la Guía (Guía para Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: Instalación y funcionamiento de salas de lactancia).

**b** Los tamaños de muestra en cada compromiso o acción varían de acuerdo con el número de centros de trabajo que respondieron los cuestionarios.



**Figura 3. Cumplimiento de la sala de lactancia en los centros de trabajo (n=15)**



**Fuente:** Elaboración propia con base en las respuestas del cuestionario en línea a centros de trabajo sobre promoción, protección de la lactancia materna en el ámbito laboral.

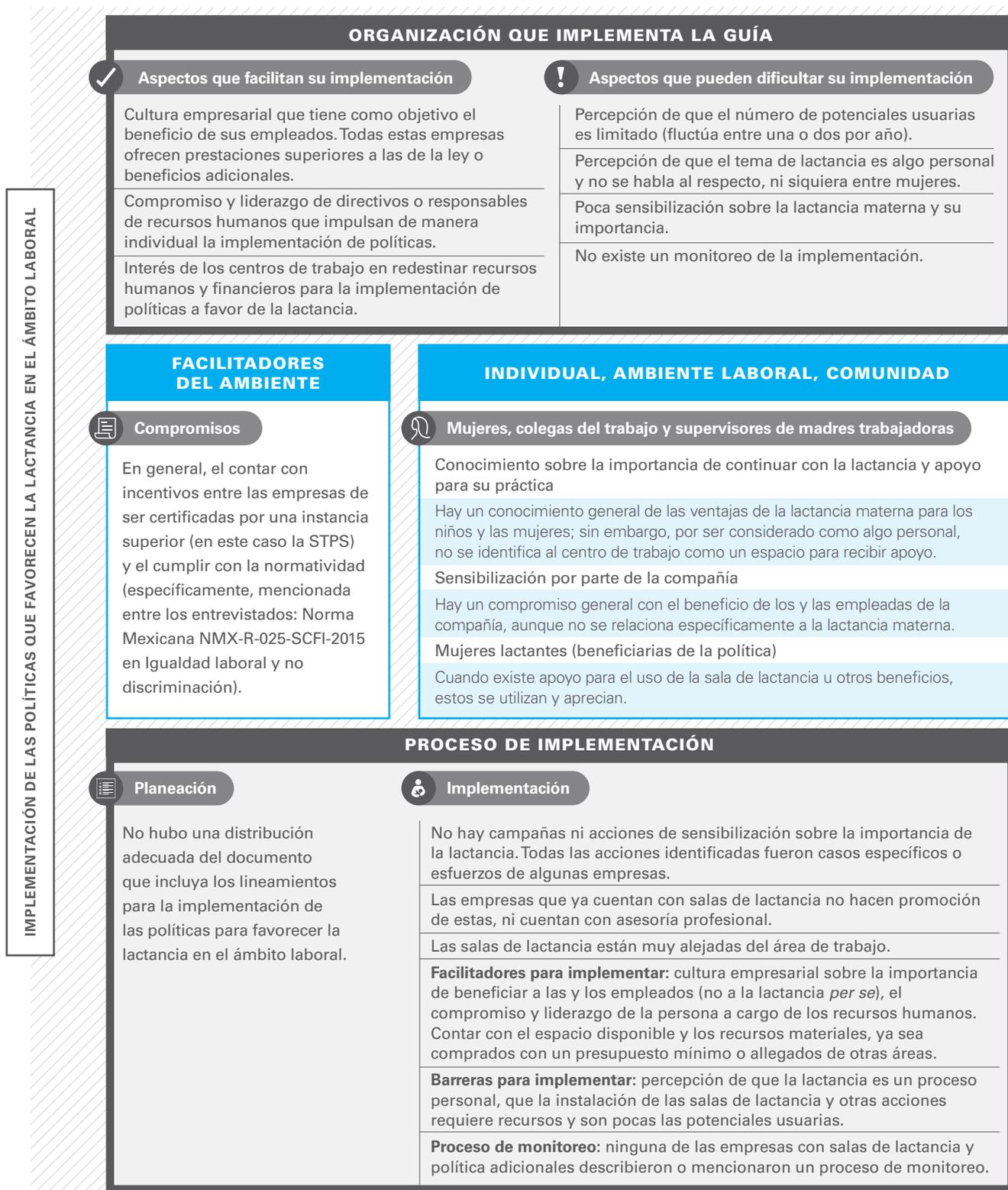
### C. VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO

Con base en el marco conceptual, la teoría de ciencia de la implementación en nutrición propuesta por Tumilowicz y colaboradores,<sup>6</sup> en la Figura 4 se describen los diferentes factores organizados de acuerdo con diferentes dominios que afectan la implementación de una política sobre promoción y protección de la lactancia materna en el ámbito laboral. Considerando que, debido a que ninguna

de las empresas o centros de trabajo contactados recibieron la Guía, se identificó como objeto de implementación cualquier política adicional a lo que dicta el marco legal mexicano (sala de lactancia o alguna otra acción para promover y proteger la lactancia en el ámbito laboral). A continuación, se describen los aspectos identificados como barreras o facilitadores para la implementación de la política.

<sup>6</sup> Tumilowicz, A., Neufeld, L., Ruel, M. T., Pelto, G., Pelletier, D., Monterrosa, E. C., et al. (2019). Sturke, R. Implementation Science in Nutrition: Concepts and Frameworks for an Emerging Field of Science and Practice. *Current Developments in Nutrition*, 3(3). doi:10.1093/cdn/nzy080.

**Figura 4. Aspectos que facilitan o dificultan la implementación de políticas que favorecen la lactancia materna en el ámbito laboral**



Fuente: Elaboración propia basado en Tumilowicz y colaboradores, 2019.



## Discusión



En el presente estudio se identificaron áreas de oportunidad para incidir positivamente en las políticas a favor de la lactancia materna en los espacios laborales en México, desde un enfoque de género. La información se recolectó con metodología cuantitativa y cualitativa transversalizada por una lógica de género (método mixto) en empresas de los estados de Chihuahua, Jalisco, Nuevo León y Yucatán. El análisis de la información se realizó considerando los modelos de Damschroder y colaboradores<sup>7</sup> y basados en la *ciencia de implementación en nutrición*.<sup>8</sup>

En México, las mujeres y los hombres tienen poco conocimiento sobre las prestaciones a las que tienen derecho por ley, en relación con la protección de la maternidad. Los resultados de este estudio han mostrado que la Guía no ha sido implementada en los centros de trabajo y empresas que participaron. Los mecanismos de difusión de la Guía tuvieron poco alcance, ya que ninguna de las empresas reportó la recepción o el conocimiento de esta. Por otro lado, entre los directivos y personal entrevistado, se manifestó poco interés por implementar estrategias para generar un ambiente que promueva y proteja las prácticas de lactancia en el ámbito laboral por considerarlo como no prioritario, dado el número de potenciales beneficiarias y la creencia de que la lactancia materna es una decisión personal. Sin embargo, se identificaron empresas y centros de trabajo que están realizando esfuerzos aislados para generar un ambiente favorable para la lactancia materna en el ámbito laboral. Entre las características identificadas en dichos centros de trabajo se encuentran: el tener una conciencia y búsqueda permanente del bienestar de las y los trabajadores de sus empresas o centros de

trabajo; el fuerte compromiso de los directivos con las empleadas y empleados; un interés del centro de trabajo de alcanzar un cumplimiento con la legislación y normatividad; el reconocer que las políticas en favor de la lactancia materna -y otras relacionadas con responsabilidad social- han beneficiado la imagen del centro de trabajo; finalmente, el tener la visión de buscar asesoría con profesionales para convencer a los tomadores de decisión dentro de los centros de trabajo o empresas, para llevar a cabo este tipo de acciones que resulten favorables y útiles para el bienestar de las trabajadoras y trabajadores.

<sup>7</sup> Damschroder, L. J., Aron, D. C., Keith, R. E., Kirsh, S. R., Alexander, J. A., & Lowery, J. C. (2009). Fostering implementation of health services research findings into practice: a consolidated framework for advancing implementation science. *Implement Sci*, 4, 50. doi:10.1186/1748-5908-4-50.

<sup>8</sup> Tumilowicz, A., et al. (2019). *Implementation Science in Nutrition: Concepts and Frameworks for an Emerging Field of Science and Practice*.

# Recomendaciones



## A nivel de tomadores de decisión en diferentes ámbitos

- Identificar las necesidades de los centros de trabajo para una eficiente implementación de la *Guía para el fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: Instalación y funcionamiento de salas de lactancia*, documento desarrollado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social y UNICEF, que establece recomendaciones y directrices para implementar una cultura exitosa de lactancia materna en los lugares de trabajo.
- Con base en las necesidades identificadas, desarrollar estrategias eficientes de comunicación, apoyo y envío de información y material necesario para la implementación de la Guía.
- Actualizar periódicamente la Guía de acuerdo con las distintas políticas de apoyo a la lactancia identificadas durante las inspecciones que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Monitorear el cumplimiento de las intervenciones vinculadas al fomento de una cultura amigable a la lactancia materna existentes en el ambiente laboral, incluyendo el cumplimiento de la legislación actual en torno a la protección de maternidad y paternidad en los diferentes centros de trabajo, y las áreas que cubre la Guía.
- Incentivar a las empresas para ser certificadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y para cumplir con la normatividad (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación).



### A nivel de centros de trabajo

- Sensibilizar a directivos, personal de recursos humanos y colaboradores sobre la importancia de la promoción, protección y apoyo de lactancia en el ámbito laboral, así como de las recomendaciones, estrategias e infraestructura necesaria para implementar políticas que favorezcan la lactancia entre las mujeres trabajadoras.
- Comunicar los derechos y prestaciones que señala la legislación actual entre los colaboradores (mujeres y hombres) en torno a la protección de la maternidad y paternidad en general, específicamente, para proteger la lactancia materna al reintegrarse a las actividades laborales, una vez finalizada la licencia de maternidad.
- Sensibilización de los hombres y los pares sobre cuál puede ser su papel en el proceso de lactancia materna.

### Investigación

- Identificar las barreras y los facilitadores para las políticas implementadas en el ámbito laboral para la promoción y protección de lactancia materna en el lugar de trabajo, que coadyuve en la determinación de las necesidades de las empresas de acuerdo con sus características específicas.
- Realizar un estudio, basado en ciencia de implementación, que ayude a identificar el alcance, efectividad, adopción, implementación y mantenimiento de políticas enfocadas al fomento de un ambiente laboral amigable a la lactancia materna.
- Evaluar el impacto de las políticas implementadas en el ámbito laboral para la promoción y protección de lactancia materna en el lugar de trabajo en:
  - Prácticas de alimentación infantil entre las mujeres beneficiarias de dichas políticas.
  - Imagen de los centros de trabajo entre las y los colaboradores.
  - Eficiencia, productividad y el ausentismo de los centros de trabajo.

## Referencias

- Damschroder, L. J., Aron, D. C., Keith, R. E., Kirsh, S. R., Alexander, J. A., & Lowery, J. C. (2009). Fostering implementation of health services research findings into practice: a consolidated framework for advancing implementation science. *Implement Sci*, 4, 50. doi:10.1186/1748-5908-4-50.
- Gibson, L. A., Hernández Alava, M., Kelly, M. P., & Campbell, M. J. (2017). The effects of breastfeeding on childhood BMI: a propensity score matching approach. *J Public Health (Oxf)*, 39(4), e152-e160. doi:10.1093/pubmed/fdw093.
- INEGI, 2020. Estadísticas a Propósito del Día del Trabajo. Datos Nacionales. Comunicado de prensa Núm.166/20. 29 de abril de 2020.
- Pérez-Escamilla, R. (2016). Política Pública en torno a la lactancia en México: Modelo de engranaje para un sistema exitoso de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna. In T. González de Cosío (Ed.), *Lactancia Materna en México. Recomendaciones para el diseño e implementación de una política nacional multisectorial de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna en México* (pp. 107-148). México: CONACyT / Academia Nacional de Medicina.
- Tumilowicz, A., Neufeld, L., Ruel, M. T., Pelto, G., Pelletier, D., Monterrosa, E. C., Sturke, R. (2018). Implementation Science in Nutrition: Concepts and Frameworks for an Emerging Field of Science and Practice. *Current Developments in Nutrition*, 3(3). doi:10.1093/cdn/nzy080.
- Victoria, C. G., Bahl, R., Barros, A. J., França, G. V., Horton, S., Krasevec, J., Group, L. B. S. (2016). Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *Lancet*, 387(10017), 475-490. doi:10.1016/S0140-6736(15)01024-7.
- Yan, J., Liu, L., Zhu, Y., Huang, G., & Wang, P. P. (2014). The association between breastfeeding and childhood obesity: a meta-analysis. *BMC Public Health*, 14, 1267. doi:10.1186/1471-2458-14-1267.



© **Universidad Iberoamericana**

---

Prolongación Paseo de la Reforma 880  
Col. Lomas de Santa Fe, Zedec Santa Fé  
Alcaldía Álvaro Obregón  
C.P. 01219, Ciudad de México, México

© **Fondo de las Naciones Unidas  
para la Infancia (UNICEF)**  
México, 2021

---

Paseo de la Reforma 645  
Col. Lomas de Chapultepec  
Alc. Miguel Hidalgo  
C.P. 11000, Ciudad de México, Méx.  
Tel. 55 5284-9530  
Para donaciones: 01 800 841 88 88

[www.unicef.org/mexico](http://www.unicef.org/mexico)

   unicefmexico

Foto portada: © UNICEF México/Balam-ha Carrillo  
Diseño: Rodrigo López Orozco