

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

TOULOUSE LAUTREC



**BIENESTAR INTEGRAL EN LAS MUJERES GESTANTES EN EL
ÁREA LABORAL DE OFICINA DE LIMA METROPOLITANA, AÑO
2022**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Arquitectura de Interiores

AUTOR:

LAURA VALERIA GARRIDO MAXIMOVA

(<https://orcid.org/0000-0001-9392-5843>)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Dirección y Diseño Gráfico

AUTOR:

KATIA ANTUANETTE GONZALES LÉVANO

(<https://orcid.org/0000-0001-5228-8649>)

ASESOR:

FERNANDO GUILLERMO ARCE VIZCARRA

(<https://orcid.org/0000-0002-5343-3753>)

Lima-Perú

Julio 2022

Resumen del proyecto de investigación

Existen muchos riesgos a los que una gestante está expuesta a sufrir en el ámbito laboral, los que, en su mayoría no son tomados en cuenta. Si pretendemos conseguir una sociedad desarrollada, sin lugar a dudas, es indiscutible señalar la conveniencia de conciliar el periodo gestacional con la actividad laboral y para que ello sea posible, es muy importante lograr unas condiciones de trabajo compatibles con el embarazo y la lactancia.

De esta manera se eligió desarrollar este tema, teniendo en cuenta el impacto social de la mujer en el área laboral actualmente, siendo ella la única que pasa por un proceso de cambios físicos y emocionales mientras gravita, los cuales modifican por un determinado tiempo su forma de trabajo y su desempeño. Teniendo como principal foco de atención la salud de la gestante y priorizando que reciba un trato igual al resto. Alineándose de esta manera con la ODS número 3 de salud y bienestar, y el número 5 de igualdad de género.

El riesgo más padecido es el físico y ergonómico. Por ello, la propuesta llamada Mom Worklounge, un servicio a las empresas del sector privado que brindará una asistencia personalizada a la gestante y a los miembros de la empresa. Buscando reducir malestares y dolores causados por la curva en abdomen saliente y aumento de la curva de la espalda, cambios en la pelvis, adaptaciones posturales; también ayudando a proteger el coxis y disminuir la falta de circulación en las piernas que causa la hinchazón en pantorrillas y pies. Estos riesgos e incomodidades son un desencadenante que va a generar múltiples dolencias a la gestante y al bebé en desarrollo. Estas serán explicadas en la investigación. De esta manera se pretende producir un bienestar integral de manera que se reduzcan los riesgos físicos, los cuales llevarán a reducir el estrés, riesgos psicológicos y, por consecuencia, los riesgos emocionales.

Palabras claves (Gestante, riesgos, embarazo, feto, trabajadora, recursos, maternidad, disminución, mujer)

Tabla de contenido

Resumen del proyecto de investigación	2
1. Contextualización del Problema.....	5
2. Justificación de la Investigación	7
3. Reto de Innovación.....	11
4. Sustento teórico	11
4.1. Estudios previos	11
4.2. Marco teórico	16
5. Beneficiarios.....	19
6. Propuesta de Valor	20
6.1. Propuesta de valor.....	20
6.2. Segmento de clientes.....	20
6.3. Canales.....	21
6.4. Relación con los clientes.....	21
6.5. Actividades claves	21
6.6. Recursos clave	22
6.7. Aliados clave.....	22
6.8. Fuentes de ingreso.....	23
6.9. Presupuestos.....	23
7. Resultados	24
8. Conclusiones	25
9. Bibliografía.....	26
10. Anexos.....	31

<i>Anexo A: Logotipo</i>	32
<i>Anexo B: Landing page</i>	32
<i>Anexo C: Landing page</i>	33
<i>Anexo D: Landing page</i>	34
<i>Anexo E: Landing page</i>	35
<i>Anexo F: Mobilario</i>	36
<i>Anexo G: Mobiliario</i>	37
<i>Anexo H: Mobiliario</i>	37

1. Contextualización del Problema

El trabajo y la salud van de la mano, y es que pasamos un tercio de nuestra vida en él. Es por eso garantizar la comodidad y protección eficaz en esta área. Durante la jornada laboral la mujer embarazada se ve expuesta a una numerosa lista de agentes que pueden ser causantes de diferentes patologías maternas y fetales. Asegurar la calidad de vida de los trabajadores es una apuesta para el futuro. Una defensa de la salud y la seguridad de un trabajador es una valoración de las acciones que se realizan en esta. El caso del embarazo, ha de ser considerado, como una etapa del desarrollo biológico más, y no como una enfermedad o invalidez. Debido a la vulnerabilidad de la mujer y del feto en ella, se ha de tener una especial sensibilidad y una determinada protección. (Días Martínez & Menéndez Medrano, 2014)

Durante la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o en la del feto. Por lo que, se pasa por un periodo de gran vulnerabilidad, y existen riesgos ergonómicos que se pueden ocasionar.

Por lo tanto, se ocasionan riesgos laborales en el embarazo. Existen riesgos físicos, como la exposición del feto a niveles elevados de ruido, puede perjudicar la audición causando hipoacusia o sordera neurosensorial. Los aumentos de temperatura pueden agravar el éstasis venoso propio del embarazo, y conducir a desmayos o aumento del estrés; el frío, por otro lado, puede provocar situaciones más peligrosas, ya que, puede generar una dilatación generalizada y peligrar la circulación de sangre del feto. Los riesgos químicos como la exposición a disolventes de madres embarazadas se analizaron en varios estudios, los datos obtenidos demuestran una mayor presencia de malformaciones orales y digestivas en hijos de madres expuestas. La exposición laboral de las enfermeras a fármacos antitumorales y el aborto espontáneo. También existe un mayor riesgo de sufrir defectos congénitos

músculo-esqueléticos en los hijos de embarazadas que trabajan en la industria del cuero y el calzado.

Los riesgos ergonómicos causan que las mujeres embarazadas que permanecen más de 6 horas de pie, tienen un riesgo mayor de sufrir un parto prematuro. Así mismo, la carga física de la madre embarazada y el bajo peso del recién nacido para su edad gestacional, concluye que se incrementa el riesgo de tener un neonato con bajo peso para su edad. También un mobiliario inadecuado causa dolores de espalda e hinchazón de pies, lo que conlleva a cansancio excesivo y estrés. (INSHT, 2011)

Los riesgos psicológicos se relacionan con la preeclampsia en 3.1 veces más que mujeres sometidas a poco nivel del estrés de exigencia en el trabajo y también se relaciona al bajo control con el riesgo de parto prematuro. Se observa en un estudio que el riesgo de aborto es 4 veces mayor en mujeres que trabajan en el turno tarde/noche, que las que trabajan en el turno de mañana. De la misma manera en un estudio que el riesgo de aborto es 4 veces mayor en mujeres que trabajan en el turno tarde/noche, que las que trabajan en el turno de mañana.

A diferencia de los factores higiénicos (agentes químicos, físicos y biológicos), el control de los riesgos ergonómicos que afectan a la maternidad suele ser compatible con la mayor parte de los procesos y además contribuye a la mejora de las condiciones de seguridad y confort del conjunto de los trabajadores afectados. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social & Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2019)

El empleo remunerado entre las mujeres crece en todo el mundo. Por ejemplo, casi un 70 % de las mujeres de los Estados Unidos trabajan fuera de casa durante sus años fértiles (20 a 34 años de edad). Desde la década de 1940 existe además una tendencia casi lineal en la

producción de sustancias químicas orgánicas sintéticas, que aumenta los peligros del ambiente para la trabajadora gestante y su descendencia.

(MINSA, 2005) señalaron que “las mujeres constituyen aproximadamente un tercio de la fuerza laboral a nivel mundial. En África las encuestas hogareñas indican que las mujeres hacen las tres cuartas partes del trabajo agrícola, algunas mujeres trabajan en microempresa, actividades comerciales o productivas. En América Latina las mujeres constituyen más o menos el 40% de los trabajadores, la fuerza de trabajo femenina en esta región se encuentra en ramas económicas como la agricultura (73.79%), y la industria (12.38%). La inserción de la mujer en el proceso de trabajo adquiere particularidades muy propias en Latinoamérica, que no han sido estudiadas suficientemente desde el área de salud. En efecto, el perfil patológico de la trabajadora en la mayoría de los países de América Latina se desconoce.” (pág. 10)

Díaz Martínez (2015) Nos indica que “La mujer embarazada tiene más riesgos laborales que la no embarazada. El estado de gravidez induce modificaciones orgánicas que guardan cierta relación con las condiciones físicas maternas, el medio que las rodea, la edad y la estabilidad emocional; en muchas ocasiones no puede realizar sus funciones laborales, lo que afecta psíquica, emocional y económicamente tanto a la futura madre como a su hijo y a la familia en general” (pag 115)

2. Justificación de la Investigación

El tema a investigar son los factores de riesgo en las mujeres gestantes en el área laboral de oficina de Lima Metropolitana. Con el pasar de los años se llegó a la conclusión de que el ser humano pasa un tercio de su vida trabajando. Es por eso que en el centro en el que labore, debe garantizar comodidad y protección.

Y en el caso de las mujeres gestantes, se extiende el tema de comodidad y protección, ya que se ven expuestas a una numerosa lista de agentes que pueden ser causantes de diferentes patologías tanto para la mamá como para el bebé, ya que los procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir de manera negativa sobre ambos. (Díaz Martínez, 2015)

Tanto médicos como psicólogos insisten en que es conveniente compatibilizar el periodo de gestación con la actividad laboral. El trabajo logra que la mujer embarazada se mantenga activa y en forma, tanto física como psicológicamente, y la actividad laboral ayuda a enfrentarse mejor al embarazo porque evita estar pendiente exclusivamente del mismo.

El trabajo crea, además, una oportunidad para que la trabajadora reciba apoyo social, lo que sin duda contribuye a mejorar su salud y a amortiguar el estrés y su impacto en la gestación.

El aumento de mujeres en el ámbito laboral, supone que muchas de ellas trabajen durante su embarazo y lactancia materna, lo que supone la necesidad de identificar y conocer los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras en esta etapa de su vida reproductiva, siendo la ergonomía quien se encarga de la adaptación del trabajo a las capacidades y posibilidades del individuo.

Cada vez son más las organizaciones conscientes de la necesidad de convertirse en empresas saludables para enfrentarse a los costes derivados de las enfermedades crónicas asociadas al envejecimiento de la población y a los hábitos de vida no saludables, para mejorar la productividad y reducir los gastos relacionados con el absentismo laboral, favorecer la retención de talentos, convertirse en un referente en el sector para trabajadores, clientes y proveedores. (Alcolea Flores & Mohamed Mohamed, 2011)

Uno de los beneficiados serían las empresas, ya que estas juegan un papel determinante en la creación de entornos seguros, saludables y amigables para las trabajadoras

embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en periodo de lactancia. Y como resultado sería la mejora del clima laboral, también incrementa la satisfacción laboral de las trabajadoras, logra un mejor aprovechamiento de los recursos, reduce el absentismo laboral, incrementa la productividad, crea orgullo de pertenencia a la empresa y mejora su imagen corporativa mediante la proyección que de la misma realizan los trabajadores, los clientes y los proveedores.

Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, horarios flexibles y teletrabajo, promoción de la seguridad y salud familiar, planes de movilidad seguros, saludables y sostenibles o los procedimientos específicos para la resolución de conflictos laborales, empiezan a ser aspectos fundamentales en la gestión de recursos humanos y entre estos aspectos se encuentra también la promoción de una maternidad saludable. (Marrero Santos, e tal, 2015)

Distintos autores han señalado que la frecuencia de prematuridad aumenta con el número de horas que trabaja la mujer y que existen ciertas profesiones (personal sanitario, tenderas, limpiadoras, trabajadoras no especializadas) en las que existe un mayor riesgo de parto pretérmino. Por el contrario, otros estudios han señalado que no existen diferencias, en lo que se refiere al final de la gestación, entre mujeres que han trabajado activamente durante el tercer trimestre y las que no lo han hecho, aunque sí señalaban diferencias de peso entre unos recién nacidos y otros de hasta 150-400 gramos.

Jansen PW et al. mostraron en su estudio que las mujeres que trabajan más de 40 h semanales estaba asociado con una disminución de 54 g en el peso medio al nacer de los hijos en comparación con las que trabajaron de 1 a 24 horas semanales.

Vrijkotte et al. estudió la asociación de largas jornadas laborales en embarazadas y la alta carga de trabajo durante el primer trimestre de gestación. El estudio indicó una reducción

en el peso al nacer de 150 g y un aumento del riesgo de tener un bebé pequeño para la edad gestacional. Bonzini et al. en su estudio detectó la disminución del perímetro craneal en bebés de madres trabajadoras de más de 40 horas por semana durante el embarazo.

Salihu HM et al muestran una relación entre trabajar sentada y el bajo peso al nacer. También indican que las trabajadoras que pasan más tiempo deambulando tienen mayor riesgo de caída, 1 de cada 4 embarazadas.

Los factores laborales que pueden provocar problemas para la gestante o para el feto, merecen más atención, ya que en ocasiones pueden ser modificables, lo que disminuiría los problemas en este periodo. (Alcolea Flores & Mohamed Mohamed, 2011)

El plan de investigación se basa en los datos recolectados de proyectos de investigación de problemáticas similares, talleres generativos, encuestas y entrevistas de primera mano con datos actuales de madres que pasaron su estado de gestación laborando.

Se tuvo en cuenta como principal propósito que las personas que brindaran información fueran gestantes o madres en los últimos 4 años, las cuales hayan pasado el proceso de embarazo laborando en empresas públicas y privadas. En la encuesta se hizo un cuestionario de 12 preguntas para 80 mujeres, las cuales indicaron cómo fue su experiencia laboral durante su maternidad, se realizaron preguntas como si recibieron apoyo de sus compañeros de trabajo, si tenía seguro médico o si tuvo un área que se adaptara a los cambios físicos en su cuerpo. Los datos fueron transcritos y analizados. En la entrevista se realizaron 12 preguntas abiertas orientadas a su experiencia de maternidad en el trabajo, en cuestionarios acerca de cómo se acomodó su vida personal a la laboral, cómo le hubiera gustado que fuese su espacio de trabajo con respecto a sus necesidades y si las normas establecidas sean realmente las idóneas, entre otros. Los datos fueron transcritos y analizados.

En el taller generativo se realizaron 4 reuniones con grupos de 3 personas para que

cuenten acerca de qué tipo de riesgo las había afectado más a ellas. La obtención de datos y experiencias en la investigación y en el taller mostró que el riesgo más presente es el físico y ergonómico, el cual ha causado más incomodidades, estrés e impedimentos para realizar los trabajos laborales.

Para que se concrete el Plan de Acción, se tomó en cuenta los actores que conviven directamente con la trabajadora gestante, sus compañeros de trabajo, supervisores, jefes y gerentes, área de recursos humanos, asociaciones, el área de recursos humanos, jefe de sector por último colegas. (Antolínez Ruiz & Lafaurie Villamil, 2017)

3. Reto de Innovación

Reto de diseño ¿Cómo podríamos adaptar el espacio laboral a las trabajadoras gestantes de Lima metropolitana para evitar generar malestares musculares producidos por el mobiliario? Se realizará con el alquiler de un mobiliario multifuncional y charlas introductorias e informativas para la gestante y su equipo de trabajo para la mejora del bienestar integral de las mujeres gestantes en el ámbito laboral de oficina, Lima Metropolitana 2022.

4. Sustento teórico

4.1. Estudios previos

Maternidad y condiciones ergonómicas de trabajo

(FREMAP España, 2015)

La protección de la maternidad en todas sus vertientes siempre se ha considerado como un aspecto esencial para lograr sociedades avanzadas y sostenibles. De hecho, la evolución sanitaria y la implantación de los sistemas de protección social han conseguido, en pocas décadas, disociar el concepto de maternidad al de una situación de riesgo, tanto para la madre como para el feto. Por lo tanto:

A diferencia de los factores higiénicos (agentes químicos, físicos y biológicos), el control de los riesgos ergonómicos que afectan a la maternidad suele ser compatible con la mayor parte de los procesos y además contribuye a la mejora de las condiciones de seguridad y confort del conjunto de los trabajadores afectados. Por ello, a lo largo de la publicación, se aportan multitud de propuestas para la adaptación de las condiciones de trabajo a los requerimientos de la mujer embarazada, que igualmente son válidas y beneficiosas para el resto de trabajadores que desempeñan el puesto de trabajo.

El lugar de trabajo es un escenario complementario para la promoción de la salud de la futura madre. Además, permite a la trabajadora recibir información y formación útil para el desarrollo de la actividad laboral y de la vida diaria. El trabajo crea, además, una oportunidad para que la trabajadora reciba apoyo social, lo que sin duda contribuye a mejorar su salud y a amortiguar el estrés y su impacto en la gestación.

Además, las medidas preventivas adoptadas para la eliminación o reducción de los riesgos para la mujer embarazada son igualmente beneficiosas para las mujeres que no están embarazadas y para los hombres.

Mecanismos para la protección de la salud de la trabajadora gestante (Velarde y Estela, 2005)

Las Directivas imponen a los empresarios la obligación de evaluar los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores, incluidas las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente, y de evitar o controlar dichos riesgos. Los límites de exposición a las sustancias peligrosas y a otros agentes se fijan en niveles que no constituyen un peligro para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, ni para sus hijos. En algunos casos, los niveles de exposición para las trabajadoras embarazadas son más bajos que para los demás trabajadores.

A Efectos de la Directiva, se entiende por:

a) Trabajadora embarazada: cualquier trabajadora gestante que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

b) Trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajadora que haya dado a luz recientemente en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, y que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

c) Trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales y que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

Este libro muestra siete propuestas de acciones sindicales para una gestante en el área laboral. La tercera nos dice que es indispensable considerar las condiciones de bienestar y confort que se deberá disponer en los ambientes laborales donde se desempeñan las trabajadoras gestantes o en circunstancia de lactancia. Es importante tener en cuenta que ambas circunstancias fisiológicas conllevan requerimientos con respecto a alimentación y acceso al agua, higiene, pausas y facilidades en particular para la madre lactante.

La séptima nos habla acerca de evidenciar la necesidad que en la formación y capacitación de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, saludables y seguras, se incorpore la temática sobre los riesgos laborales relacionados a la reproducción que fortalezca su intervención en la gestión de los riesgos laborales en sus centros de trabajo y desde la propia organización sindical.

Factores de riesgo ergonómico en una trabajadora con puesto administrativo durante el embarazo (Sáez García María, 2016)

Después del análisis ergonómico del puesto de trabajo, siguiendo las indicaciones de la ya nombrada Nota Técnica de Prevención 992, se concluye existen una serie de riesgos en el puesto de trabajo, los cuales pueden ser eliminados; manteniendo el puesto de trabajo y modificando alguna de las funciones que realiza la trabajadora a lo largo de la jornada laboral.

La protección de la maternidad ampara a una serie de trabajadores especialmente sensibles, ya que, el embarazo es un proceso vulnerable en el que múltiples factores pueden producir una alteración o repercusiones dañinas para la embarazada y el feto. Los agentes físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales pueden afectar a todas las etapas de la reproducción humana, desde la época preconcepcional, gestacional, lactancia o en la infancia y etapas posteriores.

En casos en los que las condiciones de trabajo puedan ocasionar un riesgo para la salud de la madre y del feto, éstas deberán estar informadas sobre los riesgos para la maternidad y sobre la necesidad de comunicar su estado para que así se puedan poner en marcha los mecanismos necesarios para protegerlos.

Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: Experiencias médicas en el sector asistencial en Bogotá (Ruiz y Lafaurie, 2017)

La evaluación de los riesgos desencadenará la adopción de medidas por parte del empresario cuando sus resultados revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras. La adopción de unas u otras medidas depende del alcance de los riesgos, de las circunstancias personales de la trabajadora, y de la capacidad organizativa de la empresa, siendo en todo caso obligatorias, ya que se imponen al empresario cuando la evaluación refleja la posibilidad de riesgos para la trabajadora, y temporales, pues su existencia está ligada a una situación transitoria como es el embarazo, parto o lactancia.

Debido al embarazo, las mujeres enfrentan tensiones laborales; el estar en embarazo afecta con frecuencia el estado psicosocial de la gestante en su vida laboral. Los hallazgos de este estudio, en los que las médicas participantes destacan en sus experiencias de trabajo, el estrés generado por su actividad y la sobrecarga laboral como situaciones de riesgo que asocian a las complicaciones de sus embarazos, llevan a pensar que se requiere suscitar una reflexión amplia en torno a la protección del embarazo en profesionales de la medicina en Colombia, como un aspecto prioritario de derechos y de salud pública.

Protección de la Maternidad frente a los Riesgos Laborales (Costales Muñiz Javier, 2014)

La maternidad es una situación que provoca en la trabajadora una mayor vulnerabilidad a sufrir los riesgos derivados de su actividad laboral pudiendo verse afectada su propia salud, el óptimo desarrollo del embarazo y la salud del recién nacido.

La protección de la mujer embarazada o lactante frente a los riesgos del puesto de trabajo ha sido objeto de estudio desde que ésta se incorporó al mercado laboral. A partir de ahí, y hasta el momento actual, se observa una constante mejora de las medidas de protección dirigidas a asegurar el óptimo desarrollo del embarazo y del proceso de lactancia natural. A medida que la sociedad ha ido evolucionando se han ido sentando las bases para que esta especial protección que le es otorgada a la mujer en estas situaciones no suponga un menoscabo de sus legítimas aspiraciones al desarrollo profesional y a la mejora de sus condiciones de trabajo, garantizando de este modo sus derechos laborales y la igualdad de oportunidades con respecto al hombre.

Una vez conocido el embarazo por el empresario y comprobada la existencia de algún riesgo real o potencial, éste debe proceder, de forma inmediata, a la adaptación o a la modificación de las condiciones o del tiempo de trabajo, para evitar que la trabajadora se vea

expuesta a dicho riesgo. La evaluación de los riesgos concreta o específica de cada trabajadora determinará, en cada caso, y cuando no sea posible la adaptación, el momento en que deba procederse al cambio de puesto, el cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, conservando el derecho al conjunto de las retribuciones del puesto de origen, en el caso de categoría inferior así como las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas en el caso de categoría superior.

4.2.Marco teórico

En relación al reto de innovación planteado: ¿Cómo podríamos adaptar el espacio laboral a las trabajadoras gestantes de Lima metropolitana para evitar generar malestares musculares producidos por el mobiliario?

Riesgos laborales

Ministerio de Empleo y Seguridad Social & Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011), un agente ya sea químico, físico, biológico, ergonómico o psicosocial, puede actuar sobre las distintas fases de la reproducción humana y en distintos momentos de la etapa reproductiva. Los efectos de estos agentes pueden presentarse en la etapa preconcepcional (disminución del deseo sexual, impotencia, infertilidad, esterilidad, desórdenes menstruales), gestacional (aborto, prematuridad, bajo peso al nacer, malformaciones congénitas, cáncer, alteraciones del desarrollo), durante la lactancia materna (intoxicación, infecciones, disminución o supresión de la producción de leche materna) o en la infancia o etapas posteriores (cáncer, alteraciones de la capacidad reproductiva). Estas interferencias y efectos van a depender del tipo de agente, del nivel de exposición, de la duración de la misma, del momento de la exposición en relación con el proceso reproductivo, de la susceptibilidad individual, de variables sociodemográficas, nutricionales, genéticas y de

salud y de una posible acción combinada de los diferentes factores de riesgo laborales y extra laborales.

Los resultados obtenidos dictaminan riesgos comunes que atraviesa la trabajadora gestante dentro su espacio laboral, las presentes directrices se basan en la normativa vigente como en criterios de organismos relevantes en materia de prevención de riesgos a nivel Nacional e internacional, en consecuencia se contribuye a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo, poniendo a disposición de los diferentes agentes unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas.

Bienestar Laboral

Ministerio de Empleo y Seguridad Social & Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P (2019), define el bienestar laboral como el estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social. Pasamos un tercio de la nuestra vida dedicados, es importante que en este tiempo estemos cómodos, no tengamos problemas de salud y podamos desarrollar nuestras tareas de una forma creativa y dinámica. La salud reproductiva es un elemento indisociable de una buena salud, debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral. El ministerio de Empleo y Seguridad Social & Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011), contemplan que garantizar puestos de trabajo seguros y saludables, exentos de riesgo para la reproducción tanto para el hombre como para la mujer, es garantizar una mejor calidad de vida y de trabajo para todos y una mejor salud para la población trabajadora actual y futura. Concretamente, la protección de la maternidad en la empresa debe preservar la salud de la trabajadora y de su hijo o hija, así como su empleo. Los objetivos de la misma tendrán

pues una doble vertiente: por un lado, la prevención de los daños derivados del trabajo sobre la mujer y su descendencia; y, por otro, la prevención de las desigualdades y de la discriminación en el empleo ligadas a la situación de embarazo, parto reciente y lactancia.

Mobiliario ergonómico para trabajadoras gestantes ante los cambios físicos:

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social & Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011), Los cambios que se producen en el organismo de la mujer pueden resumirse, principalmente, en las alteraciones que sufre su organismo a lo largo de las distintas etapas que atraviesa desde la pre-concepción hasta su etapa post-parto.

Todo ello condiciona una complejidad añadida a la evaluación de los factores de riesgo ergonómicos para la maternidad y pone de relieve la importancia del análisis de la actuación combinada de los factores que condicionan la aparición de la fatiga física en la mujer como, por ejemplo, las posturas forzadas o mantenidas, el esfuerzo físico, la carga mental y un ambiente caluroso o ruidoso.

FREMAP España (2015), identifican que la gestación produce importantes cambios fisiológicos y psicológicos en la mujer que tienen como objeto, entre otros, asegurar la supervivencia y el adecuado desarrollo del feto. Diversos órganos y sistemas maternos se ven implicados en este proceso.

A continuación, se abordan únicamente los factores de riesgo laborales de origen ergonómico:

- La carga de trabajo se suele definir como el conjunto de requerimientos, tanto físicos como psíquicos, a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Toda tarea requiere dichos esfuerzos en distinta proporción, según el puesto de trabajo. La carga de trabajo es un factor de riesgo presente en todas las actividades laborales.

- Maternidad y factores ambientales, Se abordan en este punto tres factores ergonómicos ambientales que afectan al bienestar y la salud de la mujer embarazada: el ambiente sonoro, el ambiente térmico y la iluminación y el ambiente cromático.
- Factores psicosociales y organizacionales
- Los medios de transporte, Son muchas las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que tienen la necesidad de viajar por motivos laborales utilizando un medio de transporte público o su propio coche.
- Un diseño adecuado del puesto de trabajo es fundamental para garantizar la seguridad y salud de la trabajadora y del feto, teniendo efectos positivos en el trabajo y en el bienestar de la futura madre. Sin un diseño ergonómico adaptado a las necesidades individuales de la mujer gestante y a los requerimientos de la tarea, difícilmente se va a poder lograr el objetivo que se persigue: la protección y promoción de una maternidad saludable.

Cuidados a los que está sujeta la trabajadora con su condición de gestante

En los próximos 9 meses va a experimentar una serie de cambios normales tanto físicos como psicológicos, cada mujer los vive de forma diferente. Conocerlos y saber por qué se producen puede ayudarle a sobrellevarlos y evitar preocupaciones innecesarias.

Los cambios hormonales y el crecimiento del tamaño del útero van a ser los responsables de la mayoría de los síntomas que acompañan a la gestación.

5. Beneficiarios

Madres gestantes

Uno de nuestros principales beneficiarios serán las madres gestantes que laboran en el sector privado, las cuales en su mayoría presentan dificultades al realizar sus actividades por

el inadecuado mobiliario que dispone su centro de trabajo, conllevando a la exposición de riesgos que ocasionan complicaciones tanto para el feto como para ellas mismas, ya que tienen necesidades que se presentan durante todo el periodo de gestación además impide el correcto desenvolvimiento profesional que las empresas solicitan a sus empleados.

6. Propuesta de Valor

6.1.Propuesta de valor

Nosotros facilitamos a las trabajadoras gestantes de Lima metropolitana, a lograr adaptar su zona de trabajo haciendo la propuesta Mom Worklounge, un servicio a las empresas del sector privado que brindará una asistencia personalizada a la gestante y a los miembros de la empresa. El cual constará de un servicio de alquiler de una silla y escritorio ergonómico diseñado para ella, con valores agregados para enriquecer un mobiliario común y mejorar la estadía de la gestante en su área laboral. Adicionalmente, en el proceso de entrega temporal, a la empresa se le brindará un servicio con una capacitación de inducción. El cual reducirá riesgos físicos a través de un sistema que permitirá a la gestante y su área de trabajo capacitarse acerca de los cambios y necesidades de una gestante y cómo se puede adaptar a un equipo de trabajo sin afectar su desempeño laboral.

6.2.Segmento de clientes

Centrales

Mujeres gestantes que realizan sus actividades de forma presencial en su oficina las cuales corren riesgos físicos y ergonómicos al no tener un espacio adecuado que se adapte a su proceso de gravidez. Ella busca reducir estos riesgos adaptando su área de trabajo para que estas sean las idóneas y no afecte su salud y lograr un óptimo desenvolvimiento laboral.

Directos

Colegas o compañeros de trabajo. Trabajadores con quienes la madre en proceso de gestación convive dentro de su área laboral.

Jefe/jefa de empresa. El encargado de dirigir al equipo de trabajo, procura que sus empleados realicen sus labores de manera eficaz en la medida de lo posible. De esta manera una gestante con mejorías en su ritmo de trabajo, será de gran ayuda para el equipo de labores.

Indirectos

Recursos humanos (RRHH). Organiza y gestiona a las personas de la compañía para que se consigan los objetivos de la manera más satisfactoria posible para todos los implicados.

6.3.Canales

El uso de las redes sociales como Facebook, Instagram y pagina web será primordial para publicitar nuestro producto, de esta manera podremos lograr visibilidad y que las gestantes conozcan nuestro producto. También el uso de videos publicitarios en plataformas virtuales y televisión. Añadiendo el WhatsApp como canal principal de atención al cliente.

Este producto estará disponible en tiendas comerciales y como diferenciador a otras marcas, al ser un comercio retail con características de tipo brick and click, se brindará personalización a nuestros clientes desde el inicio de la compra hasta la post venta de la misma.

6.4.Relación con los clientes

Puesto que, nuestra relación principal será con las madres gestantes y las empresas el tono de comunicación será servicial y empático. Resaltando la eficiencia y confiabilidad.

A través de la tienda virtual se ofrecerá asistencia personalizada, colectiva y al finalizar colocarán una calificación del servicio recibido.

6.5.Actividades claves

La principal actividad será desarrollar la fabricación del mobiliario desde el diseño, la elección de materiales y la producción de los mismos. Asimismo, la capacitación con

especialistas con un plan estratégico para brindar información a las gestantes y al equipo con el que labora.

Nuestro proceso de alquiler junto a la creación de la tienda virtual y las RRSS (Facebook, Instagram, y WhatsApp), y su manejo eficiente para alcanzar mayor difusión. Complementaremos esta última actividad con campañas de publicidad y estrategias de marketing.

6.6. Recursos clave

Se necesitará los siguientes recursos claves:

- Planos
- Taller de fabricación
- Materiales/ Tapizados
- Equipamiento de trabajo
- Personal de atención y armado
- Publicidad y marketing
- Internet
- Empaques

6.7. Aliados clave

Para el inicio del proyecto se necesitará apoyo de inversionistas que apuesten por nuestro plan de Promoción de Maternidad saludable en el trabajo.

Para el diseño y desarrollo de las plataformas digitales se requerirá de los conocimientos de profesionales especializados en:

- Empresas retail
- Carpinteros y confeccionistas
- Diseñadores
- Proveedores

- Courier
- Técnicos de sistemas

6.8.Fuentes de ingreso

La fuente de ingreso principal se obtendrá del alquiler del mobiliario a la empresa durante el tiempo requerido de la trabajadora en su proceso de gestación con un costo inicial de S/ 380.00 soles mensuales, el cuál incluye la capacitación del equipo de trabajo y mantenimiento del mobiliario. Además, habrá comisiones por las ventas realizadas de las personas interesadas en conservar el mobiliario, valorizado en S/3100.00 soles.

6.9.Presupuestos

Para llevar a cabo este proyecto “Mom WorkLounge” hará la compra materiales de mobiliario como espuma de alta densidad m³, estructura metálica, memory foam, madera cedro, tela paño gris, tela Jaquard Charcoal, Napa, máquina de corte de tela, caladora lo cual suma s/2780.00. Se alquilará un espacio de coworking para trabajar el área administrativa de la empresa, la cual tendrá un pago de alquiler de S/.3 000 mensuales. Asimismo, se cubrirán 2 sueldos administrativos, los cuales dan un monto de S/. 4 000 soles mensuales, también se hará la contratación de un capacitador para las charlas que se darán una vez en cada empresa, el cuál hará el cobro de s/500.00 por cada sesión. Se hará la compra de dos laptops de diseño, se invertirá en gastos de permisos y licencias con un gasto de s/10 430.00 soles. Los gastos logísticos serán el registro de marca, servidores de software, licencia de programas, transporte, mano de obra y servicio de armado, esto asciende a la suma de s/6165.00 soles. Se hará una inversión publicitaria en redes sociales como Instagram y Facebook, igual para la página web en Google con una suma de s/800.00.

Se hará una inversión de S/. 31 000 soles.

En las proyecciones de ventas se consideran dos puntos importantes que son el servicio de capacitación y el alquiler del mobiliario. Ambos fijados en un solo precio con un precio de s/.450 el primer mes y posterior a s/.350.00 los siguientes meses. Estará incluido en este precio el mantenimiento y visita una vez al mes según pedido de la gestante.

Si se logra captar a 30 empresas que contraten nuestro servicio a nivel de Lima Metropolitana podemos decir que nuestro periodo de recuperación de inversión es de 9 meses nuestras ventas, costos fijos y variables. Esto nos incluye una ganancia de s/.5000.00 soles mensual para el equipo de trabajo.

7. Resultados

Se realizó en un principio con la propuesta concluida, dos focus group con 3 gestantes que laboran en centros privados cada uno, en el cual mostramos la propuesta en un modelado 3D e indicamos los puntos necesarios para la realización del servicio en cada empresa.

El 80% estuvo de acuerdo en que el riesgo físico y ergonómico es el que más les ha afectado. Un 100% estuvo de acuerdo en que es un mobiliario que se adaptaría a su zona de trabajo salvo algunas modificaciones. En la reunión nos brindaron su punto de vista acerca de medias y materiales, nos dieron recomendaciones según su experiencia vivida en sus áreas de trabajo. Nos indicaron también que, en su mayoría una gestante no conoce mínimamente sus derechos como trabajadora, cómo desenvolverse en un área de trabajo o cómo sobrellevar la discriminación o rechazo. Todos estos puntos reforzaron nuestra necesidad de generar esta capacitación no solo para la gestante, si no, para todo el equipo de trabajo.

Se realizó un segundo focus group con 4 jefes de diferentes áreas de trabajo, en esta reunión se dio a conocer la propuesta para saber si ellos decidirían apostar por la propuesta e invertir en este servicio, en el cuál 3 de 4 tuvieron respuestas afirmativas, y el cuarto restante

nos dio retroalimentaciones para poder mejorar la propuesta de venta del servicio a las empresas.

Finalmente realizamos una encuesta a 10 mamás para saber su opinión y que podrían mejorar en el mobiliario, nos dieron respuestas positivas a la propuesta en un 90%. Las retroalimentaciones sirvieron para hacer mejoras en la propuesta.

Todos consideraron la propuesta innovadora, ya que, es un tema al que no se le suele dar la debida importancia, siendo un pilar del desarrollo del ser humano.

8. Conclusiones

La gestación es uno de los periodos más bonitos en la vida de una mujer; como lo es la etapa laboral, sin embargo, pueden verse afectados con los riesgos causados en esta área. Concluimos que en este proceso de investigación y desarrollo se ha podido dar a conocer un tema muy importante pero poco desarrollado, si la gestante tendría conocimiento de la gran cantidad de exposiciones a las que la está sujeta, se tomarían más precauciones. Los riesgos físicos, químico, ergonómicos y psicológicos pueden causar múltiples consecuencias y hasta una muerte fetal. También es importante el buen desempeño laboral para progreso de la empresa y los trabajadores. De esta manera queremos mostrar la importancia de nuestra propuesta no solo para la gestante, si no, para todo el equipo de un centro profesional.

También se concluye que, es importante para una mujer en periodo de gravidez conocer cada derecho que le corresponde en este periodo, entender que no es un periodo de debilidad, si no, que esta en la facultad de realizar sus actividades laborales con algunas variaciones según ley. Tiene derecho de trabajar en un área que cumpla con sus necesidades y no sentir pesadumbre por incomodidades en un área en el que pasará 1/3 de sus días.

Finalmente hemos podido mejorar e implementar un área que va a beneficiar a muchas mujeres y optimizar su trabajo, volviéndolo más productivo, reduciendo el estrés y acompañar una de las etapas más importantes de la vida del ser humano.

9. Bibliografía

Díaz Martínez, A., & Menéndez Medrano, I. (2014). *Maternidad y condiciones ergonómicas de trabajo*. (D. M. FREMAP, Ed.) Madrid, España.

https://scantabrasaludlaboral.es/descargas/Mat_y_cond_ergo_trabajo_2015.pdf

(INSHT), n. N. (2011). *DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO*. Madrid, España.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7aad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>

Ministerio de trabajo, m. y. (2019). Riesgos bienestar laboral saludlaboral y discapacidad. En *Bienestar laboral* (Vol. Bloque 3, pág. 37). Madrid, España.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Marrero Santos, M. L., & Aguilera Velasco, M. Á. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-Recompensa en gestantes cubanas. *SALUD & SOCIEDAD, IX(2)*, 172–178.

<https://www.revistaproyecciones.cl/index.php/saludysociedad/article/view/3052/2865>

Marrero Santos, M. d., Román Hernández, J. J., & Salomón Avich, N. (10 de julio de 2013).

Estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para las complicaciones de la gestación y el bajo peso al nacer. *Revista Cubana de Salud Pública*, 66-69.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2013/csps131f.pdf>

Alcolea Flores, S., & Mohamed Mohamed, D. (2011). *Guía de cuidados en el embarazo: consejos de su matrona*. Madrid: Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

<https://ingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/internet/docs/Guiacuidadosembarazo.pdf>

Marrero Santos, M. d., Aguilera Velasco, M. Á., Ávila Roque, I., & al, e. (14 de abril de 2015). Factores de riesgos laborales y gestación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(1), 66-69.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2015/cst151j.pdf>

Chujutalli, D. (2017). *Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú Urbano*. (U. P. (UPC), Ed.) Lima, Perú.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622461/Chujutalli_RD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Bedolla Pereda, D. (2022). *Diseño y afectividad para fomentar bienestar integral*. Ciudad de México.: Casa de libros abiertos.

DOI:[10.24275/9786072824669](https://doi.org/10.24275/9786072824669)

Antolínez P, Lafaurie MM. Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: experiencias de médicas del sector asistencial en Bogotá. *Hacia promoc. salud*. 2017; 22(1):

<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v22n1/v22n1a07.pdf>

Arenas Sardá, M., & Díaz Espejo-Saavedra, T. (2010). *Protección de la maternidad en el trabajo con respecto a los factores de riesgo de higiene industrial* (D. M. FREMAP ed.). Madrid, España.

<https://prevencion.fremap.es/Buenas%20precticas/LIB.010%20-%20Manual%20Proteccion%20Maternidad%20Trabajo.pdf>

SÁEZ GARCIA, M. (2016). FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO EN UNA TRABAJADORA CON PUESTO ADMINISTRATIVO DURANTE EL EMBARAZO. *TRABAJO FIN DE MASTER PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. España.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3390/1/Saez%20Garcia%2c%20Mar%20ada%20Jos%20a%20TFM.pdfH.pdf>

Tsuboyama Shiohama, L. P. (2015). COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN PERÚ. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*(2), 8.

<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/298232/387249>

Zapata Matheus, A. M. (2021). Bienestar psicológico en mujeres gestantes y lactantes trabajadoras de Bogotá, DC. Bogotá, Colombia.

https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/57799/Bienestar%20psicologico-%20Versi%20b3n%20final_Censurado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OSALAN. (junio de 2005). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, QUE HA DADO A LUZ O DE LACTANCIA*. (s. C.-B. OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales Cº de la Dinamita, Ed.) España.

https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200525/es_200525/adjuntos/gestion_200525.pdf

Rodríguez Herrera, C. A. (Septiembre de 2015). Análisis de Variables para la construcción de un Modelo Conceptual de Tiempo de Adaptación del puesto de trabajo según Evolución del Desarrollo Gestacional. Barcelona, España.

<http://hdl.handle.net/2117/96192>

Contreras Tinoco, K. A., & Castañeda Rentería, L. I. (Mayo-agosto de 2018). Espacio y cuerpo embarazado: aproximaciones a las prácticas, dispositivos y tecnologías de cuidado de sí en mujeres embarazadas. *Cuicuilco. Revista de ciencias antropológicas*, 25(72), 31-50.

https://www.researchgate.net/publication/331131921_Espacio_y_cuerpo_embarazado_aproximaciones_a_las_practicas_dispositivos_y_tecnologias_de_cuidado_de_si_en_mujeres_embarazadas

Valencia B., L. M., & Vásquez T., M. L. (1992). Factores de riesgo del parto prematuro en gestantes trabajadoras. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 43(2), 115-118.

<https://revista.fecolsog.org/index.php/rcog/article/view/3001/3120?fbclid=IwAR0ZD0xjPXsuaa9LCOjgXS5HO9nY8BxvIzRyFnItvibFud6tfCKK37KqBy4>

Morales Alvarado, S. (Enero-marzo de 2015). Características de las gestantes que recibieron Psicoprofilaxis Obstétrica de Emergencia en el sector privado como una alternativa en su atención integral. *HORIZONTE MÉDICO. REVISTA OFICIAL DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA*, 15(1), 61-66.

<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/149>

Rodríguez Escanciano, S. (2005). LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA MATERNIDAD: ALGUNAS CUESTIONES PENDIENTES. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(82), 47-92.

<http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=1395102>

Díaz Martínez, A. (2015). Maternidad y condiciones ergonómicas de trabajo.

Valencia B., L. M., & Vásquez T., M. L. (1991). Factores de riesgo del parto prematuro en gestantes trabajadoras. *Revista colombiana de obstetricia y ginecologia* , 115-118.

<https://revista.fecolsog.org/index.php/rcog/article/view/3001/3120>

10. Anexos

Charla Introductoria



Capacitación y plan de trabajo en equipo para gestantes

1. Visita previa a la empresa para conocer el espacio de trabajo, tomar medidas, conocer a la gestante a la que se brindará el mobiliario.
2. Hacerle a la gestante preguntas claves para conocer el funcionamiento de trabajo en equipo.
3. Programar con el jefe de área una charla para la gestante y su equipo de trabajo, en el que con la ayuda de un especialista se tocarán temas como:
 - Leyes y normas que una gestante debe conocer
 - ¿Qué pasa si mi área laboral no cumple estas normas?
 - Propuestas de MIMP poco conocidas y sin impacto nacional.
 - Planes del estado que apoyan a gestantes y lactantes en el área laboral
 - Cómo afrontar la discriminación y desigualdad de género en el área laboral
 - Infraestructuras inadecuadas para una gestante
 - Planes de trabajos inclusivos con una gestante
 - ¿Por qué es tan importante la participación de RRHH?
4. Finalmente cerrar la charla enseñando que embarazo no es señal de debilidad o menor productividad.
5. Programar citas mensuales para mantenimiento de mobiliario.

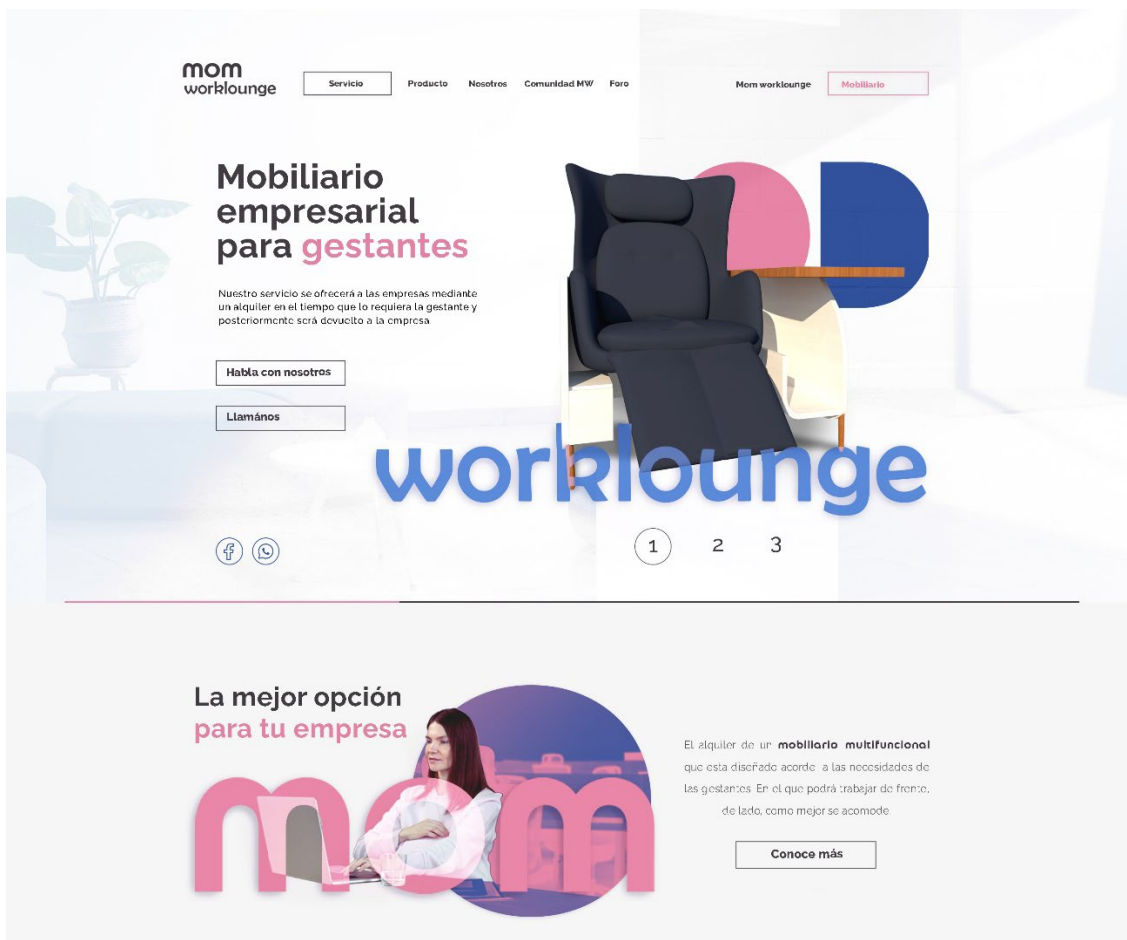
Logo Principal



Anexo A: Logotipo

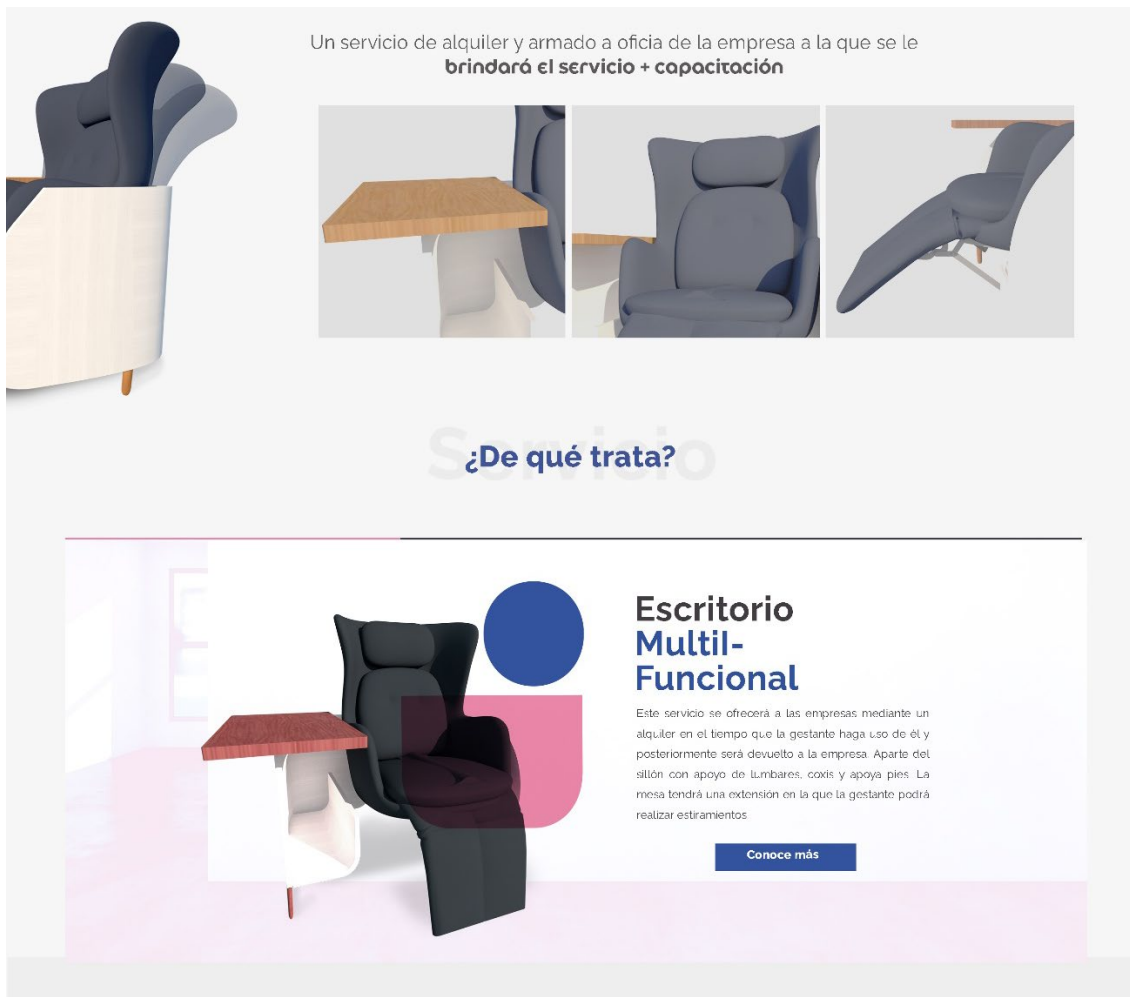
Fuente: Propio del autor

Anexo B: Landing page



Fuente: Propio del autor

Anexo C: Landing page



Un servicio de alquiler y armado a oficina de la empresa a la que se le **brindará el servicio + capacitación**

¿De qué trata?

Escritorio Multi-Funcional

Este servicio se ofrecerá a las empresas mediante un alquiler en el tiempo que la gestante haga uso de él y posteriormente será devuelto a la empresa. Aparte del sillón con apoyo de lumbares, coxis y apoya pies. La mesa tendrá una extensión en la que la gestante podrá realizar estramientos.


[Conoce más](#)

Fuente: Propio del autor


Anexo D: Landing page

Características


Se destaca por




Ergonómico
Ergonomía para todo el cuerpo de la gestante




Comodo
Protección de cuello, lumbares, coxis y pantorrillas



Adaptable
Te permite acomodarte a la mejor posición según lo requiera la gestante



Funcional
Tienes todo al alcance de tus manos sin tener que forzar al cuerpo



Fuente: Propio del autor

Anexo E: Landing page

El mejor para ti

mom worklounge

Mejor desenvolvimiento de la gestante en su área de trabajo, mejor rendimiento y reducción de riesgos físicos de la gestante, lo que conlleva a una reducción de estrés o incomodidades emocionales.

Contáctanos

Rellena este pequeño formulario y nos pondremos en contacto contigo en la mayor brevedad posible

Nombre de la empresa

E-mail

Número

¿Cómo podemos ayudarte?

Confirмо que he leído y acepto política de privacidad

Enviar

mom worklounge

Mobiliario empresarial para gestantes

Lima, Perú

todos los derechos reservados | copyright 2022

Fuente: Propio del autor

Anexo F: Mobiliario

Fuente: Propio del autor

Anexo G: Mobiliario



Fuente: Propio del autor

Anexo H: Mobiliario



Fuente: Propio del autor

Lista de Riesgos Laborales

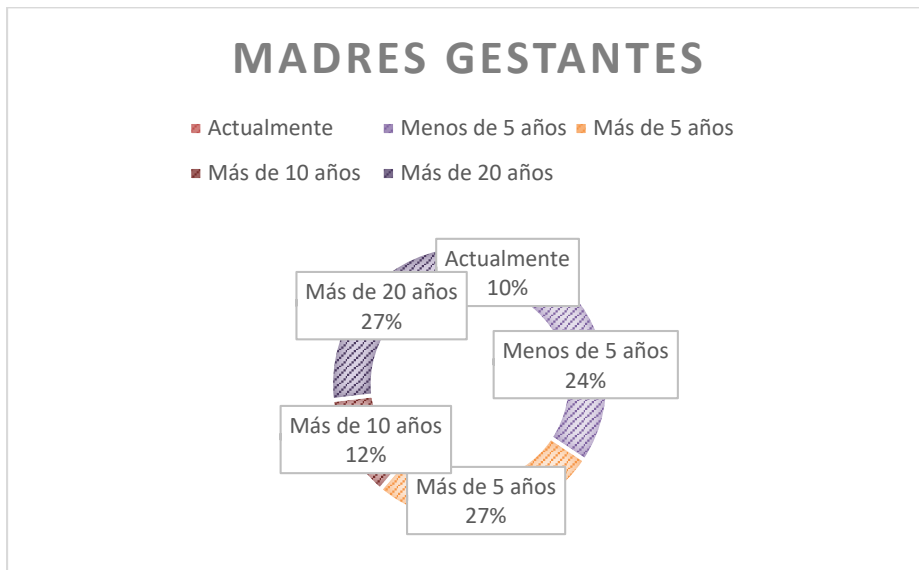
RIESGOS LABORALES EN EL EMBARAZO	
RIESGOS FÍSICOS	<p>Las vibraciones de baja frecuencia pueden aumentar el riesgo de aborto.</p> <p>La exposición del feto a niveles elevados de ruido, puede perjudicar la audición causando hipoacusia o sordera neurosensorial.</p> <p>Los aumentos de temperatura pueden agravar el éxtasis venoso propio del embarazo, y conducir a desmayos o aumento del estrés. El frío, por otro lado, puede provocar situaciones más peligrosas, ya que, puede generar una dilatación generalizada y peligrar la circulación de sangre del feto.</p>
RIESGOS ERGONÓMICOS	<p>Las mujeres embarazadas que permanecen más de 6 horas de pie, tienen un riesgo mayor de sufrir un parto prematuro.</p> <p>Encontramos relacionadas la carga física de la madre embarazada y el bajo peso del recién nacido para su edad gestacional concluye que se incrementa el riesgo de tener un recién nacido con bajo peso para su edad.</p> <p>Un mobiliario inadecuado causa dolores de espalda e hinchazón de pies. Lo que conlleva a cansancio excesivo y estrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aumento de la frecuencia o gravedad de los trastornos musculoesqueléticos (lumbalgias, dolores sacro-ilíacos, síndrome del túnel carpiano).

	<p>Mayor riesgo de contracturas, distensiones musculares y riesgos de sufrir esguinces.</p> <p>Fatiga precoz y sensación de penosidad.</p> <p>Mayor dificultad para la manipulación de cargas debido al aumento de volumen y del peso abdominal.</p> <p>Aparición de edemas y varices en las extremidades inferiores.</p> <p>En postura de pie sostenida, mareos y desmayos, así como calambres nocturnos y piernas cansadas o dolorosas.</p> <p>También se consideran forzadas las posturas sedentarias con movimientos repetitivos de lateralización.</p> <p>Trabajos sedentarios de oficina o uso intensivo de videoterminal.</p>
<p>RIESGOS PSICOLÓGICOS</p>	<p>Se relacionan con la preeclampsia en 3.1 veces más que mujeres sometidas a poco nivel del estrés de exigencia en el trabajo y también se relaciona al bajo control con el riesgo de parto prematuro.</p> <p>Se observa en un estudio que el riesgo de aborto es 4 veces mayor en mujeres que trabajan en el turno tarde/noche, que las que trabajan en el turno de mañana.</p> <p>El estrés genera un incremento de la presión sanguínea ocasionando irritabilidad uterina, mala circulación entre el útero y la placenta, la actividad uterina aumenta. Apeligando el desarrollo del feto.</p>

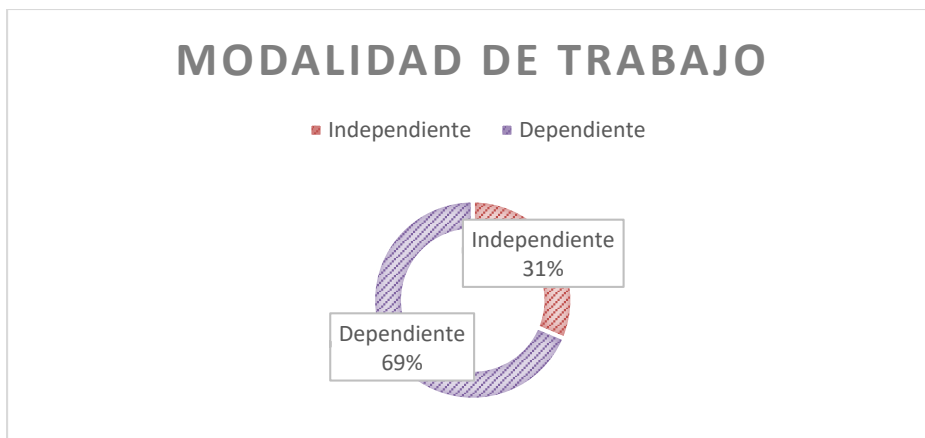
	<p>Existe la posibilidad que puedan acoger estilos de vida no saludables como: malos hábitos alimenticios, consumo de estimulantes y problemas para descansar.</p>
RIESGOS QUÍMICOS	<p>La exposición a disolventes de madres embarazadas se analizó en varios estudios, los datos obtenidos demuestran una mayor presencia de malformaciones orales y digestivas en hijos de madres expuestas, y sobre todo, de limpiadoras.</p> <p>La exposición laboral de las enfermeras a fármacos anti tumorales y el aborto espontáneo.</p> <p>Existe un mayor riesgo de sufrir defectos congénitos musculoesqueléticos en los hijos de embarazadas que trabajan en la industria del cuero y el calzado.</p>

Encuestas y entrevistas

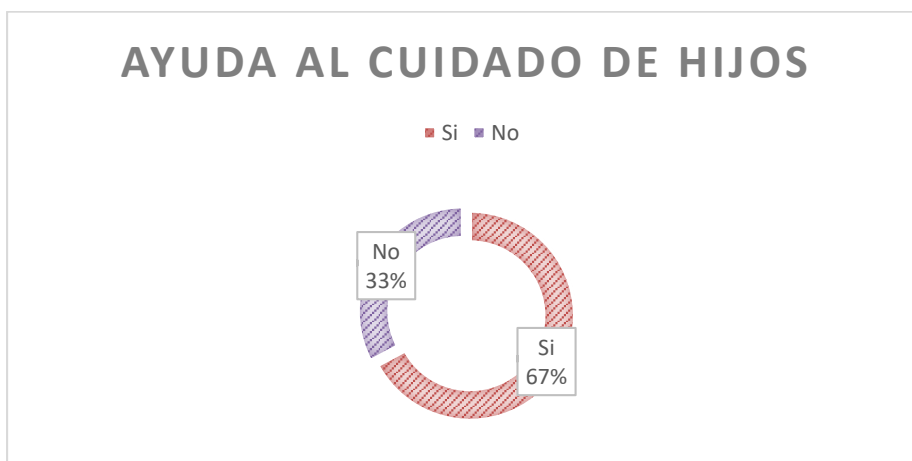
Tu proceso de gestación, ¿Hace cuánto tiempo fue?



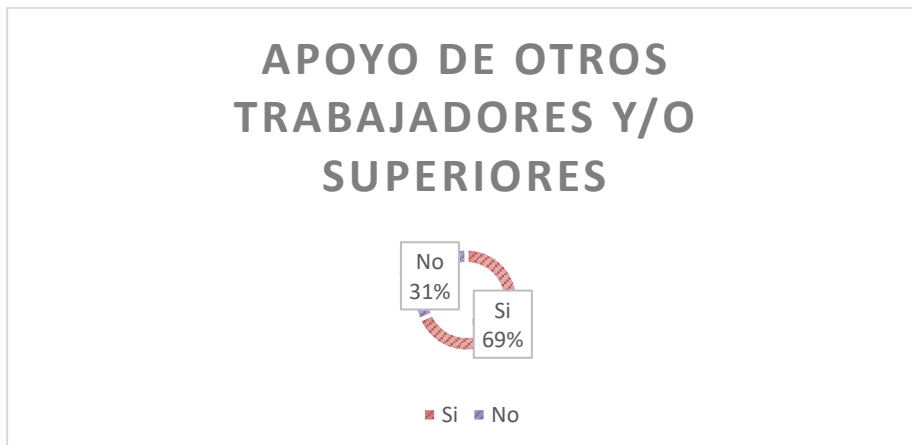
¿De qué manera te encuentras trabajando actualmente?



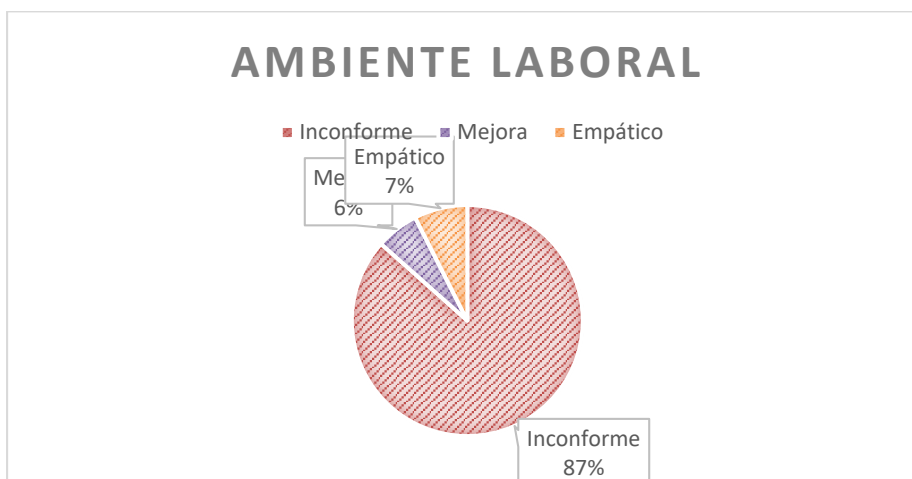
¿Necesitas apoyo para cuidar a tus hijos cuando vas a trabajar?



En tu periodo de gestación, ¿Tuviste apoyo de otros trabajadores y/o superiores?



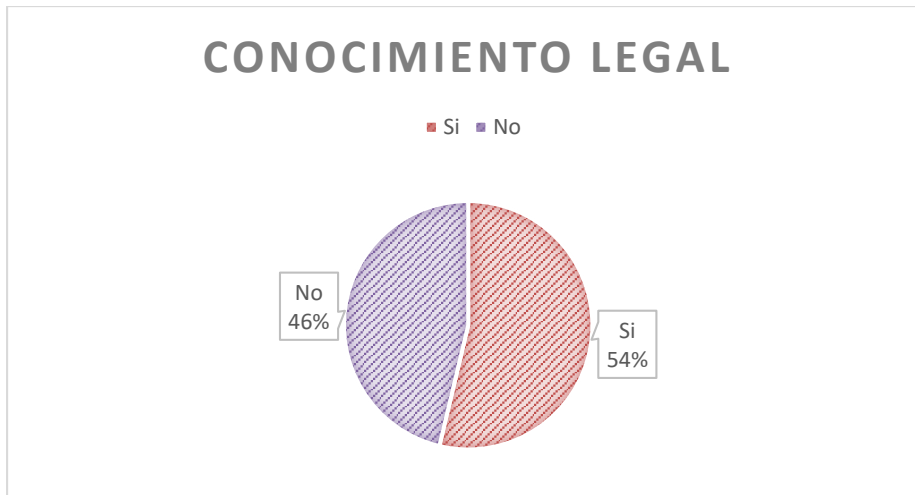
¿Cómo sentiste el ambiente laboral durante tu embarazo?



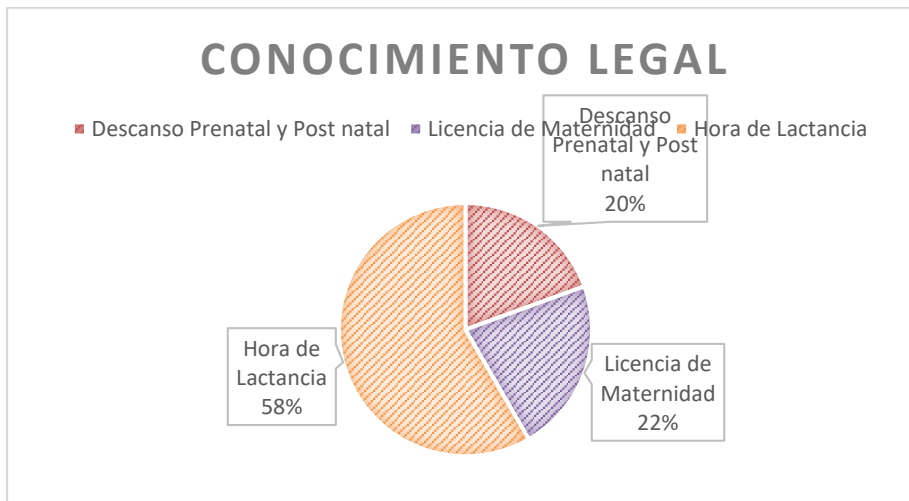
¿El estrés laboral afectó el período de lactancia?



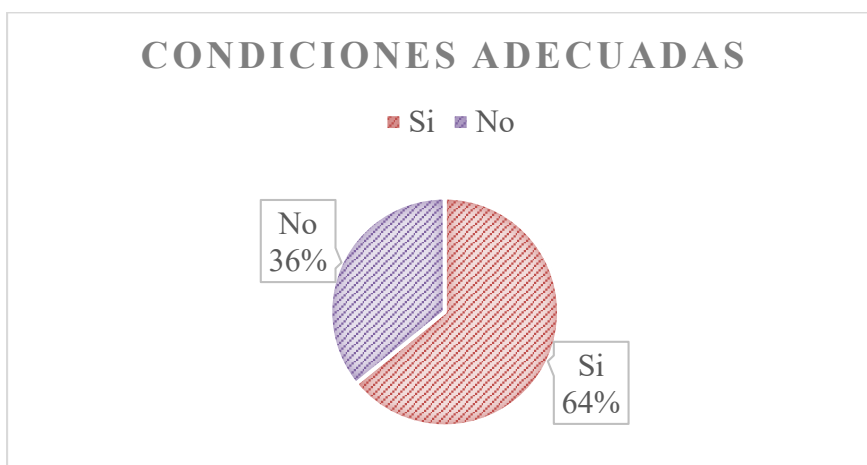
¿Conoces algún derecho o ley que tienes durante esta etapa?



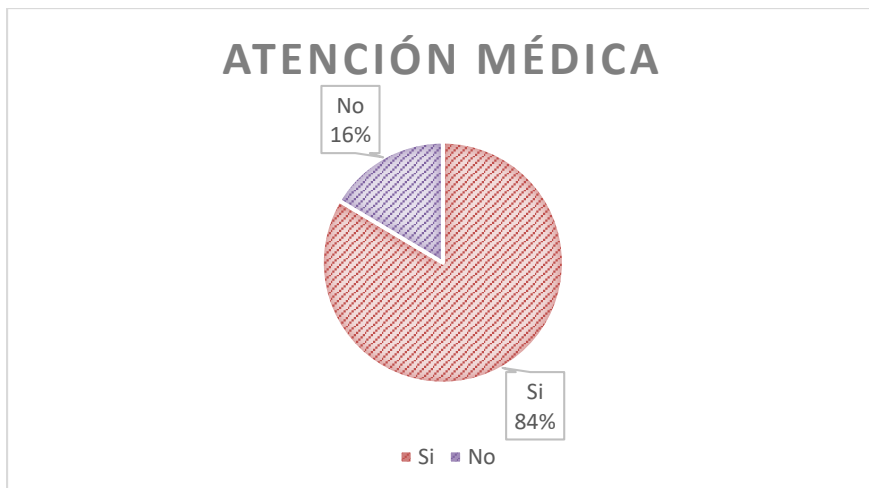
¿Cuál es el derecho o ley que conoce con respecto a la maternidad?



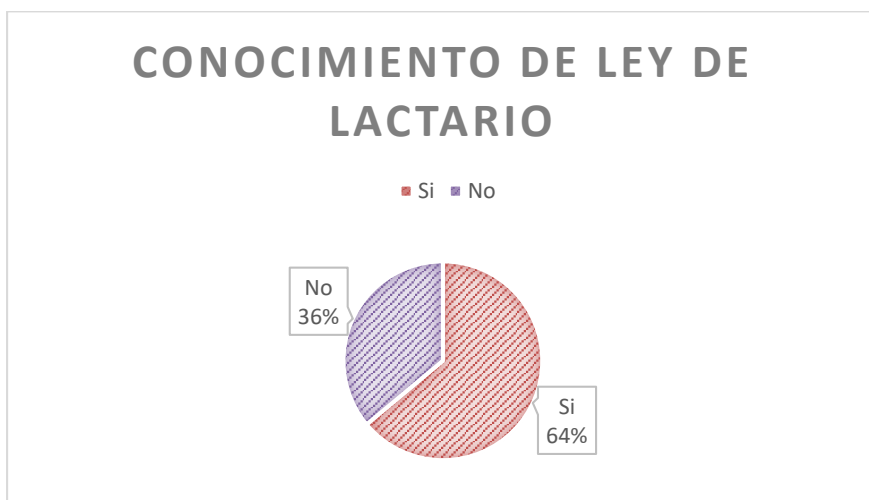
¿Tuviste una oficina o área de trabajo ventilada y con condiciones de limpieza adecuadas?



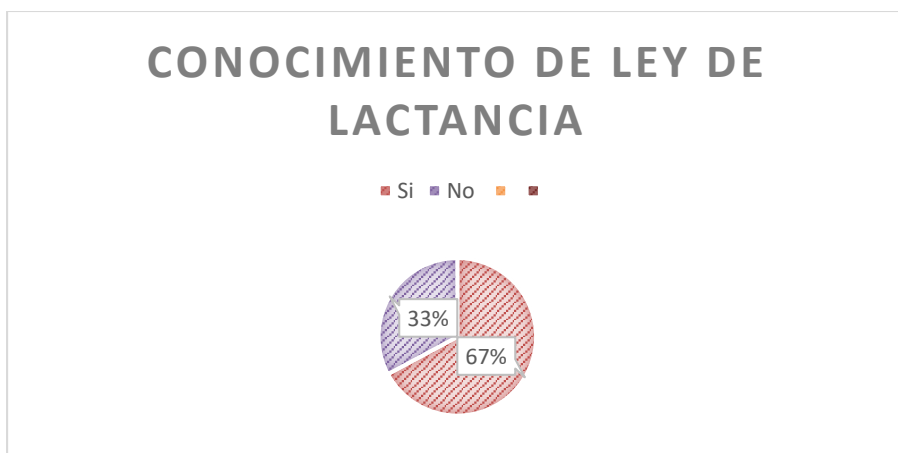
¿Te brindaron un seguro de salud o atención médica durante tu periodo de gestación?



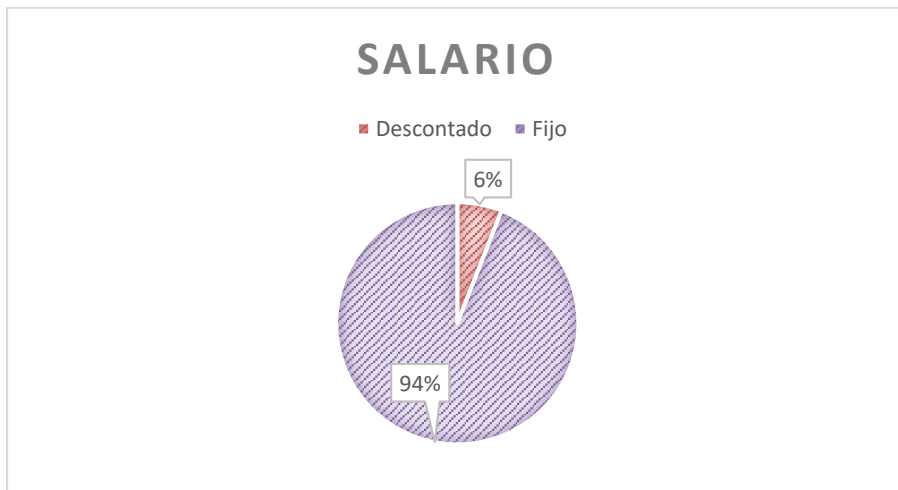
¿Sabías que existe una norma que exige a los centros laborales tener un área de lactancia dentro de sus instalaciones?



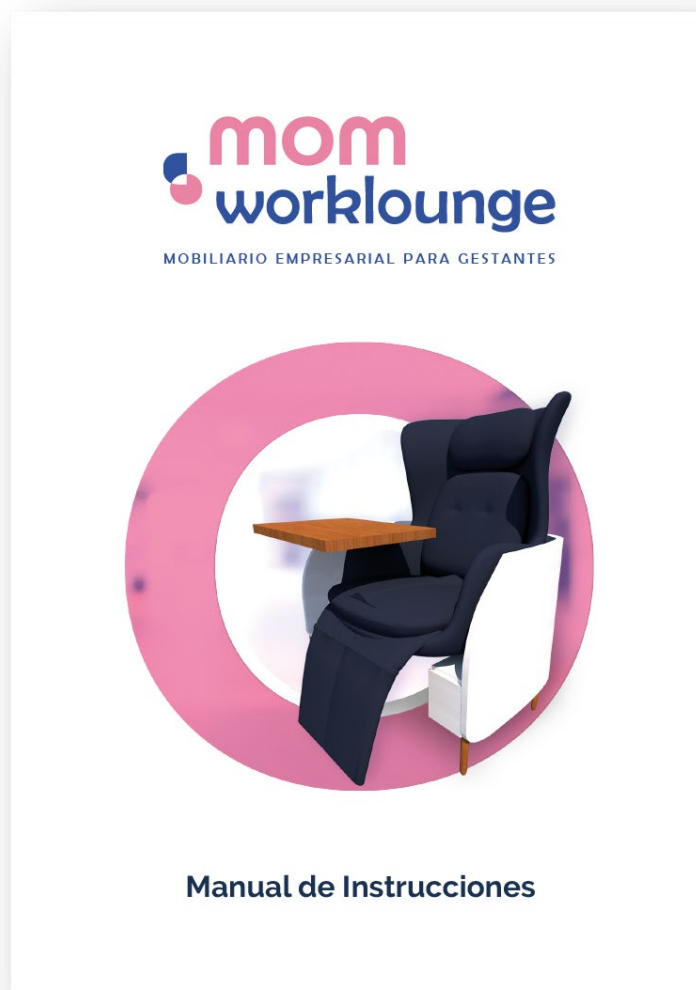
¿En tu centro laboral cumple con la norma de darle a tu hijo una hora de lactancia?



Durante el periodo de gestación, ¿Tu salario se ha mantenido fijo o ha sido descontado?



Manual de mobiliario



• **El material de espuma** que incorpora es de alta densidad logrando que este mantenga su forma tras someterlo a un uso continuado o a cambios bruscos de temperatura.

• **El reposacabeza** debe situarse lo más cerca posible de la parte posterior de la cabeza.



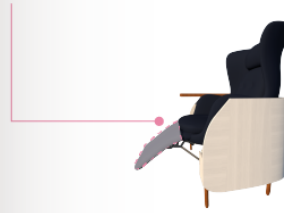
• Tiene un **compartimento o cajón** en el que se podrá acceder a un botiquín de medicación general encaso de alguna dolencia.

• **Una gaveta** en el que, podrá acceder a mecanismos como masajeadores manuales o cintas de estiramiento.



Modo de uso

• **Curvatura suave en cascada:** El borde de la silla alivia la presión sobre los vasos sanguíneos de los muslos y previene el entumecimiento de las piernas, los pies fríos y las venas varicosas.



• **El escritorio giratorio** tendrá una entrada ergonómica que se adapta a la barriga de la gestante y su crecimiento.



• **El reposapiés** siempre debe estar en una posición apropiada y alineado con tu cuerpo.



Modo de uso



IDENTIFICACIÓN DE PARTES



- A → 4 Soportes
- B → Cuerpo y base de la silla.
- C → Respaldar
- D → Reposacabezas ajustable
- E → Soporte lumbar
- F → Mesa
- G → Cojín de alta densidad
- H → Curvatura suave en cascada
- I → Reposapiés

MUEBLE ARMADO



Identificación de partes



www.momworklounge.com

Redes Sociales - Instagram

