

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**

**Centro para la Gestión de la Innovación y la Tecnología**

**PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL (PAP)**

**PROGRAMA DE INNOVACION ABIERTA**



**ITESO, Universidad  
Jesuita de Guadalajara**

**PAP 3I01**

**INNOVACIÓN ABIERTA EN TECNOLOGÍA, DISEÑO Y DINÁMICAS SOCIALES**

**¿Cómo debe ser el espacio de trabajo propicio?**

**PRESENTAN**

Ing. Industrial - Álvaro Nieto Valero

Ing. En empresas de servicio - Regina Coronado Castellanos

Ing. En Sistemas Computacionales - Carlos Iván Undiano Herrera

Lic. En Comunicación y Artes Audiovisuales - María Guadalupe Toledo Valadez

**PROFESORES**

Ing. Paola Ibarra Herrera

Mtro. Juan José Solórzano Zepeda

Mtra. Diana Gisela Rodríguez García

Tlaquepaque, Jalisco. Mayo de 2023

---

## Índice

1.	Presentación institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional .....	3
1.1.	Resumen .....	4
	Innovación abierta en tecnología, diseño y dinámicas sociales.....	4
2.	Ciclo participativo del Proyecto de Aplicación Profesional .....	5
2.1.	Retos de innovación .....	5
2.2.	Entendimiento del ámbito y del contexto .....	6
2.3.	Caracterización de la organización.....	6
2.4.	Identificación de la(s) problemática(s).....	7
	Estrella guía.....	7
	Estrella cercana.....	7
	Fuerzas habilitadoras .....	7
	Fuerzas inhibidoras.....	7
2.5.	Planeación de alternativa(s) .....	8
	Lista de ideas generadas .....	9
2.6.	Desarrollo de la propuesta de mejora.....	9
2.7.	Valoración de productos, resultados e impactos.....	13
3.	Productos .....	14
4.	Reflexión crítica y ética de la experiencia.....	15
4.1.	Sensibilización ante las realidades .....	15
4.2.	Aprendizajes logrados .....	16
5.	Bibliografía y otros recursos.....	18

## 1. Presentación institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional

Los Proyectos de Aplicación Profesional (PAP) son experiencias socio-profesionales de los alumnos que desde el currículo de su formación universitaria- enfrentan retos, resuelven problemas o innovan una necesidad sociotécnica del entorno, en vinculación (colaboración) (co-participación) con grupos, instituciones, organizaciones o comunidades, en escenarios reales donde comparten saberes.

El PAP, como espacio curricular de formación vinculada, ha logrado integrar el Servicio Social (acorde con las Orientaciones Fundamentales del ITESO), los requisitos de dar cuenta de los saberes y del saber aplicar los mismos al culminar la formación profesional (Opción Terminal), mediante la realización de proyectos profesionales de cara a las necesidades y retos del entorno (Aplicación Profesional).

El PAP es un proceso acotado en el tiempo en que los estudiantes, los beneficiarios externos y los profesores se asocian colaborativamente y en red, en un proyecto, e incursionan en un mundo social, como actores que enfrentan verdaderos problemas y desafíos traducibles en demandas pertinentes y socialmente relevantes. Frente a éstas transfieren experiencia de sus saberes profesionales y demuestran que saben hacer, innovar, co-crear o transformar en distintos campos sociales.

El PAP trata de sembrar en los estudiantes una disposición permanente de encargarse de la realidad con una actitud comprometida y ética frente a las disimetrías sociales. En otras palabras, se trata del reto de “saber y aprender a transformar”.

El Reporte PAP consta de tres componentes:

El primer componente refiere al ciclo participativo del PAP, en donde se documentan las diferentes fases del proyecto y las actividades que tuvieron lugar durante el desarrollo de este y la valoración de las incidencias en el entorno.

El segundo componente presenta los productos elaborados de acuerdo con su tipología.

El tercer componente es la reflexión crítica y ética de la experiencia, el reconocimiento de las competencias y los aprendizajes profesionales que el estudiante desarrolló en el transcurso de su labor.

## 1.1. Resumen

### Innovación abierta en tecnología, diseño y dinámicas sociales

Mediante sesiones de diálogo y trabajo colaborativo en donde participan investigadores, expertos, empresarios, personal de instancias de gobierno y diversos actores del ecosistema se identifican y plantean escenarios de intervención, situaciones que se consideran relevantes por impactos económicos, sociales, ambientales o tecnológicos implicados. De estos escenarios se proponen retos de innovación que relevancia industrial, de negocio o social y son elegidos no sólo con propósitos de aprendizaje, sino con el propósito de lograr el desarrollo de una propuesta de solución real (Demo). A estos retos se les denomina casos o retos de innovación abierta.

Los retos de innovación abierta se desarrollan por medio de equipos interdisciplinarios de estudiantes universitarios de distintas carreras o programas educativos en un contexto de co-creación, interactuando con diversos involucrados, directos e indirectos con el acompañamiento de un equipo de facilitadores.

El resultado del desarrollo de cada caso es una propuesta de solución y una demostración concreta del concepto de un nuevo producto, servicio o proceso.

Los equipos de innovación abierta operan siguiendo los principios de desarrollo iterativo y orientación al usuario del modelo Lean StartUp.

## 2. Ciclo participativo del Proyecto de Aplicación Profesional

El PAP es una experiencia de aprendizaje y de contribución social integrada por estudiantes, profesores, actores sociales y responsables de las organizaciones, que de manera colaborativa construyen sus conocimientos para dar respuestas a problemáticas de un contexto específico y en un tiempo delimitado. Por tanto, la experiencia PAP supone un proceso en lógica de proyecto, así como de un estilo de trabajo participativo y recíproco entre los involucrados.

### 2.1. Retos de innovación

Los retos de innovación se conciben cuando los involucrados cuestionan la situación de algún escenario, considerando oportunidades y amenazas. Algunos están inconformes con el estado actual en determinadas áreas. Algunos otros tienen inquietudes sobre si es posible, viable o rentable un nuevo producto, proceso o servicio. Si tendrá impacto en lo social, ambiental o económico.

A partir de estas inquietudes se plantean retos, problemas o situaciones que se considera necesario atender y que requieren ser entendidas y analizadas para proponer soluciones innovadoras que las resuelvan. El reto tiene que ver con indagar acerca del origen de esa insatisfacción o inquietud y plantear una solución.

Para enfrentar estos retos desde el modelo de innovación abierta del ITESO, se conforman equipos multidisciplinarios de estudiantes. Al menos 4 estudiantes, que dedican 16 horas a la semana por 16 semanas que investigan, analizan y validan información sobre el problema, su contexto y los involucrados. Plantean, ajustan, precisan y replantean las premisas necesarias a partir de sus hallazgos. Conciben soluciones y evalúan su efectividad a partir de la interacción con posibles usuarios y prospectos de clientes. Diseñan, evalúan, registran y repiten el proceso. Todo esto siguiendo la metodología de innovación abierta del ITESO, en interacción con diferentes involucrados y con el apoyo de facilitadores.

El origen de los retos puede surgir de la observación del entorno, del mercado y del interior de las organizaciones.

En el proceso se utilizan diferentes herramientas que son transferibles a otros escenarios de aplicación profesional tales como:

- PITCH NABC del modelo de Stanford
- Ciclo de creación validación.
- Modelos de negocio con CANVAS

El plan de acción incluye:

- Selección de retos e integración de equipos de trabajo
- Proceso de innovación
- Productos de innovación
- Prototipo
- Resultados

## 2.2. Entendimiento del ámbito y del contexto

Un espacio de trabajo saludable debe de contar con los elementos necesarios para realizar efectivamente las actividades laborales cuidando tanto la salud física como la salud mental de las personas. La pandemia puso en evidencia que tanto el home office como las oficinas requieren de ciertas consideraciones que en caso de no estar bien reguladas puede afectar al bienestar del trabajador.

Consideramos importante que un espacio de trabajo adecuado a las necesidades de los empleados está relacionado directamente con el desempeño de las responsabilidades que exige cada área y puesto laboral. Hemos investigado sobre las principales empresas que implementan estrategias para favorecer la relación entre el personal y las áreas de trabajo.

Según el artículo “Las mejores empresas para trabajar en el mundo y que más motivan a sus empleados”, (Shed Co, 2021), cada vez las empresas construyen ambientes laborales que no solo se enfocan en la distribución los espacios físicos, sino que también incluyen reglamento laboral que se basa en los derechos laborales igualitarios de esta manera también se construyen atmósferas sanas.

## 2.3. Caracterización de la organización

Expertos del tema:

- Jerónimo Celis – director Operativo de Promoselect.
- Alfonso Hernández – Co-founder de Atypic Labs.

Facilitadores de información:

- Juan José Solorzano Zepeda.
- Diana Gisela Rodríguez García.
- Paola Ibarra Herrera.

## 2.4. Identificación de la(s) problemática(s)

Problemáticas:

- Hay una sobrecarga de actividades en los equipos de trabajo.
- Algunos entornos de trabajo generan estrés en las personas.
- El home office puede resultar en un desbalance entre la vida personal y profesional del trabajador.
- Un espacio de trabajo no adecuado afecta directamente a la productividad.
- El mobiliario del entorno de trabajo puede incidir en malas posturas para la salud.
- Afectaciones a salud de los trabajadores en ambientes laborales perjudiciales.
- Un equipo de trabajo con una mala relación puede afectar la colaboración del equipo y los entregables.
- Algunos trabajos sobrepasan las horas de trabajo establecidas.
- Un trabajo mal remunerado con pocas prestaciones afecta al personal de las empresas.
- Las distracciones pueden verse acentuadas en el home office.

### Estrella guía

Nuestra estrella guía es un entorno laboral saludable que produce un aumento de felicidad laboral, productividad, bienestar familiar y de su comunidad.

### Estrella cercana

Impactar los factores que influyen en la felicidad laboral para propiciar un entorno de trabajo saludable.

### Fuerzas habilitadoras

1. Leyes y normas que rigen los empleos en México.
2. Sindicatos de trabajadores, que buscan que se cumplan las leyes y que protegen a los empleados.
3. Mobiliario que facilita las labores de cada persona.
4. El departamento de Recursos Humanos.
5. Los contratos de empleo.
6. Tecnología adecuada para llevar a cabo el trabajo.
7. Buen ambiente de trabajo con los compañeros.
8. Equipos de aire acondicionado y calefacción para regular la temperatura.
9. Posibilidad de escalar en la empresa.
10. Beneficios extralaborales.

### Fuerzas inhibidoras

1. Los clientes que no respetan horarios de trabajo, que son groseros.

2. Obras en entorno cercano.
3. Problemas en la vida personal del trabajador.
4. Miedo a perder el trabajo.
5. Un sueldo bajo y sin prestaciones.
6. Trabajar horas extras.
7. Discriminación y acoso laboral.
8. Presión excesiva y carga de trabajo elevada.
9. Ambiente de trabajo tóxico con excesiva competencia.
10. Inseguridad en el trabajo.

### 2.5. Planeación de alternativa(s)

Durante las sesiones centrada en la innovación y creatividad realizamos varias técnicas para dar con una solución a nuestro reto. El primer paso fue describir el escenario positivo con nuestra solución implementada esto nos ayudó a hacer una lluvia de ideas de posibles soluciones. El segundo paso fue refinar estas soluciones combinándolo con ideas relacionadas a cartas de la lotería para después refinarlas una vez más pero ahora con mega tendencias y ODS todo esto para llegar con la idea final.

#### **Lluvia de ideas:**

1. Crear un espacio de jardinería en la oficina para tener más verde dentro de ella y ayudarle a los trabajadores a trabajar en su estrés yendo a la jardinería.
2. Un manual/curso de capacitación dedicado a cómo cuidar tu salud mental en el trabajo con herramientas que ayuden a los trabajadores a ponerse primero.
3. Oficina virtual que permita establecer reuniones con los distintos equipos de trabajo y que registre emociones o que lea el cuerpo de las personas.
4. Área de descanso en las oficinas para reducir el estrés de sus trabajadores por medio de sonidos, olores e imágenes.
5. Adaptar luces, aire y sonido de las oficinas que respeten los lineamientos psicológicos para el bienestar de los trabajadores.
6. Fomentar las ayudas de las empresas a los trabajadores para adoptar el home office.
7. Catálogo de objetos o artículos tipo casa inteligente pero enfocado a empresas y oficinas (Sillas, mesas, etc.)
8. Desarrollar un entorno de trabajo relajado e inteligente utilizando la realidad virtual.
9. Creación de un instructivo acerca de las cosas fundamentales que se tienen que tener en la oficina o en la casa para realizar home office.
10. Asistente virtual para soporte emocional, IA.

Corona: Poder, inteligencia, dinero.

Tambor: Arte, ruido, música.

Rosa: bonita, huele bien, flor.

### Lista de ideas generadas

#### Lluvia de ideas con lotería:

1. Un podcast que le proporcione a los trabajadores escuchar nuevas ideas de cómo cuidar su salud mental. (Ruidoso + idea 2).
2. Crear un test/examen de perfilación que ayude a que los trabajadores puedan trabajar como se les facilite mejor, ya sea home office, híbrido o yendo a la oficina, dependiendo de su personalidad, habilidades y vida privada. (Poder + idea 6).
3. Curso que crea el ambiente laboral de una compañía /empresa como una empresa que reduce el estrés de sus trabajadores por medio de olores y sonidos. (Idea 7 + música + huele bien).
4. Catálogo de objetos inteligentes para oficina que proporcionen olores o música agradable. (Idea 5 + huele bien).
5. Asistente virtual para soporte emocional, IA (Arte + idea 10, consejos dados por mi artista favorito o persona que me inspire).
6. Crear una pulsera de bienestar, que le indique a los trabajadores cuando necesitan un break, comida, aire, etc. (dinero + bonita + idea 7)
7. La hora feliz, el empleado puede hacer uso de ella una vez a la semana, es un incentivo para darle un ritmo diferente a la rutina diaria. (ritmo + idea 4).
8. Crear paredes inteligentes que muestren imágenes dependiendo de la hora del día y el estado de humor de los trabajadores, que sean flexibles a cambiar dependiendo quien está frente a ella. (idea 8 + inteligencia + arte)
9. Generar diseños ideas de la oficina perfectas ya sea presencial o home office (idea 9 + artístico + bonito)
10. Emplear la inteligencia artificial de manera individual que proporcione ideas para aumentar la productividad en el trabajo. (Inteligencia + idea 8).

### 2.6. Desarrollo de la propuesta de mejora

El proceso para llegar a la propuesta de solución se conformó de una investigación acerca de los problemas existentes en los distintos entornos de trabajo, así como también de las soluciones que ya se encuentran ofertadas en el mundo laboral. Con ayuda de las distintas herramientas de investigación, los espacios de trabajo de early innovation y las entrevistas con los expertos, fue más fácil acotar el problema en el que nos íbamos a enfocar.

De esta manera, después de evaluar las ideas generadas, decidimos enfocarnos en el diseño de un entorno de trabajo centrado en el bienestar de los empleados. Para respaldar nuestra propuesta, realizamos entrevistas con expertos en salud laboral y psicología organizacional, quienes nos brindaron información valiosa sobre los factores clave que contribuyen al bienestar y la productividad en el lugar de trabajo. Recopilamos datos sobre los aspectos que

afectan negativamente su bienestar, como la falta de espacios para relajarse, la falta de luz natural y la ausencia de áreas verdes.

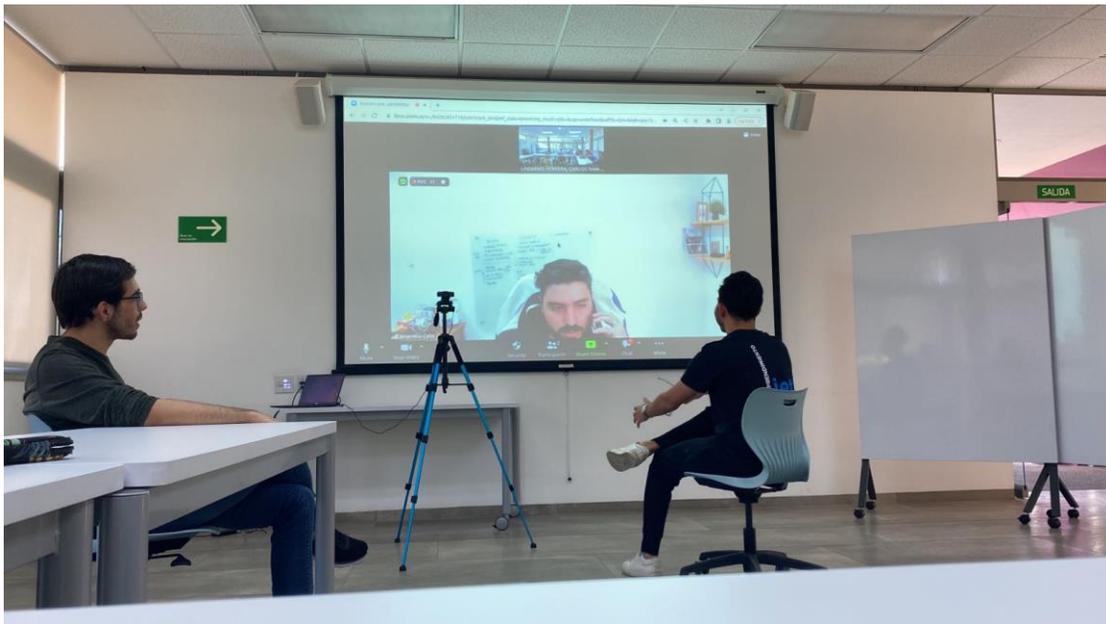
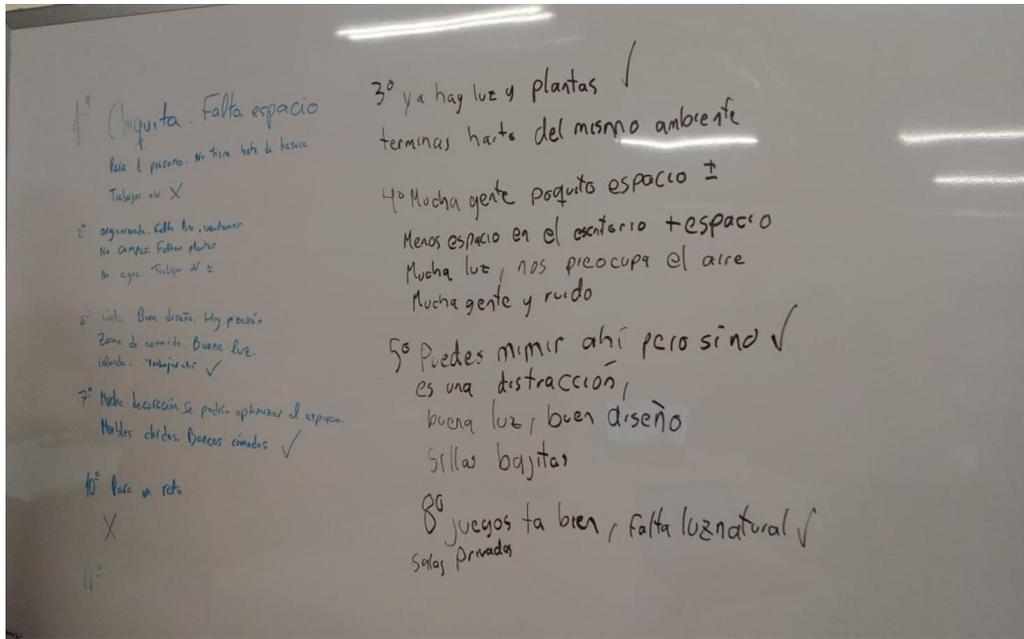
Utilizamos estos hallazgos para diseñar un entorno de trabajo que abordara específicamente estos problemas. Nuestra propuesta incluye la creación de zonas de descanso y relajación equipadas con muebles ergonómicos, iluminación adecuada y vegetación. También recomendamos la incorporación de espacios al aire libre, como terrazas, para que los empleados puedan disfrutar, estas propuestas estaban inspiradas en rediseñar espacios de oficinas actuales.

Después de definir el problema, utilizamos técnicas de ideación para proponer distintas ideas de solución. Comenzamos optando por crear un espacio de trabajo que nos permitiera utilizar y manipular las variables del entorno a nuestro favor de tener una oficina con las condiciones necesarias para que los trabajadores se sintieran bien y los trastornos mentales causados por el estrés y el ámbito laboral se reduzcan.

Al presentarlas ante los invitados tomamos en cuenta como deberíamos respaldar nuestra propuesta, incluimos fotografías y gráficos que ilustran cómo sería el nuevo entorno de trabajo y cómo se beneficiarían los empleados. Estas visualizaciones ayudaron a transmitir de manera efectiva los conceptos y las ventajas de nuestra propuesta a los interesados y tomadores de decisiones.

Nuestra propuesta se basa en la creencia de que los espacios de trabajo saludables no solo benefician a los empleados, sino también a las organizaciones en su conjunto. Está comprobado que la retención de talento aumenta, la creatividad y la colaboración se fortalecen, y los resultados financieros mejoran cuando los empleados se sienten respaldados y valorados en su lugar de trabajo.





## 2.7. Valoración de productos, resultados e impactos

OfficIA se destaca por ser una solución pionera que aprovecha plenamente las ventajas de la tecnología IoT en el ámbito laboral. La integración de sensores, dispositivos inteligentes y análisis de datos en tiempo real crea un entorno de trabajo inteligente y adaptable que se anticipa a las necesidades de los trabajadores. Esta combinación de personalización, bienestar, colaboración y eficiencia impulsada por IoT es lo que hace que OfficIA sea una solución innovadora y disruptiva en el mercado.

De esta manera resuelve de manera efectiva el problema planteado al mejorar el bienestar de los trabajadores en el entorno de trabajo a través de la tecnología, por su personalización, enfoque en el bienestar físico y mental, y su capacidad para fomentar la colaboración y la eficiencia lo convierten en una solución innovadora que marca la diferencia en la forma en que las personas trabajan y se sienten en su entorno laboral.

### 3. Productos

OfficIA tiene como objetivo aumentar el bienestar de los trabajadores modificando factores físicos como luz, aroma, aire y música implementando un hardware que emplee tecnología innovadora basada en IoT e Inteligencia Artificial. Para ello, el hardware incluirá un sensor infrarrojo en cada computadora.

Este sensor, junto con otros sensores de temperatura, aromas, aire, música y luz, servirán como entradas para un sistema que activará los actuadores para modificar la temperatura, aroma, luz y música, y así crear un ambiente de trabajo óptimo para aumentar la productividad de los trabajadores, mejorar su felicidad y disminuir el estrés.

El hardware recogerá los datos y los enviará a un programa donde se generará un reporte diario de las emociones de los trabajadores. Estos datos serán comparados con los de otros días para poder analizar qué factores pueden aumentar o disminuir las emociones, lo que permitirá que la inteligencia artificial aprenda sobre los trabajadores y pueda afectar las condiciones de trabajo para mejorar el ambiente laboral.

## 4. Reflexión crítica y ética de la experiencia

El RPAP tiene también como propósito documentar la reflexión sobre los aprendizajes en sus múltiples dimensiones, las implicaciones éticas y los aportes sociales del proyecto para compartir una comprensión crítica y amplia de las problemáticas en las que se intervino.

### 4.1. Sensibilización ante las realidades

Carlos Iván: Durante las distintas etapas del proyecto siempre tuvimos presentes 4 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable estos son:

- 3. Salud y Bienestar.
- 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.
- 9. Industria, innovación e infraestructura.
- 10. Reducción de las desigualdades.
- 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles.

Con estos ODS en mente nuestro objetivo crear espacios de trabajo saludables que ante todo velen por el bienestar del trabajador. Con la conclusión de este PAP me pude dar cuenta de lo importante que es ejercer mi profesión de manera ética y lo importante que es que un factor clave para generar espacios de bienestar depende de nosotros.

Regina Coronado: Durante el proyecto existieron distintas etapas, estas fueron conformadas por 1) el reto y su investigación, 2) definición del problema específico, 3) ideación y 4) prototipado y validación.

En la etapa 1, nos dimos cuenta de que los espacios de trabajo son uno de los lugares en que la mayoría de las personas pasan al menos el 40% de sus días. Estos espacios deberían de ser un lugar propicio y saludable, y que no sean catalizadores de algún tipo de problema o afectación a su salud. Al darnos cuenta de la cantidad de personas que no se sienten bien en sus trabajos, o que estos son causantes de estrés, ansiedad o depresión; pudimos darnos la idea de que algo debe de hacerse para que se vea siempre por la salud y el bienestar de los trabajadores en todo momento. Porque al final de cuentas son personas, y sus emociones perjudican sus acciones.

Como ingeniera en empresas de servicio, me veo con la tarea de que el diseño de servicios sea hecho buscando siempre el bienestar de las personas, en el que todos estén incluidos y que sean espacios y servicios pensados hacia la salud y bienestar de todos.

María Guadalupe Toledo Valadez: Al comenzar con este reto, comprendí la importancia de un entorno laboral saludable. En la actualidad, se ha evidenciado una conexión estrecha entre los problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores y los resultados de competitividad y producción de una empresa. En colaboración con mis compañeros de equipo llegamos a la conclusión de que un espacio de trabajo saludable se refiere a aquel entorno laboral que promueve y respalda el bienestar físico, mental y emocional de los empleados. De

esta manera reconocimos la relevancia de establecer condiciones y prácticas laborales que fomenten la salud y mejoren la calidad de vida de las personas en su entorno de trabajo.

También debo resaltar que la colaboración e integración de los diferentes perfiles académicos y profesionales con los que tuvimos un acercamiento me ayudaron a comprender el tema y el enfoque. El reto no es fácil, ya que la innovación requiere de trabajo creativo, identificación de áreas de oportunidad y mejora, así como escuchar a las personas involucradas. Estos aspectos nos ayudaron a construir un camino y facilitar, en cierta medida, los procesos para visualizar nuestro objetivo.

Gracias al PAP, el tema en el que trabajamos durante el semestre me brindó una perspectiva completamente nueva sobre los espacios en los que me desenvuelvo dentro de una empresa. Enfocarse en este tipo de desafíos y soluciones ha sido de gran importancia para mi crecimiento personal. Y al convivir también con los demás retos me ha concientizado en los temas con las que convivimos en el contexto actual y que son igual de importantes para el crecimiento social y personal de cada alumno.

Álvaro Nieto Valero: En primer lugar, realizamos una etapa de investigación para descubrir a qué problemas están expuestos los trabajadores. Ahí nos dimos cuenta de que el estrés laboral y la fatiga se encuentran presentes en la vida diaria de los trabajadores y decidimos elaborar una solución a este problema. Personalmente, he realizado unas prácticas curriculares en trabajo de oficina y he podido hablar con compañeros y coincidían en la necesidad de mitigar estos estados físicos y mentales asociados al trabajo.

Como Ingeniero en Tecnologías Industriales considero fundamental emplear las nuevas tecnologías en el ambiente laboral para influir positivamente en la vida de los trabajadores mejorando su bienestar. En el mundo laboral actual, las personas cada vez se tienen más en cuenta y es imprescindible cuidarlas y fomentar el bienestar general de la empresa.

#### 4.2. Aprendizajes logrados

Carlos Iván: Pude desarrollar muchas competencias durante el transcurso del proyecto, pero con la que más me quedo es el trabajo en equipo con otras profesiones ajenas a mi área de la carrera. Aunque a veces hubo algunos momentos con mucha presión e incertidumbre de como vaya a salir el resultado final, salgo satisfecho con este PAP ya que pude adquirir varias competencias blandas que me servirán de mucha utilidad ya entrando al mundo laboral.

Regina Coronado: Durante el desarrollo de este PAP pude complementar mis habilidades de trabajo en equipo, mejoré mi habilidad para comunicarme cuando las cosas se ponían complicadas o cuando algo de lo que se hacía no era lo que yo quería, mejoré mi tolerancia, mi empatía y mi comprensión y compromiso con la sociedad y sus retos. Al ser parte de este proyecto me di cuenta de que me gusta trabajar, ser líder y tener un equipo que esté comprometido, aprendí a delegar y a actuar conforme a las indicaciones dadas, así como dar las respuestas que el equipo estaba de acuerdo en dar, aunque se nos cuestionaran o nos dieran

ideas distintas, aprendí a ser más decidida y a escuchar a los demás y balancear los distintos puntos de vista.

María Guadalupe Toledo Valadez: La importancia de la salud mental y del crecimiento laboral por un adecuado desempeño dentro de una empresa es el principal aprendizaje que obtuve en esta clase. Reconocí que el bienestar de los trabajadores no solo es crucial para su calidad de vida personal, sino también para la productividad y competitividad de la empresa. Comprendí que los empleadores tienen una responsabilidad importante en promover un entorno laboral saludable y apoyar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Además, aprendí sobre diferentes estrategias y prácticas que pueden utilizarse para mejorar la salud mental y el crecimiento laboral, lo que puede tener beneficios significativos para los trabajadores y la empresa en su conjunto. Así como la creación de proyectos innovadores como *OfficIA* que ofrecería una solución para el bienestar laboral dentro de un espacio que habita una persona en horario laboral.

Álvaro Nieto Valero: Durante los últimos 4 meses, desarrollando el proyecto *OfficIA*, he aprendido una serie de habilidades en el ámbito laboral y en el trabajo en equipo. Uno de los aspectos más importantes ha sido aprender a trabajar en equipo de manera efectiva. Hemos tenido que coordinar nuestras tareas, comunicarnos de manera efectiva, y tomar decisiones en conjunto.

Ha sido imprescindible utilizar herramientas de diseño y presentación por lo que he mejorado mi capacidad para utilizarlas.

Además, la investigación científica ha sido fundamental en el desarrollo de *OfficIA*. Hemos buscado y leído diversos artículos y estudios para entender mejor las necesidades de los trabajadores, qué se está haciendo y qué problemas existen en el ámbito laboral. Esta búsqueda ha ayudado a mejorar el espíritu crítico y a mejorar la capacidad de utilizar bases de datos.

## 5. Bibliografía y otros recursos

Bello, D. M. J. P. /. (2020, 18 febrero). Escenarios laborales saludables que disminuyan los riesgos psicosociales intralaborales. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6896>

*Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina.* (s. f.). Google Académico. Recuperado 13 de febrero de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1024-94352006000400005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-94352006000400005)

Cordero Salcedo, M. C., & Tenemaza Guillén, T. V. (2020). Estudio de factores que inciden sobre el diseño de espacios laborales saludables. Análisis comparativo de normativa nacional e internacional. (thesis). Universidad del Azuay, Cuenca.

Entornos de Trabajo Saludables. Definición y Modelo Propuesto Por La Oms (no date). Available at: <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnica21.pdf> (Accessed: May 8, 2023).

Marketing\_dlo. (2020, January 31). La Importancia del Espacio de Trabajo. delaoliva. <https://delaoliva.com/la-importancia-del-espacio-de-trabajo/>

Medicina y Seguridad del Trabajo versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X, Fecha de consulta: 13/02/23.

*Oficinas Montiel. (2021). ¿Qué es un entorno de trabajo saludable para la OMS?* (2021, noviembre 3). Recuperado de: <https://www.oficinasmontiel.com/blog/entorno-trabajo-saludable/>

Salcedo, C. M. C. (2020, 25 agosto). Dspace de la Universidad del Azuay: Estudio de factores que inciden sobre el diseño de espacios laborales saludables. Análisis comparativo de normativa nacional e internacional. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10102>

Shed Co, T. (2021, 31 marzo). *Las 10 Mejores Empresas para Trabajar | Ranking 2021.* The Shed Co. <https://www.theshedcoworking.com/las-10-mejores-empresas-para-trabajar/>

Steelcase. (2015, 27 octubre). *Espacios de Trabajo que Potencian el Bienestar.* <https://www.steelcase.com/na-es/investigacion/articulos/temas/bienestar/espacios-de-trabajo-que-potencian-el-bienestar/>

Thoondede, K. D., & Oikonomou, A. (2017). Using virtual reality to reduce stress at work. En 2017 Computing Conference. 2017 Computing Conference. IEEE.