

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE
Centro para la Gestión de la Innovación y la Tecnología

PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL (PAP)
PROGRAMA DE INNOVACION ABIERTA



**ITESO, Universidad
Jesuita de Guadalajara**

3101 INNOVACIÓN ABIERTA EN TECNOLOGÍA,
DISEÑO Y DINÁMICAS SOCIALES

PRESENTAN

Programas educativos y Estudiantes

Lic. En Administración Financiera. Alfredo Campos Villanueva

Lic. En Administración Financiera. José Miguel Arámbula Sosa

Lic. En Ingeniería En Empresas de Servicios. Christian Eduardo Reyes Castañeda

Lic. En Diseño de Indumentaria y Moda. Andrea Sofía Escalante Vélez

Lic. En Ingeniería Industrial. Miguel Ángel Ornelas Padilla

Lic. En Ingeniería Industrial. César Flores Gómez

Profesor PAP

Mtro. Juan José Solórzano Zepeda

Prof. Hernán Alberto Bado

Tlaquepaque, Jalisco. Diciembre de 2020

Presentación institucional

El ITESO ha implementado un modelo de innovación abierta colaborativa para estudiantes universitarios y profesionales de empresas y otras organizaciones.

El Modelo de innovación abierta consiste en un conjunto de herramientas y prácticas de co-creación basado en colaboración en aprendizaje e innovación entre instituciones de educación superior, compañías y autoridades.

En este sentido el escenario de aplicación profesional que ofrece el Modelo de Innovación abierta responde a los propósitos de los Programas de Aplicación Profesional del ITESO.

Resumen

El propósito es que el estudiante se integre en un equipo interdisciplinar para atender un reto que implica la innovación abierta.

Los retos son colocados por empresas. Estos retos tienen relevancia industrial, de negocio o social y son elegidos no sólo con propósitos de aprendizaje, sino con el propósito de lograr el desarrollo de una propuesta de solución real (Demo). A estos retos se les denomina casos o retos de innovación abierta.

Los retos de innovación abierta se desarrollan por medio de equipos interdisciplinarios de estudiantes universitarios, típicamente de distintas facultades y departamentos, en un contexto de co-creación con responsables de las empresas que plantean los retos, al que se denomina socio y el acompañamiento de un facilitador. Dentro del equipo todos trabajan en un ambiente horizontal, es decir, no hay jerarquías de poder, pero sí existen roles y responsabilidades por atender.

El resultado del desarrollo de cada caso es una demostración (demo) concreta del concepto de un nuevo producto, servicio o proceso. El demo podrá ser desarrollado después del proceso de innovación abierta, con el propósito de su implementación y así la solución propuesta llegue a sus beneficiarios.

El trabajo de innovación se centra en la co-creación, es decir, producir a partir del trabajo en equipo y con la interacción de diferentes involucrados.

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

Introducción

Objetivo

Desarrollar competencias de innovación en estudiantes y miembros de las empresas participantes para impulsar la innovación al interior de las empresas y para incorporar actividades, conocimientos y comportamientos en los equipos

de trabajo en una línea de mejora continua para el crecimiento de las organizaciones. Así mismo, impulsar el desarrollo de nuevos productos, servicios, procesos y modelos de negocio.

- Aplicación del conocimiento
- Aprendizaje
 - Situado
 - Significativo
 - Reflexivo
 - Colaborativo
- Desarrollo de competencias

Objetivos Específicos

Los estudiantes que participan aprenderán un modelo de innovación abierta probado. Estarán inmersos en un contexto de co-creación entre miembros del ITESO, empresas y organizaciones.

El modelo de innovación abierta ITESO ofrece a los alumnos un entorno de networking amplio con organizaciones de la región, otros estudiantes y el equipo de facilitadores, así como con acceso a diálogo con otros nodos de la red.

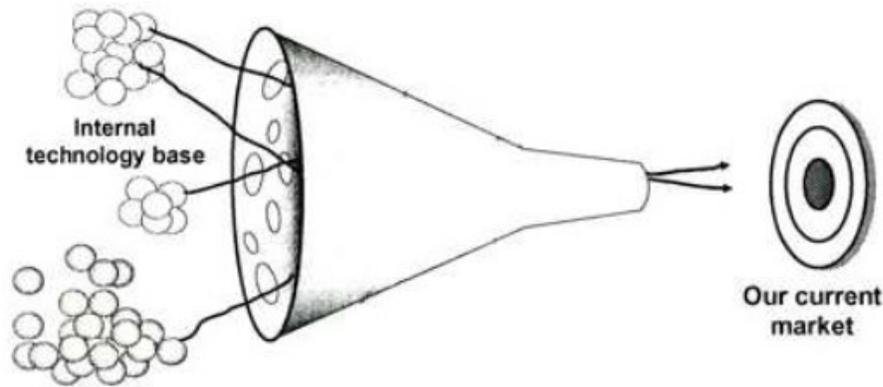
En el proceso conocerán diferentes herramientas que son transferibles a otros escenarios de aplicación profesional tales como:

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

Justificación

Desde hace algunos años, el proceso de innovación que se tiene en las organizaciones, en la mayoría de los casos, es un sistema de innovación bajo un paradigma tradicional, que posiblemente ha sido implementado por los directivos de las compañías por querer mantener todo bajo control, o quizá una forma de resguardar una propiedad intelectual y un modelo clásico de competitividad. Estos modelos tradicionales tienen el objetivo de tener a los mejores expertos trabajando dentro de la organización, por lo que si queremos innovar en marketing obligatoriamente necesitaremos a los mejores expertos estatales o mundiales trabajando en el departamento de marketing, lo que limita al desarrollo de la organización. Estos modelos son habitualmente representados mediante un embudo, donde por un extremo se introducen ideas y tecnologías existentes en la organización y por el otro extremo sale el producto o servicio final que será ofrecido al usuario. Se trata por tanto de un sistema lineal donde

es necesario seleccionar las mejores ideas, desarrollar los prototipos, validar el prototipo y el resto de las actividades internamente necesarias, para finalmente obtener el resultado deseado. Este proceso visualmente es, como se muestra a continuación:



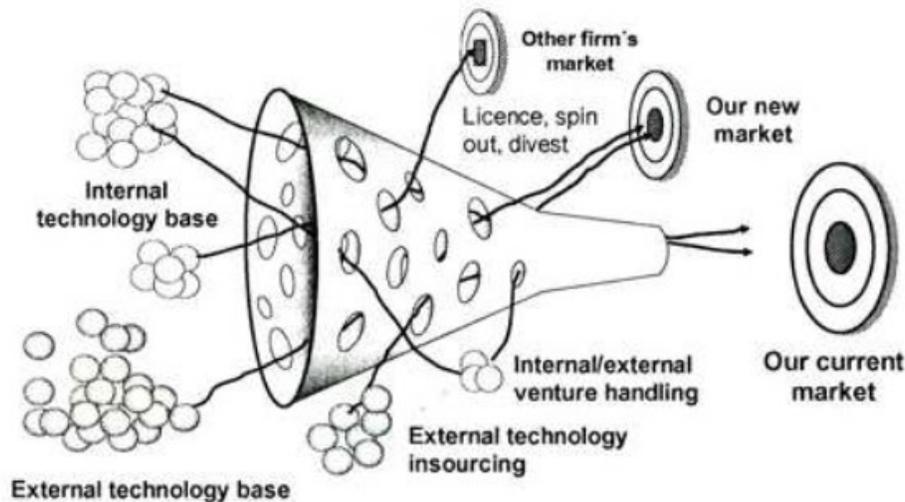
Sin embargo, como ya se dijo, los modelos tradicionales, limitan el desarrollo de las organizaciones, la diversificación de pensamientos e ideologías, así mismo, el desarrollo de las personas que ahí laboran.

Por otro lado, tenemos a los modelos o procesos de innovación abierta, donde es clave la tarea de incorporar y/o mezclar el conocimiento externo con el existente internamente en la organización. El conocimiento lo tienen las personas por lo que incorporar y mezclar el conocimiento es una tarea que requiere dedicación y recursos. Pero el hacerlo de esta forma, integrando conocimiento externo e interno produce más conocimiento y aprendizaje dentro de la organización. En nuestro caso particularmente, resulta estratégicamente muy atractivo el modelo de integración de un grupo interdisciplinario, que apoye en el desarrollo de una propuesta de solución, ya que de esta forma, podríamos adaptar una solución, de acuerdo con la convergencia de ideas y conocimientos diversificados, lo que resultará en una propuesta aún más atractiva para los involucrados, ya que se incorporan o se hace una solución integral, donde se convergen todas las áreas en armonía. Internamente, es muy importante mencionar que los involucrados en el desarrollo de proyectos de innovación abierta adquiere ciertas habilidades y ejercita otras, tales como:

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Constancia y perseverancia
- Atención al entorno; ser observador, estar atento a los cambios
- Cercanía a centros de conocimiento
- Escucha activa
- Comunicación efectiva

- Networking
- Creatividad
- Co-creación

La innovación abierta, entonces, significa que las organizaciones pueden hacer uso de recursos externos y de las mejores prácticas para complementar el valor de sus propios activos de innovación, obteniendo mayor retorno de la inversión, a continuación, podemos observar cómo es vista la innovación abierta dentro de las organizaciones:



En la imagen se puede observar que en la innovación abierta, las ideas y las tecnologías no solo provienen del interior de la organización sino que también provienen del exterior. A diferencia del modelo tradicional, no existe una única salida sino que el proceso de innovación se asemeja a un “queso de gruyere” con multitud de poros que permiten salir del proceso antes de que llegue al mercado tradicional. Estas salidas pueden ser en forma de spin-off, o licencias de patentes. Esta imagen refleja la notable diferencia entre el modelo tradicional y el modelo de innovación abierto.

Antecedentes

Retos de innovación

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

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

Para enfrentar estos retos desde el modelo de innovación abierta del ITESO, se conforman equipos multidisciplinarios de estudiantes. Al menos 5 estudiantes, que dedican 16 horas a la semana por 16 semanas que investigan, analizan y validan información sobre el problema, su contexto y los involucrados. Plantean, ajustan, precisan y replantean las premisas necesarias a partir de sus hallazgos. Conciben soluciones y evalúan su efectividad a partir de la interacción con posibles usuarios y prospectos de clientes. Diseñan, evalúan, registran y repiten el proceso. Todo esto siguiendo la metodología de innovación abierta del ITESO, en interacción con diferentes involucrados y con el apoyo de facilitadores.

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

Contexto

Los trabajos a lo largo de la historia han evolucionado, no existe un puesto laboral actualmente que siga siendo igual que cuando comenzó o se vio por primera vez, algunos han cambiado de una forma tan radical que han llegado a desaparecer, este proceso ocurre y seguirá ocurriendo conforme vaya evolucionando el ambiente, ya sea para bien o para mal.

Todo cambio genera otro cambio en su entorno, es por ello por lo que conforme se suscita un evento relevante a nuestro alrededor, vemos aparecer trabajos inéditos, como fue después de la pandemia por COVID-19, donde se vieron aparecer aquellos trabajos que nunca habían sido vistos o conocidos, pero que en su momento han sido necesarios, estos trabajos pueden posiblemente ser imaginados, o tenerse un pronóstico de cómo serán, pero en realidad, nunca será posible tener la certeza de saber esta realidad.

Actualmente, estamos enfrentando una de las peores crisis sanitarias que se han visto en muchos siglos, aunado a ello, el contexto en el que el mundo venía moviéndose, tuvo que ser modificado para salvaguardar la vida de miles de personas. Este cambio hizo que en el entorno empresarial, miles de trabajos tuvieran que evolucionar de forma acelerada para salir adelante, a esto nos referimos cuando decimos que los trabajos se transforman o evolucionan; algunos de los empleos tuvieron que ser automatizados, otros reducidos, otros aumentaron la planilla, algunos otros se convirtieron en algo que posiblemente se veía muy a futuro, etc.

Es por ello por lo que, nosotros, como futuras generaciones de empresarios o trabajadores de las organizaciones buscamos dar una solución a las personas que actualmente tienen un trabajo, o a todas aquellas generaciones, como nosotros, que lo tendrán, centrándonos en el primer segmento mencionado. Nosotros, como grupo interdisciplinario para la innovación abierta, y como parte de la sociedad, creemos muy importante la intervención en el problema y reto que ya hemos mencionado, Oportunidades laborales inéditas, bajo el enfoque del cambio y la desaparición de puestos laborales que han dejado de ser necesarios o útiles, ya que muchas personas y empresas, tanto en nuestras comunidades como en el mundo, se quedaron sin empleo, quebraron o cerraron, lo cual provocó que actualmente haya una crisis financiera que está impidiendo que esos

empleos y empresas se vuelvan a recuperar y reactivar, además de que estamos viviendo un escenario de pandemia que dificulta por mucho la recuperación de los sistemas laborales, empresariales, comerciales, y productivos que hasta hace poco se tenían. Pensamos que con esta intervención, podemos dar una luz de esperanza laboral a la comunidad, tanto nacional como internacional a la que llegue nuestra solución.

Problema

El problema que traen consigo los cambios en los escenarios productivos es determinante para el ingreso de millones de familias en todo el mundo, y actualmente, este no se está viendo atendido. La problemática por la que estamos atravesando, son todos aquellos cambios acelerados que vimos y estamos viendo después de la pandemia, donde millones de personas se quedaron sin empleo por la modificación de su situación laboral presente en ese momento, ya sea por que dejó de ser útil o necesaria. Es ahí donde se identifica como un grave problema al que atender la creación de nuevas oportunidades laborales inéditas, bajo un escenario de cambios y modificaciones, que cambian la vida de miles de personas y trabajadores.

Beneficiarios e involucrados

Los beneficiarios para esta solución abarcan un rango amplio, considerándose, desde estudiantes, hasta profesionistas o empleados de cualquier jerarquía empresarial y de cualquier industria o sector. Sin embargo, hemos trabajado por desarrollar prototipos potenciales de clientes, para un mejor aprovechamiento de la solución, estos prototipos se muestran y se describen de una mejor manera a continuación:

	Operarios
Aspectos demográficos	
Edad: 18-30 años	
Género: Ambos	
Nivel socioeconómico: Clase media y media baja	
Lugar de residencia: Zona Metropolitana de Guadalajara	
Nivel de estudio: Universidad trunca /terminada	
Puestos de trabajo: operativos	
Estado civil: solteros, sin hijos	
Poder adquisitivo: medio, bajo	
Comportamiento	

La persona está desesperada por encontrar trabajo. No le importa tomar el riesgo del contagio con tal de conseguir un trabajo. Su menor preocupación es el virus. La mayor preocupación de él es comenzar a generar dinero de nuevo. Que el virus sea su menor preocupación no significa que no respete los lineamientos de higiene. Respeta a los demás y sigue las reglas establecidas.

Inmediato

Alguien con experiencia previa y con conocimientos tecnológicos suficientes para poder convivir de manera amena con la tecnología, personas con empleos muy operativos, poco o medio poder adquisitivo, de niveles medios y medios bajos, una persona que tenga un nivel de profesionalización medio o técnico, con salarios mínimos, pocos ingresos, sin coche, propiedades o bienes que representen grandes inversiones.

En conclusión:

Hombre o mujer de 18-28 años soltero sin hijos, de clase media y media baja que resida y trabaje en la ZMG con un nivel de estudios de licenciatura trunca o terminada, dentro de puestos operativos, con un poder de compra medio/bajo. Es una persona que se adapta a lo que se le solicite y que sabe manejar la tecnología (al menos en lo básico).

Empleados Premium	
Aspectos demográficos	
Edad: 23 - 35 años	
Género: ambos	
Región: Zona Metropolitana de Guadalajara	
Nivel socioeconómico: Medio alto y alto	
Nivel de estudios: licenciatura terminada y/o maestría	
Áreas de trabajo: oficinas, corporativos.	
Puestos de trabajo: Dirección o gerencia	
Poder adquisitivo: Alto	
Fuera del nido: sí (que no viva con sus papás)	
Comportamiento	

La persona es un profesional, está educado o especializado en un tema y su nivel de raciocinio o criticidad frente a las situaciones es mucho más alto, por lo que, no es muy persuasible, necesita analizar la situación, por lo que es muy difícil de convencer, tiene niveles de ansiedad bajos frente a la situación de la pandemia, se preocupa, pero sabe que todo estará bien, le preocupa su salud y es un tema muy importante durante este confinamiento, su comportamiento es muy flexible y se adapta mejor a las nuevas situaciones de cambio y contingencia, sabe que tendrá un trabajo estable. No le importa tanto, gastar siempre y cuando esto le traiga un beneficio, está dispuesto a invertir una parte de sus ingresos en algo que le retribuya o vea utilidades.

Inmediato

Las personas que tengan más marcado este segmento, en este caso, las personas como empleados de oficina con puestos gerenciales o directivos, es decir, puestos medio altos y altos dentro de empresas.

En conclusión:

Personas que se encuentren entre los 23 y los 35 años, que habiten o residan en la Zona Metropolitana de Guadalajara actualmente, de niveles socioeconómicos Medio alto y Alto, que cuenten con licenciatura terminada y/o maestría y que no vivan con sus papás. Personas con perfiles directivos o gerenciales, medios y altos, y que sean trabajos corporativos o dentro de oficinas, flexibles en su forma de trabajar, con la capacidad de adaptación al cambio, poco persuasivos, muy racionales y analistas.

Y como ya lo hemos mencionado, esta solución puede llegar a cualquier empleado o potencial candidatos a tener un empleo, a pesar de eso, se desarrolló un prototipo de usuario ideal, considerando todo aquello que se encontraba a nuestro alcance para el desarrollo.

Desarrollo

Sustento teórico y metodológico

Para el desarrollo de nuestro proyecto, fue fundamental el desarrollo de investigaciones de primera y segunda mano que nos ayudarán a validar el proceso que se estaba llevando a cabo dentro del reto de innovación, a continuación se puede mostrar el desarrollo de análisis que se fueron elaborando a partir de la documentación realizada inicialmente:

The coronavirus era: how consumers shop

Se muestra el panorama actual y el del futuro cercano. El COVID-19 ha transformado el panorama económico y de consumo. Nos da ideas de cómo podemos innovar o adaptarnos a la nueva era para no caer en un pozo sin fin en cuanto a

la economía. Si quieres sobrevivir en estos tiempos, el artículo demuestra grandes ideas y anotaciones, como por ejemplo: El futuro de las compras será cada vez más sin contacto e incentiva a las marcas a cultivar la lealtad en sus consumidores..

Además de mostrarnos lo anterior dicho, nos muestra acerca de las experiencias que se tenían en las tiendas físicas pero simplemente las cosas cambian y estamos viendo y experimentando al futuro y la experiencias en el presente, cosa que es importantísimo para las tiendas y marcas que tienen su tienda en línea

A consecuencia de la pandemia del COVID-19 las modas que ya estaban en auge como las tiendas en línea o las ventas sin contacto tomaron un mayor impulso, es decir que no se crearon nuevas tendencias, sino que las actuales se actualizaron mucho más rápido. Gracias a esto podemos ver un enorme potencial en la automatización de procesos tanto en la industria para prevenir contagios al personal como en las tiendas físicas para impulsar el distanciamiento social.

El hecho de que la gente esté en sus casas causa que éstas quieran hacer cosas nuevas como hobbies o pasatiempos interesantes, se ha visto un gran crecimiento en el modelo de negocios de suscripción ya que las personas prefieren pagar mensualmente por un servicio que les genere bienestar, salud o simples hobbies.

From sustainability to purpose

Se hace referencia a lo que es el futuro de los negocios con un propósito, desde que se pudo identificar lo que está afectando más a los mercados de consumo que es el COVID-19. Muchas empresas han optado por soluciones digitales que se ha vuelto algo necesario en estos tiempos con el propósito de apoyar a los consumidores, proveedores y comunidades a adaptarse a esta nueva etapa.

Sabemos que la pandemia ha acelerado enormemente el ritmo de la transformación digital. A pesar del creciente impulso hacia la digitalización, muchas empresas informan de cuestiones como la falta de recursos tecnológicos y de financiación, junto con la mala conectividad a Internet en el hogar, como barreras clave para la transición a lo digital.

Como apoyo, se muestra que las empresas están ofreciendo beneficios virtuales como capacitación digital gratuita y plataformas virtuales dedicadas a la salud y el bienestar para ayudar a la fuerza de trabajo a mantenerse saludable, motivada y productiva.

Menciona algo muy importante de la transformación digital en el comercio electrónico, ya que ha experimentado un impulso sin precedentes en los alimentos envasados, los alimentos frescos y el cuidado de las mascotas, y se espera que esto se mantenga más allá de la pandemia, siendo el creciente número de consumidores conectados a las empresas hiper locales a través del comercio electrónico un resultado ambiental positivo, como resultado de menores emisiones de transporte debido a cadenas de ventas más cortas.

Por último mencionan esta transformación en los hogares con el COVID-19 que aceleró el ritmo de la migración al comercio minorista no agrícola, y en particular al comercio electrónico, para casi todas las industrias. El hogar y la tecnología albergan todo el espectro de industrias como los juegos , que ya en 2019 vieron más de la mitad de las ventas de valor a través del comercio electrónico , hasta los incondicionales en el cuidado en el hogar y los tejidos y la higiene, que en su mayor parte han visto menos del 10% de las ventas de valor en línea.

Wellness redefined

Las personas durante la pandemia por Covid-19 tuvieron que reorganizar sus gastos, por lo que algunos productos o servicios estuvieron fuera de su lista de compras, el sector del bienestar fue uno de ellos, por lo que, estas empresas tuvieron que implementar estrategias de persuasión más rudas. La industria de la moda, la salud y la belleza se han de convertir en industrias sostenibles, económicas y han de dar un giro radical, volviendo a nuevas formas o antes utilizadas para cultivar el bienestar en las personas, como las técnicas tradicionales, ingredientes seguros, productos eficaces, minimalismo, productos híbridos, etc. Las personas tienen el derecho universal a una nutrición adecuada, es por ello por lo que, a partir de la pandemia, el proceso de transparentar a la nutrición comenzó y actualmente está implicando varios factores y cosas a las grandes corporaciones. Los alimentos están siendo ahora una fuente importante de nutrientes para las personas, donde se está aceptando lo natural, orgánico, es por ello por lo que los restaurantes tienen que reorganizar o rediseñar su estrategia de entrega al cliente.

Al igual que en todos los sectores, la pandemia afecta de forma significativa a las formas y usos de la tecnología hasta el momento en el que inicio todo esto, sin embargo, fue una herramienta de gran ayuda para alcanzar cierto bienestar y conectividad con los usuarios, sin embargo, también quedaron al descubierto aspectos tales como la brecha de desigualdad en el uso de estas tecnologías. Además, el hecho de que se tiene que aprender de todo lo que ha sucedido y lo que se necesita hacer de aquí en adelante. Aprender de lo que nos ha enseñado esta situación y priorizar adecuadamente las necesidades humanas en todos los niveles. La importancia que le debemos dar al bienestar sobre todas las cosas y el saber redireccionar los mercados al camino de este para avanzar y sobre todo para mejorar como sociedad.

How CEOs can lead selflessly through a crisis

Los escenarios negativos se convierten en una oportunidad para los líderes de salir adelante y de crear confianza en sus empleados, los cuales están viviendo momentos duros. El líder tiene que sacar adelante a su grupo y a él en cualquier tipo de situación, y que mejor, que esta situación tan atípica y difícil que estamos viviendo. Es el momento para demostrar que realmente uno es un gran líder. Los líderes sacrifican o deberían sacrificar un poco de su salario. Un buen líder no se queda en la oficina, sale a la primera línea de la trinchera para superar juntos las crisis. Los líderes deben de ser transparentes, es decir, si donan o hacen alguna actividad deben de explicar que es lo que está pasando con eso. Las crisis crean la oportunidad para que los líderes proporcionen dirección, significado y apoyo

cuando los empleados o las personas lo necesitan más. Los líderes deben de tener siempre un rumbo o una visión que impacte en la sociedad o a su alrededor, deben de hacer cosas con propósito.

Las organizaciones han pasado por grandes cambios desde que se propuso el distanciamiento social, tanto en las instalaciones como en el trabajo desde casa. Los sistemas que han sobrevivido han sido los más flexibles que pudieron adaptarse rápidamente a los cambios, también fue una prueba para los líderes y para que éstos mostraran confianza, fuerza y transparencia a su gente. Las empresas con líderes que muestren los mismos golpes que su personal, que den un propósito más amplio en los valores y sean transparentes serán las organizaciones que trascenderán después de la crisis ya que su personal lo dará todo.

How the coronavirus crisis is redefining jobs

Este artículo nos pone sobre la mesa el contexto sobre como vivimos las personas que laboran y los consumidores. Estos son afectados de manera directa por las medidas que se han tenido que tomar. Sin embargo, nos da esperanzas y nos inspira a buscar maneras de salir adelante, porque tan fácil como decir que no hay de otra. Si no te adaptas, te estancas.

La pandemia redefinió los empleos como tradicional y comúnmente habíamos visto, lo cual implicó una serie de habilidades que desarrollar y potencializar en los empleados de todas y cada una de las organizaciones. Los empleos se hicieron portátiles, esto quiere decir que el trabajo en algunas organizaciones se tuvo que mover de espacio o ubicación geográfica, lo cual favorece para que los empleados puedan trabajar desde un ambiente diferente y además puedan interactuar con toda la organización al estar conectada, y de esta forma potencializar sus habilidades. La automatización o estandarización de los procesos de la organización hacen que la empresa sea totalmente efectiva y mejore la confiabilidad, la seguridad y el bienestar general de la organización. La pandemia trajo tanta flexibilidad en las empresas, que propició a un intercambio de talentos, intercambio de conocimientos entre las industrias o las empresas hace que la organización se vuelva más efectiva, y, además, se creen lazos entre empresas, lo cual favorece para un trabajo y colaboración en conjunto. La pandemia está alterando fundamentalmente qué trabajo se realiza y cómo lo realizamos.

Adicional a esto, desarrollamos una investigación de los cambios que se prevén en los puestos laborales:

La automatización y el futuro de las fuerzas laborales

La introducción de nuevas tecnologías en los lugares de trabajo ha creado un cambio en las habilidades requeridas para formar parte de esta adopción de la automatización las habilidades tecnológicas, sociales y emocionales, aumentará, incluso cuando la demanda de otros, incluyendo habilidades físicas y manuales, caerá. Estos cambios requerirán que los trabajadores de todo el mundo profundicen sus conjuntos de habilidades existentes o adquieran otros nuevos. Las empresas también tendrán que repensar cómo se organiza el trabajo dentro de sus organizaciones.

Las implicaciones de estos cambios son:

- ¿Cómo cambiará la demanda de habilidades de la fuerza de trabajo de la automatización?
- Cambio de los requisitos de habilidades en cinco sectores
- ¿Cómo se adaptarán las organizaciones?
- Construir la fuerza de trabajo del futuro

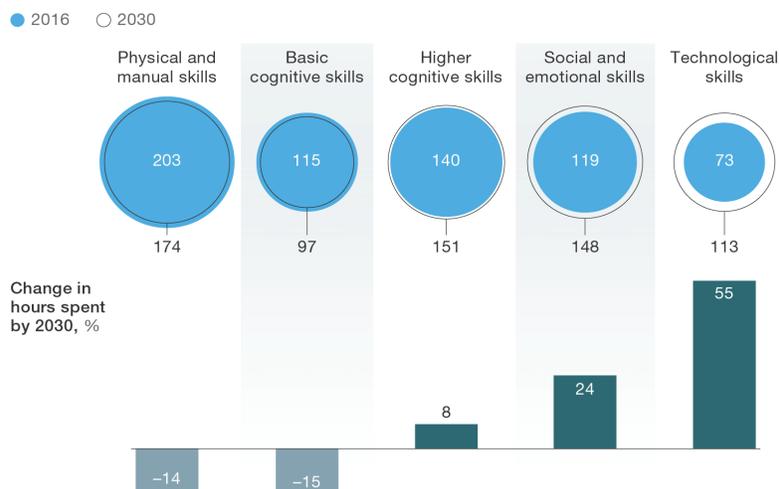
¿Cómo cambiará la demanda de habilidades de la fuerza de trabajo de la automatización?

En los próximos 15 años, la adopción de tecnologías de automatización e IA transformará los lugares de trabajo a medida que la interacción con máquinas más inteligentes aumente. Este incremento con tecnologías e interacción entre hombre-máquina, traerán varios beneficios, como: crecimiento del PIB, mayor productividad, mejor desempeño cooperativo, entre otras; sin embargo, con esto también llegará el cambio de nuevas habilidades requeridas para los trabajadores.

La siguiente gráfica representa los cambios de habilidades en el futuro, hasta el 2030. Se puede observar claramente el incremento de la demanda de las competencias tecnológicas, la cual ha ido creciendo desde 2002 y se repuntará en el periodo de 2016-2030. Además del incremento de las habilidades tecnológicas, las sociales y emocionales también se acelerarán.

Automation and artificial intelligence will accelerate the shift in skills that the workforce needs.

Total hours worked in Europe and United States, 2016 vs 2030 estimate, billion



Source: McKinsey Global Institute Workforce Skills Model; McKinsey Global Institute analysis

McKinsey&Company

Para 2030 las habilidades tecnológicas avanzadas (TI y programación) y básicas tendrán un crecimiento sustancial de demanda. La necesidad de habilidades sociales y emocionales finamente ajustadas crecerá rápidamente, debido a que estas seguirán siendo habilidades que las máquinas aún están muy lejos de dominar. Las habilidades cognitivas altas (creatividad, pensamiento crítico, toma de decisiones, procesamiento de información compleja) crecerán y las habilidades cognitivas básicas (alfabetización básica y aritmética) disminuirán a medida que avance la automatización.

La necesidad de la mayoría de las habilidades físicas y manuales disminuirá, pero seguirán siendo la mayor categoría de habilidades de la fuerza de trabajo. La combinación de habilidades físicas y manuales requeridas en las ocupaciones cambiará dependiendo de la medida en que las actividades de trabajo puedan automatizarse. Por ejemplo, operar vehículos o productos de almacenamiento y embalaje son más susceptibles a la automatización que ayudar a los pacientes en un hospital o algunos tipos de limpieza.

Cambio de los requisitos de habilidades en cinco sectores

Banca y seguros: El sector de servicios financieros tiene un alto potencial para la IA, especialmente en la previsión de riesgo y personalización de la comercialización de productos a los clientes.

La logística verde

Entre las tendencias novedosas de 2020 se espera la irrupción de la “logística verde” o respetuosa con el medio ambiente. Actualmente la preocupación por el calentamiento global está pasando a formar parte de agenda política y social. El consumidor está cada vez más concienciado con los efectos de su consumo, parte de estos se deben a la cadena logística y se buscan alternativas respetuosas con el medio ambiente. Hay mucho que hacer al respecto en materiales de envase y embalaje, diseño de cadenas logísticas eficientes, uso de medios de transporte sostenibles y menos contaminantes, etc. Aprende más sobre la logística verde en este post sobre la logística sostenible como clave del futuro medioambiental.

Las nuevas competencias que se requieren en el mundo de la logística y del transporte dan lugar a la aparición de nuevos perfiles profesionales, entre los cuales destacan el especialista en inteligencia artificial, el analista de Big Data, el innovation manager, el digital transformation manager y el informático de automatización. Estos profesionales son capaces de guiar los procesos de cambio de la empresa, con lo cual son determinantes en un sector tan competitivo como el del transporte.

Por otra parte, no hay que olvidar que las nuevas tecnologías son muy flexibles porque evolucionan constantemente. Por eso, además de integrar a estos nuevos perfiles en la empresa, es necesario invertir en la formación continua de los empleados ya presentes, como el ingeniero de logística o el planificador de

transportes, pero también el director de recursos humanos y cualquier otra persona que tenga que cambiar su método de trabajo para hacer frente a la transformación digital de la cadena de suministro.

Tabla 3.1: Trabajos con menor probabilidad de desaparición en Estados Unidos

Ranking	Probabilidad	Ocupación
1°	0,0028	Educadores sociales
2°	0,003	Supervisores de primera línea de mecánicos, instaladores y reparadores
3°	0,003	Director de Gestión de Emergencias
4°	0,0031	Trabajadores de la salud mental y adicciones
5°	0,0033	Otorrinolaringólogos
6°	0,0035	Acompañantes terapéuticos
7°	0,0035	Especialistas en prótesis
8°	0,0036	Cirujanos
9°	0,0036	Primera línea de emergencias de incendios y prevención
10°	0,0039	Nutricionistas
11°	0,0040	Coreógrafos
12°	0,0041	Especialistas en ventas
13°	0,0042	Médicos especialistas
14°	0,0042	Capacitadores e instructores calificados
15°	0,0043	Psicólogos
16°	0,0043	Jefes de policía y seguridad
17°	0,0043	Dentistas
18°	0,0043	Maestros de escuela primaria

Fuente: Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, 2013. Traducción propia.

Tabla 3.3: Trabajos con probabilidad media de desaparición en Estados Unidos

Ranking	Probabilidad	Ocupación
271°	0,40	Jueces y magistrados
282°	0,43	Economistas
283°	0,44	Historiadores
288°	0,47	Técnicos de laboratorio clínicos y médicos
297°	0,49	Instaladores y reparadores de líneas telefónicas
298°	0,49	Despachadores de policías, bomberos y ambulancias
299°	0,50	Operadores de máquinas de carga
302°	0,51	Promotores de productos
303°	0,51	Asistentes dentales
305°	0,52	Dibujantes de arquitectura y obras civiles
307°	0,53	Recolectores de residuos peligrosos
312°	0,54	Agentes de ventas de publicidad
313°	0,55	Instaladores y reparadores de vidrio para automotores
314°	0,55	Pilotos comerciales
316°	0,55	Técnicos de equipos de audio y video

Fuente: Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne. 2013. Traducción propia.

Tabla 3.2: Trabajos con mayor probabilidad de desaparición en Estados Unidos

Ranking	Probabilidad	Ocupación
689°	0,98	Gestión de reclamos
691°	0,99	Data Entry
692°	0,99	Bibliotecarios
693°	0,99	Agentes contables
694°	0,99	Trabajadores de procesamiento de imágenes y de máquinas
695°	0,99	Liquidador de impuestos
696°	0,99	Trabajadores de servicios de fletes
697°	0,99	Relojeros
968°	0,99	Proveedores de seguros
699°	0,99	Técnicos matemáticos
700°	0,99	Barrenderos
701°	0,99	Trabajadores de call centers

Fuente: Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, 2013. Traducción propia.

Planeación y seguimiento del proyecto

Descripción del proyecto

Como ya lo habíamos comentado, nuestro reto es Oportunidades laborales inéditas, un reto en el que buscábamos mitigar los efectos que tienen los cambios en los escenarios productivos de nuestra economía, iniciando a partir de puntos locales o cercanos al equipo, para expandirnos a niveles nacionales o internacionales con nuestra solución. Consideramos que nuestro reto no fue nada fácil, ya que al enfrentarnos a un problema que es un tanto complejo para la resolución, necesitamos validar e investigar muy a fondo, es por ello que con el trabajo y participación de todo el equipo, pudimos proporcionar una solución que llegué a nuestros clientes o usuarios potenciales.

Para la elaboración de este proyecto, se formó a un equipo de personas multidisciplinarias, que estuvieran aportando algo desde su área de especialización.

Una vez que teníamos al equipo integrado, identificado el problema, y reconocido el escenario en el que estábamos inmersos, fue posible comenzar a trabajar. Como equipo, elegimos la plataforma de Microsoft Teams como herramienta de colaboración, ya que se nos hacía un poco más amigable para el grupo, aunque

nunca descartamos la posibilidad de trabajar en algunas de las ocasiones por medio de Canvas.

Las herramientas que agregamos a nuestro canal de Microsoft Teams fueron:

- Youtube
- Adobe Creative Cloud
- Wikipedia
- Forms
- Planner
- Survey Monkey
- One Drive (ppt, docx, xlsx, etc.)
- Google Drive
- Google analytics
- Etc.

Adicionales a estas herramientas, trabajamos a través de las plataformas de trabajo colaborativo, como lo son OneDrive y mediante WhatsApp para una comunicación inmediata.

La mayoría de los trabajos se hicieron por OneDrive, ya que se nos hacía una herramienta altamente efectiva, ya que nos permite trabajar de manera remota en un mismo documento, varias personas conectadas a la red. Además, de que permite mostrar evidencia del trabajo de cada una de las personas o los integrantes del equipo.

Los horarios en los que trabajamos, fueron durante la clase, y cuando fue necesario, en horarios extra a esta, tratando de que se hicieran en tiempos que la mayoría de las personas coincidiéramos, y cuidando que fueran adecuados de trabajo. No teníamos un horario fijo para llamadas, reuniones, sino que más bien, trabajamos de una forma flexible, donde si era necesario juntarnos por videollamada, lo programábamos con un día de anticipación, considerando tiempos con todos los integrantes, lo que si buscamos siempre, fue estar en constante comunicación por medio de WhatsApp, ya que ahí nos permitía convocar a estas reuniones de forma inmediata, a las que todos tendríamos la oportunidad de convocar, cuando alguien lo hubiera visto o considerado como necesario.

Realizamos trabajo en campo y trabajo desde fuentes secundarias, pero la mayoría de este trabajo fue en campo, por medio de entrevistas y encuestas con nuestros involucrados, y trabajar de esta forma nos resultó muy efectivo, ya que al comparar la información obtenida de ambas partes, nos dimos cuenta que las personas que se encuentran en un puesto laboral actualmente, los profesores con los que platicamos, y demás involucrados en los que nos apoyamos, nos

proporcionaron herramientas e información muy valiosa para seguir cuestionando nuestras hipótesis, y validando soluciones.

A lo largo del semestre, se llevaron a cabo varias actividades, y se ejecutaron ciertas estrategias necesarias en la innovación abierta, a todos estos módulos, los integrantes asistimos con nuestros facilitadores y los trabajos hechos en esas sesiones quedaron guardados como evidencia para la elaboración y entrega de este y otro documento final.

A continuación, a través del plan de trabajo, podemos conocer todas y cada una de las actividades, herramientas y módulos que se tuvieron con los profesores, los compañeros y demás involucrados con este y otros proyectos.

Plan de trabajo

- Kick off
 - Presentación del modelo de innovación
 - Presentación de la generación
 - Actividad de análisis del entorno
- Academic session
 - Información académica del proceso
 - Calendario
 - Curso Moodle
 - Entregables
 - Integración de equipos
 - Responsabilidades, roles y compromisos
- Problem definition WS
 - Estrategia y herramientas para el planteamiento de problemas
 - Primer planteamiento del problema
 - Preguntas y cuestionamientos para la sesión inicial
- Initial meeting
 - Integración de equipos
 - Formalización de la interacción. Vías, estrategia, herramientas y acuerdos
- Persona & value proposition WS

-
- Estrategia y herramientas para el planteamiento de la propuesta de valor y la definición del usuario y cliente
 - Primera definición de propuesta de valor y arquetipo de cliente
 - Innovation WS
 - Estrategia y herramientas para el planteamiento de soluciones innovadoras, su validación, evaluación y evolución
 - Creativity & innovation roadmap
 - Secuencia de actividades calendarizadas y entregables del proceso de creatividad e innovación
 - Early innovation WS
 - Validación y enriquecimiento del planteamiento del problema y de las propuestas de solución
 - Pitch WS
 - Estrategias, herramientas y práctica para la elaboración y presentación del proyecto en formato pitch
 - Special Innovation workshop
 - Enfoque en el usuario, cliente, socio y producto
 - Formulación de propuestas de solución innovadoras
 - Concept presentation
 - Presentación del reto, problema, propuesta y estatus del proyecto
 - Documentación de la retroalimentación
 - Prototyping Workshop
 - Final WS
 - Estrategias, herramientas y práctica para la elaboración y presentación final del proyecto
 - Final pitch
 - Presentación final del proyecto
 - Discurso y presentación
 - Exposición
 - Final meeting

-
- Revisión de convenios, acuerdos e indicadores
 - Evaluación del proceso y del producto
 - Revisión de escenarios de cierre
 - Closing process
 - Revisión de convenios, acuerdos e indicadores
 - Evaluación de desempeño
 - Definición de participaciones en la implementación del producto

Desarrollo de la propuesta de mejora

Al momento de ir haciendo el desarrollo de nuestro reto, fue muy importante hacer contacto directamente con nuestros involucrados, no podíamos obtener información solo de investigación en fuentes secundarias, sino que teníamos que buscar fuentes primarias que fueran de la mano con nosotros para ir validando y descartando todo aquello que necesitaríamos desechar, ya que no aportaba algo significativo al proyecto, eran simplemente hipótesis. Para el desarrollo del proyecto fue necesario hacer lo siguiente:

- Identificación del problema junto a sus variables, interesados o involucrados.
- Planteamiento del problema a partir del reto propuesto
- Investigación en campo por medio de fuentes primarias con involucrados; para ello desarrollamos una entrevista para personas que estaban consideradas como nuestros clientes potenciales.
- Desarrollamos ideas por medio de talleres de creatividad que nos abrieran el panorama para el desarrollo de nuevas o mejoradas ideas, ya que, anteriormente se tenían planteadas ciertas ideas que iban plasmando una ruta de proyecto.
- Presentación y ciclos de creatividad con niños de primaria, secundaria y preparatoria del Colegio La Paz, de la ciudad de Guadalajara, donde se estuvo trabajando por medio de herramientas que nos permitieron conectarnos vía remota con ellos, como lo fue Zoom, Google Meet y Padlet.
- Investigación en fuentes secundarias; más que nada, estas fuentes sirvieron para solo una parte mínima de nuestro proyecto, ya que toda la información era necesaria de un entorno real y de primera mano, se hicieron investigaciones en redes sociales, internet, páginas o portales especializados de negocios, tendencias del mundo laboral, etc.

El proyecto, al inicio mostraba un camino de incertidumbre, no se sabía hacia donde podía caminar o dirigirse por la complejidad que marcaba desde un inicio, y más por la temática que se estaba considerando, la creación de empleos nunca vistos y que ahora eran necesarios, para ello, la metodología que se siguió fue la siguiente:

Identificación de la problemática en el contexto actual y posibles escenarios

Establecimiento de hipótesis

Investigación en fuentes primarias y secundarias

Validación; ciclos de creatividad y presentación con alumnos

Diseño de una solución y su validación

Lo más importantes antes de proponer una solución innovadora, tuvimos que pasar por varios ciclos de creatividad e innovación, los cuales nos ayudaron bastante para ir proponiendo, probando y desechando ideas, que ninguna era mala, simplemente, no cumplía con algunos de los requisitos, que como estudiantes de licenciatura e involucrados en innovación podíamos considerar como satisfactorios para el desarrollo de nuestro proyecto, es por ello que a continuación nos gustaría mostrar algunos de estas actividades, las cuales, todas se hicieron dentro de estos ciclos que ya mencionamos:

Las 50 ideas con las cuales comenzamos el proyecto fueron las siguientes:

- Políticas empresariales que no permitan la contratación de personal con una sola especialización
- Desarrollo de una app que permita el intercambio del recurso humano entre empresas o industrias
- Rotación interna del personal entre áreas y departamentos constantemente
- Modelos educativos profesionales abiertos con desarrollo de habilidades en diversas áreas
- Planes gubernamentales de apoyo a empresas para la creación de nuevos puestos de trabajo

-
- Créditos a tasas cero o con baja tasa de interés que inciten a la creación de empleos
 - Atracción de la inversión extranjera al país para el aumento de nuevos puestos de trabajo (Aumento de la tasa de interés, lo cual hace más atractivo al país)
 - Empresarios consientes y comprometidos con su recurso humano
 - Modelos de negocio más flexibles
 - Ampliación de redes empresariales
 - Redes y bolsas de trabajo más eficientes, profesionales y/o especializadas
 - Prestaciones mejoradas
 - Constantes capacitaciones por el departamento de RH
 - Plan de crecimiento dentro de la empresa a largo plazo
 - Constantes exámenes psicométricos para el mejor posicionamiento dentro de la empresa
 - Mayor oportunidad para preparación extensión de curriculum
 - Trabajar por objetivos y no por funciones
 - Implementar modelos de liderazgo horizontales dentro de la empresa
 - Reuniones o comidas de trabajo con diferentes áreas de la empresa
 - Trabajar por equipos de adultos mayores y jóvenes
 - Áreas de convivencia profesional como cafeterías o áreas comunes para fomentar la convivencia.
 - Tornar las empresas a sostenibles para mayor atracción de público (sobre todo nuevas generaciones).
 - Abrir canales de venta distintos a los que ya se tenían.
 - Digitalización, tanto de los empleados, como de la empresa.
 - Crear planes de acción para prevenir crisis como la que la pandemia trajo, para estar listo ante cualquier escenario o situación.
 - Desarrollo de áreas verdes
 - Integración profesional con juegos y actividades para fomentar la convivencia.
 - Crear planes de formalización para las empresas pequeñas
 - Apoyo para crecimiento de habilidades y curriculum.
 - Crear apoyo para recién egresados en busca de experiencia laboral
 - Desarrollo de fondos financieros en caso de pandemias o contingencias de alto riesgo.
 - Modificar o adaptar los espacios de trabajo físicos para una mayor comodidad y seguridad del trabajador.
 - Crear formas de apoyo al personal médico que está involucrado con el COVID.
 - Ajustar presupuestos y planes de ejecución.
 - Trabajar con los clientes para comprender los cambios que ha sufrido el mercado y entender el impacto de reanudar su actividad.

-
- Implementar la responsabilidad social de las empresas
 - Menor cantidad de obstáculos gubernamentales
 - Empresas adaptadas a trabajos físicos contra contingencias.
 - Empresas capacitadas para situaciones contra pandemias.
 - Aumento de salarios a personal con trabajo físico.
 - Contratación de empleo para la reconstrucción de infraestructura
 - Importación de equipos y maquinaria (transporte y construcción) y contratación de personal para el traslado de personas y carga.
 - Generar empleos registrados con remuneraciones bancarizadas, vía tarjetas del banco de la nación.
 - Mayor inversión pública.
 - Convocar inmediatamente a las organizaciones que tienen acceso directo a la población urbana y rural a nivel de cada localidad.
 - Planeaciones financieras a largo plazo con excedentes para emergencias
 - Capacitaciones para diferentes cursos ya sean médicos o parecido
 - Renovar los modelos de negocio que estén adaptados a la nueva normalidad
 - Gerentes que vean más por los subordinados, que dejen de lado sus comodidades para aportar de manera igualitaria.
 - Crear talleres/comunidades de capacitación entre vecinos, amigos, conocidos, compañeros

Luego hicimos una actividad llamada, Visita al Psiquiatra:

Dentro de esta actividad realizamos un guion para ir detectando el problema y dentro del reto en el que nos encontrábamos, a continuación se muestra un poco de este trabajo realizado por los integrantes del equipo:

- Psiquiatra: Hola, mucho gusto, yo soy la Dra. X ¿Cuál es tu nombre?
- Trabajo: Hola, mucho gusto, mi nombre es Trabajo
- Psiquiatra: Siéntete cómodo Trabajo y explícame ¿Qué te trae por aquí?
- Trabajo: Muchas gracias, pues... Tengo un problema o muchos muy graves y no sé qué hacer, no sé qué tengo, estoy entrando en una crisis fatal
- Psiquiatra: Cuéntame un poco más...
- Trabajo: Todo comenzó cuando llegó ese maldito coronavirus, y comencé a quedarme sin amigos... En pocas semanas todos ellos se fueron y otros cambiaron totalmente su forma de ser conmigo
- Psiquiatra: ¿Por qué crees que pasó esto?
- Trabajo: Ese coronavirus fue el culpable de todo, en los últimos meses han preferido mantener su distancia entre todos, quieren mantenerse sanos y no enfermarse, algunos tienen miedo a contagiarse y eso los hizo alejarse un poco o tratarme diferente, y a otros, a pesar de que ellos no querían cambiar, los obligaron simplemente. Sé que algunos están en sus casas y otros a pesar de este maldito virus tienen que salir, pero no los

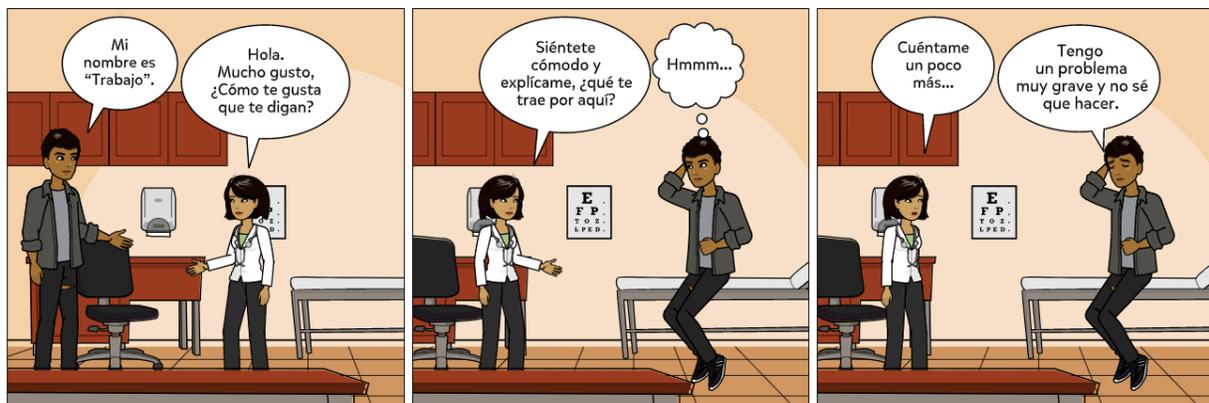
he visto. Ya nada es igual, todo ha cambiado y no sé por cuanto vaya a estar así

- Psiquiatra: ¿Y has contactado a algunos de ellos? ¿Qué ha cambiado en tu relación con ellos? Cuéntame más...
- Trabajo: Algunos solo los veo por videollamada, otros están muy presionados por sobrevivir o pagar lo que deben, y a otros los perdí para siempre, no tienen la forma de conectarse y que nos veamos, su internet es muy malo o no tienen un aparato que les facilite esta conectividad, y algunos ni dinero ahorrado tenían para comprarse alguno, aunque suelen ser caros. Nuestro gobierno no nos está apoyando como deberían, en ocasiones siento que se lo toman como un juego, es muy frustrante esta situación...
- Psiquiatra: entonces, ¿El internet deficiente y la falta de tecnología es un problema?
- Trabajo: pues... creo que sí podría ser un problema, sin ellos no puedo verlos, no puedo tener contacto y por lo menos saber cómo están y tratar de tener una vida como la de antes...
- Psiquiatra: ¿Por qué?
- Trabajo: sé que algunos tienen muchos problemas para conectarse, otros no le saben a estas tecnologías, a otros no les gusta, eso les impide que no puedan regresar a su vida cotidiana, además sin tecnologías que les permitan la conectividad, es como si no estuvieran en este mundo, no pueden ni hacer negocios, ni ir a la escuela o superarse
- Psiquiatra: y ¿El no saber usar y que no les gusten estas tecnologías, también sería un problema?
- Trabajo: Hmmm... nunca lo había pensado, pero creo que sí podría ser un problema, porque no se están adaptando a la nueva normalidad y por eso ya no puedo seguir en contacto, nunca lo había pensado, si solo los hubiera ayudado o convencido antes de que esto pasara...
- Psiquiatra: Muy bien, es cierto lo que dices, pero veo que también dices que algunos de tus amigos no tenían ahorros o estaban preparados para esta situación, cuéntame más...
- Trabajo: pues mis amigos creo que no quieren invertir en formas que nos ayuden a seguir con nuestra amistad... no puedo con esto, de verdad si algunos pueden deberían de hacerlo... quiero salvar nuestra amistad
- Psiquiatra: Y, dime Trabajo, ¿Qué pasa con el gobierno?, ¿piensas que te afecta? Me llama la atención que por él también hayas perdido amigos
- Trabajo: Sin su apoyo, muchos de mis amigos ya no sobrevivieron, no supieron reaccionar, y todavía lo siguen haciendo, solo me confunden, nos dejaron a nuestra suerte...
- Psiquiatra: ¿Y cómo te sientes con esto?
- Trabajo: Me siento muy mal, no quiero estar sin amigos, quiero que todo vuelva a ser como antes, siento mucha incertidumbre, ansiedad, miedo, me siento enfermo, me duele todo, me siento incompleto, es muy triste

ver como mis amigos de toda la vida han desaparecido de la nada, y como otros difícilmente están saliendo adelante en esta situación, pero me da más tristeza ver como algunos pueden y otros de plano ya no pudieron, me da miedo esa desigualdad porque luego se puede seguir aumentando, e inclusive puede llegar a contagiarse a otros amigos y comenzaría a perder a más y más...

- Psiquiatra: ¿Por qué te sientes así?
- Trabajo: Creo que, porque todo cambió, siento que me desequilibraron inesperadamente, no veía venir esta situación, no estaba preparado para un golpe tan fuerte... ni mis amigos. Muy en el fondo sé que nunca va a ser igual, me da un poco de ansiedad pensar en el futuro porque no sé qué pueda pasar...
- Psiquiatra: ¿Tú crees eso?
- Trabajo: Estoy seguro de que no volverá a ser igual...
- Psiquiatra: ¿Y eso es malo? ¿Un cambio no sería bueno?
- Trabajo: No lo sé, siento que no tenemos mucho apoyo, quisiera sentirme apoyado
- Psiquiatra: Bueno Trabajo, después de todo esto que platicamos, y aunque fue muy poco, podrías decirme si ya identificaste algún problema o situación que remediar
- Trabajo: Pues... creo que ya sé que problemas estamos enfrentando después de que este maldito virus llegó y acabo con mis amistades...
- Psiquiatra: Muy bien Trabajo, entonces podemos comenzar a trabajar con estos problemas que ya identificaste...

Una representación gráfica de este guion:





Hicimos también una segunda ronda de ideas, a partir de las primeras 50, por el hecho en todos los casos, que debíamos buscar algo diferente, pero que fuera de acuerdo con nuestro proyecto, a continuación mostramos estas nuevas ideas:

- Creación de una institución o empresa que albergue desempleados o empleados mismos para la oferta de sus conocimientos por medio de una app, capacitación en diversas áreas funcionales de la misma u otra institución, inclusive de diferentes industrias.
- Crear plataformas de enseñanza online, donde personas especializadas en ciertas ramas, tecnologías, herramientas o cualquier cosa puedan compartir de una forma gratuita o por suscripción de bajo costo (condicionado) esos conocimientos a otras que no los tienen, ya sea de forma virtual o presencial, buscando un equilibrio entre lo aprendido y lo que compartes con los demás (así como buscas aprender de alguien, debes compartir con los demás)
- Modificar modelos tradicionales de trabajo, buscando un trabajo de conocimientos compartidos, desarrollo de trabajos en equipo y/o mesas de dialogo, búsqueda de objetivos y no de funciones, flexibilidad y digitalización

-
- Implementación de estrategias de crecimiento dual, donde se busqué la creación/innovación consciente de productos y servicios bajo el responsabilidad empresarial de la capacitación del recurso humano existente para el desarrollo de tal proyecto
 - Desarrollo de planes universitarios con la insignia de doble titulación e incorporación de estrategias a lo largo de este, relacionadas con la implementación y conectividad empresarial directa, donde el alumno tenga que trabajar directamente a partir de la mitad de su carrera en escenarios profesionales reales.
 - Capacitar al personal para distintas actividades, cuando se trate de trabajo físico dar un sueldo extra.
 - Hacer una reunión mínimo una vez al año para que todo el personal se conozca, para también poder estar en el mismo contexto todos. En esta reunión habrá distintas actividades.
 - Generar actividades para apoyar al personal médico cuando se llegue a una meta (como el hotel con los tamales).
 - Desarrollar áreas verdes en las que los trabajadores se puedan desempeñar de la manera más cómoda posible, para hacerlo sentir cómodo y feliz en su espacio de trabajo.
 - Crear un buzón de sugerencias o enlistar lo que los clientes y trabajadores han vivido con esta pandemia, para tomar lo importante o lo más común y poner acciones correctivas.
 - Desarrollo de una app que les permita entrar a los trabajadores a una plataforma que esté conectada con empresas para conseguir un trabajo de manera rápida.
 - Crear planes de acción para permitir que los trabajadores puedan trabajar desde sus hogares en situaciones de contingencia.
 - Renovar los modelos de negocio para implementar la responsabilidad social adaptada a la nueva normalidad.
 - Una amplia red empresarial para brindar un mejor apoyo a recién egresados que intentan empezar a construir una experiencia laboral que sea flexible y adaptado a sus necesidades.
 - Modelos educativos abiertos a una mayor oportunidad para el desarrollo de habilidades de diversas áreas con la finalidad de extender curriculum.
 - Trabajos en donde se pueda trabajar en casa o en oficina con horarios flexibles donde se trabaje por objetivos y no por horas de trabajo.
 - Se crean equipos de acuerdo con las capacidades de cada persona y con equipos interdisciplinarios donde se crea una sinergia enorme.
 - Tener zonas de trabajo donde se pueda fomentar la creatividad
 - Desarrollar planes de desarrollo dentro de la empresa que no tenga que ver directamente con los objetivos de la empresa, sino que se centre en el trabajador
 - Implementar desarrollo dentro de las cámaras de comercio

-
- Hacer negocios de ciberseguridad ya que por las contingencias además de tendencia tecnológica y más al generar empleos nuevos.
 - Innovación en facilitación de ejercicio en casa ya que se vinieron abajo los empleos, esto con una suscripción y entrenamiento físico con seguimiento mensual.
 - Productos nuevos ya sean huellas dactilares removibles para que no haya contacto físico con los objetos además de nuevas tendencias
 - Tener un aparato portable funcionando como cámara que nos diga el nivel de riesgo que hay en un cuarto u objeto.
 - Ideas de desinfección de lugares pero no los tradicionales sino automáticos, ya sea con luces y mucho más eficiente y permanente
 - Desarrollo de una aplicación que permita el intercambio de personal entre empresas, además de contar con una bolsa de trabajo dividida por sector y contacto directo con las empresas.
 - Desarrollo de programas de integración profesional entre empleados y personas con interés en ser capacitados laboralmente para crear un vínculo de convivencia y apoyo entre la comunidad.
 - Desarrollo de planeaciones financieras a largo plazo con capacidad de ser ajustados de acuerdo con los presupuestos junto con fondos de emergencia en caso de alguna situación de alto riesgo.
 - Crear áreas recreativas en las empresas para fomentar la convivencia, la comunicación y la unión de los trabajarlos para reforzar el trabajo en equipo.
 - Creación de planes para crecimiento y formación educativa para el desarrollo de habilidades con apoyo gubernamental para la ubicación y apoyo a las empresas que decidan entrar al programa y así fomentar la educación y la creación de nuevos puestos

Volvimos a trabajar con las ideas y ahora elaboramos una actividad que se tituló, Ideas Combinadas:

- Crear una institución federal en la cual las empresas paguen menos impuestos al albergar personas desempleadas para cultivar sus habilidades y así poder trabajar en la misma institución o en diferentes industrias. Se puede dar el desarrollo mediante cámaras de comercio privadas que impulsen el crecimiento personal de las personas con menos recursos.
- Crear un programa de “Salvamiento al desempleado especializado”, donde las personas o colaboradores de las empresas, los cuales son especialistas en áreas o herramientas, tengan la posibilidad de incorporarse a las universidades para brindar asesoramiento o dar clases con el fin de que no se queden sin ingresos.
- Creación de modelo educativos empresariales multiaprendizaje, donde el alumno universitario conviva la mayor parte de sus estudios con los empleados, herramientas y escenarios reales de un conjunto de empresas al

mismo tiempo y que de esta forma compartan conocimientos y habilidades a través de un trabajo por equipos.

- Crear zonas de trabajo comunitarias tipo “we-work” de origen público para poder desarrollar nuevas empresas por medio del gobierno federal e inversión privada, se piensa que sean zonas abiertas, verdes y flexibles. Abiertas 24 horas en donde se impulse el desarrollo de nuevas empresas y se trabaje con horarios flexibles con equipos multidisciplinarios.
- Desarrollar negocios de seguridad y ciberseguridad para apoyar a las empresas que mudaron toda la información en línea y no cuentan con una estrategia para poder mantener sus datos de manera segura.
- Creación de una aplicación en los que los empleados y estudiantes de universidad tengan acceso rápido a la búsqueda de conocimientos de primera mano, siendo una plataforma de e-learning ya sea gratuita o de bajo costo, donde la persona que enseña obtiene el mismo beneficio de otros usuarios
- Generación de productos inéditos capacitados para que se pueda resolver el tema de los gym en casa, esto con una aplicación que, de seguimiento en educación física mensual, aportando un producto, además de trabajo online por medio de una aplicación. (seguimiento, coaches, equipo, nutriólogos).
- Crear zonas o miniparques temáticos tipo “KidZania”, inclusive sería dentro de las empresas como una forma de recreación para los empleados, donde se integren las áreas productivas de la empresa y los mismos empleados de esos departamentos o áreas puedan compartir sus habilidades y conocimientos, de una forma divertida, esto haciéndose con una periodicidad frecuente y con la flexibilidad de ser capacitación y reunión social entre empleados y directivos, en horarios no laborales.
- Crear programas universitarios gratuitos o con cargo a crédito educativo de tasa cero de apoyo al desempleado, donde la universidad ofrezca programas de actualización, capacitación en nuevas áreas o ramas, tipo diplomados o cursos intensivos para una pronta reincorporación en la vida laboral, la cual sea menor a 3 meses, y donde el mismo empleado se oferte en un espacio especial como colaborador especialista dentro de la bolsa de trabajo de la universidad.
- Crear un fideicomiso, donde el empleado a partir de su sueldo invierta cierta cantidad de dinero no menor al 5% mensual, donde el beneficio recibido este condicionado a si es despedido por obsolescencia de conocimientos, el empleado pueda acceder a un programa de capacitación en alguna área de su interés y/o actual de una forma “Gratuita” sin embargo, la entidad financiera tendrá la obligación de dar las opciones disponibles para esta capacitación y además, realizar los pagos correspondientes a la institución educativa, garantizando realmente la actualización del empleado para no quedar en rezago sus habilidades, también el empleado tendrá el beneficio de recibir cierta cantidad de dinero mensual, durante su capacitación, como una forma de ingreso. Sin embargo,

si la persona es despedida por cuestiones diferentes a lo antes mencionado, el dinero del fideicomiso será entregado como un fondo de ahorro simplemente.

Elaboramos una Flor de Loto

Flor Central

Empresas	Socios comerciales	Universidades
Emprendedores	Competencias laborales o profesionales que dejan de ser reconocidas o necesarias	Tecnologías
Gobiernos	Empresas y nuevos modelos de negocio	Nuevas habilidades en personas

Flores Secundarias

Metodologías tecnológicas para el crecimiento empresarial,	Seminarios de liderazgo transaccional.	Coaching para puestos gerenciales
Capacitación en las empresas bajo metodologías implementando el uso de mascotas, personas con capacidades diferentes o inclusive bebes, los cuales ayudan o favorecen al desarrollo de habilidades de una forma más efectiva.	Empresas y nuevos modelos de negocio	Movilidad del personal entre empresas de diferentes sectores o industrias por medio de acuerdos de colaboración, donde el empleado entrara en un programa de intercambio, tipo escolar, donde tendrá que trabajar bajo cierto proyecto por un tiempo definido y en un lugar totalmente diferente, con la finalidad de que aprenda nuevas habilidades y aporte sus conocimientos a otras personas, empresas y procesos.
Creación de entornos nuevos y amigables con el recurso humano y que potencialicen la innovación y la creatividad,	Aplicar metodologías para la iteración.	Competencias por objetivos y no por áreas o departamentos con el fin de mejorar el trabajo en equipo dentro de una empresa y así eliminar el sentido de

como espacios con mascotas, con juegos, espacios de socialización como clubes profesionales y sociales.

competencia entre departamentos, al igual que disminuir las fallas de comunicación entre estos.

Implementación de cursos de forma interactiva por medio de simuladores para ampliar conocimientos, inclusive se podrían implementar participar por medio de parques temáticos que desarrollen habilidades profesionales y sociales nuevas en los empleados.

Convivencia entre diversas generaciones para un intercambio de conocimientos desde distintas perspectivas marcadas por la edad.

Realizar estrategias y proyectos laborales por medio de un trabajo por competencias por objetivos, disminuyendo/eliminando el uso del trabajo por áreas o departamentos.

Transdisciplinariedad:
Proporcionar talleres dentro de las empresas para que personas de todos los departamentos aprendan habilidades de todos los demás y así poder desarrollar profesionistas capaces de adaptarse a nuevas necesidades.

Nuevas habilidades en personas

Convivencia continua y obligada a las innovaciones y nuevos productos/servicios que sirvan para eficientar procesos de la empresa, tanto a nivel operativo como a nivel corporativo

Adopta un compañero de trabajo, durante un día un empleado estará a cargo de capacitar a uno de sus compañeros en el área de especialización que tiene, considerando que cada vez será una persona diferente.

Desarrollo de Herramientas y/o metodologías internas para la organización, esto quiere decir, que, el mismo personal de la empresa con apoyo de expertos comience a diseñar y ejecutar estrategias orientadas a la eficiencia de procesos, lo cual llevará al trabajo en equipo y la compartición de conocimientos.

Potencialización de perfil de las personas por medio de la implementación de nuevas herramientas de trabajo para cada una de las áreas, enfocándose en herramientas que impliquen un trabajo colaborativo entre el mismo personal tú de la empresa.

Enfocar a las empresas hacia la industria 4.0 en todos y cada uno de sus procesos y departamentos.

Capacitaciones con un enfoque tecnológico

Migración y uso de nuevas plataformas que potencialicen el recurso humano.

Desarrollo de modelos de trabajo duales bajo un formato tecnológico.

Tecnologías y habilidades

Integración de modelos de simulación o realidad aumentada al desarrollo de nuevas habilidades en diferentes ámbitos o áreas de especialización.

Integración del personal en plataformas de compartición de conocimientos entre estudiantes y empleados.

Integración del personal en plataformas digitales de colaboración empresarial de diferentes industrias.

Integración de la robótica para la enseñanza profesional del empleado, esta integración como una forma de acompañamiento por parte de los robots, los cuales implicaran un desarrollo tanto de habilidades tecnológicas, como profesionales.

Trabajamos de igual forma desde el Pensamiento Divergente:

- Perro

-
- Si creas una buena relación con un perro siempre estará para ti y entregará toda su lealtad
 - Nobleza
 - Lobos
 - Los lobos necesitan estar en manada para poder sobrevivir y hacer frente a las dificultades que se les presentan, requieren de un trabajo en equipo efectivo en el que cada miembro cumpla con sus funciones, es igual en los empleados, necesitan mantenerse unidos para poder defenderse y mantenerse en todas las situaciones.
 - Agresividad
 - Supervivencia
 - Cebolla
 - Tienes que pelar la cebolla en capas para llegar a ella, de tal forma que el problema se desarrolla en capas.
 - Río
 - Los ríos siempre fluyen hacia el mar, de tal forma que siguen el ciclo del agua. Si sigues un río eventualmente llega al mar.
 - Fortaleza
 - Debes tener fortaleza para mantener tus decisiones intactas y defenderlas.
 - Soleado
 - La claridad de un clima soleado crea una mente abierta llena de ideas.
 - Delfines
 - Inteligencia de un delfín para poder resolver cada tipo de obstáculos que se nos presentan
 - Águilas
 - Las águilas prefieren tener un campo de visibilidad amplio para cazar a sus presas, es por eso que buscan puntos estratégicos para lograr esto.
 - Mangos
 - El mango es la fruta preferida por todos los humanos, incluso de algunos animales.
 - Montañas
 - Las montañas se erosionan por la fluidez de un río, por el viento, por una acción externa, es como, las habilidades y conocimientos en los empleados deben de ser potencializadas por medio de una fuerza externa.
 - Clima templado
 - El clima templado tiene la característica de mantener sensaciones climatológicas en equilibrio, aptas para las personas que los habitan, es como, los empleados deben de tener un equilibrio en sus conocimientos y habilidades, ser especialistas y a la vez multidisciplinarios.

-
- Empatía
 - Hay que ponernos en los zapatos del otro en todo momento para una mejor toma de decisiones.
 - Clima Nublado
 - Un clima sin sol mantiene más cómodo a una persona y da tranquilidad para pensar las cosas.
 - Leones
 - Los leones suelen ser un animal sociable y sabe convivir en grupo, además de ser conocidos por su fortaleza.
 - Tomates
 - El tomate es una fruta llena de nutrientes y beneficios para la salud, convirtiéndolo en una base para la nutrición.
 - Océano
 - El océano es de los mayores misterios que hay en el planeta. Siempre existirá una infinidad de posibilidades dentro de él y hay cosas que aún no han sido descubiertas.
 - Autonomía
 - La autonomía es una característica de la personalidad muy importante ya que un empleado autónomo puede gestionar muy bien una solución rápida, por medio de herramientas, a sus problemas.
 - Calamar
 - El calamar puede verse como un animal marino muy vulnerable tomando en cuenta las grandes presas que hay en el mar, pero no necesitan de unos colmillos gigantes o de una fuerza grotesca para sobrevivir, utilizan abrigos de invisibilidad para pasar desapercibidos.
 - Aguacate
 - Además de ser una fruta llena de nutrientes, se puede usar en muchos platillos de maneras distintas, se adapta.
 - Mantis Orquídea
 - La mantis se hace pasar por una flor, ya que otros animales son atraídos por el aroma y los colores de las flores, y cuando se acercan son letales, es como los empleados, las habilidades de los empleados pueden ser letales para enfrentar ciertas situaciones donde se encuentran desprotegidos o en una situación vulnerable.

Elaboramos una segunda ronda de Ideas del Pensamiento Divergente:

- Crear una estrategia con base tecnológica donde todos los empleados que sean despedidos con una misma especialidad o especialidades similares puedan convivir en un mismo espacio, donde los miembros velen por ellos y al mismo tiempo por los intereses de los otros, intercambiando ideas y conocimientos.

-
- Considerar la movilidad del individuo en diferentes grupos para la socialización de conocimientos con otros miembros de otras organizaciones dentro y fuera de la misma industria.
 - Identificar la autonomía del individuo como un elemento importante de su autodefensa y auto salvamiento por medio del uso de sus habilidades profesionales las cuales son un elemento desafiante ante las habilidades de otros.
 - Descubrir nuevas habilidades por medio de la socialización o por medio de otras herramientas que permitan sacar a relucir esas aptitudes que las personas no han logrado descubrir, es decir, potencializar el perfil de las personas.
 - Establecer estrategias de reto, que impliquen la construcción de un pensamiento lógico y un desarrollo de habilidades en las personas más allá del pensamiento actual, teniendo como base, la tecnología aplicada.
 - Crear estrategias o utilizar metodologías en las que los problemas que se presenten se identifiquen desde lo más superficial a lo más profundo, para así comprender perfectamente lo que sucede.
 - Crear entornos amigables o agradables en los que los trabajadores puedan co-crear y así generar nuevas ideas en las que todos los involucrados aporten sus conocimientos adquiridos y que se lleven nuevos.
 - Generar estrategias de modo que no se necesite mucho capital para la generación de nuevos empleos, sino que se ataquen los puntos más débiles y que se impulsen los que den ventajas. Esto mediante la identificación de lo que los empleados han vivido durante esta pandemia.
 - Impulsar el trabajo en equipo en todas las áreas de trabajo. Capacitar a los empleados de modo que las actividades se puedan realizar en un menor tiempo y con mayor calidad.
 - Comprender que es lo que el desempleado vivió antes de la pandemia y durante la pandemia y documentarlo. Esto tiene que ser de distintos tipos de trabajo, para abarcar aún más opiniones y una mayor diversidad de esto. (algo así como un blog).
 - Establecer estrategias que puedan crear valor a los empleados que no cuentan con oportunidades por cuestiones de sus diferentes tipos de habilidades.
 - Formar un criterio en las personas desempleadas para la generación nuevas ideas de nuevos trabajos y que así no se queden sin trabajo
 - Creación de plataformas tecnológicas de alto rango con la finalidad de dirigirte a una nueva fuente de trabajo de manera automática
 - Generar estrategias que permitan el desarrollo de conexiones entre personas de la misma área y posibles empleadores para crear un canal de comunicación sobre futuras oportunidades.
 - Analizar las características de las personas que han sido desempleadas y generar una comparación de habilidades que aumentaron su demanda y

que hacen falta en estas personas y así proporcionar talleres para su desarrollo en las nuevas áreas de oportunidad que han aparecido.

- Desarrollar un sistema de referencias cruzadas entre personas que buscan trabajo y empleadores que permita a ambas partes analizar lo que necesita cada lado y poder analizar más a fondo un crecimiento laboral al mezclar distintas experiencias y habilidades.
- Generar incentivos que apoyen el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas dentro de las organizaciones
- Incentivar la creatividad del individuo por medio de técnicas y estrategias enfocadas en la socialización con personas ajenas a la empresa, rango de edad, nivel socioeconómico, etc.
- Generar espacios educacionales al empleado para que en conjunto pueda desarrollar nuevas habilidades bajo esquemas tecnológicos
- Generar espacios de socialización enfocados en el cambio de roles y la empatía con el Otro.

Trabajamos en un Scramper:

- Crear una institución federal en la cual las empresas paguen menos impuestos al albergar personas desempleadas para cultivar sus habilidades y así poder trabajar en la misma institución o en diferentes industrias. Se puede dar el desarrollo mediante cámaras de comercio privadas que impulsen el crecimiento personal de las personas con menos recursos.
 - S: Sustituir la institución federal, por un organismo descentralizado de las industrias o empresas, como un sindicato de trabajadores especializados que ofrezcan servicios y que a la vez este organismo sirva para ejercer y preservar los derechos de los empleados
 - C: podría hacerse un sindicato u organismo que este respaldado por alguna empresa u organización, o inclusive que tenga lazos o nexos con instituciones para una captación de conocimientos que puedan ser distribuidos entre sus miembros
 - A: Se puede adaptar la cámara de comercio de acuerdo con el estado de la república en donde este.
 - M: Se puede cambiar la institución federal a un organismo privado
 - P: Se puede usar esta técnica para implementar nuevos empleos en restaurantes a la hora de contratar a personas sin hogar
 - E: se elimina la parte de los impuestos, ya que representa un frente demasiado difícil de implementar
 - R: una institución u organismo que brinde asesoría y a la vez un respaldo a la defensa de los empleados por medio de instituciones y/o empresas
- Crear un programa de “Salvamiento al desempleado especializado”, donde las personas o colaboradores de las empresas, los cuales son especialistas en áreas o herramientas, tengan la posibilidad de incorporarse

-
- a las universidades para brindar asesoramiento o dar clases con el fin de que no se queden sin ingresos
- S: Universidades por instituciones desde nivel preescolar hasta nivel superior
 - C: Trabajo con escuelas
 - A: No solo asesoramiento en escuelas, también a pequeñas empresas que no pueden crecer por falta de un buen asesoramiento.
 - M: Una plataforma que te asesore para que puedas crecer y no estancarte
 - P: Si en las universidades no es requerido tu conocimiento, lo puede ser en empresas tecnológicas que brinden asesoramiento virtual
 - E: Se elimina la parte de ser un programa
 - R: Un mismo programa de “salvamento desempleado especializado” donde los maestros tengan la posibilidad de entrar a alguna empresa para que no se queden sin ingresos.
- Creación de una aplicación en los que los empleados y estudiantes de universidad tengan acceso rápido a la búsqueda de conocimientos de primera mano, siendo una plataforma de e-learning ya sea gratuita o de bajo costo, donde la persona que enseña obtiene el mismo beneficio de otros usuarios
 - S: aplicación por una comunidad o asociación en algún lugar donde las personas puedan platicar y socializar ciertos conocimientos de una forma gratuita.
 - C: incluir no solo personas que quieran conocimientos, sino que también agregar parte de negocios y que empresas puedan intervenir haciendo uso de las comunidades para implementar retos de aprendizajes, mentorías, bolsa de trabajo, colaboraciones, etc.
 - A: Utilizar nuevas tecnologías, como simulación, robótica o tecnología al alcance de todos, para que las personas puedan de una forma más fácil y actual, obtener este conocimiento.
 - M: crear no solo un lugar para compartir conocimientos, sino que de forma circular sea un lugar donde las personas puedan hacer negocios, aprender de tecnologías, desarrollar parte humana de sí mismo que los ayude a modificar su persona, inclusive se podrían invitar personas de diferentes industrias, religiones, culturas, para hacer un lugar incluyente donde se aprenda de la diversidad en el mundo.
 - P: Podría ser no solo para compartir conocimientos, sino que también podría abrirse la oportunidad para contratar freelancers, se impartan diplomados, inclusive podría abrirse la posibilidad de convocatorias por parte del gobierno para la participación en investigaciones de esa rama, donde se le pague a las personas por dicha investigación como una tipo beca

-
- E: Eliminar la parte de que sea una aplicación de bajo costo o que cueste, por algo gratuito, para que todos puedan acceder a este conocimiento.
 - R: Crear un lugar, donde sea tanto para hacer negocios, encontrar personas e inclusive puedas aprender, de una forma didáctica, tecnológica y desde una forma efectiva, implementando estrategias no solo de aprendizaje de terceros, sino que pueda la persona integrar estrategias de aprendizaje autónomo guiado.
 - Crear zonas o miniparques temáticos tipo “KidZania”, inclusive sería dentro de las empresas como una forma de recreación para los empleados, donde se integren las áreas productivas de la empresa y los mismos empleados de esos departamentos o áreas puedan compartir sus habilidades y conocimientos, de una forma divertida, esto haciéndose con una periodicidad frecuente y con la flexibilidad de ser capacitación y reunión social entre empleados y directivos, en horarios no laborales.
 - S: Parques temáticos por áreas en común
 - C: Combinaciones de áreas de trabajo con áreas recreativas
 - A: Adaptación a zonas de silencio, descanso, recreación.
 - M: Modificación para estar en horarios laborales para reducción de estrés
 - P: Podría utilizarse en startups o incluso en escuelas
 - E: Se elimina la parte de que se en en horarios fuera del trabajo
 - R: Implementar estrategias de recreación en los espacios comunes, donde las personas puedan dejar una parte de su trabajo o colaboración, para que sus compañeros puedan desarrollar nuevas ideas o habilidades a partir de una idea generada previamente
 - Crear un fideicomiso, donde el empleado a partir de su sueldo invierta cierta cantidad de dinero no menor al 5% mensual, donde el beneficio recibido este condicionado a si es despedido por obsolescencia de conocimientos, el empleado pueda acceder a un programa de capacitación en alguna área de su interés y/o actual de una forma “Gratuita” sin embargo, la entidad financiera tendrá la obligación de dar las opciones disponibles para esta capacitación y además, realizar los pagos correspondientes a la institución educativa, garantizando realmente la actualización del empleado para no quedar en rezago sus habilidades, también el empleado tendrá el beneficio de recibir cierta cantidad de dinero mensual, durante su capacitación, como una forma de ingreso. Sin embargo, si la persona es despedida por cuestiones diferentes a lo antes mencionado, el dinero del fideicomiso será entregado como un fondo de ahorro simplemente.
 - S: Instituciones educativas por cursos o talleres
 - C: Combinación de fondo de ahorros y fideicomiso
 - A: Adaptar la condición de despido a una constante mientras siga trabajando para “x” empresa
 - M: Magnificar el desarrollo de habilidades

-
- P: Se puede proponer a las empresas el desarrollo de cursos dentro de la empresa y en ciertas horas laborales para que los empleados puedan ampliar sus habilidades sin comprometer horas extras.
 - E: Eliminar que el dinero del fideicomiso será entregado como un fondo de ahorro.
 - R: Invertir en espacios **del** estudio en las oficinas.

A través del SCRAMPER, hicimos la modificación de ideas a partir del Pensamiento Divergente:

- Crear una estrategia con base tecnológica donde todos los empleados que sean despedidos con una misma especialidad o especialidades similares puedan convivir en un mismo espacio, donde los miembros velen por ellos y al mismo tiempo por los intereses de los otros, intercambiando ideas y conocimientos.
 - S: Podría ser la sustitución de la estrategia de base tecnológica, por una estrategia social
 - C: se pueden juntar con universitarios que estén haciendo sus prácticas profesionales y se junten para hacer algún proyecto especializado, es decir que en vez de hacer tesis se puede hacer un proyecto comunitario con personas sin empleo que tengan un trabajo muy específico.
 - A: se puede incorporar diferentes universidades de otros estados o países para poder trabajar en equipo
 - M: puede ser aún más flexible al ser un programa multi universitario que sea social y académico pero que tenga en común la integración laboral a personas que no tienen trabajo, pero saben mucho
 - P: se puede proponer a las empresas trabajar por proyecto tipo freelance y mediante un equipo multidisciplinario hacer las prácticas profesionales y a si integrar a las personas especializadas en el ámbito laboral
 - E: podemos quitar que sean personas sin trabajo, pueden ser personas que trabajen por contrato o proyecto
 - R: podemos cambiar el lugar a una página virtual y las personas por universitarios de todo el mundo que quieran trabajar por proyectos
- Descubrir nuevas habilidades por medio de la socialización o por medio de otras herramientas que permitan sacar a relucir esas aptitudes que las personas no han logrado descubrir, es decir, potencializar el perfil de las personas.
 - S: La socialización puede ser física o no física, el punto es que se descubran nuevos perfiles.
 - C: Las destrezas y experiencias adquiridas de los empleados junto con los conocimientos y nuevas ideas que van surgiendo con los universitarios.

-
- A: Se puede adaptar a las ideas de estudiantes en universidades que estudien algo relacionado con la empresa.
 - M: Aparte de buscar nuevos perfiles de las personas, hay que crear conexiones entre personas para crear un entorno de amistad. Que todos se conozcan.
 - P: No solo descubrir otras habilidades, sino que podría servir para crear alianzas con otras empresas de colaboración, donde pueda existir el intercambio de personal para la realización de ciertas tareas, capacitaciones, o desarrollo de nuevas tecnologías, productos, servicios o metodologías, de las cuales, la empresa no requiere de una mano de obra constante
 - E: No solo trabajadores, también estudiantes pueden descubrir distintos perfiles.
 - R: Crear espacios donde las personas y las empresas puedan convivir creando oportunidades y enlazando conocimientos entre empleados de una empresa o industria a otra
 - Generar estrategias que permitan el desarrollo de conexiones entre personas de la misma área y posibles empleadores para crear un canal de comunicación sobre futuras oportunidades.
 - S: personas por trabajadores de la misma área
 - C: las estrategias usadas para un mayor análisis de la idea
 - A: Adaptar las conexiones en la empresa tanto como dentro y fuera de la empresa.
 - M: No solo en la misma área, también en distintas áreas para crear mayor oportunidad.
 - P: Para crear relación entre los mismos y crear una sociedad externa a la empresa
 - E: No se eliminaría nada
 - R: Mantener una buena comunicación y así crear nuevas oportunidades
 - Analizar las características de las personas que han sido desempleadas y generar una comparación de habilidades que aumentaron su demanda y que hacen falta en estas personas y así proporcionar talleres para su desarrollo en las nuevas áreas de oportunidad que han aparecido.
 - S: Sustituir el analizar las características por identificarlas.
 - C: Combinar el análisis y comparación para crear un estudio de áreas de oportunidad en demanda.
 - A: Se puede adaptar el desarrollo de conocimientos tecnológicos en todos los empleados
 - M: Dar más oportunidades a empleados para aumentar sus conocimientos antes de despedirlos
 - P: Este estudio se puede realizar no solo en empresas, si no en instituciones para crear más conciencia y actualización de lo que es necesario.

-
- E: Eliminar la parte de tener que analizar a las personas para identificar sus habilidades
 - R: Hacer estudios de incrementos de habilidades en demanda y así crear talleres/cursos para que empleados y personas recientemente desempleadas puedan desarrollarse en estas.
 - Desarrollar un sistema de referencias cruzadas entre personas que buscan trabajo y empleadores que permita a ambas partes analizar lo que necesita cada lado y poder analizar más a fondo un crecimiento laboral al mezclar distintas experiencias y habilidades.
 - S: sustituiríamos a forma de comunicación entre las personas, por una forma de realidad aumentada, ya que se busca que las personas puedan adaptarse a las nuevas tecnologías, metodologías o herramientas.
 - C: no solo que sea para buscar y ofrecer trabajo, sino que sea un espacio donde se puedan dar pruebas de nuevos descubrimientos, esto para que a las personas les sirva de capacitación en nuevas tecnologías, metodologías, etc.
 - A: Sería adecuado adaptar esta conectividad de las personas, con una forma virtual, hologramas, realidad aumentada, industria 4.0
 - M: Agregar la posibilidad de que las personas puedan hacer movilidad dentro de la empresas o industrias, ya sea de una forma individual o en grupo.
 - P: Se podría utilizar para el establecimiento de alianzas estratégicas entre empresas o personas.
 - E: no se eliminaría nada
 - R: Desarrollar un sistema que permita a las personas o grupos de personas multidisciplinares la movilidad especializada para el mejoramiento de redes

De igual forma, con Scramper, hicimos la modificación de las Ideas partir de la Flor de Loto

- Movilidad del personal entre empresas de diferentes sectores o industrias por medio de acuerdos de colaboración, donde el empleado entrara en un programa de intercambio, tipo escolar, donde tendrá que trabajar bajo cierto proyecto por un tiempo definido y en un lugar totalmente diferente, con la finalidad de que aprenda nuevas habilidades y aporte sus conocimientos a otras personas, empresas y procesos.
 - S: Se puede cambiar los proyectos por un tiempo definido como uno o dos meses con el fin de ver que mejoras puede hacer en la empresa.
 - C: le pueden combinar diferentes personas de empresas distintas en proyectos similares para hacer una concreción, por ejemplo, todos los gerentes de ventas para solucionar una problemática.
 - A: se puede adaptar de acuerdo con la empresa y al área que se quiere trabajar, por ejemplo, las áreas de producción con ventas

-
- M: Que se puedan ir a empresas de otros estados o países.
 - P: Que sea como un “intercambio” a empresas relacionadas con el giro deseado.
 - E: Nada
 - R: Generar una movilidad del personal con diferentes personas de diversos países para tratar de incrementar el tráfico internacional de conocimientos, culturas, hábitos.
 - Convivencia continua y obligada a las innovaciones y nuevos productos/servicios que sirvan para eficientar procesos de la empresa, tanto a nivel operativo como a nivel corporativo
 - S: Sustituir la parte de obligada, ya que sería o causaría un freno el condicionamiento en la persona al verse obligada a hacer tal cosa
 - C: buscar que desde la escuela o la universidad se pueda hacer esta convivencia
 - A: adaptar esta convivencia no solo a productos o servicios, sino que también a metodologías, formas de pensar, formas de actuar
 - M: No solo que sirva para eficientar procesos, sino que sean herramientas o técnicas que ayuden a un crecimiento tanto profesional como personal esta convivencia
 - P: Promover la convivencia entre personas por medio de metodologías innovadoras que ayuden a la captación de nuevas herramientas para el uso personal
 - E: se elimina la eficiencia de procesos desde la parte de la convivencia
 - R: No solo que sea una convivencia con nuevos procesos o metodologías en la empresa, sino que se busque desde ambientes externos a esta para que las personas estén más centradas en este proceso de adquirir nuevas habilidades o desarrollarse en otras áreas.
 - Desarrollo de Herramientas y/o metodologías internas para la organización, esto quiere decir, que, el mismo personal de la empresa con apoyo de expertos comience a diseñar y ejecutar estrategias orientadas a la eficiencia de procesos, lo cual llevará al trabajo en equipo y la compartición de conocimientos.
 - S: sustituir la parte de elegir entre herramientas y metodologías por uno solo
 - C: Buscar que no solo en empresas se pueda aplicar, también en escuelas y otros establecimientos.
 - A: Que exista seguimiento por parte de los encargados de llevar a cabo estas tareas
 - M: Añadir una plataforma en donde encuentres todo lo que tu empresa busca.
 - P: Añadir que no solo sea para empresas y escuelas, intentar expandirse a otros sectores.
 - E: No se eliminaría nada en este caso.

-
- R: El trabajo en equipo es parte fundamental de una empresa, y contar con estrategias para mantener todo en orden es fundamental, por eso es necesario implementar herramientas y metodologías que ayuden con esta cuestión.
 - Adopta un compañero de trabajo, durante un día un empleado estará a cargo de capacitar a uno de sus compañeros en el área de especialización que tiene, considerando que cada vez será una persona diferente.
 - S: Sustituir compañero de trabajo por practicantes o internos
 - C: Buscar no solo hacerlo dentro de una empresa, sino en varias, como un programa
 - A: Que exista algún tipo de incentivo para los empleados y que se motiven en participar
 - M: Aumentar el tiempo del acompañamiento para entrenar y capacitar mejor a los demás empleados
 - P: Hacer que no sea solo en empresas, sino en centros juveniles, escuelas, para expandir áreas de aprendizaje y empatía.
 - E: No se eliminaría nada
 - R: No solo adoptar un compañero para capacitarlo, tener la opción de tener un mentor por “x” periodo de tiempo el cuál permita el intercambio de habilidades, conocimientos e impulse la comunicación entre compañeros.
 - Integración de modelos de simulación o realidad aumentada al desarrollo de nuevas habilidades en diferentes ámbitos o áreas de especialización.
 - S: Sustituir la simulación por realidad virtual.
 - C: Combinaciones en tecnologías nuevas como la realidad aumentada junto con los nuevos conocimientos
 - A: Adaptación a nuevos programas y desarrollo de software
 - M: Modificar y acotar para que no se vea tan general.
 - P: Puede ser uso en cualquier curso o reunión social a distancia, siendo online e idea innovadora, haciendo uso de tecnologías que están en pañales
 - E: Nada
 - R: Desarrollo de plataformas con realidad virtual que involucren en desarrollo de relaciones tanto personales como profesionales por medio de la realidad virtual o aumentada a partir de herramientas cotidianas.

Adicional a esto, realizamos una actividad con tres grupos del Colegio La Paz, de la Ciudad de Guadalajara, esta actividad estaba orientada a hacer la presentación de nuestro reto a niños y jóvenes de esta institución y que nos pudieran aportar ideas para mejorar la supuesta solución que hasta ese momento teníamos, la metodología que usamos con esos niños fue la siguiente:

Diseño de una propuesta de trabajo y presentación con los niños

Desarrollo de esa propuesta y elaboración del material a presentar

Ejecución de las actividades con los involucrados

Elaboración de reporte de actividades

Esta metodología la implementamos, y más concretamente:

- Elaboramos una presentación con trabajos que han desaparecido a lo largo de la historia
- Contamos la historia de un trailerero que se había entrevistado de una empresa conocida, como ejemplo de lo que se pretendía transmitir
- Elaboramos un tablero de padlet, el cual se tituló “Jobs of the future”, donde tenían que plasmar la visión a futuro de los empleos actuales, los que a ellos les llamaran la atención.
- Se hizo una ronda de conclusiones, donde se abordó todo lo visto en la presentación y en la actividad, platicando con los niños para llegar a tener un mayor alcance con sus ideas aportadas.

De igual forma, como anexo, se puede incluir el desarrollo de las evidencias de las actividades realizadas con los tres grupos.

Resultados del trabajo profesional

La solución que proponemos está orientada al desarrollo de una metodología, con la cual las personas a partir de su puesto de trabajo actual y del seguimiento de ciertos pasos, puedan obtener un pronóstico o una supuesta visión de lo más cercano a ese puesto de trabajo en unos años, esta metodología servirá para mostrar a las personas cómo se han de desempeñar sus tareas en un futuro, y que adicional, esta metodología sirva para motivar a los trabajadores para comenzar a desarrollar ciertas habilidades, conocimientos o actitudes que se necesitarán para esos pronósticos de trabajo. Como ejemplo de esto podemos agregar el caso de una persona que entrevistamos de un centro de logística en la Ciudad de Guadalajara, esta persona actualmente se desempeña como chofer

repartidor de Estafeta, al momento de platicar con él y cuestionarlo al respecto, nos comentaba que él en un futuro, su puesto de trabajo lo ve ya no cómo un operador de camión repartidor, sino que más bien, se imagina que él estará operando desde un centro de control una red de camiones repartidores eléctricos o de drones, donde solo será necesario estar monitoreando que cada cosa haga bien lo que le corresponde, es aquí donde surgen las preguntas, ¿Cómo se puede llegar a esa conclusión o saber que será así su trabajo? ¿Qué tiene que desarrollar de habilidades, conocimientos, actitudes para poder realizarlo de tal forma?, pues a partir de este y otros ejemplos reales que podríamos citar, es donde proponemos la metodología que puede ayudar a las personas con la ruta por la cual les estará conduciendo su puesto de trabajo actual.

Metodología que se propone:

1. Detectar la industria o sector, así como el grupo o clasificación al que pertenece el puesto de trabajo y la persona con la cual se hará la investigación.
2. Detectar el contexto actual en el que se desarrolla el puesto de trabajo; detectar que actividades se realizan, cuáles son las herramientas de trabajo, cómo son las relaciones internas y externas del área de trabajo, ubicación dentro de la organización de la empresa.
3. Identificar las características de la persona que son requeridas para la realización de sus actividades; la personalidad y conocimientos generales de los trabajadores, así mismo todas las habilidades y actitudes que son necesarias, estilos de vida, experiencia, grados de profesionalización o estudios.
4. Indagar con la fuente primaria sobre el historial del puesto de trabajo y crear una línea de cambios y evoluciones a partir de esta información, para tener en consideración la constante de cambios; ubicar todos aquellos cambios o modificaciones que se hayan dado a lo largo de la existencia del puesto, y a su vez identificar los actores (no necesariamente tienen que ser personas) que han sido los que han diseñado y/o ejecutado estos cambios.
5. Establecer las variables que han sido determinantes para el puesto de trabajo
6. Estructurar un perfil actual del puesto de trabajo, a partir de la información proporcionada por la persona.
7. A partir de la información obtenida en fuentes primarias, generar hipótesis que ayuden a ir creando una posible ruta o un posible perfil dentro del puesto de trabajo
8. Realizar una investigación confirmatoria en fuentes secundarias a profundidad de la industria en la que se encuentra el puesto de trabajo, así como todas y cada una de las variables previamente identificadas como influyentes en el mismo, considerando los diferentes ámbitos existentes y con los que se tiene relación, de igual manera, identificar más variables que no hayan sido establecidas por la fuente primaria.

-
9. Realizar una investigación en fuentes secundarias sobre las tendencias laborales al futuro.
 10. Hacer un análisis de datos para descartar aquellas variables o hipótesis que sean necesarias y establecer nuevos puntos de partida.
 11. Estructurar el perfil óptimo del puesto de trabajo, considerando cada una de las hipótesis aceptadas a lo largo del proceso de validación de la información; en este perfil óptimo convergen intereses tanto de la oferta como de la demanda laboral futura con base en las tendencias de cada una.
 12. Presentar un posible perfil óptimo a la persona del puesto de trabajo.

Considerar las rúbricas del producto de innovación:

Rúbricas producto de innovación

Conformación del producto final:

- Pitch final: Discurso para plantear el problema que se atiende, la solución propuesta y lo que sigue.
- Demo: Representación del producto o servicio para el usuario y cliente
- Concept document: Descripción de la idea con detalles para el prototipo.

Pitch:

- Gancho
 - Identificación de la audiencia con el problema
 - Ubicado en la parte inicial del discurso
 - Da la pauta para plantear el problema
- NABC
 - Organizado en secuencia conforme a la técnica
 - Presenta el problema con claridad y puntual
 - Precisar quién es el cliente del problema o de la solución
 - Descripción de la propuesta de solución
 - Cómo funciona la solución
 - Beneficios para el segmento
 - Propuesta de valor
 - Diferenciador
- Llamado a la acción

-
- Precisar la secuencia a partir del estatus o del resultado del proyecto

Discurso:

El mensaje se transmite efectivamente

- Manejo de la voz
 - Inflexiones y dicción conforme al momento del discurso
- Manejo corporal
 - Apoyo para el mensaje
- Dominio del espacio
 - Atender a toda la audiencia
 - Visión periférica
 - Desplazamiento armónico en el escenario
 - Manejo del micrófono y elementos de apoyo

Material de apoyo

- Cumple con las normas previstas de las presentaciones y la institucionalidad
- Correspondencia del discurso con el material de apoyo

Demo

- Representación del producto o servicio
- Comunica la solución al problema
- Favorece la retroalimentación
- Presenta los elementos directamente relacionados con la solución

Concept document

- Implicaciones del desarrollo de la solución
- Descripción detallada de la solución
 - Lista de materiales
 - Referencias a marcas y modelos
 - Recursos estimados de tiempo, económicos e intelectuales
 - Procesos de producción
 - Proveedores

-
- Requerimientos de maquinaria y equipo
 - Viabilidad técnica
 - Validaciones de la solución
 - Interacciones con clientes
 - Incorporación de aportaciones de los clientes en el planteamiento y delimitación del problema
 - Incorporación de aportaciones y requerimientos de los clientes en la solución
 - Referencias de fuentes secundarias formales
 - Estructura del documento
 - Secuencia NABC
 - Referencias documentadas
 - Anexos con los instrumentos aplicados

Reflexiones sobre aprendizajes, implicaciones éticas y aportes sociales del proyecto

Respuestas Alumno 1 (Lic. En Administración Financiera. Alfredo Campos Villanueva)

Aprendizajes profesionales

- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas, tanto las genéricas como las propias de la profesión?
 - Observación, visión constante y global del mercado
 - Validación, investigación
 - Gestión de los recursos tanto internos como externos
 - Generar estrategias que impacten en cada una de las partes o los involucrados
 - Administrar riesgos
 - Gestión de proyectos
- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas desde distintas disciplinas?
 - Trabajo colaborativo
 - Creatividad
 - Gestión de procesos
 - Modelaje de prototipos
- ¿Cuáles fueron mis aprendizajes más importantes sobre el contexto sociopolítico y económico y la problemática del campo profesional? La

forma en la que evolucionan o cambian los escenarios laborales, era muy poco conocido para mí, la forma en la que estos cambian y hacían dónde o cómo se orientan estos escenarios.

- ¿Cuáles fueron mis saberes puestos a prueba? Principalmente puedo decir que los saberes que me fueron requeridos, fueron todos aquellos referentes a lo administrativo, a la gestión, a la innovación y el desarrollo de planes de negocio, creo que como financiero muy poco fue puesto a prueba, me hubiera gustado que esto que es lo que me gusta lo hubiera implementado para una mejor solución y más completa para mi perfil.
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida profesional? Creo que lo más importante fue a nunca darme por vencido, de igual forma me llevo mucho contenido, conocimientos que me ayudarán a emprender o saber como intervenir en escenarios para crear nuevas soluciones innovadoras.

Aprendizajes sociales

- ¿En qué forma pude desplegar una iniciativa de transformación de la realidad, con creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientado a la calidad de la vida social? La solución que estamos proponiendo está directamente ligada al impacto social, tratando de mitigar los efectos de cambios en escenarios productivos y empresariales, los cuales están vinculados con millones de personas y la supervivencia de estos. Con esta solución, considero que puedo desplegar en gran medida una buena iniciativa para la prevención de sucesos graves para la economía de miles de familias, no solo en nuestra comunidad, sino que a una escala mayor, nacional o inclusive internacional.
- ¿Qué tan capaz soy ahora para preparar un proyecto; para dirigirlo, con base en objetivos, a la mejora social; para hacer su seguimiento y evaluar su puesta en práctica; para tomar decisiones? Considero que en gran parte puedo hacerlo, solo me faltaría desarrollar ciertas características que todo buen líder debe tener, como la fuerza para tomar decisiones y estar bien seguro de estas. Por otra parte, creo que en gran parte me puedo hacer cargo de proyectos como los que ya hicimos en equipo, he llevado previo, proyectos similares y siempre hemos seguido una metodología un tanto similar.
- ¿Qué prácticas sociales y en qué ámbitos de la sociedad pude innovar? Creo que en todos los ámbitos podría hacerlo, solo que en algunos tengo ya mayor experiencia, lo que me resultaría un tanto más fácil, como en el ámbito laboral, y el productivo, el comercio justo y el trato digno de las comunidades indígenas.
- ¿Qué impactos pude evidenciar, y cuáles no, de la aplicación profesional realizada? Creo que el mayor impacto de mi aplicación profesional, es la forma en cómo las personas podrán tener un futuro más certero, un futuro donde se podrá saber para dónde ir, y en el cual, las personas se encuentren preparadas. Otro impacto, es la forma en la cual las empresas

podrán colaborar para mejorar el ambiente o el mundo laboral de sus trabajadores.

- ¿Cuáles de esos impactos eran probables y/o esperados desde el planteamiento inicial del proyecto y por qué? Creo que estos impactos no se tenían tan previstos o cómo probables en un inicio del proyecto, se tenía visión inclusive de generar diferentes impactos, pero con el desarrollo de este, se pudo ir definiendo los posibles impactos que se tendrían.
- ¿A qué grupos sociales benefició el proyecto? Principalmente a los trabajadores de las diversas jerarquías empresariales, pero yo considero que a lo que más podría hacerlo, es para aquellas personas de los sectores más bajos de esta pirámide. Sin embargo, también considero que para las futuras generaciones que han de tener un puesto de trabajo, un oficio o profesión.
- ¿Mis servicios profesionales qué bienes produjeron de carácter público? Una metodología que ayuda a las personas para el desarrollo futuro dentro de un puesto de trabajo, junto a sus habilidades, aptitudes, conocimientos y demás requerido en este.
- ¿Mis servicios profesionales ayudaron a grupos que no disponen de recursos para generar bienes sociales? Los ayudan más que nada, para prepararse y que los cambios que generan un impacto importante en la economía de estos sectores, no les afecte de una forma significativa.
- ¿Mis servicios profesionales contribuyeron para mejorar la economía del país? Servirán para prepararse y que los cambios de escenarios productivos no afecten la economía, desde la familiar, hasta la nacional.
- ¿Los saberes aplicados que hicieron posible la aportación social, son transferibles a otras situaciones y por qué? Sí, porque como se pueden aplicar para el desarrollo de un proyecto con enfoque social, como para uno con enfoque económico, considero que nuestro proyecto puede ser una combinación de ambos.
- ¿Cómo se puede dar seguimiento a la aportación social de este proyecto para que se conserve y amplíe a lo largo del tiempo su beneficio social? Creo que la forma de dar un seguimiento a este proyecto, es que alguno de nosotros o las personas que gusten de nuestro equipo quedarse con él, pueden seguirlo desarrollando y presentarlo después como algo mejor o más concreto.
- ¿Qué visión del mundo social tengo ahora? ¿Cambiaron mis supuestos sobre la realidad? Realmente sí cambió mi visión, creo que ahora la realidad se ve diferente, se ve más real, es más fácil identificar que allá afuera existe un sinfín de problemas, que desde todo lo que se aprende y se vive en la universidad, y que desde una universidad como el ITESO, se puede intervenir, con el fin de vivir esa filosofía que nosotros mismos vamos formando al ser itesianos.

Aprendizajes éticos

- ¿Cuáles fueron las principales decisiones que tomé, por qué razón las tomé, y qué consecuencias tuvieron? La mayoría de las decisiones que tomé, fueron encaminadas a buscar la orientación del grupo, creo que soy una persona que siempre busca que las cosas se hagan como se piden y como deben de ser, es por ello que muchas de las veces tenían que decidir entre algo mal por quedar bien o en hacerlo yo mismo para la supervivencia de todo el equipo. Tomé muchas decisiones que resultarán benéficas tanto en lo personal, desde en que proyecto me interesaba trabajar, hasta en decisiones que afectarían a todo el equipo y que debían tomarse para poder seguir adelante con nuestra idea, reto y solución.
- ¿Adónde me lleva, a qué me lanza o invita la experiencia vivida? A buscar siempre ser un ente de cambios, a ser una persona activa y no pasiva en espera de que los cambios los aporten otros, me invita a trabajar en equipo de una mejor forma y saber reconocer que existen diversidad de pensamientos y formas de ser. Me invita también, a no ser conformista, a siempre querer más del mundo, de la vida, de las cosas, de las personas, de todo en general.
- ¿Cómo y para quién habré de ejercer mi profesión después de la experiencia del PAP? Creo que después de esta experiencia, mi profesión tiene que ejercerse bajo un modelo muy abierto y muy extrovertido, donde no haya o no exista temor de ser un ente diferentes a los otros financieros u otras personas, siempre habré de buscar ser una persona que ejerza no para satisfacer a alguien más, sino que siempre buscaré ser para mí y compartir con los demás todo aquello que el ITESO me compartió y me formó.

Aprendizajes personales

- ¿El PAP qué me dio para conocerme a mí? Uno de los elementos más importantes que me llevo después de este proyecto es la capacidad para ser creativo, observador con y en el entorno en el que me desarrollo, me abrió una visión más amplia para intervenir desde mis conocimientos profesionales, considero que el proyecto desarrollo mucho más las habilidades que desde que comencé la carrera fue adquiriendo, así como todas aquellas que ya desde antes traía, pero con mayor enfoque las que se adquirieron en el ITESO.
- ¿El PAP qué me dio para conocer y reconocer a la sociedad y a los otros? Sí, me dejó adentrarme en los problemas que los puedo clasificar o tener bajo una visión lejana, me dejó acercarme a las personas o a los otros para saber que situaciones tienen que enfrentar y que yo mismo, desde mis conocimientos adquiridos en la universidad, puedo poner en práctica para buscar una solución.

-
- ¿Cómo me ayudó el PAP para aprender a convivir en la pluralidad y para la diversidad? Me ayudo, para saber que desde todo lo que se aprende en la universidad, puede ser de una gran utilidad y tener un gran impacto, que se llegaran a solucionar problemas de grandes dimensiones, que posiblemente nunca habíamos imaginado se pudiera hacer desde mi persona.
 - ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida? Aprendí a ser una persona creativa, a no limitarme frente a mis propias ideas y seguir en un constante cambio, siempre buscando aportar algo que pueda ayudar y resultar benéfico, tanto en lo personal, como en lo social.

Respuestas alumno 2 (Lic. En Ingeniería en Empresas de Servicios. Christian Eduardo Reyes Castañeda)

Aprendizajes profesionales

- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas, tanto las genéricas como las propias de la profesión? Comprensión de nuevos conceptos, utilización de herramientas y aplicación de metodologías sobre innovación y creatividad.
- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas desde distintas disciplinas? El trabajo en equipo y la aplicación de herramientas de innovación.
- ¿Cuáles fueron mis aprendizajes más importantes sobre el contexto sociopolítico y económico y la problemática del campo profesional? Que todos los problemas tienen soluciones mientras pongamos a trabajar la creatividad.
- ¿Cuáles fueron mis saberes puestos a prueba? Sobre todo, la creatividad y la innovación.
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida profesional? Que todos los problemas pueden ser resueltos, pero tenemos que verlo de distintos contextos y perspectivas para poder abordarlo de una manera más precisa.

Aprendizajes sociales

- ¿En qué forma pude desplegar una iniciativa de transformación de la realidad, con creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientado a la calidad de la vida social? De manera que nuestro proyecto influye directamente a la calidad de la vida social. Nuestro proyecto está orientado a cambiar la vida para todos los que actualmente estén trabajando y así poder mejorarla.
- ¿Qué tan capaz soy ahora para preparar un proyecto; para dirigirlo, con base en objetivos, a la mejora social; para hacer su seguimiento y evaluar su puesta en práctica; para tomar decisiones? Soy más capaz que hace seis meses. Este proyecto me sirve como práctica para futuros proyectos en los que trabajaré porque aprendimos de nuestros errores y descubrí nuevos conceptos y herramientas.

-
- ¿Qué prácticas sociales y en qué ámbitos de la sociedad pude innovar? En la identificación de posibles nuevos trabajos y cómo llegar a ellos.
 - ¿Qué impactos pude evidenciar, y cuáles no, de la aplicación profesional realizada? (Aporta las evidencias o los indicadores de cumplimiento). Se pueden evidenciar con la metodología que nosotros proponemos.
 - ¿Cuáles de esos impactos eran probables y/o esperados desde el planteamiento inicial del proyecto y por qué? No lo teníamos claro en el inicio, pero durante el desarrollo del proyecto empezamos a ver que una metodología era lo más prudente.
 - ¿A qué grupos sociales benefició el proyecto? A los que se vieron afectados en cuanto a su vida laboral debido a la pandemia.
 - ¿Mis servicios profesionales qué bienes produjeron de carácter público? En el análisis de los procesos y en el diseño de estos.
 - ¿Mis servicios profesionales ayudaron a grupos que no disponen de recursos para generar bienes sociales? Sí.
 - ¿Mis servicios profesionales contribuyeron para mejorar la economía del país? Sí.
 - ¿Los saberes aplicados que hicieron posible la aportación social, son transferibles a otras situaciones y por qué? Sí, porque todo está en constante cambio y es importante que en cualquier tipo de situación seamos capaces de adaptarnos.
 - ¿Cómo se puede dar seguimiento a la aportación social de este proyecto para que se conserve y amplíe a lo largo del tiempo su beneficio social? Aplicando la metodología y verificando su utilidad.
 - ¿Qué visión del mundo social tengo ahora? ¿Cambiaron mis supuestos sobre la realidad? Que siempre nos tenemos que adaptar a lo que suceda y que tenemos que estar preparado hasta de lo más inusual que exista.

Aprendizajes éticos

- ¿Cuáles fueron las principales decisiones que tomé, por qué razón las tomé, y qué consecuencias tuvieron? Tomar las retroalimentaciones de los profesores, trabajar en equipo, utilizar tiempo fuera de clase para trabajar en el proyecto. Las tomé porque si no, no podríamos haber avanzado en el proyecto.
- ¿Adónde me lleva, a qué me lanza o invita la experiencia vivida? A ver por los demás y a ser paciente, sobre todo.
- ¿Cómo y para quien habré de ejercer mi profesión después de la experiencia del PAP? Para mí mismo, aplicando en el trabajo y escuela todos los conocimientos generados en el semestre.

Aprendizajes personales

- ¿El PAP qué me dio para conocerme a mí? Habilidades más que no tenía identificadas hasta que realizamos actividades de creatividad.

-
- ¿El PAP qué me dio para conocer y reconocer a la sociedad y a los otros? Que todos tienen distintas habilidades que pueden aportar a el desarrollo del proyecto y trabajo.
 - ¿Cómo me ayudó el PAP para aprender a convivir en la pluralidad y para la diversidad? Bastante, porque todo el semestre se trató de trabajar en equipo.
 - ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida? A ser empático. Hay veces que hablar es muy fácil, pero, cuando te pones en acción y ves las cosas de diferentes perspectivas, te das cuenta de que realmente no es tan fácil como decirlo.

Respuestas alumno 3 (Lic. En Diseño de Indumentaria y Moda. Andrea Escalante)

Aprendizajes profesionales

- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas, tanto las genéricas como las propias de la profesión? A lo largo de este Pap, he desarrollado las habilidades de investigación, desarrollo, planteamiento y validación de ideas para la creación de propuestas para la solución de problemas sociales. En cuanto a mi profesión he desarrollado el área creativa, al aprender formas de hacer que fluyan ideas y con la capacidad de desarrollar presentaciones de propuestas para atraer y explicar el planteamiento del problema a un público.
- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas desde distintas disciplinas? La colaboración en equipo, la investigación y sistemas de innovación
- ¿Cuáles fueron mis aprendizajes más importantes sobre el contexto sociopolítico y económico y la problemática del campo profesional? Entender como es el cambio constante en el área laboral y como este es un cambio constante para los escenarios futuros.
- ¿Cuáles fueron mis saberes puestos a prueba? El análisis y comprensión de los escenarios cambiantes y la adaptación constante a nueva información
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida profesional? Aprendí que a pesar de tener una idea del contexto y escenario en el que deseo desarrollarme, este no va a ser el mismo en unos meses y que necesito estar en constante acercamiento y aprendizaje de estos cambios para poder seguir creciendo y desarrollándome de acuerdo con las circunstancias.

Aprendizajes sociales

- ¿En qué forma pude desplegar una iniciativa de transformación de la realidad, con creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientado a la calidad de la vida social? Al momento de trabajar en equipo nos enfocamos en la transformación de la realidad, orientándonos a la calidad de

vida social, para poder mejorarla y así poder generar oportunidades de desarrollo constante para todas las áreas laborales.

- ¿Qué tan capaz soy ahora para preparar un proyecto; para dirigirlo, con base en objetivos, a la mejora social; para hacer su seguimiento y evaluar su puesta en práctica; para tomar decisiones? Soy capaz de analizarlo desde el aspecto social hasta la evaluación de sus aspectos económicos para tomar las decisiones necesarias para hacer que el proyecto sea viable y sobre todo tenga un impacto positivo social o ecológicamente.
- ¿Qué prácticas sociales y en qué ámbitos de la sociedad pude innovar? En el desarrollo y análisis para la constante evolución de empleos.
- ¿Qué impactos pude evidenciar, y cuáles no, de la aplicación profesional realizada? Una metodología la cual ha sido explicada
- ¿Cuáles de esos impactos eran probables y/o esperados desde el planteamiento inicial del proyecto y por qué? La creación de nuevas oportunidades o la adaptación de habilidades para que estas sean útiles de otra manera en el futuro
- ¿A qué grupos sociales benefició el proyecto? A todos los grupos sociales
- ¿Mis servicios profesionales qué bienes produjeron de carácter público? En el aspecto creativo para la creación de nuevas ideas
- ¿Mis servicios profesionales ayudaron a grupos que no disponen de recursos para generar bienes sociales? Sí
- ¿Mis servicios profesionales contribuyeron para mejorar la economía del país? Sí
- ¿Los saberes aplicados que hicieron posible la aportación social, son transferibles a otras situaciones y por qué? Sí, porque toda habilidad y saber bien desarrollado puede ser aplicada a distintas situaciones al momento de analizarla.
- ¿Cómo se puede dar seguimiento a la aportación social de este proyecto para que se conserve y amplíe a lo largo del tiempo su beneficio social? Por medio de asesoramiento y evaluación de la funcionalidad de esta y en caso de necesitar cambios o mejoras, poder observar cuales son los cambios que se necesitan hacer.
- ¿Qué visión del mundo social tengo ahora? ¿Cambiaron mis supuestos sobre la realidad? Este año nos trajo cambios y la presión de adelantar los aspectos de evolución en todas las áreas de desarrollo laboral, todo a nuestro alrededor es incierto y tener las herramientas para poder tener una guía sobre como avanzar sería útil.

Aprendizajes éticos

- ¿Cuáles fueron las principales decisiones que tomé, por qué razón las tomé, y qué consecuencias tuvieron? Sobre como acercarnos al problema y los diferentes ángulos sobre como visualizarla para poder entender todos sus aspectos, consecuencias y perspectivas.

-
- ¿Adónde me lleva, a qué me lanza o invita la experiencia vivida? Me lleva a querer lanzar y tratar de apoyar los aspectos laborales creando nuevas oportunidades para todo tipo de personas.
 - ¿Cómo y para quien habré de ejercer mi profesión después de la experiencia del PAP? La ejerceré de forma freelance para todo tipo de clientes interesados en la creación de diseños y propuestas.

Aprendizajes personales

- ¿El PAP qué me dio para conocerme a mí? Este Pap me dio a conocer sobre nuevas habilidades que poseo y aquellas que tienen algún área de oportunidad para mejorarla.
- ¿El PAP qué me dio para conocer y reconocer a la sociedad y a los otros? Que hay muchos aspectos a mejorar para poder ayudar a la sociedad de forma responsable y sobre todo de apoyar la economía del país.
- ¿Cómo me ayudó el PAP para aprender a convivir en la pluralidad y para la diversidad? En este semestre me enseñó a aprender a convivir de forma virtual con mis compañeros y a tratar de aceptar todo tipo de complicaciones y adversidades que pueden surgir con este tipo de interacción.
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida? Aprendí que siempre hay que mantener un aspecto humano al acercarse a una problemática, ya que estas son las que nos mantienen avanzando y conociendo a la persona de a lado, creando y desarrollando una sociedad de apoyo mutuo y de respeto y trato igualitario que cada uno de nosotros merece.

Respuestas alumno 4 (Lic. En Ingeniería Industrial. César Flores Gómez)

Aprendizajes profesionales

- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas, tanto las genéricas como las propias de la profesión? En todo el proceso de la elaboración del PAP, he desarrollado e incrementado mis habilidades para la solución de problemas, creatividad, trabajo en equipo, responsabilidad. En cuanto a mi carrera he podido desarrollar la manera en la que atraigo la atención de los clientes, y el orden continuo de ideas para llevar un orden concreto de ellas tanto como el saber plasmar la creación de prototipos a clientes potenciales.
- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas desde distintas disciplinas? Trabajo en equipo, investigación, responsabilidad, creatividad e innovación.
- ¿Cuáles fueron mis aprendizajes más importantes sobre el contexto sociopolítico y económico y la problemática del campo profesional? Saber cómo está cambiando el mundo con los avances tecnológicos y los empleos que están desapareciendo para darle paso a los nuevos.
- ¿Cuáles fueron mis saberes puestos a prueba? El cómo comprendía todo lo que estaba pasando con análisis estadísticos, y pensamiento crítico.

-
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida profesional? Que los trabajos continuamente están cambiando y que siempre tenemos que estar actualizados para que en un futuro no perdamos nuestros empleos.

Aprendizajes sociales

- ¿En qué forma pude desplegar una iniciativa de transformación de la realidad, con creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientado a la calidad de la vida social? Dar a conocer a las personas la necesidad de superarse y buscar que no se restrinjan ya que estamos en un cambio exponencial a trabajos del futuro.
- ¿Qué tan capaz soy ahora para preparar un proyecto; para dirigirlo, con base en objetivos, a la mejora social; para hacer su seguimiento y evaluar su puesta en práctica; para tomar decisiones? Me considero una persona muy capaz ahora que ya llevé este proyecto y estoy en proceso del segundo, ahora se en que falle y sé que podre buscar la manera de mejorar.
- ¿Qué prácticas sociales y en qué ámbitos de la sociedad pude innovar? En el desarrollo y creación de nuevos empleos y llevar hacia el futuro a empleos ya existentes.
- ¿Qué impactos pude evidenciar, y cuáles no, de la aplicación profesional realizada? (Aporta las evidencias o los indicadores de cumplimiento). En la creación de una metodología que consiste en un cierto número de pasos a seguir para que las personas no se queden sin empleo.
- ¿Cuáles de esos impactos eran probables y/o esperados desde el planteamiento inicial del proyecto y por qué? El que las personas con pocos estudios no se quedaran sin un empleo y buscaran la manera de superarse para el futuro.
- ¿A qué grupos sociales benefició el proyecto? A todo tipo de grupos sociales que quieran mejorar su calidad de vida.
- ¿Mis servicios profesionales qué bienes produjeron de carácter público? Ayudaron en los procesos de conseguir un empleo haciendo análisis correspondientes.
- ¿Mis servicios profesionales ayudaron a grupos que no disponen de recursos para generar bienes sociales? Si
- ¿Mis servicios profesionales contribuyeron para mejorar la economía del país? Si
- ¿Los saberes aplicados que hicieron posible la aportación social, son transferibles a otras situaciones y por qué? Si ya que no solamente es aplicable a lo social, también es aplicable a cualquier ámbito.
- ¿Cómo se puede dar seguimiento a la aportación social de este proyecto para que se conserve y amplíe a lo largo del tiempo su beneficio social? Haciendo mucha publicidad sobre nuestro proyecto para que todas las personas sean beneficiadas.
- ¿Qué visión del mundo social tengo ahora? ¿Cambiaron mis supuestos sobre la realidad? Amplia a comparación de como estaba antes, veo la

situación actual de los empleos y me hizo entrar en conciencia acerca de lo que está pasando en el mundo.

Aprendizajes éticos

- ¿Cuáles fueron las principales decisiones que tomé, por qué razón las tomé, y qué consecuencias tuvieron? Elegir este proyecto porque le veía un gran futuro y sabía que podía ayudar a las personas en sus trabajos.
- ¿Adónde me lleva, a qué me lanza o invita la experiencia vivida? A continuar con este proyecto para apoyar a las personas a que no pierdan sus empleos.
- ¿Cómo y para quien habré de ejercer mi profesión después de la experiencia del PAP? Para personas que perdieron sus trabajos por la pandemia y por los que están por perderlos en el futuro.

Aprendizajes personales

- ¿El PAP qué me dio para conocerme a mí? Como me desenvuelvo con otras personas que no conozco para plasmar lo que deseo.
- ¿El PAP qué me dio para conocer y reconocer a la sociedad y a los otros? El sentido de la responsabilidad y creatividad.
- ¿Cómo me ayudó el PAP para aprender a convivir en la pluralidad y para la diversidad? El que fuera un semestre completamente en línea nos pudimos relacionar un poco más para hacer reuniones y sacar adelante el proyecto.
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida? Que siempre van a existir problemas que sin importar cuantas veces hagas una cosa, debes buscar siempre ser perfeccionista y jamás rendirte para dar lo mejor de ti cada momento en cualquier circunstancia que tenga que vivir.

Respuestas alumno 5 (Lic. Administración Financiera. José Miguel Arámbula Sosa)

Aprendizajes profesionales

- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas, tanto las genéricas como las propias de la profesión? He desarrollado la creatividad, trabajo en equipo, la adaptación a nuevos entornos además de la creatividad y la innovación.
- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas desde distintas disciplinas? Trabajo en equipo, creatividad, responsabilidad, innovación.
- ¿Cuáles fueron mis aprendizajes más importantes sobre el contexto sociopolítico y económico y la problemática del campo profesional? Nos damos cuenta como el mundo va evolucionando con los años, y el problema al que le buscamos solución va muy de la mano con este tema
- ¿Cuáles fueron mis saberes puestos a prueba? Comprensión, adaptación, además de resolver problemas con tal complejidad e incertidumbre.

-
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida profesional? Aprendí que el mundo siempre cambia, así como tenemos que estar preparados para un cambio junto con él, además de buscar una solución.

Aprendizajes sociales

- ¿En qué forma pude desplegar una iniciativa de transformación de la realidad, con creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientado a la calidad de la vida social? Ayudando y dando a conocer a diferentes tipos de personas que habrá una transformación social y tecnológica.
- ¿Qué tan capaz soy ahora para preparar un proyecto; para dirigirlo, con base en objetivos, a la mejora social; para hacer su seguimiento y evaluar su puesta en práctica; para tomar decisiones? Más capaz de lo que era al menos antes de la materia, poder preparar y más que nada tener paciencia y corregir errores sin desesperarse.
- ¿Qué prácticas sociales y en qué ámbitos de la sociedad pude innovar? En el ámbito social y en el de recursos humanos, además del tecnológico sabiendo que habrá un cambio.
- ¿Qué impactos pude evidenciar, y cuáles no, de la aplicación profesional realizada? (Aporta las evidencias o los indicadores de cumplimiento). Más que nada la aplicación de una metodología para que las personas estén preparadas a la evolución de lo que puede ser una oportunidad laboral.
- ¿Cuáles de esos impactos eran probables y/o esperados desde el planteamiento inicial del proyecto y por qué? Que personas con pocas oportunidades obtuvieran mayor posibilidad además de que estén preparadas para un cambio.
- ¿A qué grupos sociales benefició el proyecto? A cualquier grupo social que quiera ayudar a los demás a mejorar las oportunidades laborales.
- ¿Mis servicios profesionales qué bienes produjeron de carácter público? Por el momento esta apenas en pañales, sin embargo, es un gran primer paso.
- ¿Mis servicios profesionales ayudaron a grupos que no disponen de recursos para generar bienes sociales? Si, pero como se mencionaba antes ya se dio el primer paso y está en pañales todavía con oportunidades de mejora.
- ¿Mis servicios profesionales contribuyeron para mejorar la economía del país? Aún no, pero lo hará en algún futuro que existirá un cambio
- ¿Los saberes aplicados que hicieron posible la aportación social, son transferibles a otras situaciones y por qué? Si, ya que la metodología que aplicamos es una metodología que no solo brinda oportunidades laborales además de que hubiera nuevos empleos.
- ¿Cómo se puede dar seguimiento a la aportación social de este proyecto para que se conserve y amplíe a lo largo del tiempo su beneficio social?

Es posible al momento de realizar más investigación, más estadística y realizar un producto o servicio que ayude con el problema.

- ¿Qué visión del mundo social tengo ahora? ¿Cambiaron mis supuestos sobre la realidad? Por supuesto que sí, ya que mi visión es que las cosas cambian y tenemos que estar abiertos al cambio o al menos preparados.

Aprendizajes éticos

- ¿Cuáles fueron las principales decisiones que tomé, por qué razón las tomé, y qué consecuencias tuvieron? Elegir que este era el mejor proyecto para mi PAP ya que vi que tenía mucho que aportar y que es algo amplio.
- ¿Adónde me lleva, a qué me lanza o invita la experiencia vivida? A querer hacer un cambio a un enorme problema a nivel mundial.
- ¿Cómo y para quien habré de ejercer mi profesión después de la experiencia del PAP? Para personas que pierden su trabajo, que evolucionan, o que quieren salir adelante teniendo mayor ambición.

Aprendizajes personales

- ¿El PAP qué me dio para conocerme a mí? Me dio habilidades para ampliar mis horizontes, además de abrir mi mente y darme cuenta de la problemática que existe actualmente.
- ¿El PAP qué me dio para conocer y reconocer a la sociedad y a los otros? Que la problemática es más grande, la sociedad necesita una solución o al menos darle seguimiento.
- ¿Cómo me ayudó el PAP para aprender a convivir en la pluralidad y para la diversidad? Me ayudó ya que el ámbito fue distinto ya que fue un proyecto muy grande y todo a nivel en línea, y es muy importante por la adaptación.
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida? Aprendí que existe el cambio, que hay que ir caminando junto con el mundo, hay que estar preparados y dispuestos siempre a buscar una oportunidad en cualquier contexto.

Respuestas alumno 6 (Ingeniería Industrial. Miguel Ángel Ornelas)

Aprendizajes profesionales

- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas, tanto las genéricas como las propias de la profesión? Desarrollé competencias de innovación, creatividad y trabajo en equipo a través de plataformas en línea.
- ¿Cuáles fueron las competencias desarrolladas desde distintas disciplinas? Trabajo en equipo, creatividad, comunicación, desarrollo personal
- ¿Cuáles fueron mis aprendizajes más importantes sobre el contexto sociopolítico y económico y la problemática del campo profesional?
- ¿Cuáles fueron mis saberes puestos a prueba? Creatividad, creación de videos, comunicación y pitch

-
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida profesional? Las metodologías son pasos lógicos que pueden servir para desarrollar pasos agigantados.

Aprendizajes sociales

- ¿En qué forma pude desplegar una iniciativa de transformación de la realidad, con creatividad, innovación, espíritu emprendedor y orientado a la calidad de la vida social? Se puede despegar desde la persona y la empresa, sistemas muy importantes en nuestra sociedad que nos ayudan a desarrollarnos como sociedad.
- ¿Qué tan capaz soy ahora para preparar un proyecto; para dirigirlo, con base en objetivos, a la mejora social; para hacer su seguimiento y evaluar su puesta en práctica; para tomar decisiones? Me siento sumamente capaz de llevar un proyecto social o empresarial, con objetivos concretos y lógicos para el crecimiento de las personas y el sistema empresarial.
- ¿Qué prácticas sociales y en qué ámbitos de la sociedad pude innovar? Creo que la empresa y la familia son sistemas que tienen capacidad para tener un alto impacto en la sociedad.
- ¿Qué impactos pude evidenciar, y cuáles no, de la aplicación profesional realizada? Pueden ser impactos sociales ya que la metodología para el crecimiento personal puede ser
- ¿Cuáles de esos impactos eran probables y/o esperados desde el planteamiento inicial del proyecto y por qué? Creo que los impactos personales eran los más esperados ya que desde un inicio sabía que iba a ser todo un reto.
- ¿A qué grupos sociales benefició el proyecto? Inicialmente a mi grupo de proyecto ya que nosotros somos los que desarrollaron la idea, después creo que van los trabajadores de la industria manufacturera, así como todas las personas que llevan años en su puesto de trabajo.
- ¿Mis servicios profesionales qué bienes produjeron de carácter público? Crecimiento profesional y laboral con ganas de impactar las empresas privadas.
- ¿Mis servicios profesionales ayudaron a grupos que no disponen de recursos para generar bienes sociales? Claro que, si porque las personas que no tienen oportunidades pueden ver nuevos horizontes con habilidades que ellos creían que no eran necesarias, pero terminan siendo necesarias para alguna empresa.
- ¿Mis servicios profesionales contribuyeron para mejorar la economía del país? Creo que no tienen un impacto económico directo, indirectamente si porque el desarrollo profesional va de la mano con una mejor paga, pero no a nivel macroeconómico.
- ¿Los saberes aplicados que hicieron posible la aportación social, son transferibles a otras situaciones y por qué? Creo que si porque lo que aprendimos fue a desarrollar las habilidades que las personas ya tienen y

potencializarlas. Esto se puede aplicar al deporte o a la familia, incluso al desarrollo personal.

- ¿Cómo se puede dar seguimiento a la aportación social de este proyecto para que se conserve y amplíe a lo largo del tiempo su beneficio social? Poder darle seguimiento a la metodología podría ser una buena idea ya que nadie lo ha hecho y tiene mucho impacto para el beneficio social.
- ¿Qué visión del mundo social tengo ahora? ¿Cambiaron mis supuestos sobre la realidad? No creo que cambio mi visión de la realidad, creo que ya tenía una visión abierta antes. Pero lo que si veo con mayor claridad son las próximas oportunidades que se vienen en los siguientes años con las mega tendencias tecnológicas. En el área de logística, telemarketing o incluso la vida diaria.

Aprendizajes éticos

- ¿Cuáles fueron las principales decisiones que tomé, por qué razón las tomé, y qué consecuencias tuvieron? Las decisiones que tome fueron para impulsar a mi equipo a obtener mejores resultados, las tome con ellos y tuvieron consecuencias generales ya que las hicimos como un equipo.
- ¿Adónde me lleva, a qué me lanza o invita la experiencia vivida? Me lleva a continuar mi camino como profesional, antes era un estudiante universitario, ahora soy un hombre listo para cambiar el mundo.
- ¿Cómo y para quien habré de ejercer mi profesión después de la experiencia del PAP? Mi profesión me encamino con la empresa familiar y la experiencia PAP que tuve la voy a implementar en mi vida.

Aprendizajes personales

- ¿El PAP qué me dio para conocerme a mí? Me dio una retrospectiva de lo que es el trabajo en equipo y el lugar que tengo en la dirección o el liderazgo.
- ¿El PAP qué me dio para conocer y reconocer a la sociedad y a los otros? El PAP me enseñó a través de entrevistas a estudiar a las personas y entenderlas.
- ¿Qué aprendí para mi proyecto de vida? Aprendí a desarrollarme como persona, como líder y como hombre ante una sociedad dispareja. Creo que las empresas son un buen nicho de cambio y son sistemas que son muy fáciles para cambiar (a contrario de todo un país).

Conclusiones

Consideramos que el reto en el que estamos es muy complejo, es un reto que nos gustaría bastante seguir trabajando y poder llegar a presentar una solución más desarrollada, sabemos que lo que ahorita tenemos es un punto de partida, que si se potencializa, puede llegar a ser una solución muy innovadora y útil para

resolver muchos de los problemas que los trabajadores de hoy en día estamos enfrentando, y más ahora con estos cambios tan acelerados que se han presentado. Nos interesaría bastante seguir con esta idea y reto, ya que nosotros somos las futuras generaciones que tendrán un trabajo allá en el mundo laboral y profesional, es por ello que es muy importante continuar con este proyecto.

Durante la elaboración de esta propuesta de solución, todos llegamos a la conclusión que ha sido un reto que nos ha puesto a prueba varias veces, pero lo importante siempre fue que no nos dimos por vencidos, siempre buscamos, entre nosotros mismos, alentarnos para continuar y no decaer, realmente eso habla bien del equipo y de cada una de las personas que lo integraban.

En este momento, nos vamos todos los integrantes del grupo muy satisfechos con el trabajo realizado, vimos desarrollar nuevas habilidades y utilizar otras que ya teníamos. Muchos de los que estuvieron trabajando con nosotros nos aportaron algo que como personas, como alumnos y compañeros nos dejó un gran aprendizaje. Además, la perseverancia de nuestros profesores nos deja muy en claro que siempre debemos de seguir adelante a pesar de que en ocasiones caigamos y nos sintamos que hemos fracasado, como equipo, agradecemos su disposición siempre a apoyarnos y ayudarnos a crecer como estudiantes, como personas y como profesionistas, ¡gracias por todo lo aprendido!

Bibliografía

- NA. (2014). Diez trabajos que están desapareciendo poco a poco. noviembre 15, 2020, de Economía hoy Sitio web: <https://www.economiahoy.mx/economia-eAm-mexico/noticias/5943326/07/14/Diez-trabajos-que-estan-desapareciendo-rapidamente.html#.Kku8TYmNOPBNahU>
- Panda, K. (2018). El futuro de la automatización industrial. Noviembre 3, 2020, de editorialcontrol Sitio web: <http://www.edcontrol.com/index.php/instrumentacion/instrumentacion-192/item/199-el-futuro-de-la-automatizacion-industrial>
- Mercadé, A. (2018). ¿Qué es y en qué consiste la logística verde?. Octubre 26, 2020, de CEAC Sitio web: <https://www.ceac.es/blog/que-es-y-en-que-consiste-la-logistica-verde#:~:text=La%20log%C3%ADstica%20verde%20es%20el,ambiente%20derivado%20de%20esta%20actividad.>
- Chesbrough, H.. (2015). Innovación abierta. Innovar con éxito en el siglo xxi. noviembre 29, 2020, de BBVA Sitio web: <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/articuloinnovacion-abierta-innovar-con-exito-en-el-siglo-xxi/>
- Bughin, J. (2018). Skill shift: Automation and the future of the workforce. Octubre 13, 2020, de mckinsey Sitio web: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce#>

-
- Grau, A. (2017). pensamiento divergente: la técnica para incrementar tu productividad, resultados y creatividad. Octubre 13, 2020, de agustingrau Sitio web: <https://agustingrau.com/pensamiento-divergente/>
 - NA. (2020). SCAMPER: Técnica de Creatividad. Octubre 10, 2020, de iempresa Sitio web: <https://www.iempresa.net/creatividad/scamper-tecnica-de-creatividad/>
 - Ortegon, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado el 7 de Septiembre de 2020, de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
 - Betancourt, D. F. (2017). Marco lógico: Definición, elaboración y ejemplo detallado. Recuperado el 7 de septiembre de 2020, de Ingenio Empresa: www.ingenioempresa.com/metodologia-marco-logico.
 - NA. (2019). 10 cosas que cambiarán de tu trabajo en el futuro. septiembre 7, 2020, de universia Sitio web: <https://www.universia.net/uy/actualidad/empleo/10-cosas-que-cambiaran-tu-trabajo-futuro-1158503.html>
 - Egan, M. (2020). Casi 4 millones de empleos en EE.UU. han desaparecido para siempre. octubre 20, 2020, de CNN Sitio web: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/10/02/casi-4-millones-de-empleos-en-ee-uu-han-desaparecido-para-siempre/>
 - Ayuso, M. (2016). Las 9 profesiones que van a desaparecer desde ya mismo. Y será sólo el comienzo. octubre 2, 2020, de elconfidencial Sitio web: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-01-14/los-profesionales-que-peor-lo-van-a-pasar-esta-decada_1135148/
 - Arcos, A. (2020). Los empleos del futuro: más digitales y más cambiantes. octubre 20, 2020, de magisnet Sitio web: <https://www.magisnet.com/2020/02/los-empleos-del-futuro-mas-digitales-y-mas-cambiantes/>
 - NA. (2019). Cambio en las habilidades: la automatización y el futuro de la fuerza laboral. noviembre 22, 2020, de valuexperience Sitio web: <https://valuexperience.com/cambio-de-habilidades-la-automatizacion-y-el-futuro-de-la-fuerza-laboral/>
 - Outrebon, M. (2020). La técnica de la Flor de Loto. noviembre 1, 2020, de inusual Sitio web: <https://inusual.com/es/blog/la-tecnica-de-la-flor-de-loto#:~:text=La%20t%C3%A9cnica%20de%20pensamiento%20creativo,y%20proporcionar%20varias%20alternativas%20posibles>.
 - Morales, J. (2017). ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara. septiembre 2, 2020, de scielo Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652017000200155

Anexos

- Anexo a este documento, se encuentran algunos documento en PDF que muestran evidencia de validación hecha con alumnos del Colegio La Paz Guadalajara, estos documentos son tres, dos hechos con grupos de niños de primaria, y uno hecho con un grupo de preparatoria de la misma escuela.
- Se adjunta de igual forma, el concept document, que muestra más detalladamente el proceso realizado dentro del proyecto de innovación.