

Prevención de los problemas de salud emocional de los adultos jóvenes en su entorno laboral

Corona Anaya, Andrea

2021-11-29

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/5149>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

Prevención de los Problemas de Salud Emocional de los Adultos Jóvenes en su Entorno Laboral

Andrea Corona Anaya
Diseño Industrial
Ibero Puebla
andreaanaya7@gmail.com

Frida Aranza Fragoso Ramírez
Diseño Industrial
Ibero Puebla
fridafragoso1@gmail.com

Brenda Galina Hernández Arencibia
Diseño Industrial
Ibero Puebla
bregalina4@gmail.com

María Fernanda Morales González
Diseño Industrial
Ibero Puebla
feer.mg1105@gmail.com

Jordi Moreno Guraieb
Diseño Industrial
Ibero Puebla
jordimg27@hotmail.com

Resumen

El objetivo que guió esta investigación fue desarrollar un proyecto de diseño que contribuya a la prevención de los problemas de salud emocional de los adultos jóvenes en su entorno laboral. Siguiendo la metodología del doble diamante, se realizaron distintos prototipos que fueron validados con usuarios y expertos para llegar a la propuesta de diseño final. Durante este proceso iterativo se detectó la necesidad de ayudar a los trabajadores a adaptar una rutina laboral saludable, con la finalidad de que alcancen el bienestar emocional, elevando así su productividad. Como respuesta a esta problemática surge *Gurú*, una plataforma, acompañada de una pulsera, que contribuye a la salud mental de los trabajadores, mediante la implementación de descansos regulados durante la jornada laboral.

Palabras Clave: prevención, salud emocional, adultos jóvenes, entorno laboral, bienestar.

Abstract

This investigation followed the objective to develop a design project that could help preventing emotional health problems of young adults in their workplace. Following the double diamond methodology, we could create different prototypes that were validated by users and experts, leading us to the final design. During this iterative process, we detected the need to help workers to adapt a healthier working routine in order for them to achieve emotional wellness and increase their productivity. *Gurú* arises as a response for this problem offering a platform and a bracelet that contribute to workers mental health through the implementation of resting times during their working routine.

Introducción

El trabajo consume gran parte de nuestras vidas, encerrándonos en espacios que resultan perjudiciales para nuestra salud mental. El objetivo de este escrito es desarrollar una propuesta de diseño que impulse el bienestar

emocional de los adultos jóvenes por medio del entorno laboral.

El Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] afirma que el 75 por ciento de los mexicanos padece de estrés laboral, cifra que supera a países como China y Estados Unidos (IMSS, 2020). Asimismo, el 85 por ciento de las organizaciones mexicanas no cuenta con las condiciones adecuadas para que sus colaboradores puedan balancear su vida personal con el trabajo (UNAM, 2018). Incluso, la Organización Internacional del Trabajo asegura que el estrés es la segunda causa más frecuente de trastornos de salud relacionados con el trabajo, siendo responsable de hasta un 60 por ciento de las ausencias laborales (OIT, 2010).

Para poder comprender la magnitud de este problema debemos remontarnos a principios del siglo XX. En esa época, la llegada del Taylorismo supuso un cambio radical en el concepto del trabajo, reduciendo el papel de los trabajadores a “engranajes de una máquina” que puede ajustarse para mejorar sus resultados (Worktech Academy, 2021). Esta teoría ha sido arrastrada hasta la actualidad y en conjunto con el modelo capitalista ha repercutido en un estilo de vida que gira en torno al trabajo y al capital. Consecuentemente, las afectaciones en

la salud emocional dentro del entorno laboral se han incrementado hasta alcanzar cifras sumamente alarmantes.

El espacio de trabajo tiene una estrecha relación con el estado emocional de los trabajadores. Mientras que el estilo de vida, los cuidados médicos y la genética de cada persona determinan casi el 50 por ciento de su estado de salud, el restante depende de su entorno (Lázaro, 2019). Actualmente, los seres humanos pasamos el 90 por ciento del tiempo en espacios interiores, sin ser conscientes de los riesgos que conlleva este estilo de vida.

“El adulto occidental pasa la mitad de su existencia consciente en entornos administrativos [...]” (Fernández-Galiano, 2003, p.12). El espacio de trabajo es el segundo factor que determina la satisfacción de un trabajador, solo por debajo del salario (Steelcase, s.f.). Por lo tanto, es sumamente necesario que las personas se sientan a gusto en el lugar donde pasan la mayor parte de su día. Sin embargo, solo un 56 por ciento reporta que su entorno de trabajo les permite sentirse relajados y cómodos en él (Steelcase, s.f.).

En lugar de repercutir en la salud emocional de las personas, “los entornos de trabajo deben contribuir a mejorar el bienestar físico,

cognitivo y emocional del trabajador” (Steelcase, s.f., steelcase.com). Esto se debe a que el espacio forma parte de los factores psicosociales que influyen en las habilidades que realiza el asalariado para desempeñar sus labores. Asimismo, se relaciona con la autoeficacia que tiene para cuidar su propia salud, así como de utilizar su trabajo como parte de su bienestar mental (OMS, 2010). Por lo tanto, es indispensable tener en mente que el entorno de trabajo influye en la dimensión emocional provocando, tanto estados mentales como emocionales, a través de funciones simbólicas, estéticas y ambientales (Serrano, 2004).

Con objeto de lograr que los adultos jóvenes puedan mejorar su salud emocional dentro del entorno laboral, se debe prestar atención a las repercusiones que el espacio tiene sobre ella. El bienestar mental permite que las personas reconozcan sus habilidades, superen el estrés cotidiano, trabajen de forma productiva y aporten a su comunidad (INCyTU, 2018). Asimismo, mejora su conciencia tanto individual, como colectiva, permitiéndoles alcanzar sus propios objetivos, al elevar su productividad, creatividad e innovación, favoreciendo así los resultados de las organizaciones (Steelcase, s.f.).

Planteamiento del Problema

“La Organización Mundial de la Salud [OMS] considera la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social” (Oficina de Información Científica y Tecnológica para el Congreso de la Unión [INCyTU], 2018, p.1). Por lo tanto, afirma que este concepto implica tanto bienestar personal, como independencia, además de realización a nivel emocional e intelectual (INCyTU, 2018).

Por su parte, la salud emocional es la rama que “hace referencia a un estado mental que nos permite desarrollar nuestra vida cotidiana con suficiente motivación, tranquilidad y eficacia” (Servicio Vasco de Salud [Osakidetza], 2021, euskadi.eus). El objeto del bienestar emocional no es la enfermedad, sino que busca comprender los sufrimientos mentales del individuo en el conjunto de su entorno social (Macaya, Pihan & Vicente, 2018). Una persona emocionalmente saludable es capaz de enfrentar las tensiones de la vida cotidiana sin sentirse superada, de relacionarse satisfactoriamente, así como de cumplir con sus obligaciones de manera adecuada (Osakidetza, 2021).

Es completamente erróneo afirmar que los trastornos mentales se deben únicamente a la predisposición genética. Existen detonadores

tanto ambientales, como sociales que derivan de las experiencias y el estilo de vida de las personas, influyendo directamente en su estado de salud emocional (INCyTU, 2018). Asimismo, la investigación ha demostrado que ocurren numerosas situaciones en el espacio de trabajo que se consideran como riesgo psicosocial, ya que pueden ser dañinas para el bienestar mental, e incluso repercutir en el estado físico del trabajador (Salvador, s.f.).

Consecuentemente, el entorno laboral es un factor que incide directamente en la salud emocional de las personas. Este se define “como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo” (Efficacy, 2021, efficacy.com). Actualmente, los trabajadores pueden encontrarse en entornos muy distintos: los típicos complejos de oficinas, los nuevos coworking, en sus estudios personales, o incluso en su propio hogar bajo el esquema de Home Office. Esta modalidad es una vertiente del teletrabajo, concepto que consiste en aprovechar la telecomunicación y las herramientas facilitadoras con la finalidad de efectuar las actividades laborales desde cualquier lugar (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017).

En mayo del 2019 la OMS reconoce la enfermedad Burnout o desgaste profesional,

describiendo al “trastorno emocional vinculado al ámbito laboral que aparece como consecuencia de una situación de estrés laboral crónico” (OMS, 2019, observatoriorh.com), repercutiendo negativamente en la salud física y mental. La misma OMS afirma que cada año se producen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas con el trabajo (OMS, 2013). Asimismo, un estudio realizado por la compañía Teladoc Health arrojó que alrededor del 40 por ciento de los empleados padecen síntomas de salud mental dentro del entorno laboral (Teladoc Health, 2019).

Actualmente, el 75 por ciento de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, colocando a México en el primer lugar mundial (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], 2020). Asimismo, los seres humanos nos encontramos inmersos en un estilo de vida que nos mantiene encerrados en espacios interiores el 90 por ciento del tiempo, sin ser conscientes de los riesgos que implica para nuestra salud emocional (Peidro Comunicación, 2018). Ambas problemáticas se han agravado con la pandemia, a tal grado que la OCCMundial afirma que el nivel de tensión de los trabajadores mexicanos se ha incrementado en un 55 por ciento (Online Career Center Mundial [OCCMundial], 2021).

Lamentablemente, el 85 por ciento de las organizaciones mexicanas no cuentan con las condiciones adecuadas para que sus colaboradores puedan balancear su vida personal con el trabajo (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 2018). Además, el presupuesto destinado por la Secretaría de Salud para la salud mental no supera ni el dos por ciento, mientras que la OMS recomienda que se invierta del cinco al diez por ciento del total. De este pequeño porcentaje, solo un quinto se destina a la detección, prevención y rehabilitación de los padecimientos de salud emocional. (INCyTU, 2018).

Debido a que el espacio laboral es el segundo factor que determina la satisfacción de un trabajador, es indispensable buscar que este repercuta positivamente en la salud emocional de las personas (Steelcase, s.f.). El bienestar mental permite al individuo dominar sus habilidades, desempeñarse óptimamente en sus labores, mejorar su actitud y controlar sus emociones (INCyTU, 2018). De esta manera, es capaz de incrementar su rendimiento, aprovechando el trabajo como parte de su bienestar (OMS, 2010). Por lo tanto, el entorno laboral debe contribuir a mejorar el estado de salud del trabajador para estimular su

productividad, creatividad e innovación (Steelcase, s.f.).

Los entornos de trabajo que favorecen el bienestar emocional de las personas mejoran los resultados de las organizaciones (Steelcase, s.f.). Incluso, la Organización Mundial del Trabajo señala que hasta un 4.5 por ciento del Producto Interno Bruto [PIB] global se pierde anualmente a causa de problemas de salud mental provocados por el trabajo. Asimismo, hasta un 60 por ciento de las jornadas laborales que se pierden cada año se atribuyen al desgaste profesional (OIT, 2018). Estas cifras son alarmantes, ya que se prevé que el número de personas que padecen trastornos mentales se incrementará en los próximos decenios (OMS, 2001).

En conclusión, al mejorar el entorno de trabajo se puede repercutir positivamente en la salud emocional de las personas, influyendo en su estado anímico, su desempeño laboral y sus relaciones sociales. Mediante el diseño industrial es posible rediseñar el espacio para que se adapte de mejor manera a las necesidades del usuario. El objetivo de esta investigación se enfocará en cómo desarrollar un proyecto de diseño que contribuya a la prevención de los problemas de salud

emocional de los adultos jóvenes en su entorno laboral.

Metodología

Para desarrollar este proyecto se utilizó principalmente el modelo del **Doble Diamante**, elaborado por el Design Council en el Reino Unido. Esta metodología de diseño e innovación busca ayudar a encontrar soluciones a problemas complejos que respondan a las necesidades de las personas. Se divide en cuatro etapas que se abordarán a continuación: descubrir, definir, desarrollar y entregar. (GammaUX, 2020).

La fase **descubrir** se centra en la recopilación de información para lograr comprender y contextualizar el problema, así como la oportunidad que representa, priorizando tanto las necesidades, como el comportamiento del grupo de estudio (GammaUX, 2020).

En la fase **definir** se busca organizar adecuadamente la información recopilada con anterioridad para poder aplicarla de manera efectiva, llegando así a una definición definitiva del problema (GammaUX, 2020). Las dos fases mencionadas anteriormente conforman el primer diamante de la metodología que sirve para lograr entender cuál es el verdadero problema.

Posteriormente, el segundo diamante se encarga de proporcionar soluciones al problema detectado. La iteración es fundamental en este punto para lograr codiseñar con los actores involucrados hasta llegar a una propuesta sólida. La etapa **desarrollar** es el momento en el que comienza el trabajo de diseño. Por lo tanto, se generan diversas soluciones con el objetivo de crear prototipos que son validados por los usuarios para favorecer su evolución. (GammaUX, 2020).

Finalmente, en la etapa **entregar** se debe seleccionar la solución más adecuada para resolver el problema. Asimismo se construye la solución final, llevando a cabo varias iteraciones con el usuario, hasta llegar a un producto que esté prácticamente listo para lanzarse al mercado. (GammaUX, 2020). El prototipado y las validaciones son las herramientas primordiales durante esta fase para lograr desarrollar el producto mínimo viable hasta que se transforme en la propuesta definitiva.

Marco Teórico

Prevención de los Problemas de Salud Emocional

La **Teoría del Autocuidado** sustenta la importancia de priorizar las necesidades básicas de las personas. Esta contempla al individuo de manera integral, centrándose en sus cuidados esenciales como medio fundamental para mejorar su calidad de vida (Orem, 1991). Por autocuidado se entienden las conductas que realiza un ser humano para sí mismo, con el interés de mantener un funcionamiento sano. El hecho de satisfacer correctamente estas demandas fisiológicas contribuye tanto al desarrollo, como al bienestar personal, repercutiendo positivamente en el comportamiento y la motivación del sujeto (González, Paz, Prado & Romero, 2014).

Asimismo, la **Teoría de la Motivación Humana** también habla sobre la motivación del individuo, tratando de explicar los estímulos de la conducta humana mediante la Pirámide de Maslow (Maslow, 1943). La base de este modelo le corresponde a las necesidades básicas o fisiológicas relacionadas con la supervivencia física. Estas son las únicas inherentes al ser humano: respirar, vestirse, alimentarse y descansar. De acuerdo con esta

postura, estas son las que más peso tienen al motivar nuestro comportamiento (Universidad Americana de Europa [UNADE], 2020). Sin embargo, es muy común que, en el entorno laboral, las personas se olviden de satisfacerlas, al centrar su atención únicamente en su trabajo.

Por otra parte, esta teoría también nos muestra la relevancia de los descansos en la jornada laboral, al considerarse como un aspecto de primera necesidad. Descuidar estas demandas biológicas tiene repercusiones negativas en la salud emocional del individuo, ya que, al desequilibrar la base de la pirámide, todos los niveles superiores se ven afectados. Cabe destacar, que las emociones son reacciones psicofisiológicas que experimentamos todas las personas en nuestra vida diaria. Estas gobiernan nuestras decisiones e influyen en nuestra conducta y pensamientos (Ruiz, 2019).

La **Teoría del Afrontamiento del Estrés** plantea que el estrés psicológico tiene una relación directa del individuo con su entorno (Lazarus & Folkman, 1986). Esta perspectiva contempla el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos, así como conductuales constantemente cambiantes que realizan las personas para manejar las demandas externas e internas que exceden sus propios recursos. La amenaza al bienestar personal está

estrechamente ligada con el ambiente que la rodea. Asimismo, se sugieren diversas estrategias como la evitación, la atención selectiva, las comparaciones positivas y la extracción de valores positivos en acontecimientos negativos. (Macías et al., 2013).

Lazarus y Folkman afirman que no hay un estilo único de afrontamiento, por lo que cada ser humano debe emplear diferentes estrategias dependiendo de las demandas que surjan a lo largo del proceso. Al aplicar estas propuestas, se privilegia el bienestar de las personas, ya que buscan hacer consciente la relación de los trastornos emocionales tanto con la rutina, como con el entorno del individuo. (Macías et al., 2013). Esta teoría justifica la necesidad de transformar la cultura laboral hacia una más saludable que brinde a los trabajadores las herramientas necesarias para prevenir que padezcan de problemas de salud mental.

Distintos autores se han dedicado a explorar herramientas que pueden beneficiar el estado emocional de las personas. Kaplan y Kaplan proponen en su **Teoría de la Restauración de la Atención** que la habilidad para concentrarse de los seres humanos puede ser restaurada a través de la exposición a ambientes naturales (Kaplan & Kaplan, 1989). En las oficinas, las

personas suelen estar encerradas en espacios artificiales, afectando su bienestar, aunado a su productividad. La exposición a estímulos biológicos influye positivamente tanto en la precisión, como en la rapidez de los trabajadores para realizar sus actividades laborales, debido a que provocan la aparición de la atención involuntaria o indirecta (Delgado, 2018).

Asimismo, las actividades artísticas también pueden contribuir al bienestar emocional, así como a la productividad del individuo. La **Teoría de la Arteterapia** expresa la importancia del proceso creativo que conllevan las actividades plásticas como agente terapéutico (Kramer, 1958). La autora argumenta que este tiene propiedades tanto integradoras, como curativas para el ser humano, considerándose una herramienta primordial para sostener el ego, reforzando la sensación de identidad. Permite a la persona integrar sus pensamientos, emociones y vivencias personales a través de la expresión artística. (López, 2009). Esta terapia repercute positivamente en la salud mental de los trabajadores, disminuyendo sus niveles de estrés.

El diseño de información visual debe tener muy presente este principio para lograr

transmitir el contenido de forma óptima al espectador, siendo aún más relevante para los medios de comunicación virtuales al poder mezclar con facilidad distintos canales. Asimismo, para facilitar el aprendizaje de las personas es importante que la nueva información pueda relacionarse con esquemas mentales que el individuo haya almacenado previamente en su memoria de largo plazo. De lo contrario, el contenido será olvidado a la brevedad (Andrade, 2012). La estética también juega un papel muy importante en esta vertiente del diseño, al facilitar al usuario la visualización y comprensión del material multimedia.

No solo la composición es importante en el diseño de información visual, sino que el color también juega un papel primordial dentro de esta disciplina. La **Teoría de los Colores** de Goethe analiza al color como problema pictórico, fenómeno físico-químico y fenómeno fisiológico. Plantea la dimensión sensible-moral de los colores, relacionando el aspecto material del tono con la naturaleza interior del ser humano (Goethe, 1810). Esta teoría se centra en las personas, enfocándose en las asociaciones morales hacia el color. Por lo tanto, este no funge solo como un recurso estético, sino que tiene un significado

simbólico que repercute en el nivel emocional del individuo (Calvo, 2015).

Adultos Jóvenes

Para Levinson, la estructura de la vida está en el centro de todo proceso de desarrollo. Mediante este constructo, postula que “en todo individuo hay un patrón estable de conducta que se manifiesta a lo largo del tiempo y que se convierte en el núcleo de su personalidad, distinguiéndolo así de los demás” (Rivera, 2007, p.4). Siguiendo esta hipótesis, plantea la **Teoría de la Estructura de la Vida**, describiendo los periodos de desarrollo de los seres humanos vinculados a la edad en la que se van desplegando durante su vida cotidiana. Abarca la fase de la adultez temprana, agrupando a las personas de entre 17 y 45 años. (Levinson, 1986).

Durante esta etapa, el individuo se encuentra en el momento propicio para hacer realidad sus ilusiones juveniles en distintos ámbitos como el amor, la sexualidad, la vida familiar, la carrera profesional, entre otros objetivos personales. Sin embargo, esto conlleva a la persona a encontrarse inmersa en grandes tensiones y preocupaciones propiciadas por la compleja burbuja en la que se desarrolla. Las responsabilidades familiares, la carga de trabajo, las preocupaciones económicas, la

toma de decisiones de cara al futuro, las relaciones amorosas, la religión, entre otros, son factores que tienden a conflictuar al adulto joven. Tanto el estrés, como el desgaste laboral, son parte de la vida cotidiana de este grupo. (Amador et al., 2001).

Estos postulados están estrechamente ligados con la **Teoría Motivacional** de Huberman. A partir de los resultados de diversas investigaciones, el autor recopiló los temas que más interesan a los adultos jóvenes: la carrera profesional, la vida familiar, los asuntos cívicos o sociales, los intereses creativos y la salud, tanto física, como mental (Huberman, 1974). Asimismo, las metas principales de las personas durante estos años son: conseguir su identidad social a través del trabajo, lograr un estatus social determinado, desarrollar una ideología propia, encontrar un compañero de vida, así como presentar una buena imagen de sí misma (Amador et al., 2001).

La **Teoría Cognoscitiva** plantea que “el desarrollo cognoscitivo es el resultado de la maduración del sistema nervioso y la adaptación al medio, en donde la mente tiene una participación activa en el proceso de aprendizaje” (Piaget, 1973, p.25). Durante la adultez temprana, el individuo comienza a adquirir una actitud más crítica ante el mundo,

involucrando su razonamiento psíquico interno. Jean Piaget considera que arribar a la edad adulta significa pasar de un estado mental de equilibrio menor a uno superior. (Jimenez, 2012). No obstante, algunos expertos consideran que estas habilidades alcanzan su máximo esplendor alrededor de los 35 años. (Rodríguez, 2021).

Por otra parte, la **Teoría de Roles** de Kahn explica esta relación de disparidad entre el ámbito laboral y el personal de los adultos jóvenes. Este autor sugiere que “los individuos experimentan conflicto entre roles cuando el cumplimiento de los requerimientos de un rol dificulta el cumplimiento de los requerimientos del otro rol” (Kahn, 1964, p.4). Este es el caso de la disputa trabajo-vida, ya que las demandas del rol laboral complican cumplir con las obligaciones de otros roles como el familiar (Arango, 2018). Esta teoría refuerza la necesidad que tienen las personas de separar el trabajo de su vida personal.

El equilibrio trabajo-vida personal no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas. Para lograr que esta relación sea de ganar-ganar, es importante considerar la **Teoría de Juegos**. Esta abarca el estudio de problemas de decisión multipersonales, proponiendo que para el funcionamiento

óptimo de un grupo se debe lograr un juego de suma no nula que permita la evolución conjunta de todos los actores (Gibbons, 1992). Por lo tanto, “lo que se debe desear tener es una suma no nula en donde las dos partes ganan pues esto genera un equilibrio y motivación para seguir siendo parte del juego y entre mayor movimiento circular de bienes e información mayor la mejora” (Salazar, Sosa & Vázquez, 2018, p.68).

El diseño ofrece herramientas que permiten comprender mejor la información, así como estimular el aprendizaje de las personas. La **Teoría del Diseño Instruccional** aporta un modelo sistemático, abordado desde la psicopedagogía de la enseñanza, para producir materiales educativos de calidad, adecuados a las necesidades de aprendizaje de los adultos jóvenes (Gagné, 1985). Esta disciplina se encarga del “proceso de arquitectura de las experiencias de aprendizaje y no se debe confundir con la enseñanza” (Mansaray, 2021, ispring.es). El objetivo de esta ciencia es determinar la manera óptima de ofrecer el contenido educativo, de tal manera que la experiencia sea agradable, efectiva, así como atractiva (Mansaray, 2021).

Por otra parte, es importante no olvidar los beneficios que la naturaleza les brinda a los

seres humanos. El diseño puede aprovechar estas cualidades para mejorar el estado emocional de las personas. La diseñadora en espacios arquitectónicos Vanessa Sánchez analizó los estímulos sensoriales que se tienen al exponer al usuario a distintos olores, sabores, formas, texturas, colores de plantas y elementos naturales. Con base en los resultados de esta investigación propone su **Teoría de los Jardines Terapéuticos** que defiende la postura de que el hombre busca su bien por medio de la naturaleza. (Sánchez, 2019).

Entorno Laboral

Primeramente, es indispensable comprender el origen del estrés en el entorno laboral. La **Teoría de la Conservación de Recursos** proporciona un modelo que asume los procesos internos en la valoración de los eventos estresantes, situándolos en un contexto sociocultural (Hobfoll, 2001). El autor plantea que los trabajadores se esfuerzan en proteger, conservar y obtener más recursos (Herrera, León, Rueda & Salazar, 2014). Estos se definen como “objetos, características personales, condiciones o energías que son valiosos por sí mismos, o porque proveen o protegen recursos valiosos para la persona” (De Rivas & Rodríguez, 2011, p.80).

Frederick Herzberg propone dos grupos principales de recursos que contribuyen a alcanzar este bienestar emocional. Su **Teoría Bifactorial o Teoría de la Motivación e Higiene** sostiene que la satisfacción laboral de una persona proviene tanto de factores de higiene (extrínsecos), como de motivación (intrínsecos). (Herzberg, 1959). Por un lado, los factores de higiene se enfocan en el contexto en el cual se desarrolla el trabajo, así como en las condiciones que lo rodean. Estos dependen de elementos externos al individuo como son el sueldo, las políticas empresariales y el ambiente laboral. Aunque estas condiciones no sirven para motivar al trabajador, ayudan a evitar que esté insatisfecho. (Martínez, 2013).

En contraparte, los factores de motivación producen un efecto duradero en la satisfacción de los trabajadores, incrementando así su productividad (López, 2005). Estos provienen del interior del ser humano, estando estrechamente ligados con su desempeño laboral. Asimismo, se desarrollan durante el ejercicio mismo de las actividades de trabajo, englobando aspectos como la responsabilidad individual, los logros personales, la independencia laboral y el reconocimiento. (Martínez, 2013). Cabe destacar, que esta teoría establece que el rendimiento de las

personas varía de acuerdo con su nivel de satisfacción, aunado a su estado de ánimo (López, 2005).

La **Teoría del Establecimiento de Metas y Objetivos** retoma la importancia de la motivación intrínseca, siendo la encargada de actuar como estímulo interno que influye directamente en la intención de la persona por realizar una actividad laboral (Locke, 1968). Locke postula que las metas del trabajador repercuten en su desempeño, al ser determinantes para conocer el nivel de esfuerzo que se requiere para que sean llevadas a cabo. Además, la fijación de objetivos claros aporta beneficios para las organizaciones: la productividad de los trabajadores aumenta; se potencia la comprensión de las tareas, mejorando así la calidad del trabajo; e incrementa la motivación por alcanzar propósitos complejos y específicos. (Peña, 2015).

La comunicación de los líderes con los trabajadores juega un papel fundamental en esta metodología. La **Teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores** analiza el campo de operaciones de los actores sociales en la empresa como espacio fundamental de las relaciones laborales (Kats, Kochan & McKersie, 1993). Su premisa más importante

estipula que los roles de los actores se condicionan mutuamente, es decir, las expectativas de uno inciden sobre las del otro y viceversa. Por lo tanto, los deseos de los jefes se ven reflejados en los objetivos personales de los empleados. Asimismo, las necesidades de los colaboradores deben estar presentes en los propósitos de los empleadores. (Artiles, 2003).

Otros factores relacionados con entorno laboral también influyen en el estado emocional de las personas. La **Teoría Organizacional Neoclásica** se centra en las relaciones humanas en los ambientes de trabajo, haciendo hincapié en la importancia de los individuos dentro de la organización (Mayo, 1925). La observación del comportamiento individual y grupal permitió establecer ciertos postulados. El más relevante afirma que una moral más alta aumenta la productividad del empleado. A su vez, esta incrementa el reconocimiento del rendimiento del trabajador, elevando su nivel de motivación. (Acosta, 2018).

La **Teoría del Comportamiento Colectivo** sostiene la importancia de las relaciones laborales saludables, estableciendo la conducta multitudinaria. Esta se manifiesta como una pérdida de la individualidad que resulta del contagio de las emociones y acciones que genera el grupo (Le Bon, 1895). Por lo tanto, el

contagio mental define a la tendencia a imitar posturas, movimientos, expresiones, así como acciones que desencadenan el consecuente contagio emocional (Hatfield, Cacioppo & Rapson, 1994). Es así como un líder hipnotizado con una idea puede lograr transmitirla a la masa de trabajadores, al hipnotizarlos con ella (Ortiz, 2013).

Anteriormente, se ha destacado la importancia de los objetivos para la motivación del trabajador, así como la relevancia de las relaciones laborales adecuadas entre líderes y empleados. Aunado a esto, la **Teoría de la Evaluación Formativa** estipula que la retroalimentación es la información sobre el éxito de un resultado que contribuye al desarrollo del aprendizaje del individuo (Sadler, 1989). Para esto es necesario tanto que la persona conozca el propósito de esta, como que pueda comparar sus resultados con las expectativas. De esta manera, puede tomar acciones que disminuyan la distancia de su desempeño con el nivel del propósito deseado. (Wargclou, 2008).

Por consiguiente, el feedback ayuda al trabajador a mejorar sus resultados. Esto se debe al factor motivacional que va de la mano de este. Øiestad explica que la retroalimentación consiste en reconocer y

admitir las cualidades de una persona. Por lo tanto, este proceso de reafirmación contribuye al crecimiento personal del individuo, aumentando su motivación al sentirse valorado por la empresa. (Wargclou, 2008). Consecuentemente, tiene un efecto sobre su salud emocional, así como en su productividad. Asimismo, la retroalimentación visual es importante para que el trabajador pueda visualizar en todo momento su progreso, enfocándose más al poder observar tanto sus logros, como el camino por recorrer.

Esta intención de utilizar estímulos visuales que permitan agrupar distintas informaciones para contribuir al desarrollo de los trabajadores refleja los principios presentados en la **Teoría Cognitiva del Aprendizaje Multimedia**. Mayer pretende alinear el diseño de material instruccional con la Arquitectura Cognitiva Humana, retomando la premisa de que las personas tienen una capacidad muy limitada de memoria cuando se enfrentan con nueva información. Por lo tanto, la teoría plantea dos principios que buscan facilitar el aprendizaje de los individuos ante estas situaciones. (Andrade, 2012).

Desarrollo del Proyecto

Producto Mínimo Viable

Primero se realizó un producto mínimo viable para evaluar si el usuario se ve beneficiado al practicar la Técnica Pomodoro en su rutina laboral. Esta propone realizar descansos cada cierto tiempo, por lo que también se proporcionaron al usuario distintas recomendaciones de actividades que pueden llevar a cabo en estos periodos.

¿CÓMO CONSTRUIR UNA RUTINA SALUDABLE Y PRODUCTIVA EN EL TRABAJO?

¡NOSOTROS TE GUIAMOS!

Conoce la técnica Pomodoro

Esta técnica puede ayudarte a **ADMINISTRAR TU TIEMPO**, a **dividir mejor tu trabajo** y a **IGNORAR las DISTRACCIONES** externas.

Lo que **MEJORA** considerablemente tu **PRODUCTIVIDAD** y **DISMINUYE el ESTRÉS**.

¿Cómo se aplica?

PASO 1
Elegir la tarea a realizar.
Pon un timer de 25 min y realiza la tarea.

PASO 2
En cuanto suena la alarma...
Toma un descanso de 5 min.

PASO 3
Después de hacer esto **4 VECES**.
Puedes tomar un descanso **LARGO** de 15-30 min.

REGLAS

- Tienes que trabajar los 25 min.
- Los descansos **NO SON NEGOCIABLES**.
- Si hay alguna interrupción tienes que **EMPEZAR DE NUEVO EL CICLO**.

TÉCNICAS Y ACTIVIDADES PARA REALIZAR EN DESCANSOS CORTOS

TÉCNICAS Y ACTIVIDADES PARA REALIZAR EN DESCANSOS LARGOS

Producto Mínimo Viable. (2021). Autoría propia.

Validaciones con Trabajadores

Los hallazgos más importantes que obtuvimos por parte de los usuarios que lo probaron durante un día laboral fueron:

- Los trabajadores necesitan descansos para sentirse mejor en su rutina laboral.
- No a todos les gusta hacer las mismas cosas a la hora del descanso.
- Al aplicar el manual, si los tiempos no coincidían, los trabajadores que descansaban podían distraer a los demás.
- Terminar con sus tareas a tiempo les brinda satisfacción.
- Los trabajadores sintieron que su concentración mejoró al seguir el manual.
- La mayoría de los usuarios necesitan cambiar de entorno para despejarse.
- La mayoría siente que realizar actividades que impliquen movimiento ayuda a que se despejen.
- En ocasiones los usuarios estaban demasiado concentrados y la pausa para descansos era una interrupción.
- Poner las alarmas y la organización previa a la tarea puede ser tedioso para algunos.
- El sentirse productivos contribuye al buen estado de ánimo del trabajador.
- La convivencia grupal es valiosa para desarrollar comunidad laboral.
- El contacto con el espacio exterior y/o animales es muy valorado por los usuarios.
- La productividad de los usuarios si se vio aumentada al aplicar el manual.
- Existen muchas molestias físicas, principalmente en los músculos lumbares.
- El espacio de trabajo influye en la capacidad de producción y estado anímico del usuario.
- El manual tiene buenas bases para comenzar a adaptar una rutina laboral saludable.
- Es muy importante considerar otras necesidades fisiológicas de las personas.
- Es importante brindar más opciones de descanso para que el usuario pueda elegir.
- La mayoría lo aplicarían si sus jefes se lo permiten.

Validaciones con Líderes

También se realizaron a entrevistas a jefes que probaron el MVP para saber su opinión acerca de la implementación del mismo. Estos fueron los hallazgos más importantes de esta validación:

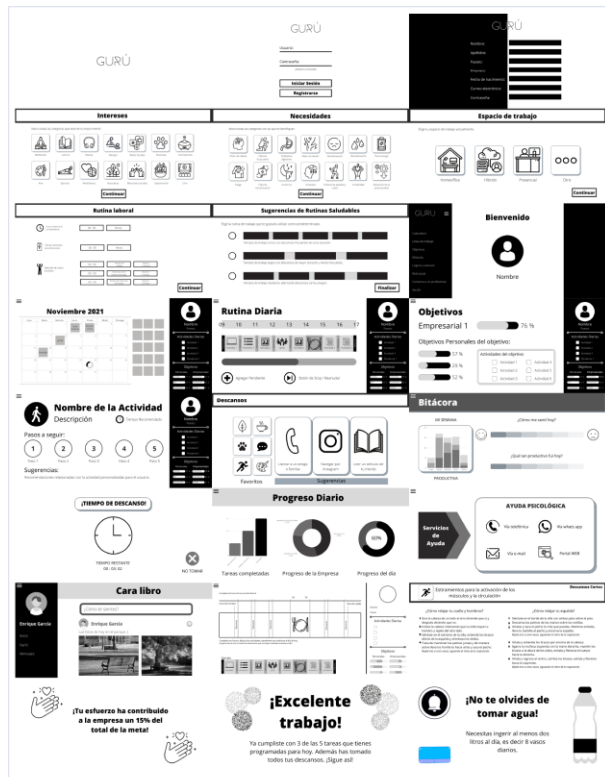
- Los jefes observan que hay una creciente tendencia hacia el modelo híbrido.

- Como los tiempos son muy cortos, solo la implementarían solo si los trabajadores respetan los periodos de trabajo.
- Los jefes consideran importantes las actividades de integración entre colaboradores.
- Siempre va a haber resiliencia al cambio, pero si se hace grupal se puede lograr.
- Ajustarla a diferentes usuarios con diferentes empleos y rutinas.
- Contemplar actividades y aspectos extraordinarios o especiales.
- Si se vendiera como una propuesta de mejora la gente participaría.
- Los jefes consideran que les ayudaría a tener mayor control de sus trabajadores.
- Los descansos estandarizados pueden controlarse mejor, sin embargo, tampoco es muy práctico que todos descansen a la vez porque pueden descuidarse ciertas actividades importantes.
- Hay jefes más permisivos que otros.
- La cultura laboral en México es un factor que influye fuertemente en la salud emocional del trabajador.
- Los jefes están conscientes de que sus trabajadores no son completamente productivos.
- La mayoría de los jefes está de acuerdo en que los descansos mejoran la productividad de los empleados.
- Los jefes buscan resultados, sin embargo, varios obligan a los trabajadores a cumplir la jornada laboral.
- Los trabajadores casi solo tienen un descanso para comer.
- Los jefes están dispuestos a implementar alternativas que incrementen la productividad.
- Existen muchos tabúes sobre la productividad e el trabajo.
- Es más viable venderle la idea a jefes que se preocupen directamente por la salud emocional de sus empleados.
- Cada jefe mide la productividad de forma diferente.
- La relación entre los jefes y los empleados afecta directamente en la actitud al trabajar.
- Si el jefe colabora en el sistema, los trabajadores lo harían de igual manera.

Primer Prototipo

Como primer prototipo se desarrolló un Mockup sobre las distintas partes que tendrá la plataforma. En este nos enfocamos principalmente en incluir todos los apartados

que se buscan implementar en la experiencia y la manera en la cual se podrían visualizar de manera amigable para el usuario, sin tener aún una identidad gráfica definida.



Por otra parte, se prestó principal atención en satisfacer las peticiones que el usuario retroalimentó en el mínimo producto viable, haciendo énfasis en expandir el repositorio de descansos, facilitar la selección de preferencias, así como permitir la modificación tanto de tiempos de productividad, como de descanso.

Validaciones

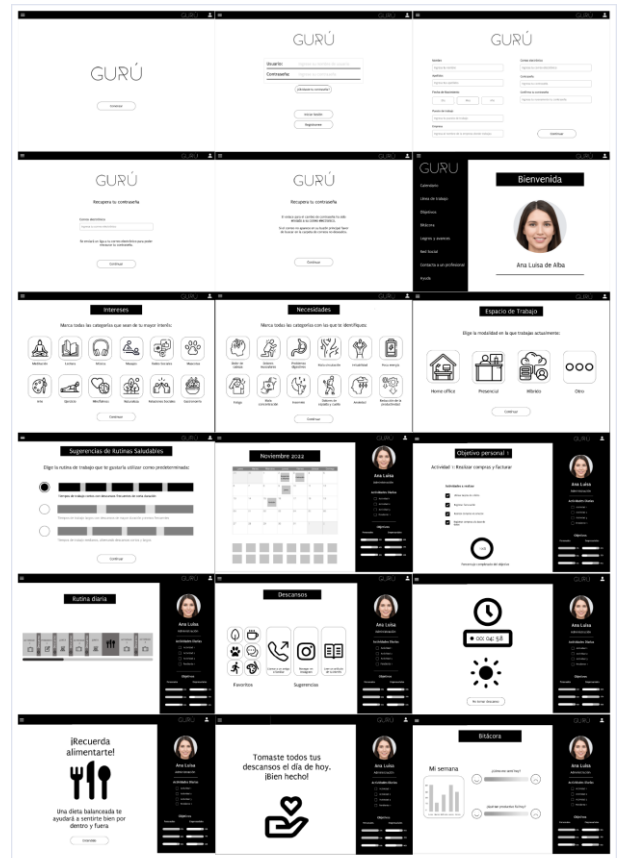
Para validar el prototipo se proporcionó a los usuarios una plantilla para que llenaran con sus propios objetivos, actividades y su jornada laboral. La validación consistió en que aplicaran una rutina saludable durante un día completo de trabajo. Todos los participantes fueron adultos jóvenes de entre 19 y 40 años. Los hallazgos más importantes que obtuvimos por parte de los usuarios que lo aplicaron fueron:

- Es necesario configurar límites de tiempo de descanso y trabajo.
- Es importante agregar un botón de pausa para actividades de emergencia.
- El usuario desea tener la línea del tiempo siempre visible para poder modificarla rápida y fácilmente.
- El usuario debe orientarse a priorizar sus tareas para poder pausarlas y retomarlas.
- El usuario desea tener distintas opciones de rutinas laborales saludables.
- Los trabajadores necesitan la retroalimentación positiva para sentir que están siendo productivos.
- Los usuarios consideran que el prototipo les sirvió para hacer sus pendientes de forma ordenada y visual.

- Algunas personas hacían sus descansos hasta que terminaban una actividad, por lo tanto es importante que el usuario entienda la importancia de tomarlos en el momento programado.

Segundo Prototipo

Esta versión del prototipo fue creada en la plataforma Figma, la cual nos permitió hacer una programación con vínculos sencillos para dirigir los íconos a las pantallas correspondientes. De esta forma, el usuario pudo entender de qué manera funcionaría la plataforma real. Recibimos diferentes retroalimentaciones en cuanto a diseño, distribución de la información y selección de funciones. Este prototipo aún no tuvo una identidad gráfica definida para que el usuario pudiera enfocarse en retroalimentar las funciones de la interfaz, así como la distribución del contenido.



Prototipo 2. (2021). Autoría propia.

Validaciones

Para validar el prototipo los usuarios pudieron interactuar con el demo de Figma para probar la navegación en la plataforma. Todos los participantes fueron adultos jóvenes de entre 19 y 40 años. Los hallazgos más importantes que obtuvimos en la validación de este prototipo fueron:

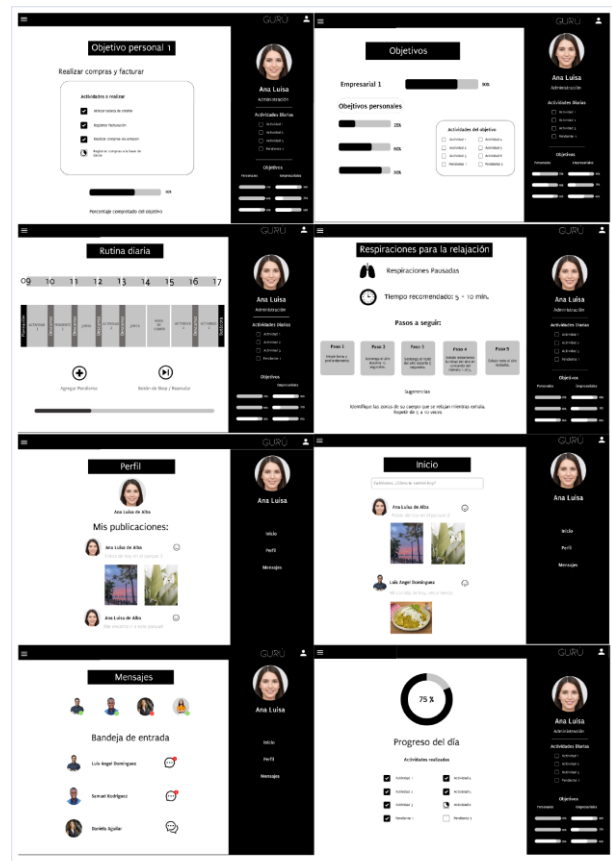
- La plantilla de los descansos no estaba ligada al repositorio, por lo que el usuario no sabía cómo dirigirse a este.
- El usuario expresó la necesidad de poder agregar pendientes, así como

eventos a su calendario y su rutina diaria.

- A los participantes les gustó mucho poder visualizar sus objetivos porque así se motivaban más.
- Algunas plantillas no se comprendieron completamente, por lo tanto, se modificaron para el próximo prototipo.
- Algunos usuarios necesitaban comprender mejor la relación de sus actividades diarias con los objetivos de la empresa.
- Los usuarios no comprendieron bien cómo funcionaba la red social, ni las funciones que ofrece.
- Los participantes necesitan que la plataforma les permita jerarquizar sus actividades diarias para poder realizarlas con un orden específico y así elevar sus productividad.

Tercer Prototipo

Este prototipo se realizó tomando en cuenta los hallazgos anteriores con la finalidad de definir las funciones finales de acuerdo con las retroalimentaciones recibidas por parte de los usuarios. Por lo tanto, se hizo un rediseño del apartado de la red social, para lograr hacerla más atractiva y comprensible para los trabajadores.

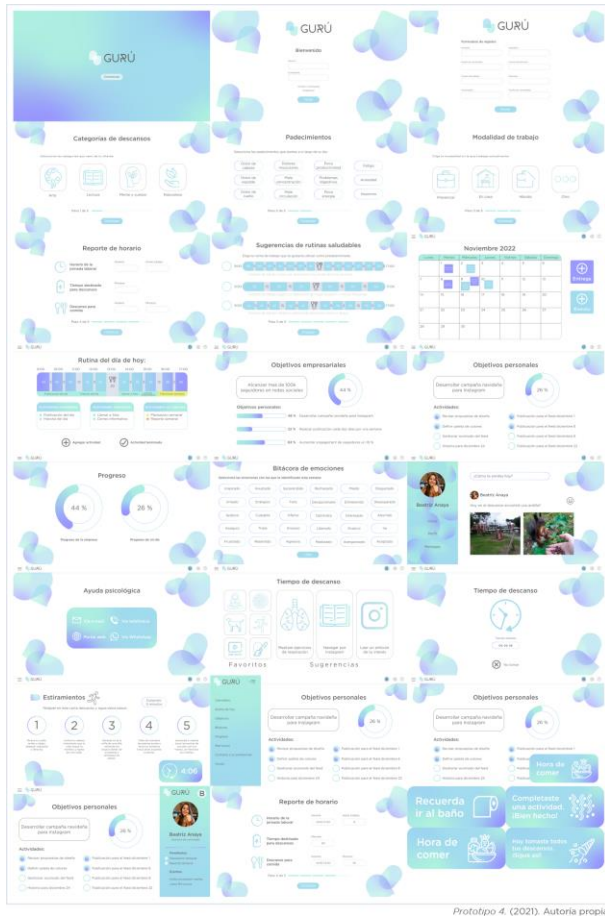


Prototipo 3. (2021). Autoría propia.

Validaciones

Con esta validación se buscó terminar de definir el funcionamiento óptimo de la plataforma, así como comenzar a recabar información valiosa para la identidad visual. Los hallazgos más importantes que obtuvimos de esta iteración fueron:

- Los usuarios hicieron énfasis en la necesidad de ver de colores calmados en las distintas pantallas.
- Los trabajadores recalcaron la importancia de un diseño más atractivo



Prototipo 4. (2021). Autoría propia.

Validaciones

Los hallazgos más importantes obtenidos por medio de esta validación fueron los siguientes:

- El usuario logró plasmar mejor las emociones que vivió durante su jornada laboral, sin embargo, a algunos les parece tedioso tener que rellenarla diariamente.
- La red social no es suficiente para lograr el contagio de emociones positivas entre los trabajadores.
- Se debe buscar que el usuario comprenda cómo la salud mental de

cada trabajador afecta directamente a todo el equipo de trabajo.

- Para algunos usuarios resultó estresante el hecho de estar observando el cronómetro del tiempo restante de descanso en su celular. Sentían que los distraía de sus actividades de descanso.

Quinto Prototipo

La validación anterior evidenció la necesidad de implementar un objeto físico que pueda reforzar una interacción que la interfaz por sí sola no pueda proporcionar. Por lo tanto, se realizaron encuestas que apuntaron a la necesidad de incluir un artefacto que funcione para el modelo de trabajo híbrido. Los usuarios encuestados señalaron la importancia de la salud emocional en la rutina laboral y prefirieron un objeto portátil, discreto, pequeño, funcional, que no estorbe y que pueda iluminarse.

Se realizó una segunda encuesta proponiendo objetos pequeños, funcionales, elegantes, ligeros y portátiles, tomando en cuenta las características que los usuarios señalaron anteriormente. Aunado a esto, se presentó la posibilidad de los objetos inteligentes con visión hacia escenarios futuros para lograr vincular la plataforma con el artefacto. La mayoría de los usuarios optó por la opción de

la pulsera, por lo que la elaboración de los siguientes prototipos fue inclinado a la opinión de los usuarios.

Por lo tanto, para este prototipo se realizó una pulsera de forma plana con un broche de tipo botón. Además, se tomaron en cuenta las medidas estándar de la muñeca y se posicionaron pequeños focos a lo largo de la correa esta para lograr la iluminación que deseaban los usuarios. Con estos se buscó representar el estado emocional de los trabajadores, así como el promedio del bienestar de la empresa en la que laboran.



Validaciones

El prototipo fue validado con usuarios para asegurarnos que el objeto les funcionara para motivarse y mejorar su estado de salud emocional. Asimismo, fue revisado por programadores para conocer acerca de las especificaciones técnicas internas del dispositivo inteligente, así como por expertos

en psicología para que nos ayudaran a aterrizar la parte del contagio mental. Para esta validación tuvimos los siguientes hallazgos:

- Se definieron los componentes internos que requiere la pulsera para funcionar, encender los leds y recibir la información de la plataforma.
- Se decidió agregar vibración a la pulsera para avisar a los usuarios cuando comienza y termina un descanso para que puedan tomarlos más relajados, sin estarse preocupando por el tiempo.
- Las emociones que se reflejaran en la pulsera solo harán énfasis en la retroalimentación positiva para generar un contagio emocional valioso y no contribuir a que el usuario se sienta más estresado.

Sexto Prototipo

En este prototipo se consideraron los materiales para la producción masiva como el silicón y el TPE y el acero inoxidable. La forma de la pulsera necesitaba albergar todas las necesidades de los sistemas internos para el funcionamiento del objeto con la plataforma. Por lo tanto, la se ajustó de tal manera que pudiera almacenarlos, se mejoró su estética y se implementó la salida del puerto de carga.



Validaciones

Al validar tanto el diseño, como el funcionamiento del prototipo con los usuarios obtuvimos la siguiente retroalimentación:

- El diseño fue atractivo para el usuario pero les gustaría que hubiera opciones de colores.
- A los usuarios les gustó la idea de la pulsera y piensan que podría funcionar para mantenerlos motivados a mejorar su estado emocional.
- Las dos líneas LED iluminadas corresponden al estado emocional personal y al de la empresa.
- El usuario registrará sus emociones en la bitácora semanalmente para que no lo sientan tedioso y repetitivo. Quien lo desee puede hacerlo diariamente.
- Las emociones deberán turnarse para que el resultado sea más valioso.

Propuesta Final

La propuesta de diseño de este proyecto de investigación se centra en la problemática que tienen los adultos jóvenes que trabajan en entornos administrativos al estar inmersos en un entorno laboral que provoca que padezcan de problemas de salud emocional. Por lo tanto, la solución desarrollada busca prevenir este tipo de trastornos mediante un servicio que permite al usuario adaptar una rutina laboral saludable con la finalidad de incrementar su bienestar mental, así como su productividad. Con ayuda de la investigación primaria y secundaria, las teorías, los prototipos, así como las validaciones, se desarrolló una plataforma para el bienestar emocional en las empresas que viene acompañada de una pulsera de uso individual.

Aporte de la Propuesta

Existen muchas soluciones que buscan ayudar a las personas a sobrellevar las crisis de salud emocional, como objetos que te ayudan a lidiar con la ansiedad, terapias que buscan aliviar los problemas mentales, entre otras. Sin embargo, los esfuerzos para evitar que estos siquiera se desarrollen son muy pocos. Asimismo, el origen principal de estos se atribuye al entorno laboral. Por lo tanto, esta propuesta propone una solución para atacar la raíz de la problemática, contribuyendo a prevenir los

trastornos de salud emocional de los adultos jóvenes en su entorno laboral. Para lograr esto, se propone un servicio que permite adaptar una rutina laboral saludable, haciendo énfasis en la importancia de los descansos.

Uso

La solución de diseño se divide en dos elementos que se complementan para brindar a los usuarios un servicio completo que prevenga que padezcan de trastornos de salud emocional en su entorno laboral.

Plataforma

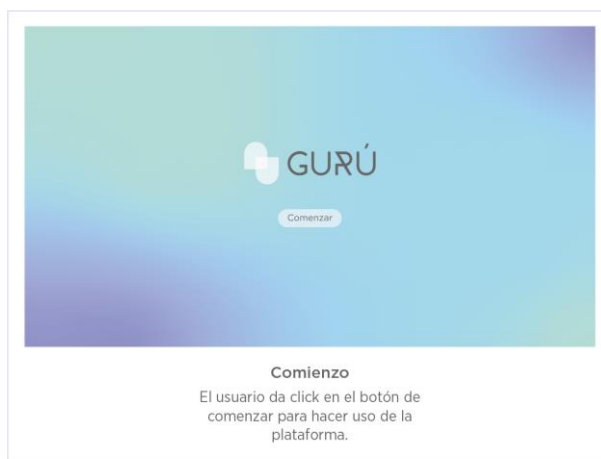
La plataforma se divide en varias secciones que ayudan a que los trabajadores se acostumbren a seguir una rutina laboral más saludable, mejorando así su estado emocional y aumentando su productividad.

Pulsera

Aunada a la plataforma, el servicio incluye una pulsera que permite al usuario visualizar su bienestar emocional, así como el promedio de la empresa en la que labora. Este wearable se conecta con la sección de la bitácora para ilustrar visualmente las emociones de cada persona. Asimismo, permite observar el promedio de los trabajadores de la organización. Esto se logra mediante focos led

que se iluminan progresivamente en el artefacto. Además, cuenta con vibraciones para avisar al usuario en cuanto comienzan y terminan los descansos, para que no tenga que preocuparse por estar revisando el cronómetro.

Diagrama de Uso



Comienzo. (2021). Autoría propia.



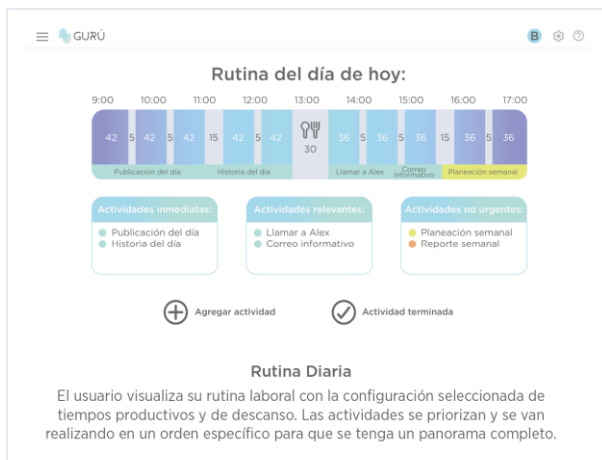
Inicio de Sesión. (2021). Autoría propia.



Calendario. (2021). Autoría propia.



Objetivos Personales. (2021). Autoría propia.



Rutina Diaria. (2021). Autoría propia.



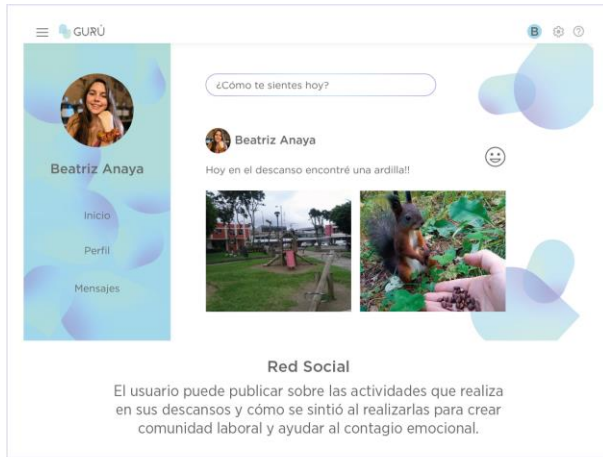
Progreso. (2021). Autoría propia.



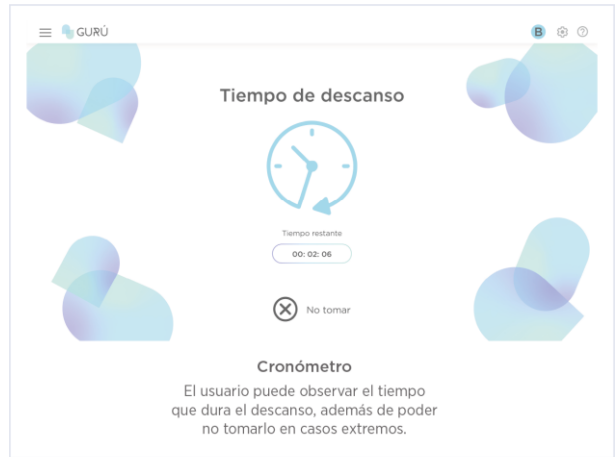
Objetivos Empresariales. (2021). Autoría propia.



Bitácora. (2021). Autoría propia.



Red Social. (2021). Autoría propia.



Cronómetro. (2021). Autoría propia.



Ayuda Psicológica. (2021). Autoría propia.



Actividades de Descanso. (2021). Autoría propia.



Selección de Descanso. (2021). Autoría propia.

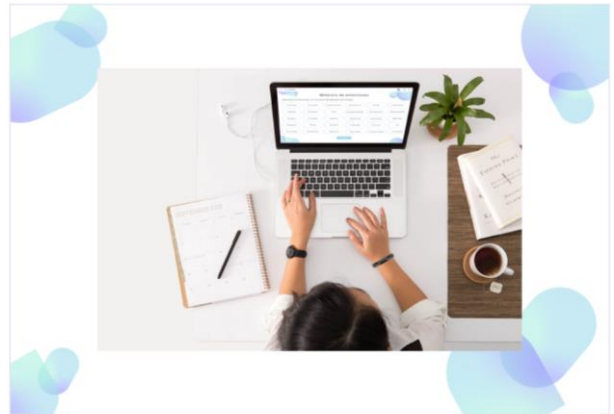


Menú. (2021). Autoría propia.



Ventanas Emergentes. (2021). Autoría propia.

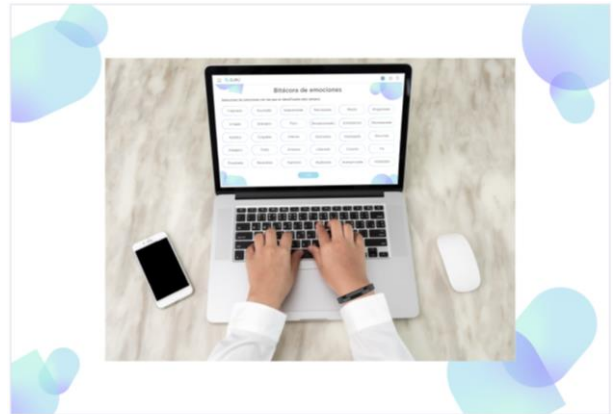
Render en Contexto



Render en Contexto. (2021). Autoría propia.



Perfil. (2021). Autoría propia.



Render en Contexto. (2021). Autoría propia.

Diagrama Ergonómico

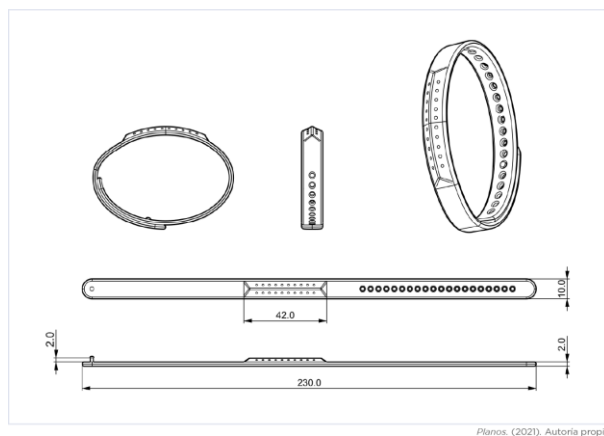


Diagrama Ergonómico. (2021). Autoría propia.

Diagrama de Funcionamiento



Planos



Sistemas de Unión



Coherencia Formal

Las formas del logo representan, de manera abstracta, la unión entre la salud mental y el entorno laboral, las cuales casi siempre se encuentran disociadas una de otra, afectando significativamente a las personas. Por lo tanto, se utilizaron formas semi orgánicas, para transmitir tranquilidad.

La palabra “Gurú” proviene del sánscrito y su significado principal es “maestro espiritual”. Se escogió este nombre ya que se busca que la plataforma y todos sus componentes le funcionen al usuario como una guía para concentrarse en su buena salud emocional. En dónde se obtendrán consejos y maneras positivas para prevenir los problemas de salud emocional. Otros simbolismo a recalcar, son las luces de la pulsera, las cuales además de

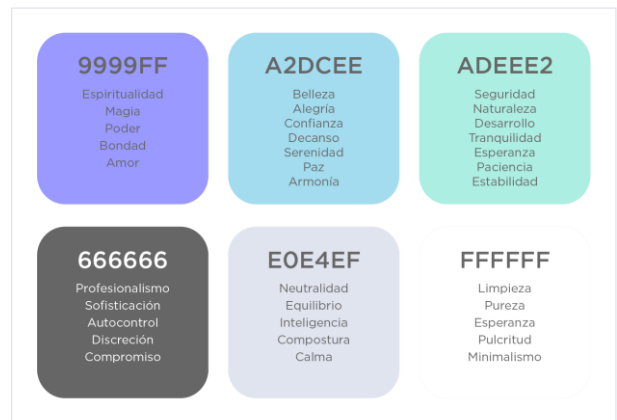
representar lo ya definido, se pueden ver como una luz que pone fin a la oscuridad.

Por otra parte, el diseño de pulsera fue pensado en relación a la geometría sagrada, haciendo uso de uno de los sólidos platónicos: el tetraedro, el cual representa el concepto de sistema. Cuando cuatro puntos angulares interactúan, se forma el tetraedro, que como su nombre indica tiene cuatro caras triangulares, y es la base estructural para la arquitectura geodésica. Este elemento se asocia con el fuego y corresponde al plano mental. Ha sido asociado con el elemento fuego y corresponde al plano mental, en el aspecto divino es la inteligencia activa y en el cuerpo físico es la representación geométrica del tejido conectivo. Por consiguiente, su misión en simbolismo es elevar la energía y las vibraciones. (Fernández, s.f.).

Armonía del Color

La psicología del color es una ciencia que estudia cómo los colores influyen los sentimientos, las emociones y las reacciones de las personas cuando son visualizados (Paula, 2014). La combinación de colores que se seleccionaron para la identidad de la plataforma busca elevar el bienestar emocional de los usuarios. El diagrama presentado a continuación desglosa el significado que se

asocia con cada una de las tonalidades seleccionadas.



Armonía del Color. (2021). Autoría propia.

Asimismo, los colores elegidos para el logotipo son tenues y fríos, esto porque la teoría del color nos dice que el color azul representa valores como la tranquilidad, armonía y creatividad. A su vez, el verde representa dinamismo, salud y equilibrio. Los colores pastel suavizan las cualidades de sus originales, dándole al logo un aura de serenidad.

Por otra parte, los colores seleccionados para la pulsera son el blanco, el negro y el azul, con la intención de brindar a los usuarios distintas opciones. El negro y el blanco se eligieron por ser los tonos más versátiles, neutros y combinables. Además, se agregó la opción del color azul para las personas que prefieran un objeto más colorido. Asimismo, la empresa puede solicitar que las pulseras se fabriquen de

un color personalizado de acuerdo con su identidad de marca.

Render del Producto



Render de la Futura. (2021). Autoría propia.



Render de Colores. (2021). Autoría propia.

Materiales



Materiales. (2021). Autoría propia.

Conclusiones

Después de un arduo proceso de investigación, entrevistas, encuestas, aplicación de herramientas, ideación, prototipado, validaciones, entre otros, se llegó a la creación de un sistema completo que incluye una plataforma web, un servicio y un producto, bajo el nombre de Gurú. Todo esto con la finalidad de realizar un proyecto de diseño que ayude a los adultos jóvenes a prevenir los problemas de salud emocional relacionados con el entorno laboral en México, el cual tiende a ser uno de los más exigentes del mundo.

Lamentablemente, nos encontramos en un momento crítico para la sociedad, los esquemas de trabajo a los cuales las personas estaban acostumbradas se han modificado drásticamente debido al estado de pandemia en el que estamos viviendo. Como consecuencia,

esto ha traído nuevas preocupaciones para la humanidad, y específicamente hablando, para los empleados y empleadores que ahora deben enfrentarse a nuevos retos, entre ellos encontramos el adaptarse al esquema de Home Office.

Uno de los enfoques del proyecto, fue la correcta adaptación del producto a diseñar con el esquema de Home Office. La plataforma y la pulsera permiten que cualquier persona, sin importar su ubicación, pueda sentirse parte de una empresa, rescatando el concepto de comunidad. Esto fue de vital importancia para el proceso de diseño e ideación, ya que según las investigaciones, muchas de las personas trabajando bajo esta modalidad, suelen sentirse ajenas a la corporación. Sin duda alguna, idear de manera inclusiva llega a ser un gran reto, sin embargo, el impacto y alcance suelen ser más gratificantes.

Fuentes:

- Acosta, N. (2018). *Tipos de teoría organizacional*. Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13176735/tipos-de-teoria-organizacional>
- Álvarez, J.L., Camacho, S.M., Maldonado, G., Olgún, A., Pérez, M. & Trejo, C.A. (s.f.). *La Investigación Cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Álvarez, L. & Cruz, O. (2012). *Modelos de gestión taylorista en la industria de calzado de León, Guanajuato*. Recuperado de: http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiii/ponencias/administracion/AD_05.pdf
- Amador, L., Monreal, M.C. & Marco, M.J. (2001). *El Adulto: Etapas y Consideraciones para el Aprendizaje*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1183063.pdf>
- Andrade, L.A. (2012). *Teoría de la carga cognitiva, diseño multimedia y aprendizaje: un estado del arte*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281024896005.pdf>
- Aquije, C.P. (2018) *Home Office como Estrategia para la Motivación y Eficiencia Organizacional*. Recuperado de: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Arango, H. (2018). *El Balance Trabajo-Vida como Factor de Retención de la Generación Y*. Recuperado de: http://www.cladea.org/proceeding-2018/pdf/papers/Liderazgo/CLADEA_2018_paper_457.pdf
- Arias, A. (s.f.). *La Gestión de los Procesos*. Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de: <https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10142.pdf>

- Artiles, A. (2003). *Teoría sociológica de las relaciones laborales*. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf
- Asana. (2020). *The Asana Playbook to OKRs*. Recuperado de: <https://www.gend.co/hubfs/Asana/Ebooks%20+%20Covers/Asana%20-%20Goals%20Methodology%20Ebook.pdf>
- Barrera, C.M. (2010). *Diseño Instruccional de Gagné*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. Recuperado de: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/15898>
- Bernardo, M. H., Souza, H. A., Garrido-Pinzón, J. & Kawamura, E. A. (2015). *Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas*. Universitas Psychologica, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14nspe5/v14nspe5a07.pdf>
- Brassey, J., Güntner, A., Isaak, K. & Silberzahn, T. (2021). *Using digital tech to support employees' mental health and resilience*. McKinsey & Company. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/industries/life-sciences/our-insights/using-digital-tech-to-support-employees-mental-health-and-resilience>
- Cajal, A. (2019). *Colores pastel: características y significado*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/colores-pasteles/>
- Calvo, I. (2015). *Cuatro Aproximaciones a la Teoría de los colores de Johann Wolfgang von Goethe*. Universidad de Chile, Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144576/cuatro-aproximaciones-a-la-teoria-de-los-colores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, L. (2012). *Técnicas de Recolección de Datos e Instrumentos de Medición*. Recuperado de: http://bvspers.paho.org/videosdigitales/matedu/2012_investigacionsalud/20120627RecoleccionDatos_LuzCarbajal.pdf?ua=1

- Castaño, C. & Quecedo, R. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Universidad del País Vasco, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- CIO México. (2021). *Un 55% de empleados en México reportan más tensión y agotamiento por teletrabajo, ¿qué hacer?* Recuperado de: <https://cio.com.mx/un-55-de-empleados-en-mexico-reportan-mas-tension-y-agotamiento-por-teletrabajo-que-hacer/>
- Cruz, L. & Ortiz, P. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
- Cruz, R., Llanillo, M., López, E. & Martínez, M.C. (2016). *El estrés laboral en México*. Recuperado de: https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf
- Curcuy, S. (2012). *Balance trabajo-vida personal para la generación Y*. Universidad de San Andrés, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/675/1/%5bP%5d%5bW%5d%20MBA%20Susana%20Curcuy.pdf>
- De Rivas, S. & Rodríguez, R. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Delgado, A. (2018). *Aplicaciones de la teoría de la restauración de la atención a personas con demencia tipo Alzheimer y deterioro cognitivo leve*. Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado de: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/685787>
- Efficy. (2021). *El clima laboral: ¿Qué es y cómo mejorar el ambiente en el trabajo?* Recuperado de: <https://www.efficy.com/es/clima-laboral/>

- El Hospital. (2019). *Estudio revela que Problemas de Salud Mental son cada vez más comunes en el Trabajo*. Recuperado de: <https://www.elhospital.com/temas/Estudio-revela-que-problemas-de-salud-mental-son-cada-vez-mas-comunes-en-el-trabajo+132075>
- Forbes. (2019). *OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
- GammaUX. (2020). *Cómo usar el modelo del doble diamante para impulsar innovación en diseño*. Recuperado de: <https://www.gammaux.com/blog/como-usar-el-modelo-del-doble-diamante-para-impulsar-innovacion-en-diseno/>
- Garay, A. & Reina, J.J. (2016). *Teorías del Diseño Instruccional y los Objetos de Aprendizaje: el Caso del Equilibrio Químico Dinámico*. Instituto de Educación y Pedagogía, Santiago de Cali. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12963/3467-0525507.pdf?sequence=1>
- Garduño, M. (2021). *El trabajo híbrido es la tendencia mundial que brinda más calidad de vida*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/foro-forbes-trabajo-hibrido-llego-que-darse-tendencia-mundial-calidad-vida/>
- Gobierno de España. (2013). *Bienestar Emocional*. Recuperado de: <https://bemocion.sanidad.gob.es/bemocionSalud/emocionesEstilo/trabajo/estresEmocionesTrabajo/home.htm>
- González, M., Paz, N., Prado, L.A. & Romero, K. (2014). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1684-18242014000600004
- Hanington, B. & Martin, B. (2012). *Universal Methods of Design*. Rockport Publishers.

- Hernández, V. (2002). *La habitabilidad energética en edificios de oficina*. Recuperado de: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/93419/03CAPITULO1_1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Herrera, I.M., León, J.M., Rueda, S. & Salazar, P.F. (2014). *El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económica: el rol moderador de la autoeficacia y la creatividad*. Universidad de Sevilla, España. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico_social3.pdf
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2020). *Estrés Laboral*. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Jimenez, G. (2012). *Teorías del Desarrollo III*. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Teorias_del_desarrollo_III.pdf
- Lázaro, D. (2019). *Espacios de Trabajo, ¿Cómo afectan a nuestra Salud?* Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/editorial/136106/Espacios-de-trabajo-como-afectan-a-nuestra-salud>
- Le Bon, G. (1895). *Psicología de las Masas*. Recuperado de: <https://www.unilider.edu.mx/psicologia-de-las-masas/>
- Libus. (s.f.). *Ventajas de los Tapones Auditivos fabricados en TPE*. Recuperado de: <https://www.libus.com.ar/downloads/VENTAJAS%20TPE.pdf>
- Llerandi, M. (2021). *Modelo de Planeación Estratégica de la Gestión del Talento para la Transición Profesional en las pymes*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México.
- López, J. (2005). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>

- López, M.D. (2009). *La Intervención Arteterapéutica y su Metodología en el Contexto Profesional Español*. Universidad de Murcia, España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10794/LopezMartinez.pdf>
- Macaya, X.C., Pihan, R. & Vicente, B. (2018). *Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n2/1727-8120-hmc-18-02-338.pdf>
- Macías, M.A., Madariaga, C., Valle, M. & Zambrano, J. (2013). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico*. Universidad del Norte, Barranquilla. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Mansaray, S. (2021). *Diseño instruccional: el arte de la arquitectura del eLearning*. Recuperado de: <https://www.ispring.es/blog/disenio-instruccional>
- Martín, J. (2019). *Los Principios de Fayol y las Funciones Básicas de la Empresa*. Recuperado de: <https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Martínez, M. (2013). *La Teoría de Herzberg*. Escuela de Organización Industrial, España. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Mata, L.D. (2019). *El enfoque cualitativo de investigación*. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>
- Mayo Clinic. (2021). *Depresión (trastorno depresivo mayor)*. Recuperado de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depression/symptoms-causes/syc-20356007>
- Mayo Clinic. (2021). *Trastornos del sueño*. Recuperado de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/sleep-disorders/symptoms-causes/syc-20354018>

MedlinePlus. (2021). *Ansiedad*. Recuperado de:
<https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>

MedlinePlus. (2021). *Trastornos del sueño*. Recuperado de:
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000800.htm>

Monguet, J.M. (2013). *Propuesta de Diseño. Guía de Trabajo*. Recuperado de:
<https://alfainnovation.files.wordpress.com/2013/07/k-12-i-cell-design-proposal-20-junl-13.pdf>

Neeley, T. (2021). *12 Questions About Hybrid Work, Answered*. Harvard Business Review.
Recuperado de: <https://hbr.org/2021/09/12-questions-about-hybrid-work-answered>

Norman, D.A. (2013). *The Design of Everyday Things*. Recuperado de:
<https://cogsci.ucsd.edu/~mboyle/COGS1/readings/Norman-COGS1-The%20Psychopathology-of-Everyday-Things.pdf>

Observatorio de Recursos Humanos [ORH]. (2020). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

Oficina de Información Científica y Tecnológica para el Congreso de la Unión [INCyTU]. (2018). *Salud Mental en México*. Recuperado de:
https://www.foroconsultivo.org.mx/INCyTU/documentos/Completa/INCYTU_18-007.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (s.f.). *Objetivos, Antecedentes y Conceptos*.
Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/diswps01.htm>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Recuperado de:
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2001). *Proyecto de política de salud mental*.
Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/media/en/49.pdf

- Ortiz, F. (2013). *Los efluvios de las masas: un ensayo en torno al comportamiento colectivo y la comunicación no verbal*. Universidad Autónoma Metropolitana, México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/polis/v9n1/v9n1a4.pdf>
- Ortuño, F. (2020). *Ansiedad*. Recuperado de: <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/ansiedad>
- Paula, M. (2014). *Psicología del color en diseño gráfico*. Recuperado de: <https://helpdev.org/psicologia-del-color-en-diseno-grafico/>
- Peidro Comunicación. (2018). *La “Indoor Generation” pone en riesgo su salud al pasar el 90% de su tiempo en espacios interiores*. Recuperado de: <https://www.peidrocomunicacion.com/la-indoor-generation-pone-en-riesgo-su-salud-al-pasar-el-90-de-su-tiempo-en-espacios-interiores/>
- Peña, C. (2015). *La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Pfeffer, J. & Williams, L. (2020). *Mental health in the workplace: The coming revolution*. McKinsey & Company. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/mental-health-in-the-workplace-the-coming-revolution>
- Prieto, A. (2012). *La Apertura del Espacio de Trabajo*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/375/37525388018.pdf>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion-226530>

- Rivas, A.R. (2018). *La Motivación Laboral como un Detonante para el Mejor Desempeño en las Pequeñas Empresas de la Ciudad de Puebla*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Recuperado de: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/925/085918T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, M.A. (2007). *Aplicación de la Teoría del Desarrollo de Daniel Levinson a la Consejería Universitaria*. Recuperado de: <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1919/1721>
- Rodríguez, A. (2021). *Adulto Joven*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/adulto-joven/>
- Ruiz, L. (2019). *La teoría de Cannon-Bard sobre las emociones*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/clinica/teoria-cannon-bard>
- Salazar, I.S., Sosa, L.B. & Vázquez, G. (2018). *Teoría de juegos aplicada en el diseño de espacios laborales*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de: http://cuadernos.uanl.mx/edicionespecial/tomo%201/010_Salazar_Vazquez_Sosa.pdf
- Salvador, E. (s.f.). *Por qué desarrollar fundamentos para Entornos Laborales Saludables*. Recuperado de: https://www.academia.edu/27400538/Por_qu%C3%A9_desarrollar_fundamentos_para_Entornos_Laborales_Saludables
- Sánchez, V.E. (2019). *Diseño de jardines como recurso terapéutico aplicado en Centros Gerontológicos*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30140>
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (s.f.). *Rueda de las Emociones*. Recuperado de: http://construyet.sep.gob.mx/jovenes-en-casa/pdf/el-cuadernillo/cuadernillo_fasciculo_10.pdf

- Secretaría de Salud de la Ciudad de México [SEDESA]. (2017). *Salud mental*. Recuperado de: <http://data.salud.cdmx.gob.mx/portal/index.php/programas-y-acciones/309>
- Serrano, A. (2004). *El Entorno Físico del Trabajo*. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>
- Servicio Vasco de Salud [Osakidetza]. (2021). *Salud Emocional*. Recuperado de: <https://www.osakidetza.euskadi.eus/cuida-salud/-/salud-emocional/>
- Sosa, L.B. (2010). *Métodos y técnicas de diseño*. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/8993/1/Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Dise%C3%B1o.pdf>
- Steelcase. (s.f.). *Estudio sobre “El bienestar en el espacio de trabajo”, realizado por Steelcase*. Recuperado de: <https://www.steelcase.com/eu-es/comunicados-de-prensa/estudio-sobre-el-bienestar-en-el-espacio-de-trabajo-realizado-por-steelcase/>
- Trilnick, C. (1973). *Problemas perversos (Wicked Problems)*. Recuperado de: <https://proyectoidis.org/problemas-perversos-wicked-problems/>
- Universia. (2020). *Los conceptos fundamentales de la metodología de investigación*. Recuperado de: <https://www.universia.net/mx/actualidad/habilidades/conceptos-fundamentales-metodologia-investigacion-1167677.html>
- Universidad Americana de Europa [UNADE]. (2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* Recuperado de: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2018). *México, entre los Países con mayor Estrés Laboral*. Recuperado de: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html
- Vidal, M. (2012). *La Proporción Áurea Explicada con Ejemplos*. Recuperado de: <https://www.dzoom.org.es/descubre-que-es-la-proporcion-aurea-y-como-puede-ayudarte-en-la-composicion-de-tus-fotos/>

Vilchis, L.C. (1998). *Metodología del Diseño: Fundamentos Teóricos*. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de: <https://vdocuments.mx/metodologia-del-diseno-fundamentos-teoricos-luz-del-carmen-vilchispdf.html>

Wargclou, A. (2008). *La retroalimentación y la motivación: ¿cómo y cuándo?* Universidad de Karlstad, Suecia. Recuperado de: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:5403/FULLTEXT01.pdf>

Worktech Academy. (2021). *La evolución del Espacio de Trabajo*. Recuperado de: <https://www.worktechacademy.com/la-evolucion-del-espacio-de-trabajo/>

Yebra, I. (2018). *La importancia de un buen entorno laboral*. Recuperado de: <https://superrhheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>

Yoshino, T.E. (2021). *¿Qué es un procedimiento y para qué sirve?* Recuperado de: <https://aleph.org.mx/que-es-un-procedimiento-y-para-que-sirve>