ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA TOULOUSE LAUTREC

Optimización espacial del entorno laboral a través del diseño gráfico: Evaluación cualitativa de espacios orientados a la mitigación del estrés y el fomento de la salud mental.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN DIRECCIÓN Y DISEÑO GRÁFICO

Cortez La Rosa, Luis Andres
DNI: 71747605, Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ARQUITECTURA DE INTERIORES

Uribe Ulloa, Angela Alessandra
DNI: 76574900, Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL MULTIMEDIA

Cortez La Rosa, Juan Pablo
DNI: 71747607, Perú

ASESOR

Lamas González, Susana Cecilia
DNI: 40365191, Perú
ORCID: 0000-0002-3771-2250

JURADO

Ampuero Quezada Hector David
Bernuy Chavez,Gioanny Marshia
Alvarado Pereyra Ornella Nicole

Lima, mayo 2026

Reporte de Similitud

Grupo 3 - Uribe%2C Cortez%2C Cortez.docx

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::11391:586158925

Fecha de entrega
4 may 2026, 9:55 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
4 may 2026, 10:09 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Grupo 3 - Uribe, Cortez, Cortez.docx

Tamaño del archivo
4.0 MB

55 páginas

11.385 palabras

69.108 caracteres

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

4% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación con profundo amor y gratitud a nuestras familias, quienes han sido los pilares de nuestra formación humana y el soporte incondicional detrás de cada desvelo. Sus sacrificios, muchas veces silenciosos, constituyeron la base sólida sobre la cual edificamos este sueño profesional, recordándonos en los momentos de mayor incertidumbre que la perseverancia y compromiso son las claves para alcanzar cualquier meta ambiciosa.

Asimismo, extendemos esta dedicatoria a nuestros colegas de profesión y todas aquellas personas que persiguen la excelencia en su disciplina. La industria creativa necesita de nuevos talentos entusiastas y disciplinados que generen ecosistemas más sanos y competitivos; pensados para la implementación de metodologías que optimicen los resultados esperados sin nunca descuidar la calidad de vida de quienes persiguen con dedicación esos objetivos. Que este documento pueda ser una contribución a la construcción de un panorama laboral comprometido con la salud mental.

Agradecimientos

Ofrezco mis agradecimientos a mi familia, por haber contribuido a mi edificación como persona, alentar con entusiasmo el desarrollo de mis talentos y estar siempre presente tanto para celebrar los éxitos como para fortalecerme en los momentos más difíciles.

Agradezco también a cada figura mentora que he tenido en mi vida, maestros, colegas y amigos que han tomado parte en mi crecimiento profesional, y han enriquecido mi experiencia de vida. Gracias a todos ellos y a mi pareja y a mi hijo, cuyo amor es el más inestimable potenciador de mi creatividad.

Cortez La Rosa, Luis Andrés

Expreso mi más profundo agradecimiento a mi asesora por su guía constante y paciencia durante el desarrollo de esta investigación. Su experiencia y visión crítica fueron fundamentales para dar forma a este proyecto y alcanzar los objetivos propuestos con rigor académico.

De igual manera, dedico este logro a mi familia por ser el pilar fundamental en mi vida profesional. Gracias por su apoyo incondicional, por creer en mis capacidades y por brindarme la motivación necesaria para culminar con éxito esta importante etapa de mi formación.

Uribe Ulloa, Angela Alessandra

Dedico este esfuerzo a mis padres, quienes con su ejemplo de superación me enseñaron que ningún obstáculo es mayor que la voluntad de aprender. Gracias por confiar en mi criterio, por respetar mis silencios de estudio y por celebrar cada pequeño avance como un triunfo compartido; este logro es, en esencia, un testimonio de su aprecio y confianza.

Esta meta alcanzada es tanto suya como mía, pues sus valores son la brújula que guía mi camino profesional y personal. Les agradezco por ser el motor que me impulsa a ser mejor cada día y por demostrarme que el conocimiento sólo tiene valor cuando se cultiva con humildad y perseverancia. Gracias por estar conmigo hasta el final de esta etapa.

Cortez La Rosa, Juan Pablo

Resumen Ejecutivo

La presente investigación aborda la desconexión crítica entre el diseño del entorno físico y las necesidades psicológicas de los profesionales en modalidades de trabajo híbridas, problemática que exacerba el agotamiento mental y el estrés laboral. Mediante un enfoque cualitativo de alcance exploratorio y la aplicación de entrevistas semiestructuradas a profesionales de industrias creativas, se examinó cómo la optimización espacial y metodológica influye en el bienestar subjetivo. Los hallazgos principales revelan que la autonomía sobre el espacio, la integración de elementos biofílicos y una iluminación cálida actúan como mediadores emocionales que reducen la fatiga, mientras que el uso de herramientas colaborativas transparentes mitiga la incertidumbre operativa. La relevancia del estudio radica en establecer pautas de diseño y gestión organizacional que transformen los entornos híbridos en ecosistemas resilientes, garantizando la salud mental y la sostenibilidad del talento frente a las altas demandas del mercado laboral contemporáneo.

Palabras Clave

Entornos de trabajo híbridos, salud mental laboral, optimización espacial, metodologías ágiles, mitigación del estrés, diseño biofílico.

Tabla de Contenidos

Reporte de Similitud 2
Dedicatoria 3
Agradecimientos 4
Resumen Ejecutivo 6
Capítulo I: Introducción 10
1.1. Problema de Investigación 10
1.2. Vacío en el Conocimiento 10
1.3. Justificación de la Investigación 11
Capítulo II: Revisión de la literatura 12
2.1. Estado del Arte 12
2.2. Marco Teórico 18
Capítulo III: Propósitos y fundamentos de la investigación 20
3.1. Objetivo General 20
3.2. Objetivos Específicos 20
3.3. Pregunta General 20
3.4. Preguntas Específicas 20
3.5. Proposición General 21
3.6. Proposiciones Específicas 21
Capítulo IV: Metodología 22
4.1. Tipo y enfoque de investigación 22
4.2. Diseño metodológico 23
4.3. Participantes o casos de estudio 24
4.4. Técnicas e instrumentos 25
4.5. Procedimiento 26
Capítulo V: Resultados 27
5.1. Percepción del Entorno Laboral 27
5.2. Configuración Espacial y Estímulos Sensoriales como Moduladores del Estrés 29
5.3. Factores Benéficos y Disruptivos en el Ejercicio Laboral en Espacios de Oficina y Trabajo Remoto 31
5.4. Cultura Organizacional, Gestión del Tiempo y Herramientas Colaborativas 33
5.5. Expectativas del Perfil Profesional, Retribución al Empleado y Desconexión de las Labores 36
Capítulo VI: Discusión 39
Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones 43
7.1. Conclusiones 43
7.2. Recomendaciones para futuras investigaciones 44
Referencias 46
Anexos **54**

Anexo 1: Guía de Entrevista 54

Índice de Tablas y Figuras

Figura 1 Diseño de oficina abierta con vegetación integrada 28

Figura 2 Espacios diseñados para reducir el estrés y mejorar el bienestar 31

Figura 3 Ventajas y desventajas del trabajo presencial y remoto 33

Figura 4 Herramientas digitales para la gestión de procesos 35

Figura 5 Lista de requisitos laborales para puesto multidisciplinario 38

Capítulo I: Introducción

1.1. Problema de Investigación

La transición hacia modalidades de trabajo híbridas ha generado una desconexión crítica entre el diseño del entorno físico y las necesidades psicológicas de los profesionales contemporáneos. La falta de una planificación espacial adecuada en los entornos de trabajo remoto y de oficina puede exacerbar el agotamiento mental, afectando directamente la capacidad de recuperación y el rendimiento de los trabajadores (Chafi et al., 2022). Esta problemática se intensifica cuando las metodologías de trabajo ágiles demandan una flexibilidad que los espacios convencionales no logran satisfacer de manera saludable. En consecuencia, la ausencia de una optimización metodológica y espacial contribuye significativamente al incremento del estrés laboral y al deterioro del bienestar organizacional en las industrias creativas (Oswal, 2023).

Para el diseño de ecosistemas de experiencia y la gestión del talento, comprender la influencia del entorno construido sobre la salud mental representa un desafío disciplinar de carácter urgente. El diseño del espacio de trabajo actúa como un mediador fundamental que puede mitigar o potenciar los efectos negativos de la carga laboral mediante el uso estratégico de elementos sensoriales y funcionales (Colenberg et al., 2021). Resulta imperativo que la disciplina evolucione hacia una integración profunda entre el diseño ambiental y las dinámicas laborales para garantizar ambientes que promuevan activamente la resiliencia psicológica. Por lo tanto, la relevancia de esta investigación radica en establecer pautas cualitativas que permitan a las organizaciones crear entornos híbridos que funcionan como catalizadores del bienestar integral y la salud mental (Kelloway et al., 2022).

1.2. Vacío en el Conocimiento

La literatura actual ha examinado extensamente cómo los modelos de trabajo híbrido impactan la eficiencia operativa y la flexibilidad del personal en diversas organizaciones. No

obstante, persiste una comprensión limitada sobre cómo la integración de espacios físicos y digitales configura la "presencia incorporada" del empleado y su bienestar subjetivo en estos entornos móviles (Hanzis & Hallo, 2024). A pesar de los avances en la digitalización, existe un vacío significativo en el estudio de los desafíos de codiseño que enfrentan los entornos híbridos cuando se intenta equilibrar las experiencias de presencia y distancia. La investigación en este campo debe profundizar en cómo la configuración espacial actúa como un objeto de diseño complejo que requiere metodologías iterativas para satisfacer las necesidades de todos los grupos de interés (Lahti & Nenonen, 2021).

Por otro lado, aunque se reconoce la importancia de las prácticas laborales de alto rendimiento, se ha prestado menor atención al papel mediador del liderazgo orientado a la salud en la mitigación del estrés. Los estudios sugieren que la relación entre las prácticas de gestión y el bienestar de los empleados está condicionada por factores contextuales que aún no han sido plenamente explorados en el marco del trabajo remoto (Hauff et al., 2022). Asimismo, el potencial de las herramientas tecnológicas avanzadas para la vigilancia inteligente del bienestar laboral sigue siendo una frontera poco documentada en la literatura de seguridad ocupacional. Resulta necesario investigar cómo la optimización de características específicas en modelos predictivos puede anticipar riesgos y promover entornos laborales más saludables y resilientes (Fadhli et al., 2022).

1.3. Justificación de la Investigación

La necesidad de investigar la optimización de los entornos híbridos en el sector creativo surge ante la brecha existente entre las políticas organizacionales y las preferencias de bienestar de los profesionales. Se ha identificado que la falta de conocimiento sobre los factores de éxito en el equilibrio entre la vida laboral y personal dentro de este contexto híbrido representa una limitación crítica para el desempeño organizacional (Eng et al., 2024). Por ello, es fundamental entender cómo la flexibilidad de ubicación puede transformarse en

un recurso estratégico que prevenga el agotamiento mental en roles que demandan alta carga cognitiva. Es crucial que el diseño de los centros de trabajo se oriente hacia la resiliencia organizacional, ya que solo los espacios adaptados a las necesidades humanas garantizan la competitividad futura de la industria (Krajčík et al., 2023).

En las industrias creativas, la implementación de modelos de trabajo sostenibles es imperativa para mitigar los riesgos psicosociales derivados de la transición post-pandemia. La evidencia científica sugiere que las prácticas de gestión de recursos humanos que priorizan el bienestar del empleado no solo reducen el impacto negativo del entorno laboral, sino que también potencian la viabilidad financiera de las empresas (Madero-Gómez et al., 2023). Integrar el diseño espacial con metodologías ágiles permite abordar retos como el aislamiento social y la incertidumbre que suelen acompañar a la modalidad remota. Este enfoque investigativo es vital porque el éxito del modelo híbrido depende directamente de la provisión de infraestructura física y tecnológica adecuada que actúe como un pilar de soporte para la salud mental (Hopkins & Bardoel, 2023).

Capítulo II: Revisión de la literatura

2.1. Estado del Arte

La adopción global de modelos de trabajo híbridos ha transformado la concepción tradicional del entorno laboral, impulsando a las organizaciones a reevaluar cómo estos esquemas afectan la satisfacción y el bienestar del personal (Naresh Babu & Suhasini, 2024). En este escenario, la literatura científica subraya que los elementos físicos, digitales y sociales del entorno de trabajo deben abordarse de manera holística para garantizar un impacto positivo en la salud de los trabajadores híbridos (Lindeberg et al., 2023). Ante este desafío, la implementación de estrategias de optimización a nivel organizacional resulta

fundamental para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de una fuerza laboral diversa y en constante cambio (Karlsen et al., 2022). Finalmente, la evidencia internacional resalta que un clima ergonómico adecuado y una gestión organizacional proactiva son determinantes críticos para mitigar los riesgos psicosociales y potenciar el desempeño en las industrias contemporáneas (Faez et al., 2021).

El análisis del problema resulta especialmente relevante para el campo creativo, ya que evidencia cómo el diseño del espacio laboral influye directamente en el bienestar psicológico y social de los profesionales, afectando su capacidad de ideación y producción simbólica (Colenberg et al., 2021). Asimismo, comprender estas dinámicas permite abordar los impactos organizacionales de la salud mental, considerando que su deterioro repercute en la productividad, la concentración y la sostenibilidad del talento creativo dentro de las industrias (Kelloway et al., 2022). En contextos híbridos, donde predominan dinámicas flexibles y descentralizadas, emergen problemáticas como el aislamiento social y la pérdida de sentido de pertenencia, factores que debilitan la colaboración y la co-creación propias del trabajo creativo (Marozva & Pelser, 2025). Finalmente, analizar este fenómeno permite diseñar modelos de trabajo híbrido más equilibrados, integrando infraestructura, metodologías y cultura organizacional para potenciar tanto el bienestar como el rendimiento creativo de los equipos (Hopkins & Bardoel, 2023).

Las investigaciones actuales indican que la transición hacia entornos híbridos y el teletrabajo requiere la caracterización de ecosistemas que garanticen la salud física, psicológica y social de los empleados (Gaspar et al., 2024). En este contexto, se ha demostrado que la adopción de metodologías ágiles como Scrum y Kanban fomenta la cohesión del personal y la eficiencia, permitiendo a los equipos gestionar el cambio de manera flexible frente a estructuras rígidas (Manduva, 2022). No obstante, el bienestar organizacional también depende profundamente de la responsabilidad social y ética de la

empresa, factores que actúan como mediadores para mitigar el estrés laboral en estos nuevos entornos (Bocean et al., 2022). Finalmente, la evidencia cualitativa sugiere que la educación en salud y la promoción de entornos saludables son herramientas preventivas esenciales para abordar problemas de salud física y mental derivados de las altas demandas laborales (Matei & Ginsborg, 2022).

La literatura reciente destaca que el liderazgo adaptativo es un factor determinante para fomentar la resiliencia y la seguridad psicológica de los empleados que navegan en la complejidad de los entornos híbridos post-pandemia (Marifath et al., 2025). En este contexto, estudios transversales han demostrado que el trabajo forzoso desde el hogar puede elevar significativamente los niveles de estrés, fatiga y problemas de sueño si no se cuenta con un soporte organizacional adecuado (Platts et al., 2022). Complementariamente, la implementación de herramientas digitales optimizadas bajo criterios de experiencia de usuario (UX) se presenta como una solución necesaria para mejorar el compromiso y reducir la sobrecarga técnica en los puestos de trabajo remotos (Babar et al., 2023). Por último, la integración de modelos predictivos y tecnologías inteligentes permite identificar proactivamente los factores de riesgo psicosocial, garantizando así un entorno laboral más saludable y alineado con los estándares de seguridad modernos (Fadhli et al., 2022).

La evidencia empírica sugiere que la productividad laboral puede ser significativamente mayor en el entorno de oficina que en el hogar, especialmente cuando las condiciones ambientales del espacio corporativo presentan un desempeño superior (Arata et al., 2024). No obstante, la configuración espacial influye de manera crítica en la salud mental, dado que las plantas de oficina abiertas suelen incrementar los niveles de estrés debido a la contaminación acústica y la falta de privacidad (Aufegger et al., 2022). Por ello, el diseño de espacios híbridos debe contemplar requisitos esenciales que equilibren la interacción social con la necesidad de desconexión y autonomía del trabajador (Tahsiri, 2023). Finalmente, la

efectividad de estos entornos optimizados depende de su integración con políticas organizacionales y apoyo gerencial que fomenten activamente el desapego psicológico y la resiliencia (Tripathi, 2026).

A pesar de los avances en la comprensión de los entornos híbridos, persiste una brecha significativa en el conocimiento sobre cómo integrar de manera iterativa los procesos de diseño digital y físico con las experiencias de usuario de presencia y distancia (Lahti & Nenonen, 2021). Asimismo, se requiere profundizar en el estudio de las habilidades y competencias específicas que tanto líderes como empleados deben desarrollar para mitigar el agotamiento cognitivo derivado de la sobrecarga de reuniones virtuales consecutivas en estos modelos (Babapour Chafi et al., 2022). Por otro lado, aunque se reconoce el impacto positivo de la flexibilidad laboral en la salud mental, aún es necesario investigar con mayor rigor cómo el conflicto trabajo-familia actúa como mediador en la armonía vital de los trabajadores contemporáneos (Junça Silva & Lopes, 2025). Finalmente, se evidencia la necesidad de expandir la investigación hacia el uso de intervenciones no farmacológicas personalizadas, como la musicoterapia, evaluando su eficacia en la reducción del estrés dentro de contextos organizacionales variados (De Witte et al., 2022).

La integración de tecnologías avanzadas y nuevos modelos operativos está redefiniendo la experiencia laboral contemporánea a través de innovaciones que priorizan el bienestar humano. En este contexto, la adopción estratégica de la Inteligencia Artificial (IA) en la Industria 5.0 no solo optimiza las tareas organizacionales, sino que actúa como un mediador para mejorar la salud ocupacional y la seguridad de los empleados (Valtonen et al., 2025). Complementariamente, el surgimiento de espacios de innovación híbridos, como los *makerspaces* corporativos, facilita la colaboración con usuarios externos mediante el uso de herramientas de fabricación digital que democratizan los procesos de desarrollo de productos (Browder et al., 2022). A nivel social, el modelo de trabajo híbrido post-pandemia ha

consolidado prácticas de flexibilidad de horarios y ubicación que empoderan al trabajador, aunque requieren una gestión cuidadosa para mitigar el agotamiento digital y fortalecer la conexión del equipo (Hanzis & Hallo, 2024). Finalmente, la implementación de tecnologías de entornos inteligentes (*Smart Enabling Technologies*), que incluyen sensores y sistemas de reconocimiento, permite una optimización objetiva del diseño espacial para elevar el rendimiento y la satisfacción en diversos entornos de trabajo (Aly et al., 2021).

La identificación de los conceptos clave para esta investigación parte del bienestar laboral, entendido como una condición multidimensional que integra aspectos físicos, mentales y sociales que impactan la competitividad organizacional (Molnár et al., 2024). Este bienestar se ve influenciado por el trabajo híbrido, el cual se define como un modelo flexible que combina la asistencia a la oficina con el trabajo remoto, actuando tanto como un recurso laboral como una demanda para el empleado (Dale et al., 2024). Asimismo, el entorno físico de la oficina y su disposición espacial son determinantes críticos, pues las características del diseño del lugar de trabajo están vinculadas directamente con los patrones de comportamiento y salud de los trabajadores (ten Broeke et al., 2026). Por último, la flexibilidad laboral, tanto en términos de localización como de tiempo, constituye el pilar fundamental del modelo híbrido al permitir la adaptación del entorno a las preferencias y necesidades del profesional contemporáneo (Krajčík et al., 2023).

La literatura científica actual presenta perspectivas diversas y, en ocasiones, contradictorias sobre cómo las prácticas organizacionales y el entorno físico impactan en la salud del trabajador. Un enfoque predominante sugiere que el diseño del espacio de trabajo no es una solución universal, ya que su eficacia depende de la interacción compleja entre la cultura organizacional, las preferencias individuales y la naturaleza de las tareas realizadas (Oswal, 2023). No obstante, existe un debate no resuelto entre la visión optimista de las "ganancias mutuas", donde las prácticas de alto rendimiento benefician tanto a la empresa

como al empleado, y la visión pesimista que advierte sobre la intensificación del trabajo y el agotamiento mental (Hauff et al., 2022). Por otro lado, un sesgo detectado en las investigaciones previas es la tendencia a ignorar el papel activo del empleado, centrándose casi exclusivamente en el comportamiento del líder sin considerar cómo las expectativas de salud de los subordinados condicionan la efectividad de dichas intervenciones (Kaluza et al., 2021). Finalmente, la ambigüedad conceptual en torno al término "bienestar" dificulta la unificación de criterios, lo que subraya la necesidad de marcos metodológicos que integren de manera sistémica la gestión de recursos humanos con la sostenibilidad ambiental y la viabilidad corporativa (Madero-Gómez et al., 2023).

El análisis de la literatura científica adjunta revela que la optimización del entorno laboral híbrido debe abordar tanto la infraestructura física como la gestión organizacional. En primer lugar, la configuración espacial que equilibra la presencia y la distancia es vital, dado que las condiciones físicas deficientes en el hogar o la oficina pueden actuar como demandas ambientales que agotan los recursos mentales y elevan el estrés (Bergefurt et al., 2024). En segundo lugar, la eficacia de las metodologías de trabajo depende de una estructura que garantice la identidad de las tareas y el flujo de información, elementos que median directamente en el rendimiento y la satisfacción dentro de modelos flexibles (Lamovšek et al., 2024). Asimismo, el impacto positivo del liderazgo se manifiesta cuando se prioriza la autonomía y el bienestar del personal, permitiendo que los trabajadores perciban un mayor control sobre su entorno y una reducción de la desconexión psicológica (Eng et al., 2024). Por último, la creación de ecosistemas resilientes se sustenta en estrategias de toma de decisiones compartidas, las cuales funcionan como modelos predictivos al integrar las necesidades del individuo para prevenir el deterioro de la salud mental (Ramon, 2021).

2.2. Marco Teórico

La comprensión del bienestar en contextos de flexibilidad se fundamenta en el "Modelo de Demandas y Recursos Laborales", el cual postula que el entorno físico y digital actúa simultáneamente como un soporte y una carga para el empleado (Dale et al., 2024). Bajo esta perspectiva, los elementos sociales y espaciales del ecosistema de trabajo deben gestionarse de manera holística para prevenir el agotamiento y potenciar la salud ocupacional (Lindeberg et al., 2023). Por ello, el diseño de espacios híbridos efectivos requiere equilibrar la interacción social con la autonomía individual para mitigar los impactos negativos de la infraestructura sobre el trabajador (Tahsiri, 2023). En este sentido, la optimización objetiva mediante tecnologías inteligentes permite alinear las condiciones ambientales con las necesidades de rendimiento y satisfacción del personal (Aly et al., 2021).

La corriente del Liderazgo Adaptativo surge como un marco crítico para navegar la complejidad de la gestión de equipos en entornos post-pandemia y asegurar la resiliencia organizacional (Marifath et al., 2025). Esta teoría se complementa con el enfoque de la responsabilidad social y ética empresarial, factores que funcionan como mediadores esenciales para reducir el estrés laboral en modelos descentralizados (Bocean et al., 2022). Asimismo, la implementación de metodologías ágiles como Scrum y Kanban proporciona una estructura operativa que fomenta la cohesión del equipo y la eficiencia frente a los cambios constantes (Manduva, 2022). Finalmente, la eficacia de estas intervenciones gerenciales depende de la promoción de la seguridad psicológica y el control percibido por parte del trabajador sobre sus propias tareas (Eng et al., 2024).

Desde una visión sistémica, el modelo de la Industria 5.0 reorienta la integración tecnológica para priorizar el bienestar humano y la seguridad en el desarrollo de tareas organizacionales (Valtonen et al., 2025). Esta corriente subraya que la configuración espacial y la arquitectura de oficina abierta deben evaluarse críticamente, dado que la falta de

privacidad y el ruido ambiental actúan como estresores significativos (Aufegger et al., 2022). Por otro lado, la teoría del desapego psicológico resalta la importancia de establecer fronteras claras entre el hogar y el trabajo para garantizar la sostenibilidad del talento creativo (Tripathi, 2026). En definitiva, la superación de la brecha entre el diseño físico y la experiencia digital requiere marcos metodológicos interactivos que integren la presencia y la distancia como una unidad funcional (Lahti & Nenonen, 2021).

Capítulo III: Propósitos y fundamentos de la investigación

3.1. Objetivo General

Evaluar cualitativamente la incidencia de la optimización espacial y metodológica en los entornos de trabajo híbrido sobre la salud mental y la reducción del estrés laboral, con el fin de proponer pautas de diseño que favorezcan el bienestar integral.

3.2. Objetivos Específicos

1. Analizar cómo la configuración del espacio físico y digital influye en la percepción de "presencia incorporada" y el bienestar subjetivo del empleado en entornos de trabajo móviles.

2. Determinar el papel mediador del liderazgo orientado a la salud en la relación entre las metodologías de trabajo de alto rendimiento y la mitigación del estrés en contextos remotos.

3. Explorar el potencial de las herramientas tecnológicas y modelos predictivos como mecanismos para anticipar riesgos psicosociales y optimizar la seguridad ocupacional.

3.3. Pregunta General

¿Cómo influye la optimización espacial y metodológica de los entornos laborales híbridos en la mitigación del estrés y el fomento de la salud mental de los profesionales, considerando la interacción entre los espacios físicos y digitales?

3.4. Preguntas Específicas

1. ¿De qué manera la articulación entre el diseño físico y las plataformas digitales afecta la experiencia de presencia y la salud mental de los trabajadores en modelos de trabajo híbridos?

2. ¿Cómo condiciona el liderazgo orientado a la salud la eficacia de las metodologías laborales para promover el bienestar de los empleados en marcos de trabajo híbridos?

3. ¿Qué características de las herramientas tecnológicas avanzadas permiten optimizar la vigilancia del bienestar laboral y anticipar riesgos de estrés en entornos de trabajo contemporáneos?

3.5. Proposición General

La optimización estratégica del entorno construido y las metodologías de trabajo, mediante un diseño que integre las necesidades psicológicas y la flexibilidad funcional, actúa como un mediador crítico para fortalecer la resiliencia psicológica y disminuir el agotamiento mental en modalidades híbridas.

3.6. Proposiciones Específicas

1. Una configuración espacial que equilibra las experiencias de presencia y distancia, mediante procesos de codiseño iterativos, reduce la desconexión psicológica y mejora la satisfacción ambiental del trabajador.

2. El impacto positivo de las metodologías ágiles y de alto rendimiento sobre la salud mental se incrementa significativamente cuando el liderazgo organizacional prioriza explícitamente el cuidado del personal y la adaptación contextual del entorno.

3. La integración de sistemas inteligentes de monitoreo y modelos predictivos en el diseño del entorno laboral permite una respuesta proactiva ante el deterioro del bienestar, facilitando la creación de ecosistemas de trabajo más resilientes.

Capítulo IV: Metodología

4.1. Tipo y enfoque de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, fundamentado en la necesidad de comprender las percepciones, significados y vivencias subjetivas de los profesionales respecto a su entorno laboral. En lugar de buscar la medición de variables numéricas o la generalización estadística, este enfoque permitió explorar a profundidad la complejidad de la "presencia incorporada" y el bienestar subjetivo en contextos móviles. A través de esta metodología, se priorizó la riqueza interpretativa de los datos obtenidos en las entrevistas y observaciones, facilitando la identificación de matices sobre cómo el diseño físico y digital influye en la salud mental de los trabajadores.

En cuanto a su finalidad, el estudio se definió como una investigación aplicada, ya que estuvo orientado a resolver una problemática real y vigente dentro de las industrias creativas: la desconexión entre el diseño espacial y las necesidades psicológicas del personal. El propósito central no fue únicamente expandir la teoría existente, sino generar pautas cualitativas y soluciones prácticas que permitieran a las organizaciones optimizar sus entornos híbridos. Al centrarse en la reducción del estrés y el agotamiento mental, la investigación buscó transformar el conocimiento científico en herramientas estratégicas para mejorar la resiliencia organizacional y la salud ocupacional en el sector.

Finalmente, este enfoque cualitativo facilitó la interpretación de los marcos de sentido que los participantes construyeron en torno al fenómeno del trabajo híbrido. Al analizar las dinámicas de colaboración y el sentido de pertenencia, se logró descifrar cómo los individuos significan su relación con el espacio de trabajo y de qué manera la flexibilidad de ubicación afecta su equilibrio vida-trabajo. Esta perspectiva permitió abordar el entorno de oficina no solo como un contenedor físico, sino como un objeto de diseño complejo mediado por la

cultura organizacional y el liderazgo, elementos que son determinantes para la salud integral del talento creativo.

4.2. Diseño metodológico

La presente investigación se desarrolló bajo un diseño cualitativo de alcance exploratorio, el cual permitió abordar la complejidad de la relación entre el diseño espacial y la salud mental en entornos híbridos. Este enfoque resultó idóneo debido a que el fenómeno de la "presencia incorporada" y el bienestar subjetivo en espacios móviles constituye un vacío en el conocimiento que requiere una indagación profunda antes de establecer pautas definitivas. A través de este diseño, se logró identificar cómo la integración de espacios físicos y digitales actúa como un mediador crítico en la mitigación del agotamiento mental y el estrés laboral.

Este diseño exploratorio fue especialmente adecuado para la naturaleza del estudio, ya que se centró en un grupo reducido de participantes pertenecientes a las industrias creativas, donde la carga cognitiva y las dinámicas ágiles son prevalentes. Al trabajar con una muestra pequeña, fue posible profundizar en los discursos y comportamientos de los profesionales, capturando los matices cualitativos de su interacción con el entorno construido. Esta aproximación facilitó la comprensión de cómo los factores contextuales y la configuración de los centros de trabajo condicionan la resiliencia psicológica y el rendimiento individual.

Para la recolección de datos, se ejecutaron dos técnicas complementarias: entrevistas semiestructuradas y observación bajo un enfoque de etnografía ligera. Las entrevistas permitieron explorar las percepciones de los empleados sobre el liderazgo orientado a la salud y el uso de herramientas tecnológicas para la vigilancia del bienestar. Por su parte, la observación directa en los entornos híbridos facilitó el análisis de la flexibilidad funcional y los desafíos de codiseño que surgen al equilibrar las experiencias de presencia y distancia. La

triangulación de estas técnicas proporcionó una base sólida para proponer pautas de diseño que favorezcan el bienestar integral en la transición post-pandemia.

4.3. Participantes o casos de estudio

Los participantes seleccionados y entrevistados fueron tres profesionales con edades comprendidas entre los 20 y 45 años, todos ellos vinculados activamente a los sectores de la publicidad, la experiencia de usuario, interiorismo y las comunicaciones. Estos individuos desempeñan sus funciones bajo modalidades de trabajo híbridas dentro de ecosistemas corporativos de alta demanda como agencias, canales de televisión, consultoras y startups. La entrevistada 1, de 21 años de edad, se desempeñaba en roles de diseño gráfico, aportó datos cruciales sobre cómo la ergonomía física y la fluidez de las herramientas digitales actuaron como pilares fundamentales de la salud mental bajo el modelo híbrido. La entrevistada 2, diseñadora de experiencia de usuario con 32 años de edad, desglosó el contraste de los flujos de trabajo dado entre las modalidades presenciales y remotas y las consideraciones que la empresa y el empleado deben mantener con respecto al trato, la flexibilidad de metodologías y el reconocimiento del trabajo. Por su parte, la entrevistada 3 ofreció su perspectiva desde la psicología, lo que permitió identificar las carencias del entorno corporativo tradicional y la urgencia de rediseñar espacios que favorecieran la concentración sin sacrificar la calidez humana.

Se buscó integrar perfiles que abarcaran perspectivas desde de las comunicaciones visuales hasta la experiencia consolidada en gestión organizacional, tratándose de profesionales que buscan el balance entre exigentes jornadas laborales con responsabilidades domésticas complejas, las cuales incluyeron en algunos casos la crianza de hijos en etapa escolar y el mantenimiento de rutinas de salud física. Asimismo, presentaron un perfil sociocultural dinámico con alto consumo de plataformas digitales, vida social activa en entornos urbanos y predilección por la desconexión total mediante viajes durante sus periodos

vacacionales. Esta selección permitió un mapeo más completo del ecosistema laboral actual en modalidades mixtas. En conjunto, sus testimonios evidenciaron que la mitigación del estrés laboral surgió de una intersección equilibrada entre la optimización del espacio físico, la transparencia de las metodologías ágiles y el cuidado del tiempo personal.

4.4. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de la información, se diseñó una guía de entrevista semiestructurada compuesta por preguntas abiertas, la cual funcionó como el instrumento principal para explorar las percepciones y experiencias de los profesionales. Este instrumento permitió profundizar en temas críticos como la "presencia incorporada" , el impacto de los elementos sensoriales del entorno y las estrategias individuales para el desapego psicológico tras la jornada laboral. Gracias a la naturaleza abierta de las interrogantes, los participantes pudieron describir con libertad cómo el diseño de sus espacios de home office y oficina influye en su salud mental y en la aplicación de metodologías ágiles.

La validez del instrumento se garantizó mediante una validación de contenido realizada por la experta Doctora Susana Cecilia Lamas González, quien evaluó rigurosamente la claridad, pertinencia y coherencia de cada una de las preguntas planteadas. Este proceso de juicio de expertos aseguró que el cuestionario estuviera alineado con los objetivos específicos de la investigación, tales como analizar la influencia del espacio físico en el bienestar subjetivo y determinar el papel mediador del liderazgo orientado a la salud. Las recomendaciones del validador permitieron ajustar la redacción para capturar con mayor precisión los desafíos de codiseño y la efectividad de las herramientas digitales en entornos móviles.

Complementariamente, se empleó la técnica de observación directa con matices etnográficos, mediante la cual se registraron comportamientos, interacciones y elementos visuales relevantes en los ecosistemas de trabajo. Esta técnica permitió contrastar el discurso

de las entrevistas con la realidad empírica de los espacios, identificando estresores ambientales como la contaminación acústica o la falta de privacidad en plantas abiertas. El registro de estas observaciones en diarios de campo facilitó la comprensión de cómo la configuración espacial actúa como un objeto de diseño complejo , permitiendo una evaluación holística de la optimización metodológica y ambiental en el bienestar organizacional.

4.5. Procedimiento

La fase inicial de la investigación se concentró en la fundamentación y el diseño instrumental del estudio. En primer lugar, se procedió con la definición del problema y los objetivos, estableciendo la desconexión entre el diseño físico y las necesidades psicológicas como el eje central del análisis. Posteriormente, se elaboró la guía de entrevista, integrando preguntas abiertas diseñadas para explorar la "presencia incorporada" y la influencia de las metodologías ágiles en el bienestar. Una vez estructurado el instrumento, se realizó la selección y contacto con los participantes bajo criterios de inclusión específicos para las industrias creativas, asegurando la rigurosidad ética mediante la obtención de los respectivos consentimientos informados.

La ejecución de la fase de campo se llevó a cabo mediante la recolección activa de datos primarios. Las entrevistas se aplicaron de manera virtual, lo que facilitó la captura de los discursos sobre liderazgo y bienestar subjetivo en el marco del trabajo remoto. De forma simultánea, se realizó la observación en contexto, donde se recolectó información empírica a través de un registro detallado de notas de campo e imágenes. Este proceso permitió identificar de primera mano los estresores ambientales, como la falta de privacidad y el ruido, que condicionan la salud mental en los entornos de oficina y hogar.

Finalmente, se procedió con la etapa de procesamiento y análisis de la información recolectada. Se efectuó la transcripción y organización sistemática de los datos, seguida de

una codificación temática para identificar categorías recurrentes y patrones en los discursos de los profesionales. Este análisis permitió descifrar los marcos de sentido en torno al equilibrio vida-trabajo y la flexibilidad funcional. El procedimiento concluyó con la redacción de los resultados, los cuales fueron vinculados directamente con los objetivos y las proposiciones de la investigación, permitiendo establecer pautas cualitativas para el diseño de ecosistemas laborales resilientes.

Capítulo V: Resultados

5.1. Percepción del Entorno Laboral

La Percepción del Entorno Laboral se define en esta investigación como la valoración subjetiva que el trabajador construye sobre su espacio de trabajo, mediada por la comodidad física, el clima emocional y la funcionalidad arquitectónica. Los resultados indican que el entorno no es un contenedor neutro, sino un agente activo que condiciona el "mindset" inicial del día. Mientras que la oficina se percibe como un lugar de "roles más específicos y controlados" (Entrevistada 3), el hogar ofrece una autonomía que reduce el estrés previo a la jornada, permitiendo al usuario "evitar el tráfico y emplear ropa de mayor comodidad" (Entrevistada 1). Esta dicotomía sugiere que la percepción de eficacia está ligada a la capacidad del espacio para adaptarse a las necesidades psicológicas del momento, ya sea la disciplina del coworking o la flexibilidad del hogar.

La conexión con la investigación radica en cómo los elementos sensoriales actúan como mediadores del estrés en momentos de alta demanda. Los hallazgos revelan una preferencia crítica por la iluminación cálida y la biofilia (presencia de vegetación) para contrarrestar la fatiga mental. Por ejemplo, la arquitectura institucional fría y los "tonos grises muy institucionales" (Entrevistada 3) son percibidos como elementos que no contribuyen a la recuperación mental, contrastando con espacios que cuentan con "áreas verdes y ambientes

separados por mamparas de cristal” (Entrevistada 2), los cuales proyectan modernidad y bienestar. Así, el diseño espacial se convierte en una herramienta de gestión emocional, donde el confort ergonómico y visual es fundamental para la sostenibilidad del rendimiento laboral.

Finalmente, se identifica que los factores externos al espacio físico, como la movilidad urbana, degradan la percepción de la jornada incluso antes de iniciarla. El trayecto se reporta como un factor extenuante que genera “fatiga y no apetece hacer nada más que descansar” (Entrevistada 2) debido al caos vehicular. Por ello, la percepción del entorno laboral en modelos híbridos incluye también la “autonomía sobre el espacio de trabajo” (Entrevistada 1), permitiendo que el empleado configure un microambiente personalizado que mitigue los ruidos disruptores y la iluminación deficiente, factores que de otro modo “desaniman bastante y brindan una sensación de soledad” (Entrevistada 1).

En la figura 1 se evidencian los atributos físicos del entorno optimizado, destacando cómo las configuraciones espaciales flexibles que integran el diseño biofílico, iluminación dinámica y mobiliario ergonómico favorecen la productividad del colaborador y su salud mental.

Figura 1

Diseño de oficina abierta con vegetación integrada.



Limobel Inwo. (2021, 26 de octubre). *Oficina con diseño biofílico y mobiliario ergonómico* [Fotografía]. https://limobelinwo.com/diseno-biofilico-en-oficinas/

5.2. Configuración Espacial y Estímulos Sensoriales como Moduladores del Estrés

La categoría examina cómo el diseño físico y los elementos perceptibles del entorno laboral no son componentes estéticos secundarios, sino agentes activos que influyen en el equilibrio psicofisiológico del trabajador. En esta investigación, se observa que la disposición de los elementos en el espacio puede actuar como un amortiguador ante la carga cognitiva o, por el contrario, como un intensificador de la fatiga. Las entrevistadas coinciden en que el entorno debe ofrecer flexibilidad; por ejemplo, la entrevistada 1 destacó la importancia de la ergonomía y la autonomía sobre el lugar de trabajo, señalando que “contar con un escritorio grande, que pueda decorar a mi gusto... facilita mi concentración”, lo que evidencia cómo la personalización espacial reduce la fricción emocional con la tarea.

La mediación del estrés a través de estímulos sensoriales aparece como un factor crítico, especialmente en lo que respecta a la iluminación y la biofilia. Los resultados sugieren que los entornos que carecen de calidez sensorial —denominados por las participantes como "fríos" o "institucionales"— exacerban la sensación de agotamiento. La entrevistada 3 menciona que "lo frío de la arquitectura, diseño, tonos grises muy institucionales, no me transmiten una sensación acogedora", mientras que la entrevistada 2 resalta que el acceso a "áreas verdes y oficinas grandes con mesas largas... están totalmente pensados para reflejar un ambiente de excelencia". Esta dicotomía entre el diseño convencional y el bienestar evidencia que la presencia de luz natural y elementos orgánicos funciona como un mecanismo de restauración mental necesario para mitigar los picos de tensión laboral.

Finalmente, la investigación revela que la configuración espacial debe facilitar la transición entre diferentes estados mentales: desde la colaboración intensa hasta el refugio para la introspección. El entorno actúa como un modulador cuando permite al usuario "escapar" del ruido o la sobreestimulación sin abandonar el recinto productivo. Las participantes valoran los espacios que eliminan disruptores, como el ruido excesivo o la iluminación deficiente, que según la entrevistada 1 "brindan una sensación de soledad". En este sentido, un ecosistema laboral saludable es aquel que, según lo expresado por las entrevistadas, integra “espacios para la concentración y espacios para el diálogo” (Entrevistada 3), permitiendo que la arquitectura sea un catalizador de la salud mental y no un obstáculo para la recuperación tras jornadas extenuantes.

En la figura 2 se evidencia cómo una oficina de diseño contemporáneo puede materializar estas estrategias de modulación mediante una zonificación inteligente y un manejo sensorial equilibrado. Se observa una “zona de concentración” a la izquierda que, mediante una estructura de madera y malla, ofrece ese “refugio” necesario para el trabajo enfocado sin sacrificar la amplitud. El contraste de materiales, que mezcla la calidez de la madera con la rigidez del concreto y el metal, junto a estímulos visuales como el cuadro de gran formato y la iluminación técnica jerarquizada, demuestra una configuración espacial diseñada para que el usuario transite fluidamente entre la interacción social y la recuperación mental.

Figura 2

Espacios diseñados para reducir el estrés y mejorar el bienestar.



M Moser Associates. (2021, 23 de agosto). How office design can impact productivity [Fotografía]. https://www.mmoser.com/ideas/how-office-design-can-impact-productivity/

5.3. Factores Benéficos y Disruptivos en el Ejercicio Laboral en Espacios de Oficina y Trabajo Remoto

La categoría "Factores Benéficos y Disruptivos" agrupa los estímulos sensoriales, espaciales y organizacionales que actúan como catalizadores o inhibidores del flujo cognitivo en los profesionales analizados. Esta sección se conecta directamente con el corazón de la investigación al evidenciar que el bienestar mental no depende de una sola ubicación, sino de la capacidad del entorno para adaptarse a las necesidades de enfoque o socialización del individuo. En la industria creativa y de comunicación, donde la carga mental es constante, la transición entre lo físico y lo digital debe ser fluida para evitar el agotamiento, convirtiendo la neuroergonomía y el diseño ambiental en herramientas de gestión de talento más que en simples preferencias estéticas.

Dentro de los factores benéficos identificados, destaca la autonomía sobre la atmósfera de trabajo y la infraestructura técnica como motores de la productividad. Por un

lado, la modalidad de home office facilita la gestión del confort personal y la eliminación de fricciones externas, tal como menciona la entrevistada 1: “En casa tengo facilidades para sentirme cómoda, evitar el tráfico y trabajar sin interrupciones por pedidos repentinos de compañeros”. Por otro lado, la oficina es valorada cuando trasciende el módulo tradicional para ofrecer una experiencia estimulante, punto que la entrevistada 2 refuerza al describir espacios de excelencia que “están totalmente pensados para reflejar modernidad, cuentan con áreas verdes y cada ambiente se separa por mamparas de cristal”. Estos elementos positivos funcionan como anclajes emocionales que permiten al trabajador iniciar su jornada con una predisposición positiva y enfocada.

Por el contrario, los factores disruptivos emergen de la falta de calidez en el diseño y la invasión de estímulos ruidosos que fragmentan la atención. La estética fría y funcionalista de las oficinas tradicionales es percibida como un estresor visual que drena la energía, según lo relata la entrevistada 3: “Lo frío de la arquitectura y los tonos grises institucionales no me transmiten una sensación de ligereza para lidiar con una jornada larga”. A esto se suma el impacto del entorno urbano y técnico, donde la entrevistada 1 señala que la “iluminación fría sumada a la luz de la computadora me brindan una sensación de soledad” y ruidos externos dificultan la concentración en momentos de alta demanda. Estos disruptores evidencian que una mala gestión de la iluminación, la acústica y el color puede anular cualquier beneficio metodológico, derivando en una fatiga acumulada que traspasa la frontera de lo laboral.

En la figura 3 se muestra una comparativa estratégica entre las dos modalidades laborales, realizada por la empresa de reclutamiento y gestión de talento Human Quality. En el caso del trabajo en la oficina, se destaca que su valor fundamental reside en la interacción social y el sentido de pertenencia. No obstante, este beneficio se ve seriamente comprometido cuando el ecosistema organizacional presenta un clima abusivo o desorganizado, transformando la colaboración en una fuente de fricción. En contraste, el trabajo remoto se

posiciona como el gran aliado de la calidad de vida, permitiendo una mejor conciliación personal; sin embargo, el análisis advierte sobre la propensión a la distracción y la generación de horas extras no planificadas si no existe una coordinación metodológica estricta. Esta dualidad refuerza la tesis de que la optimización espacial debe ir de la mano con una madurez operativa para garantizar el bienestar integral del equipo.

Figura 3

Ventajas y desventajas del trabajo presencial y remoto.



Human Quality. (2024, 1 de octubre) *Home Office vs Presencial ¿Cuál es más productivo?* [Imagen]. humanquality.com.mx/ https://blog.humanquality.com.mx/home-office-vs-presencial-cual-es-mas-productivo

5.4. Cultura Organizacional, Gestión del Tiempo y Herramientas Colaborativas

Esta categoría analiza la infraestructura invisible que sostiene la operatividad del trabajador en el modelo híbrido, centrándose en cómo los protocolos internos y las plataformas digitales definen la carga mental del individuo. En el marco de esta investigación, la conexión es vital: la optimización metodológica actúa como el sistema de navegación que permite al profesional creativo gestionar su energía y tiempo. Una cultura que prioriza la transparencia y el uso eficiente de herramientas colaborativas no solo aumenta

la productividad, sino que reduce la incertidumbre —uno de los mayores disparadores de estrés—, permitiendo que la salud mental sea protegida mediante flujos de trabajo claros y fronteras digitales respetadas.

La implementación de herramientas de gestión de proyectos se revela como un factor determinante para la autonomía y la reducción de la fricción operativa. Para perfiles inmersos en la producción visual y de experiencia de usuario, estas plataformas funcionan como un "cerebro externo" que organiza el caos. La entrevistada 1 destaca la importancia de esta visibilidad al señalar que emplean plataformas como Trello y Notion para que “todos puedan constatar en qué etapa se encuentra cada proceso... es una forma muy organizada de mostrar nuestro avance”. Por su parte, la entrevistada 2 refuerza esta idea al mencionar que el uso de calendarios y task lists es primordial para propiciar procesos ágiles, permitiendo que incluso en roles de confianza el flujo de trabajo sea fluido y “no se preste para suspicacias o un control extremo del tiempo”.

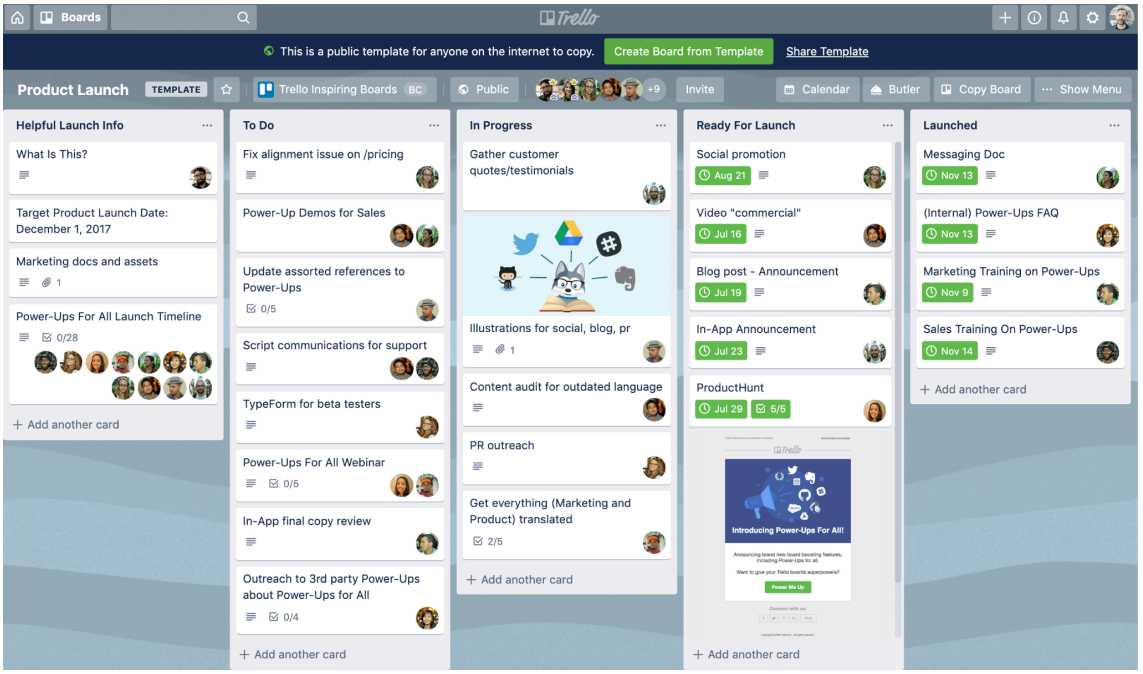
No obstante, la gestión del tiempo también enfrenta desafíos cuando la cultura organizacional no logra equilibrar el reporte con la ejecución, o cuando la desconexión se vuelve una tarea pendiente. La entrevistada 3 advierte sobre un síntoma crítico del mal diseño metodológico: el uso de matrices de reporte que, en lugar de ayudar, “han demandado más trabajo en su llenado, restando tiempo para la operación misma”. Esta saturación de procesos se suma a la dificultad de "cerrar la oficina" mentalmente, una lucha que la entrevistada 2 combate mediante la autogestión de límites, afirmando que “simplemente paro de responder pasadas las 6 de la tarde… se entiende que una ya terminó sus funciones”. Estos testimonios demuestran que la salud mental en entornos híbridos depende directamente de una cultura que valore el tiempo efectivo sobre el “presentismo digital”.

En la figura 4 se muestra un tablero de gestión de proyectos de la plataforma Trello, en la que distintos trabajadores pueden ingresar la tarea a la que están dedicando su tiempo y

hacer un monitoreo con facilidad y transparencia a cada etapa del proceso. La captura muestra una estructura visualmente jerarquizada donde cada colaborador puede monitorear en tiempo real la trazabilidad de las tareas, clasificándolas en etapas claras: labores pendientes, en ejecución, próximas a implementarse y aplicadas. Este sistema de visualización no solo optimiza la coordinación de proyectos complejos, sino que actúa como un mitigador de estrés al eliminar la ambigüedad sobre las responsabilidades individuales y el estado real de la producción, fomentando un ecosistema de trabajo donde la comunicación fluye de forma eficiente.

Figura 4

Herramientas digitales para la gestión de procesos.



Djaboo. (s. f.). *Djaboo vs. Trello* [Imagen]. djaboo.com

https://djaboo.com/es/comparaciones-a/djaboo-vs-trello/

5.5. Expectativas del Perfil Profesional, Retribución al Empleado y Desconexión de las Labores

Esta categoría examina la brecha existente entre las competencias exigidas por el mercado y las condiciones reales de compensación y bienestar ofrecidas por las organizaciones. En el contexto de esta investigación, el análisis de este eje es crítico: la optimización del entorno laboral (físico o digital) se vuelve estéril si el diseño del puesto de trabajo impone una carga cognitiva que excede las capacidades humanas saludables. Aquí se conecta la infraestructura con la "salud contractual", evidenciando que el estrés no solo nace de una silla incómoda o un mal tablero de Trello, sino de una cultura que exige perfiles multidisciplinarios sin una retribución proporcional ni protocolos que garanticen el derecho al descanso y la vida privada.

Las entrevistas revelan una percepción de mercado saturado y exigencias desmedidas que presionan al profesional desde etapas tempranas. La entrevistada 1 describe esta realidad con crudeza al observar cómo “se solicitan hasta 2 años de experiencia para un puesto de prácticas por un sueldo mínimo”, lo que obliga a los jóvenes a aceptar roles híbridos con responsabilidades que van mucho más allá de su perfil inicial. Esta falta de reconocimiento económico o de incentivos claros es un factor de desmotivación persistente, tal como señala la entrevistada 3, quien advierte que la asignación de mayor responsabilidad rara vez se traduce en beneficios tangibles: “Lo difícil es que esto sea reconocido económicamente o mediante incentivos como horas libres... que representen un mayor valor para el trabajador”.

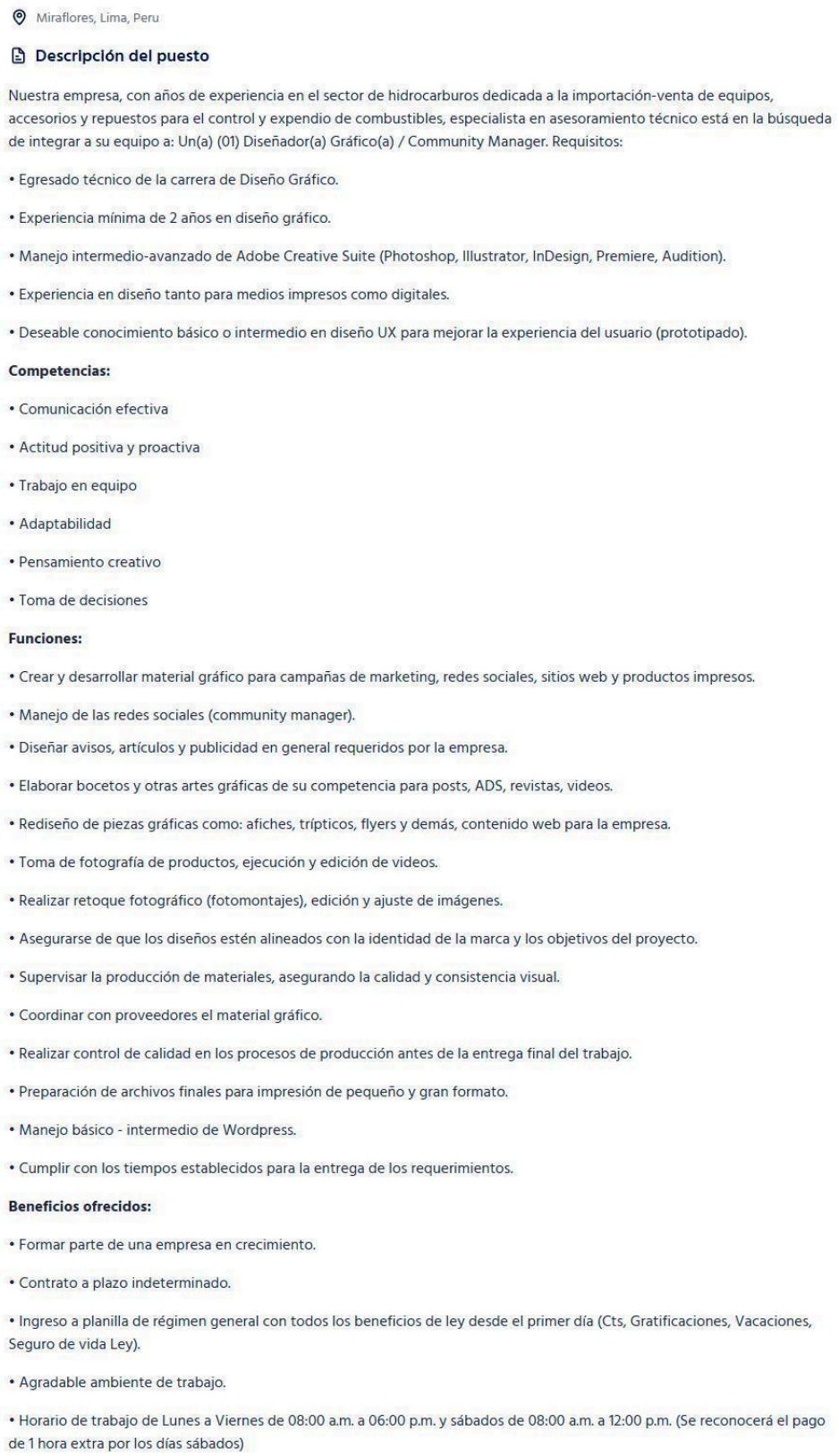
Respecto a la desconexión, los resultados muestran que el éxito del balance vida-trabajo depende más de la voluntad férrea del empleado que de las políticas de la empresa. La "oficina" se ha vuelto una presencia constante en el bolsillo, lo que obliga a los profesionales a crear sus propios cercos sanitarios digitales. La entrevistada 2 aplica una política de corte radical al afirmar que “simplemente paro de responder pasadas las 6 p.m. a

menos que se trate de algo extraordinario", mientras que la entrevistada 1 recurre a la gestión de contactos para filtrar la invasión laboral: "Agendo específicamente a los contactos que me llamarán solo en caso de emergencia... fuera de ello no serán respondidos fuera de mi horario". Estos rituales de cierre, sumados a transiciones físicas como las caminatas de la entrevistada 3, son los únicos mecanismos que hoy previenen el colapso mental ante la falta de límites organizacionales claros.

En la figura 5 se muestra una lista de requisitos de reclutamiento laboral. Se evidencia una preocupante tendencia hacia la precarización del rol creativo mediante la sobresaturación de funciones en una sola vacante. La lista de requisitos para el puesto de diseño gráfico y community management revela una ambigüedad estructural, donde se pretende contratar a un único individuo para ejecutar tareas de UX, edición de video y administración de WordPress, funciones que técnica y profesionalmente pertenecen a departamentos distintos. Este fenómeno se agrava con una propuesta de optimización nula, imponiendo un horario presencial que supera las 48 horas semanales e incluye jornadas sabatinas, ignorando por completo la flexibilidad necesaria para el bienestar familiar o la recuperación mental del colaborador, lo cual actúa como el principal disruptor de salud identificado en este estudio.

Figura 5

Lista de requisitos laborales para puesto multidisciplinario.



Miraflores, Lima, Peru

Descripción del puesto

Nuestra empresa, con años de experiencia en el sector de hidrocarburos dedicada a la importación-venta de equipos, accesorios y repuestos para el control y expendio de combustibles, especialista en asesoramiento técnico está en la búsqueda de integrar a su equipo a: Un(a) (01) Diseñador(a) Gráfico(a) / Community Manager. Requisitos:

• Egresado técnico de la carrera de Diseño Gráfico.

• Experiencia mínima de 2 años en diseño gráfico.

• Manejo intermedio-avanzado de Adobe Creative Suite (Photoshop, Illustrator, InDesign, Premiere, Audition).

• Experiencia en diseño tanto para medios impresos como digitales.

• Deseable conocimiento básico o intermedio en diseño UX para mejorar la experiencia del usuario (prototipado).

Competencias:

• Comunicación efectiva

• Actitud positiva y proactiva

• Trabajo en equipo

• Adaptabilidad

• Pensamiento creativo

• Toma de decisiones

Funciones:

• Crear y desarrollar material gráfico para campañas de marketing, redes sociales, sitios web y productos impresos.

• Manejo de las redes sociales (community manager).

• Diseñar avisos, artículos y publicidad en general requeridos por la empresa.

• Elaborar bocetos y otras artes gráficas de su competencia para posts, ADS, revistas, videos.

• Rediseño de piezas gráficas como: afiches, trípticos, flyers y demás, contenido web para la empresa.

• Toma de fotografía de productos, ejecución y edición de videos.

• Realizar retoque fotográfico (fotomontajes), edición y ajuste de imágenes.

• Asegurarse de que los diseños estén alineados con la identidad de la marca y los objetivos del proyecto.

• Supervisar la producción de materiales, asegurando la calidad y consistencia visual.

• Coordinar con proveedores el material gráfico.

• Realizar control de calidad en los procesos de producción antes de la entrega final del trabajo.

• Preparación de archivos finales para impresión de pequeño y gran formato.

• Manejo básico - intermedio de Wordpress.

• Cumplir con los tiempos establecidos para la entrega de los requerimientos.

Beneficios ofrecidos:

• Formar parte de una empresa en crecimiento.

• Contrato a plazo indeterminado.

• Ingreso a planilla de régimen general con todos los beneficios de ley desde el primer día (Cts, Gratificaciones, Vacaciones, Seguro de vida Ley).

• Agradable ambiente de trabajo.

• Horario de trabajo de Lunes a Viernes de 08:00 a.m. a 06:00 p.m. y sábados de 08:00 a.m. a 12:00 p.m. (Se reconocerá el pago de 1 hora extra por los días sábados)

Bumeran (2026). *Diseñador(a) Gráfico(a) / Community Manager - SURSAC* [Imagen]. Bumeran.com.pe

https://www.bumeran.com.pe/empleos/disenadora-graficoa-community-manager-sursac-1118157447.html

Capítulo VI: Discusión

La interpretación de los resultados demuestra que el entorno laboral actúa como un agente activo que condiciona el estado mental del trabajador, lo cual coincide con la literatura que señala que las características del diseño están vinculadas directamente con los patrones de salud de los empleados. Los hallazgos subrayan que la autonomía sobre el espacio y la reducción de fricciones externas, como el tráfico, mejoran la percepción de bienestar, validando la idea de que la flexibilidad laboral permite adaptar el entorno a las necesidades del profesional contemporáneo. No obstante, la preferencia por entornos cálidos y biofílicos frente a oficinas "frías" refuerza la evidencia empírica de que la productividad es significativamente mayor cuando las condiciones ambientales del espacio corporativo presentan un desempeño superior. Finalmente, la percepción negativa de la iluminación deficiente y la soledad en entornos institucionales coincide con las investigaciones que advierten que la configuración espacial influye de manera crítica en la salud mental y los niveles de estrés.

Estos hallazgos se conectan directamente con el objetivo de evaluar cualitativamente cómo la optimización espacial orientada por el diseño puede mitigar el agotamiento cognitivo y fomentar la salud mental en el sector creativo. Al identificar que los elementos sensoriales como la iluminación y la vegetación funcionan como mediadores emocionales, se cumple con la meta de caracterizar ecosistemas que garanticen la salud psicológica y social del personal. La investigación demuestra que una infraestructura equilibrada permite diseñar modelos de trabajo híbrido que integran eficazmente el bienestar con el rendimiento de los equipos creativos. En última instancia, la valoración de la autonomía espacial responde al objetivo de proponer estrategias de gestión organizacional proactiva que minimicen los riesgos psicosociales y potencien el desempeño en las industrias contemporáneas.

Los hallazgos de esta investigación demuestran que la configuración espacial y la personalización del entorno actúan como amortiguadores críticos de la carga cognitiva, coincidiendo con la premisa de que los elementos físicos deben abordarse de manera holística para impactar positivamente en la salud. Esta capacidad de personalización mencionada por las entrevistadas para reducir la fricción emocional válida lo expuesto por ten Broeke et al. (2026), quienes vinculan directamente las características del diseño del lugar de trabajo con los patrones de salud de los trabajadores. No obstante, los resultados presentan una discrepancia parcial con la visión de las plantas de oficina abiertas, ya que, mientras la literatura advierte que estas suelen incrementar el estrés por falta de privacidad, las participantes sugieren que una zonificación inteligente con refugios de introspección puede mitigar dicho efecto. Finalmente, la valoración de estímulos sensoriales y biofílicos como mecanismos de restauración mental refuerza la evidencia de que las condiciones ambientales superiores en el entorno corporativo potencian la productividad y el bienestar psicofisiológico.

El análisis de la configuración espacial como modulador del estrés cumple con el objetivo de evaluar cualitativamente cómo el diseño del entorno laboral puede mitigar los riesgos psicosociales en contextos de trabajo contemporáneos. Esta interpretación se alinea con la necesidad de diseñar modelos híbridos equilibrados que integren infraestructura y cultura organizacional para potenciar el rendimiento creativo y la salud mental. Al identificar que la transición fluida entre espacios de colaboración y refugio es esencial, la investigación responde a la brecha sobre cómo integrar procesos de diseño físico con la experiencia de usuario de presencia y distancia. En última instancia, estos hallazgos fundamentan la propuesta de una optimización espacial que no solo atienda criterios estéticos, sino que funcione como una herramienta preventiva esencial frente a las altas demandas laborales del modelo híbrido.

La interpretación de los hallazgos revela que el bienestar mental en la industria creativa no depende de una ubicación única, sino de la capacidad del entorno para adaptarse a necesidades cambiantes de enfoque y socialización. Este resultado coincide con la literatura revisada, la cual subraya que los elementos físicos, digitales y sociales deben abordarse de manera holística para garantizar un impacto positivo en la salud de los trabajadores híbridos. Asimismo, la identificación de la estética fría y funcionalista como un estresor visual que drena la energía valida lo expuesto por la evidencia empírica, la cual indica que las plantas de oficina abiertas suelen incrementar los niveles de estrés debido a la falta de privacidad y condiciones ambientales deficientes. No obstante, los hallazgos referentes a la autonomía en el home office como motor de productividad deben contrastarse con los estudios transversales que advierten que el trabajo desde el hogar puede elevar la fatiga y el estrés si no se cuenta con un soporte organizacional adecuado. Por tanto, la transición fluida entre lo físico y lo digital emerge como una necesidad crítica para evitar el agotamiento cognitivo, alineándose con la urgencia de integrar de manera iterativa los procesos de diseño digital y físico con las experiencias de usuario.

El hallazgo sobre la dualidad de factores benéficos y disruptivos se conecta directamente con el objetivo de evaluar cualitativamente cómo el diseño del espacio influye en el bienestar psicológico y la capacidad de producción simbólica de los profesionales creativos. Al evidenciar que una mala gestión de la iluminación y la acústica anula los beneficios metodológicos, se cumple con la meta de caracterizar ecosistemas que garanticen la salud física, psicológica y social de los empleados en contextos flexibles. Esta interpretación refuerza el propósito de diseñar modelos de trabajo híbrido más equilibrados, donde la infraestructura y la cultura organizacional se integren para potenciar tanto el bienestar como el rendimiento de los equipos. Finalmente, reconocer que la optimización espacial requiere de una madurez operativa permite alcanzar el objetivo de proponer

estrategias de gestión proactiva que mitiguen los riesgos psicosociales y fomenten la sostenibilidad del talento.

Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

La investigación concluye que la optimización espacial y metodológica en entornos híbridos no es un elemento accesorio, sino un regulador crítico del bienestar mental y la reducción del estrés. Se evidencia que el entorno actúa como un agente activo capaz de mitigar el agotamiento cognitivo cuando se prioriza la autonomía del trabajador y la personalización del espacio. Al integrar pautas de diseño que favorecen la calidez ambiental y la biofilia, se logra transformar el entorno laboral en un ecosistema preventivo que armoniza las demandas de productividad con la salud psicológica del personal creativo, cumpliendo así con el propósito general de este estudio.

En cuanto a la configuración de los espacios físicos y digitales, se determina que la percepción de presencia incorporada y el bienestar subjetivo dependen directamente de la reducción de fricciones sensoriales. Los hallazgos demuestran que la iluminación deficiente y la estética funcionalista "fría" actúan como estresores que drenan la energía, mientras que la transición fluida entre zonas de colaboración y refugios de introspección fortalece el enfoque. El diseño gráfico y espacial, por tanto, funciona como un mediador emocional que permite al empleado móvil mantener una conexión saludable con sus labores, independientemente de su ubicación física.

Respecto al papel del liderazgo y las metodologías de alto rendimiento, la investigación establece que la agilidad operativa requiere de una madurez organizacional orientada a la salud para evitar el tecnoestrés. Se concluye que el liderazgo debe trascender la supervisión técnica para convertirse en un facilitador de comunicación, capaz de transmitir la ejecución de procesos con límites claros, especialmente en el trabajo remoto. La efectividad de las metodologías ágiles está supeditada a una cultura que conlleve la realización de las labores con una estructura y coordinación validadas horizontalmente, valore la desconexión y

el respeto por el tiempo personal, evidenciando que el bienestar integral es el motor real de la productividad en las industrias contemporáneas.

Finalmente, se confirma el potencial de las herramientas tecnológicas y el diseño de experiencia de usuario como mecanismos para anticipar riesgos psicosociales y optimizar la seguridad ocupacional. La implementación de tableros de gestión transparentes y modelos predictivos de carga laboral permite visualizar el avance de los proyectos sin comprometer la salud mental del equipo. Esta optimización digital, en conjunto con una infraestructura física equilibrada, fundamenta una estrategia de gestión proactiva donde la tecnología no solo busca la eficiencia, sino que actúa como una herramienta de protección frente a las altas demandas del modelo híbrido actual.

7.2. Recomendaciones para futuras investigaciones

Se recomienda a las organizaciones del sector creativo y publicitario trascender la visión tradicional del diseño de oficinas y adoptar un enfoque de "UX de Empleado" (Employee Experience) en sus espacios físicos y digitales. Es fundamental que las empresas implementen manuales de identidad espacial que no solo contemplen el universo gráfico de la marca, sino que establezcan estándares de neuroergonomía, tales como el uso mandatorio de iluminación de temperatura cálida/regulable, la integración de zonas de biofilia activa y la creación de "refugios de silencio" para tareas de alta demanda cognitiva. Asimismo, la optimización metodológica debe materializarse en políticas de desconexión digital vinculantes y el uso de herramientas colaborativas transparentes que eliminen la ambigüedad en el reparto de tareas, asegurando que la infraestructura técnica actúe como un soporte de seguridad psicológica y no como un agente de vigilancia constante.

Para futuras investigaciones, se sugiere transitar de la evaluación cualitativa hacia estudios experimentales de corte cuantitativo o mixto que utilicen biomarcadores (como niveles de cortisol o variabilidad de la frecuencia cardíaca) para medir el impacto fisiológico exacto de los entornos biofílicos frente a los institucionales. Resulta pertinente explorar de manera más profunda el papel de la Inteligencia Artificial Generativa en la personalización de entornos virtuales de trabajo y cómo esta tecnología podría predecir picos de fatiga cognitiva antes de que se manifiesten síntomas de estrés crónico. Finalmente, se invita a indagar en la relación entre el diseño del entorno híbrido y la retención de talento a largo plazo, analizando si la optimización espacial actúa como un factor diferenciador en la "lealtad de marca" del empleado dentro de un mercado laboral cada vez más volátil y demandante.

Referencias

Aly et al., (2021). Optimizing design of smart workplace through multi-objective programming. Applied Sciences, 11(7), 3042. https://doi.org/10.3390/app11073042

Arata et al., (2024). Office environment and workers' productivity in the era of hybrid work: analysis considering office environment and home environment. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 1363, No. 1, p. 012112). IOP Publishing. https://doi.org/10.1088/1755-1315/1363/1/012112

Aufegger et al., (2022). Workspace and productivity: Guidelines for virtual reality workplace design and optimization. Applied Sciences, 12(15), 7393. https://doi.org/10.3390/app12157393

Babapour et al., (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. Sustainability, 14(1), 294. https://doi.org/10.3390/su14010294

Babar et al., (2023). UX optimization in digital workplace solutions: AI tools for remote support and user engagement in hybrid environments. International Journal of Scientific Interdisciplinary Research, 4(1), 27-51. https://doi.org/10.63125/33gqpx45

Bergefurt et al., (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. Building and Environment, 261, 111729. https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729

Bocean, et al. (2022). The role of social responsibility and ethics in employees' wellbeing. International journal of environmental research and public health, 19(14), 8838. ttps://doi.org/10.3390/ijerph19148838

Browder R., et al. (2022). Hybrid innovation logics: Exploratory product development with users in a corporate makerspace. Journal of Product Innovation Management, 40(4), 451-474. https://doi.org/10.1111/jpim.12654

Colenberg, et al. (2021) The relationship between interior office space and employee health and well-being–a literature review. Building Research & Information, 49(3), 352-366. https://doi.org/10.1080/09613218.2019.1710098

Dale G., et al. (2024). What is healthy hybrid work? Exploring employee perceptions on well-being and hybrid work arrangements. International journal of workplace health management, 17(4), 335-352. https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2024-0041

De Witte, et al. (2022). Music therapy for stress reduction: a systematic review and meta-analysis. Health psychology review, 16(1), 134-159. https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1846580

Eng, et al. (2024). Hybrid workers describe aspects that promote effectiveness, work engagement, work-life balance, and health. Cogent Psychology, 11(1), 2362535. https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2362535

Fadhli et al., (2022). Occupational injury risk mitigation: machine learning approach and feature optimization for smart workplace surveillance. International journal of environmental research and public health, 19(21), 13962. https://doi.org/10.3390/ijerph192113962

Faez, et al. (2021). An assessment of ergonomics climate and its association with self-reported pain, organizational performance and employee well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2610. https://doi.org/10.3390/ijerph18052610

Gaspar, et al. (2024). Healthy work environment ecosystems for teleworking and hybrid working. Procedia Computer Science, 239, 1132-1140. https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.279

Hanzis, A., & Hallo, L. (2024). The experiences and views of employees on hybrid ways of working. Administrative Sciences, 14(10), 263. https://doi.org/10.3390/admsci14100263

Hauff, S., et al. (2022). High-performance work practices and employee wellbeing—does health-oriented leadership make a difference?. Frontiers in psychology, 13, 833028. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.833028

Hopkins J., & Bardoel A. (2023). The future is hybrid: how organisations are designing and supporting sustainable hybrid work models in post-pandemic Australia. Sustainability, 15(4), 3086. https://doi.org/10.3390/su15043086

Junça Silva A., & Lopes M. (2025). Balanced life: the impact of hybrid work on employee well-being through the lens of work–family conflict. Employee Relations: The International Journal, 47(5), 626-641. https://doi.org/10.1108/ER-04-2024-0199

Kaluza, A., et al. (2021). When and how health‐oriented leadership relates to employee well‐being—The role of expectations, self‐care, and LMX. Journal of Applied Social Psychology, 51(4), 404-424. https://doi.org/10.1111/jasp.12744

Karlsen, et al. (2022). Exploring the use of selection, optimization, and compensation strategies beyond the individual level in a workplace context–a qualitative case study. Frontiers in psychology, 13, 832241. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.832241

Kelloway et al., (2022). Mental health in the workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(1), 363-387. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527

Krajčík et al., (2023). Hybrid work model: An approach to work–life flexibility in a changing environment. Administrative Sciences, 13(6), 150. https://doi.org/10.3390/admsci13060150

Lahti, M., & Nenonen, S. (2021). Design science and co-designing of hybrid workplaces. Buildings, 11(3), 129. https://doi.org/10.3390/buildings11030129

Lamováek A., et al. (2024). Beyond the office walls: Work design configurations for task performance across on‐site, hybrid and remote forms of work. Information Systems Journal, 35(1), 279-321. https://doi.org/10.1111/isj.12542

Lindeberg, et al. (2023). The relationship between various social work environment elements and hybrid worker well-being. Facilities, 42(15-16), 1-16. https://doi.org/10.1108/F-03-2023-0019

Madero et al., (2023). Companies could benefit when they focus on employee wellbeing and the environment: a systematic review of sustainable human resource management. Sustainability, 15(6), 5435. https://doi.org/10.3390/su15065435

Manduva, V. (2022) The Role of Agile Methodologies in Enhancing Product Development Efficiency. International Journal of Acta Informatica, 1(1), 138-158. https://www.researchgate.net/profile/Vinay-Chowdary-Manduva/publication/389005481_The_Role_of_Agile_Methodologies_in_Enhancing_Product_Development_Efficiency/links/68cc440ff3032e2b4be1d4d9/The-Role-of-Agile-Methodologies-in-Enhancing-Product-Development-Efficiency.pdf

Marifath et al., (2025). The Role of Adaptive Leadership in Enhancing Employee Well-Being in Hybrid Work Environments: A Literature Review Post-Covid. JOB: Journal of Organizational Behavior, 1(2), 72-84. https://journal.unesa.ac.id/index.php/job/article/view/49100

Marzova, R., & Pelser, A. (2025). Social employee well-being challenges of academics in the hybrid work environment. Frontiers in Psychology, 16, 1524804. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1524804

Matei, R., & Ginsborg, J. (2022). Health education for musicians in the UK: a qualitative evaluation. Health Promotion International, 37(2), daab146. https://doi.org/10.1093/heapro/daab146

Molnár et al., (2024). Organizational strategies and tools of employee well-being as perceived by employees. Management & Marketing, 19(2). https://doi.org/10.2478/mmcks-2024-0015

Naresh Babu, T., & Suhasini, N. (2024). Hybrid Work Model: An Approach for Employee Wellbeing and Job Satisfaction in It Sector. https://www.researchgate.net/profile/Dr-Babu-12/publication/391678733_Hybrid_Work_Model_An_Approach_for_Employee_Wellbeing_and_Job_Satisfaction_in_It_Sector/links/6822deb7be1b507dce8ad922/Hybrid-Work-Model-An-Approach-for-Employee-Wellbeing-and-Job-Satisfaction-in-It-Sector.pdf

Oswal, N. (2023). The Influence Of Workspace Design On Employee Creativity And Efficiency. Confluence Of Curiosity. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/119306182/Confluence_of_Curiosity_Multidisciplinary_Explorations_in_Modern_Research-libre.pdf?1731129713=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DConfluence_of_Curiosity_Multidisciplinar.pdf&Expires=1777948547&Signature=WGe~G~4PkBIfyKxWTUQLlhjhKsCLg6knqy5SoEMepDvZMOo6NMgDYskU6Fy8n9WlN3M1kJ6LTYqDdUqMqYvTIfLobiewnEjjRysPCn8v5oQVaWjuBMGSqSl3pxdbJ699-ZogcKpKwBU00m13oKknOdbcI7BJWrvmGCoHRRmsBhv4P8~H8fOkjDfj1Vpflnz0s5emLyoM1ySMvnwHu0PLRgZxpMnMTBs-p4aCpiU643AWt~4pfVhYZ6Yv8HSK4rFnfY7XbdyKzTdzR-FKZ6XlZYXq~

x~dofqLGGFZoV1JXOEc32lPUAfraOgG9BMg66-6jtL-k4cwGb2tB45UENG2CQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=115

Platts et al., (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. BMC Public Health, 22(1), 199. https://doi.org/10.1186/s12889-022-12630-1

Ramon, S. (2021). Family group conferences as a shared decision-making strategy in adults mental health work. Frontiers in Psychiatry, 12, 663288. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.663288

Tahsiri, M. (2023) Towards designing for the postdigital hybrid workplace: A systematic literature review. Enquiry The ARCC Journal for Architectural Research, 20(1), 1-19. https://doi.org/10.17831/enqarcc.v20i1.1140

ten Broeke et al., (2026). Associations Between Room Function, Office Design, Workplace Spatial Layout and Sitting Patterns During Office Work: A Field Study. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 10-1097. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003660

Tripathi B. (2026). Work-Life Balance Interventions in Remote and Hybrid Work Settings: Effects on Employee Productivity and Performance. AIJFR-Advanced International Journal for Research, 7(1). https://www.aijfr.com/papers/2026/1/3068.pdf

Valtonen et al., (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. Journal of business research, 199, 115584. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584

Anexos

Anexo 1: Guía de Entrevista

Esta entrevista busca explorar cómo el entorno físico de trabajo (casa y oficina) y las metodologías empleadas durante la jornada laboral influyen en el bienestar emocional y rendimiento diario de los empleados en una empresa con modelo de trabajo híbrido. La información proporcionada se empleará para propósitos académicos y los datos relacionados a su identidad serán tratados con confidencialidad.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia al iniciar la jornada laboral en tu espacio de home office frente a un día en la oficina o coworking?
2. En momentos de alta carga laboral, ¿qué elementos de tu entorno y prácticas de trabajo pueden actuar como mediadores para reducir tu estrés, evitar picos de tensión y dinamizar las labores?
3. En tu experiencia personal, considerando los distintos espacios de trabajo en los que te hayas desempeñado, ¿qué elementos no contribuyen a tu recuperación mental tras una jornada intensa? (puede tratarse de aspectos disruptores del lugar donde se realiza el trabajo o componentes presentes en el trayecto a dicho espacio).
4. De qué manera el diseño de tu espacio actual beneficia o perjudica la aplicación de metodologías ágiles (sprints, reuniones diarias, ideación) en tu día a día? Menciona las herramientas digitales que empleas para optimizar el trabajo.
5. ¿Qué procesos empleas con tu equipo para un reparto proporcional del trabajo y evitar la sobrecarga laboral; logrando monitorear proyectos y coordinar con eficiencia en un contexto de modalidad híbrida?
6. ¿Cómo se da la planificación de proyectos con áreas o clientes externos, que no tienen el mismo flujo de trabajo de tu equipo?

7. Según tu experiencia ¿Se espera que los trabajadores cumplan funciones que vayan más allá de las competencias inicialmente requeridas y, en tal caso, cómo es esto retribuido por las empresas?
8. Contemplando cómo se gestiona el horario en un día de trabajo ¿Existen políticas que favorezcan el balance de los deberes y trámites personales?
9. Considerando tus responsabilidades domésticas y familiares, ¿qué estrategias utilizas para "cerrar la oficina" mentalmente y evitar que el agotamiento laboral invada tu vida personal?
10. En un contexto global en el que las personas ocupan la mayor parte de sus vidas en el trabajo, ¿qué elementos en la gestión de los espacios comunes e individuales, el trato entre colegas y la división de las labores pueden beneficiar a crear un ecosistema que funja genuinamente como un “segundo hogar” y sea un catalizador real de la salud mental?