

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa de Psicología Virtual
Grupo de Investigación de Psicología, Educación y Cultura

Programa de Psicología

Opción de Grado

EPISODIOS DE TRISTEZA EN EL CONTEXTO LABORAL UNA PROBLEMÁTICA DE LA
POBLACIÓN ADULTA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

PRESENTADO:

Ana Beatriz Plazas Mendoza

100207164

ASESOR:

Johana Soler Rodríguez

BOGOTÁ, Agosto-Diciembre de 2023

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	4
Historia de la Tristeza:.....	5
Síntomas.....	5
Marco teórico.....	5
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	9
Tipo y diseño de investigación.....	9
Participantes.....	9
Instrumentos de recolección de datos.....	9
Estrategia del análisis de datos.....	9
Consideraciones éticas.....	9
Capítulo 4. Resultados.....	10
Discusión.....	21
Conclusiones.....	22
Limitaciones.....	23
Recomendaciones.....	23
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.....	26

Lista de tablas

TABLA 1	10
TABLA 2	
..... Error! Bookmark not defined.1	
TABLA 3.....	11
TABLA 4.....	12
TABLA 5.....	13
TABLA 6.....	14
TABLA 7.....	15
TABLA 8.....	16
TABLA 9.....	17
TABLA 10	17
TABLA 11.....	18

Lista de figuras

FIGURA 1.....	11
FIGURA 2.....	12
FIGURA 3.....	12
FIGURA 4.....	13
FIGURA 5	14
FIGURA 6	15
FIGURA 7	16
FIGURA 8.....	17
FIGURA 9.....	18
FIGURA 10.....	19

Resumen.

Esta investigación se enfoca en percibir los factores que sobrelleva la población adulta al experimentar episodios de tristeza en el contexto laboral en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta esto, es necesario conocer cuáles son las manifestaciones emocionales y las conductas que se presentan en esta población. Por tanto, el análisis de esta investigación se basó en el método cuantitativo de análisis de muestreo probalístico con la escala de Likert tomando como referente teórico a Daniel Goleman (1995) identificando que el 92, 86% de la población encuestada presenta síntomas de tristeza en su ámbito laboral, percibiendo de esta manera que los trabajadores no saben que importante es acceder al apoyo de un profesional de la salud mental. De todo lo anterior se concluye que, los trabajadores recurran a la orientación de un psicólogo para saber cómo manejar las emociones, y cómo enfrentar los episodios de tristeza que se presentan en su entorno laboral.

Abstract

This research focused on perceiving the factors that the adult population endures when experiencing episodes of sadness in the work context in the city of Bogotá, taking into account this, it is necessary to know what are the emotional manifestations and behaviors that occur in this population. Therefore, the analysis of this research was based on the quantitative method of probalist sampling analysis with the Likert scale, taking Daniel Goleman (1995) as a theoretical reference, identifying that 92.86% of the surveyed population presents symptoms of sadness in their work environment, thus perceiving that workers do not know how important it is to access the support of a mental health professional. From all of the above, it is concluded that workers should seek the guidance of a psychologist to know how to manage emotions and how to deal with episodes of sadness that occur in their work environment.

Palabras claves: tristeza, emoción, adultos, contexto laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

La emoción de tristeza es un factor que afecta a los trabajadores en las empresas de la ciudad de Bogotá. En consecuencia, los episodios de tristeza tienden a alterar el desempeño laboral. (M, 2016). Por tanto, las manifestaciones emocionales de tristeza, presenta conductas de perturbación en un 5%, de la población adulta, disminuyendo así la capacidad de socializar, descansar, y trabajar en armonía, otro de los factores que pueden generar está emoción, son los componentes genéticos, ambientales, y psicológicos; El 25% de las personas que laboran a nivel mundial presentan por causa de la tristeza las siguientes alteraciones; comorbilidad, desesperanza por perdida de un ser querido, separación, perdida del trabajo, entre otros. (Mon, 2019).

Investigaciones señalan que los factores causados por la tristeza afectan el desarrollo laboral, la condición mental y física del trabajador. (E, 2014); por tanto, es necesario saber que provoca este sentimiento y cuáles son los episodios de tristeza que perturban a los trabajadores de la Ciudad de Bogotá. Teniendo en cuenta esto, la tristeza, es una manifestación primaria, que afecta el ámbito laboral; Según Kohn en el año 2005, mostro que el 8.7%, de las empresas suramericanas, siendo Colombia ha sido uno de los países más afectados con un 19.6%, Brasil con un 12.6%, entre otros países como Perú con un 9.7% y Chile 9.2%.

Aunque los porcentajes de estos países son bajos, en relación con Colombia y Brasil, detallan que las entidades de salud, no han realizado intervenciones ni tampoco han efectuado seguimientos a estas manifestaciones de tristeza en los trabajadores; es necesario ocuparse de las circunstancias que se presentan cuando hay episodios de tristeza en el contexto laboral, por tanto, las empresas ubicadas en la Ciudad de Bogotá, necesitan desarrollar programas de atención hacia las emociones de sus trabajadores, para que no se vea perjudicado el desempeño laboral, y la interacción con el personal en general. De esta manera es necesario mitigar los efectos que produce la tristeza, disminuyendo los riesgos de abandono laboral, y fomentando programas de apoyo emocional y social. (Vera, 2018).

Planteamiento del problema

La presente investigación, muestra los efectos que producen los episodios de tristeza en los trabajadores de la ciudad de Bogotá y cuáles son las manifestaciones que la población objeto de estudio formaliza (Vanegas Osorio, 2017). Por tanto, cabe resaltar que los episodios de tristeza en los trabajadores se pueden presentar por componentes psicosociales, que alteran la labor y, en consecuencia, estas se somatizan con dolores físicos, estrés, ansiedad y falta de motivación. En base a esto, las organizaciones comenzaran a adoptar una cultura diferente; para disminuir la inestabilidad laboral, disminuyendo, ausencias, rotación constante, accidentes laborales y persistencia en dejar sus actividades profesionales. (H, 2018).

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los episodios de tristeza que se presentan en el contexto laboral, una problemática de la población adulta en la Ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar la prevalencia de la emoción tristeza en el contexto laboral de la población adulta en la Ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos.

Identificar las conductas que se presentan en los episodios de tristeza en el contexto laboral en la población adulta.

Analizar las incidencias de los síntomas en los episodios de tristeza en el contexto laboral en la población adulta.

Conocer las consecuencias que se presentan episodios de tristeza en el contexto laboral en la población adulta.

Justificación.

Esta investigación tiene como propósito examinar las causas subyacentes de los episodios de tristeza experimentados por la población laboral en la ciudad de Bogotá y analizar las repercusiones asociadas a esta emoción. En este contexto, se hace imperativo sensibilizar a cada individuo acerca de la importancia de atenuar los síntomas vinculados a este sentimiento. La presencia de episodios de tristeza en el entorno laboral se constituye como un fenómeno de creciente interés, con consecuencias notables para el bienestar emocional y el desempeño de los trabajadores.

La tristeza, como emoción multifacética, puede manifestarse de diversas maneras, ejerciendo un impacto no solo en la esfera personal de los individuos, sino también repercutiendo en la eficiencia y el ambiente laboral en su conjunto. Esta investigación propone explorar las raíces de estos episodios de tristeza en el ámbito laboral, reconociendo la importancia vital de la salud emocional de los colaboradores destacando la necesidad apremiante de comprender, prevenir y gestionar los factores que contribuyen a la tristeza en el entorno laboral, con la aspiración de ofrecer una perspectiva integral que contribuya al fomento de ambientes laborales más saludables y productivos.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

La tristeza es una emoción, causada por un suceso desagradable que lleva a obtener un estado anímico bajo, este se presenta por comportamientos o sentimientos de pérdida, y afecta los pensamientos de manera negativa, cabe resaltar que es necesaria la tristeza, pero no en manifestaciones extremas, afectando su estabilidad, representado por un dolor profundo, esta emoción no es tangible, por tanto, se percibe en cambios emocionales alterando la conducta. (Centro Sanitario por la Comunidad de Madrid, 2023).

La tristeza, afecta las actividades cotidianas, la forma de enfrentar asertivamente las circunstancias que se presentan en su entorno, perturbando así, su calidad de vida; presentando síntomas en la parte física, psicológica, social y cognitiva. (Rojas, 2013). Estos episodios de

tristeza se abordarán desde un contexto laboral, teniendo como referencia su historia, clases y consecuencias en los comportamientos de los trabajadores de las empresas que se encuentran ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Origen de la tristeza

En el Siglo V, antes de Cristo, Hipócrates le llamo Melancolía, por ser un trastorno afectivo en donde afirmaba que era ocasionado por la Bilis Negra. Durante el renacimiento con R. Burton y Griesinger, dictaminaron que afectaba la anatomía cerebral, y a partir de 1963 K. Schneider con el apoyo de Jasper, comenzaron a referirse como una psicopatía anímica, es decir que perturbaba las emociones, dando a si paso a las clases de tristeza.

A raíz de esto la Organización Mundial de la Salud (OMS), juntamente con el DMS – V y la CIE, dicen que la persona afectada presenta perdida de motivación, sin razón alguna, y no saber cómo enfrentar situaciones tales como: ver la vida de manera positiva, esto ha sido uno de los factores que preocupan en un 25% a la población organizacional a nivel mundial, teniendo en cuenta esto, se observó que las personas que presentan ciertos factores como la comorbilidad, la desesperanza, y sucesos tales como; la pérdida de un ser querido, la separación, la pérdida del trabajo entre otros; respecto a esto nos referiremos a los episodios de tristeza, y cuáles son sus Síntomas. (al A. -M., 2019).

Síntomas.

Dentro de las características están: La desesperanza, el sentirse inútil, el dolor emocional, visión negativa de su entorno, la apatía, sensación de agotamiento o cansancio extremo, desorden del sueño (insomnio), no hay capacidad motora, se presenta distracción, y afectaciones en el cuerpo tales como dolores articulares u otros al cual se llamará somático, dentro de los síntomas también se encuentra el dolor de cabeza, opresión en el pecho, malestar estomacal, visión borrosa, mareo.

Categorías:

La tristeza se puede diferenciar en reactiva, endógena y existencial, cada una de estas tienen sus componentes de la siguiente manera:

Reactiva: Se presenta por circunstancias ambientales y estresores, se pueden manejar ya que son producto de su entorno.

Endógena: Se presenta por situaciones neuronales, es decir desequilibrios químicos, afectando así las hormonas – Interno subjetivo

Exógena: Se presenta por acontecimientos específicos, se puede relacionar con la reactiva ya que también se relaciona con su entorno – externo objetivo.

Dentro de las clases de tristeza se presentan la tristeza pasiva y activa; Esto es mencionado por Serge Tribolet y Mazda Shahidi, insinúan que la tristeza activa y pasiva, se diferencia de la siguiente manera: La tristeza pasiva de la depresión se describe por fatiga, resignación, y la inhibición psicomotriz. La tristeza activa, se conoce por el dolor anímico, la limitación del campo de la conciencia y la afectación psicomotriz. (Alvarez, 2013).

Marco teórico.

Dentro del marco teórico se verán los efectos de la tristeza en un ambiente laboral, y analizar las situaciones que se presentan en esta manifestación emocional, que influye en los comportamientos de las personas, debemos tener en cuenta que la tristeza es un comportamiento de las emociones humanas como un estado natural, la tristeza se convierte en un factor emocional expresado en llanto o melancolía. Según Goleman (1995), dice que el ser humano tiene la capacidad de controlar estas emociones, respecto a las situaciones que se presentan en su entorno laboral, afectando su desempeño laboral y relación hacia sus pares. (Duque. JL, 2017).

Efectos en el ámbito laboral:

Los efectos que se presentan son recaídas, presentando situaciones de aislamiento total, disminución de sus labores cotidianas, incapacidad permanente, (Leal E, 2016). Al afectarse alguno de los siguientes componentes como el físico, psíquico y mental, se presenta un desequilibrio en cada una de ellas, es decir, si el trabajador presenta un dolor físico, se condicionan los otros componentes ya que incapacita a desarrollar de manera equilibrada las actividades que realiza, según la función asignada a su responsabilidad. (Rodríguez, 2021).

Es importante resaltar que el trabajo es parte vital, en donde el trabajador desempeña su labor con creatividad y satisfacción, pero cuando el trabajo genera, estrés, desánimo, irritabilidad y descontento, estos son los detonantes que hacen perder la motivación y llegan al descontento o a un episodio de tristeza y no sepa cómo enfrentar estos efectos. (JC, 2018).

Que producen las situaciones de tristeza. El estrés es uno de los componentes que lleva a un trabajador a presentar desánimo, ansiedad laboral, se ha observado que en algunas personas no le es fácil adaptarse a un ambiente laboral que en cierta forma es hostil, por lo tanto, su ambiente se torna en tensión, por las situaciones que se presentan en su entorno en función al proceso al ejercer su cargo, los nuevos retos que debe presentar en su área es decir con sus compañeros, su jefe inmediato y el dar rendimiento personal, profesional, familiar y por qué no decirlo mental.

Se puede percibir que el estrés es un factor detonante de episodios de tristeza, en donde el organismo presenta reacciones fisiológicas que contribuyen a la ausencia o renuncia del nuevo trabajo, de igual manera aquellas personas que llevan bastante tiempo ocupando un cargo o se encuentran en edad avanzada, no es su adaptación sino el cansancio físico y la repetición de una labor, por lo tanto el área de talento humano con el apoyo de bienestar laboral es buscar destrezas para que la labor no se convierta en una carga sino en una motivación o estímulo para lograr objetivos tales como estudiar una carrera, cubrir sus necesidades básicas, y de igual manera desarrollar actividades para evitar accidentes y enfermedades, cambiando el entorno laboral hostil, quitando el estrés y la tristeza que se genera al estar en su lugar de trabajo. (O, 2019).

Marco Empírico

Según la perspectiva de José María Álvarez, con el postulado de Antonio Damásio, expone que las emociones son efectos de las sustancias neuronales, perturbando los comportamientos del ser humano, viendo la vida con una perspectiva diferente respecto a su condición emocional. Así mismo, Freud dice que la tristeza es una reacción a la bipolaridad que algunas personas presentan respecto a su psicopatología, refiere que esta patología desestabiliza la psiquis emocional, presentando una aflicción profunda, llevando a la persona a sentirse derrotada y sin fuerzas. Por tanto, Tomas de Aquino: refiere que la tristeza en el ser humano es necesaria, ya que lleva a un matiz relacionando la ira, la soberbia y el llanto como una manera de desapego emocional, definiendo esto como un enfrentamiento del bien y del mal. (Alvarez, 2013).

Por Ende, se realizó esta investigación, con 19 referencias, siendo así 4 bibliografías, 2 de ellas en idioma extranjero tal como el inglés y portugués, todas enfocadas a los episodios de tristeza en el contexto laboral en la edad adulta, estas referencias se tomaron desde Google Académico desde el año 2004 hasta el año 2023, con los apoyos de repositorios, artículos, Dialnet, Scielo, Science Direct, y el apoyo de entidades tales como la OMS, Min Trabajo, revistas de universidades, entre otras apoyos de lectura; el aporte de esta investigación es llevar a los trabajadores a enfrentar los episodios de tristeza, sin que afecte su entorno y desencadene efectos secundarios.



Hoja de cálculo de
Microsoft Excel

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es de enfoque Cuantitativo, análisis de muestreo probalístico verificando datos numéricos y se analizando los factores presentados por los episodios de tristeza en el ámbito laboral y que afecta su desempeño respecto a esta emoción.

Participantes.

Los participantes son trabajadores ubicados en la ciudad de Bogotá, en un rango de edad que oscilan entre los 35 a 50 años respectivamente.

Instrumentos de recolección de datos.

Se realiza una encuesta de elaboración propia de 17 Ítems. Con la escala de Likert, utilizando la plataforma questionpro.com, se entregará la encuesta por medio de este link <https://www.questionpro.com/>, se enviará por medios de plataformas sociales como Facebook, WhatsApp y correos electrónicos. De igual manera cada participante diligenciará el

Consideraciones éticas.

Dentro de las consideraciones éticas están: la Ley 1090 de 2006, Resolución 8430 del 2003, la cual permite la participación de las personas a efectuar encuestas o entrevista, la ley de protección de datos personales 1581 de 2012, que autoriza el registro de sus datos en una base y archivarlos.

Estrategia del análisis de datos.

Programa question pro, la cual se descargará de la plataforma, a Excel y Word para efectuar su respectivo análisis y resultados que arrojen cada uno de los 17 ítems de la encuesta.

Dentro de las consideraciones éticas están: la Ley 1090 de 2006, Resolución 8430 del 2003, la cual permite la participación de las personas a efectuar encuestas o entrevista, la ley de protección de datos personales 1581 de 2012, que autoriza el registro de sus datos en una base y archivarlos.

Tabla 1

Análisis de Criterios

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Diligenciar Consentimiento informado	No diligenciar consentimiento informado.
Edad	Edades con rango < de 35 años
Vinculación laboral	Edades con rango > de 35 años
Cargo	

Nota. Elaboración propia

Capítulo 4

Resultados.

Los resultados se basan en la población adulta que se encuentran vinculados laboralmente en la Ciudad de Bogotá, los items 1,2,3, responden a cuestionamiento descriptivo de selección de cargo, función y apoyo, los items 4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16,17; responden al funcionamiento escala tipo Likert con respuesta Siempre, Muchas Veces, Algunas Veces, Pocas Veces, Nunca.

A continuación, se muestra la problemática en los episodios de tristeza dentro del contexto laboral en los siguientes items, identificando los rangos respecto a la edad y como enfrentan esta emoción.

Tabla 2

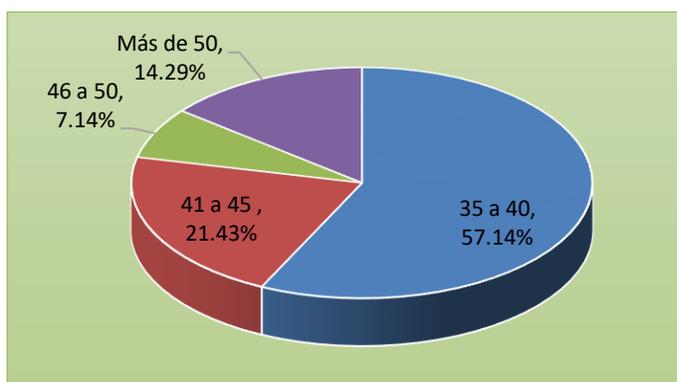
¿En qué rango de edad se encuentra?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
35 a 40 AÑOS	57,14%	8
41 a 45 AÑOS	21,43%	3
46 a 50 AÑOS	7,14%	1
MAS DE 50 AÑOS	14,29%	1
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 1

Rango de edades



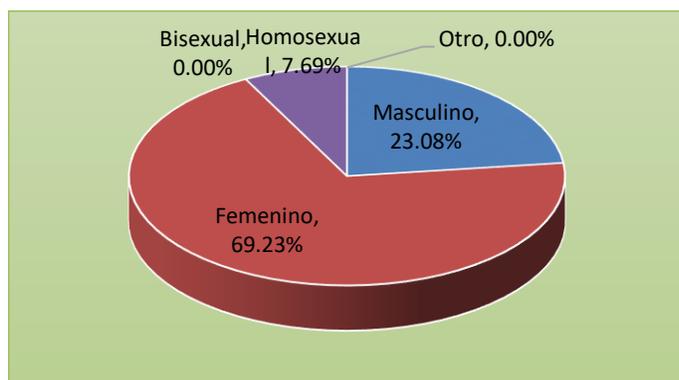
Respecto al rango de edad, se percibe que el 57,14% de los trabajadores se encuentran entre los 35 a 40 años, siendo así que son las personas, que se encuentran laboralmente activas.

Y un 14,29% son las personas con más de 50 años, laboralmente activas.

Tabla 3*Género*

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Masculino	23,08%	3
Femenino	69,23%	9
Bisexual	0,00%	0
Homosexual	7,69%	1
Otro	0,00%	0
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 3*Género*

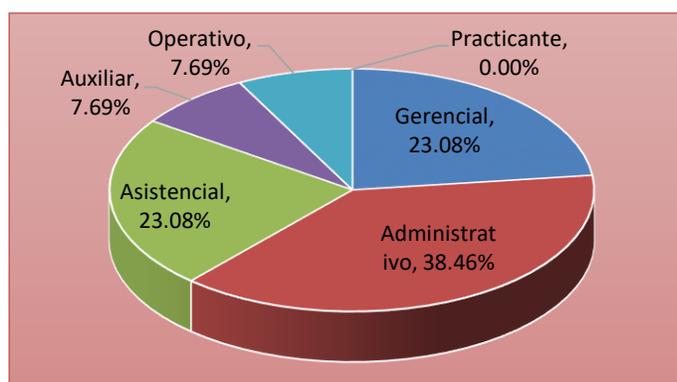
Respecto al género se observa que el que presenta mayor participación es el género femenino con un 69,23%, seguido del género masculino de 23,08%, seguido del homosexual de 7,6%, no participaron bisexuales 0,0% y otros géneros 0,0%.

Tabla 4*¿Qué cargo ocupa en su empresa?*

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Gerencial	23,08%	3
Administrativo	38,46%	5
Asistencial	23,08%	3
Auxiliar	7,69%	1
Operativo	7,69%	1
Practicante	0,00%	0
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de

<https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 4*Cargo que ocupa en la empresa*

Teniendo la muestra la mayoría se encuentran en cargos administrativos con un porcentaje de 38,46%, siendo el porcentaje más alto de la muestra, en segundo lugar, los cargos gerenciales y asistenciales en un porcentaje de 23,08%, siendo un 7,69%, para cargos auxiliares y operativos van acordes a su perfil laboral, respecto al cargo de practicante 0,0% no hubo incidencia frente a este cargo.

Tabla 5

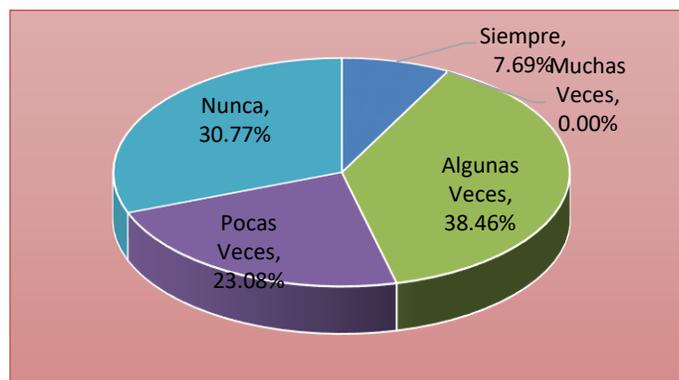
¿En los últimos 6 meses ha experimentado sentimientos de tristeza en su trabajo o en el cargo que ocupa?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Siempre	7,69%	1
Muchas Veces	0,00%	0
Algunas Veces	38,46%	5
Pocas Veces	23,08%	3
Nunca	30,77%	4
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 5

Experiencia en el sentimiento de tristeza



Respecto a la muestra que en los últimos 6 meses el 38,46% ha mostrado algunas veces sentimientos de tristeza en su trabajo, frente al 30,77% nunca ha manifestado sentimientos de tristeza, los trabajadores en que el 23,08% pocas veces y un 7,69% no presentan sentimientos de tristeza frente a su trabajo.

Tabla 6

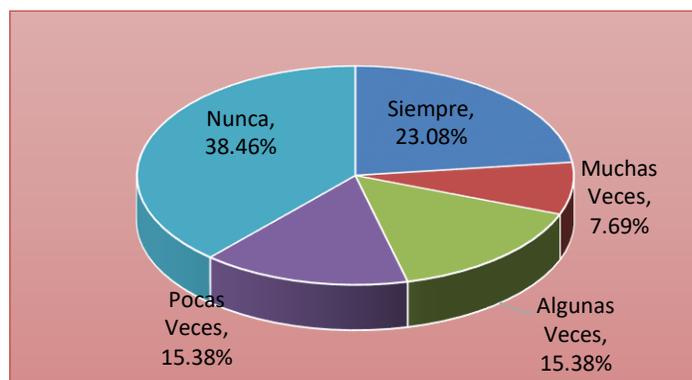
¿Dentro del programa de capacitación ofertado por la empresa donde labora actualmente, ha recibido alguna capacitación sobre el manejo de emociones?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Siempre	23,08%	3
Muchas Veces	7,69%	1
Algunas Veces	15,38%	2
Pocas Veces	15,38%	2
Nunca	38,46%	5
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 4

Capacitación manejo de emociones.



Dentro del programa de capacitación de la empresa, los trabajadores el 38,46% nunca ha recibido capacitación respecto al manejo de las emociones, el 23,08% siempre han recibido capacitación al manejo de las emociones, en la misma población del 15,38% pocas veces y algunas veces o 7,69% muchas veces han recibido capacitación con el manejo de las emociones.

Tabla 7

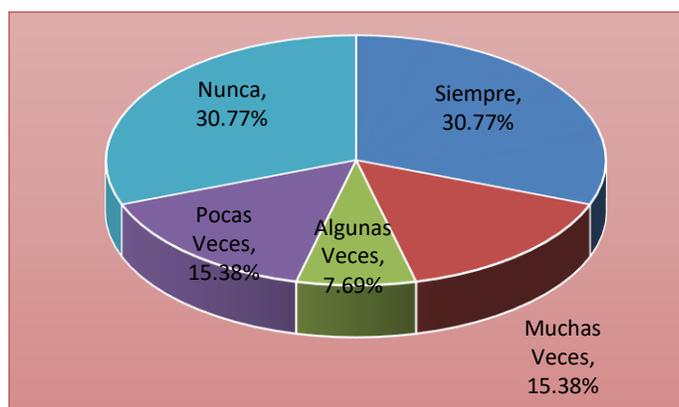
¿En los últimos 6 meses ha sentido que la empresa donde labora se preocupa por su bienestar emocional o salud mental?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Siempre	30,77%	4
Muchas Veces	15,38%	2
Algunas Veces	7,69%	1
Pocas Veces	15,38%	2
Nunca	30,77%	4
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 7

Preocupación estado emocional y personal.



Desde la percepción de los porcentajes los trabajadores manifiestan que el 30,77% entre siempre y nunca la empresa se preocupa por su estado emocional, mientras que el 15,38% muchas veces y pocas veces, y el 7,69%, las empresas no se preocupan por el estado emocional de los trabajadores.

Tabla 8

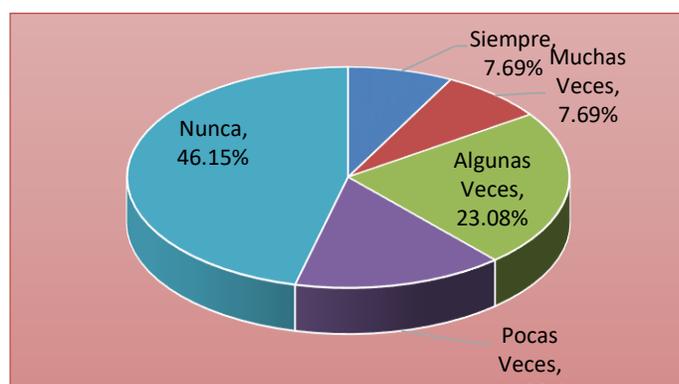
¿Cuándo experimenta sentimientos de tristeza a consecuencia de alguna situación en el ámbito laboral, considera importante expresarlo o manifestarlo con su jefe inmediato o compañeros de trabajo?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Siempre	7,69%	1
Muchas Veces	7,69%	1
Algunas Veces	23,08%	3
Pocas Veces	15,38%	2
Nunca	46,15%	6
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 8

Expresión de sentimientos.



Los trabajadores de las empresas bogotanas el 46,15% nunca expresaría sus sentimientos de tristeza con el jefe, mientras que el 23,08% algunas veces comentaría su sentimiento de tristeza a su jefe, entre pocas veces 15,38%, y el 7,69% siempre y muchas veces manifestarían su sentimiento de tristeza a su jefe.

Tabla 9

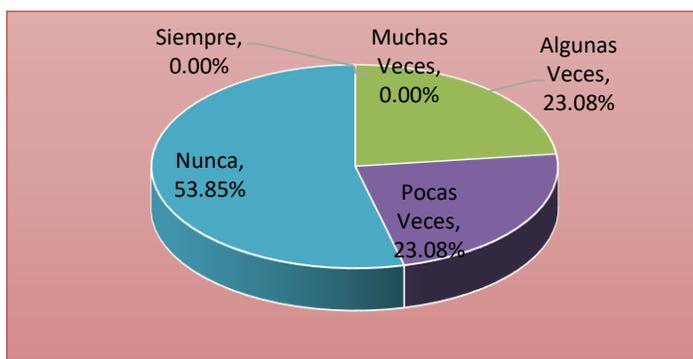
¿En los últimos 6 meses ha sentido la necesidad de expresar su estado emocional a su jefe inmediato?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Siempre	0,00%	0
Muchas Veces	0,00%	0
Algunas Veces	23,08%	3
Pocas Veces	23,08%	3
Nunca	53,85%	7
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 9

Expresión de sentimientos a su jefe



La muestra presenta que los trabajadores de las empresas, el 53,85% nunca expresaría su estado emocional a su jefe, mientras que el 23,08% los trabajadores expresarían sus emociones a su jefe, mientras que el 0,00% de siempre y muchas veces, expresarían sus sentimientos de tristeza a un jefe.

Tabla 10

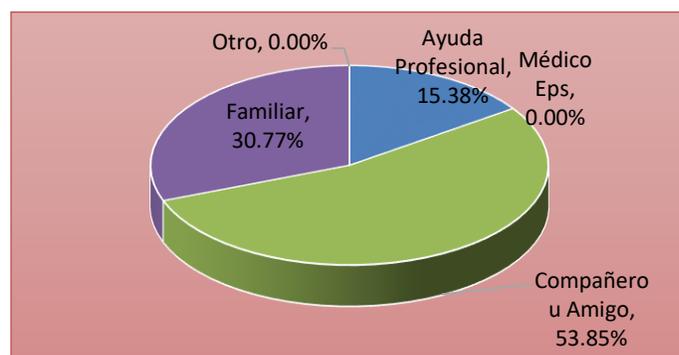
¿A quién recurre a causa de alguna situación laboral que altere sus emociones?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Ayuda Profesional	15,38%	2
Médico Eps	0,00%	0
Compañero u Amigo	53,85%	7
Familiar	30,77%	4
Otro	0,00%	0
TOTAL	100%	13

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 10

Alteración de emociones



Los trabajadores de las empresas bogotanas, muestra que el 53,85% recurren a un amigo o compañero, mientras que el 30,77% recurren a un familiar, el 15,38% piden ayuda profesional, por tanto, el grupo 0,00% como otros y Eps, no acuden a expresar su sentimiento de tristeza.

Tabla 11

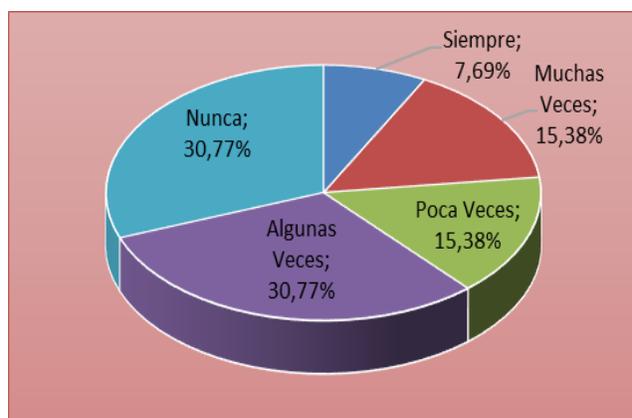
¿En los últimos 6 meses ha experimentado frustración en su ámbito laboral?

CATEGORÍA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Siempre	7,69%	1
Muchas Veces	15,38%	2
Algunas Veces	15,38%	2
Pocas Veces	30,77%	4
Nunca	30,77%	4

Nota. Tomado de <https://www.questionpro.com/a/listSurveys.do>

Figura 11

Frustración en el ámbito laboral



Dentro el ámbito laboral el 30,77% algunas veces y nunca, han sentido frustración laboral, por tanto, el 15,38% muchas veces y pocas veces, se sienta frustrado en su ámbito laboral, y el 7,69% siempre presentan frustración laboral.

Cabe notar que en los ítems 4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16,17; según la escala de Likert, Siempre, muchas veces, algunas veces, pocas veces y nunca, muestran un rango de 30,77% a un

7.69%, en donde se refleja que los trabajadores de las empresas en Bogotá, según su rango salarial y ocupación se desempeñan de manera eficiente sin que interfirieran las emociones en su entorno.

Discusión.

En contraste con la investigación sobre los episodios de tristeza en el contexto laboral de los trabajadores, se evidencia que los efectos de este sentimiento no se consideran de gran relevancia en relación con su desempeño laboral. Sin embargo, en ciertas ocasiones, estos episodios se manifiestan en frustraciones laborales o en circunstancias externas a su trabajo. Es crucial destacar que resulta imperativo capacitar a los trabajadores para que puedan abordar sus trastornos emocionales con profesionales, ya que la persistencia de la tristeza profunda puede perjudicar tanto su estado emocional personal como su entorno en términos de crecimiento profesional y personal.

En este sentido, el 30,77% de los trabajadores no expresa sus sentimientos a los jefes de área o departamento, posiblemente por el temor de que esto pueda resultar en la pérdida de su empleo, una preocupación compartida por el 38,46% de los encuestados. Esta dinámica subraya la necesidad de capacitar a los empleados en la gestión de sus emociones, ya que, según el 30,77%, nunca han recibido capacitación al respecto. Por otro lado, es interesante observar que el 30,77% afirma que la empresa siempre se preocupa por su estado emocional.

Desde la perspectiva de Daniel Goleman y Cherniss, se argumenta que es esencial que los trabajadores desarrollen habilidades efectivas para manejar sus emociones, adquiriendo una inteligencia emocional (IE) en relación con su entorno. Para lograr esto, se propone involucrar activamente al Área de Talento Humano para realizar un seguimiento efectivo y proporcionar métodos de entrenamiento al personal en el manejo de sus emociones, especialmente aquellas relacionadas con la tristeza. (Goleman, 2013).

Conclusiones.

Los episodios de tristeza en el ámbito laboral constituyen una problemática destacada entre los trabajadores adultos de la ciudad de Bogotá. Según los datos recopilados, la población laboral enfrenta dificultades para expresar sus sentimientos o emociones de manera natural, evidenciando que un 53.85% busca apoyo en amigos o compañeros de trabajo, mientras que la misma proporción, un 53.85%, no consideraría recurrir a su superior para obtener respaldo durante momentos de tristeza.

Resulta fundamental destacar que el 38.46% de los trabajadores encuestados no ha recibido capacitación alguna en el manejo de la inteligencia emocional (IE), y tampoco se ha prestado atención a los estados emocionales o mentales de los empleados. Adicionalmente, el 30.77% reporta que nunca se han llevado a cabo seguimientos en relación con su bienestar. En este contexto, es esencial que las empresas implementen programas de capacitación en el manejo de los sentimientos de tristeza, dado que un porcentaje significativo de la fuerza laboral no ha recibido esta formación.

Para abordar de manera efectiva estos desafíos, se plantea una necesidad corporativa que proporcione actividades de bienestar y fomentando la capacitación de los trabajadores en la gestión de sus emociones. Además, es crucial promover la conciencia sobre la importancia de recurrir a profesionales de la salud mental cuando se experimentan episodios de tristeza en el entorno laboral; se destaca la importancia de involucrar activamente a las empresas en el proceso, alentándolas a realizar investigaciones más eficientes para desarrollar habilidades en el manejo de las emociones primarias entre los trabajadores. Este enfoque no solo promoverá un ambiente más propicio para que los empleados compartan sus experiencias, sino que también contribuirá a que las empresas identifiquen de manera más efectiva las necesidades emocionales de su personal. Al fomentar la adquisición de habilidades emocionales, las organizaciones pueden crear un entorno laboral más comprensivo y, en última instancia, reducir o mejorar las experiencias emocionales de los trabajadores.

Limitaciones.

Esta investigación presenta limitaciones en la ejecución de los ítems, ya que se constató que las personas no se sienten inclinadas a expresar de manera espontánea sus episodios de tristeza. A raíz de esto, la encuesta fue distribuida a un grupo inicial de 20 individuos, aunque solo participaron 13 de ellos. Este bajo nivel de participación subraya la reticencia generalizada a abordar abiertamente este tema sensible.

Recomendaciones.

En base a los resultados de la presente investigación, al llevar a cabo un análisis detallado, surge con claridad la falta de conocimiento entre los trabajadores respecto a quién o dónde acudir cuando experimentan sentimientos de tristeza. En este contexto, resulta imperativo orientarlos de manera efectiva, proporcionándoles información clave sobre la existencia de profesionales especializados en salud mental. Estos expertos no solo ofrecen dirección en el manejo de las emociones, sino que también brindan herramientas para afrontar los sentimientos de tristeza de manera saludable y constructiva; resaltar que la falta de orientación y conocimiento sobre recursos especializados contribuye a la dificultad de los trabajadores para gestionar sus emociones. Al informarles sobre la disponibilidad de profesionales en salud mental, se busca no solo llenar ese vacío de información, sino también empoderar a los trabajadores con la conciencia y los recursos necesarios para abordar sus desafíos emocionales de manera más efectiva. Esto no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también puede tener impactos positivos en la dinámica general del entorno laboral, promoviendo un ambiente más saludable y colaborativo.

Referencias bibliográficas

- Acevedo Montoya, Y. Y., Arango Tarazona, D. A., Bustamante Arenas, D. J., Delgado Realpe, O. S., & Verjel Lucero, C. C. (2021). Impacto del aislamiento preventivo en tasas de depresión en población adulta de Colombia y determinantes asociados.
<https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/9121>.
- Álvarez-Mon, M. A., Vidal, C., Llaverro-Valero, M., & Ortuño, F. (2019). Actualización clínica de los trastornos depresivos. *Medicine-Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 12(86), 5041-5051.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304541219302288>.
- Álvarez, J.M. (2013). La tristeza y sus matices; *Revista en línea, temas de psicoanálisis*, 6, 1-14.
<http://revistapediatria.com.ar/wp-content/uploads/2012/09/155-165-Freud-Vappereau.pdf>
- Duque, JI, et al (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales* 33(144),250-260.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>.
- Echavarría, C (2004), Extracto de trabajo tesis de Posgrado en la Clínica Psicoanalítica de la universidad de Oberta de Cataluña. Barcelona – España, Pags 1-15.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-06962004000100006#:~:text=En%20los%20primeros%20textos%20freudianos,de%20%22hemorragia%20libidinal.%22.
- Escobar Marín, M. A. (2016). Dinámicas organizacionales, acoso laboral y depresión.
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/3576/1/CDMPSI247.pdf>

- Goleman, D. & Cherrnis C. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en los individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairós. https://books.google.es/googlebooks/images/kennedy/insert_link.png
- Irons Chris, (2018). Depressao. Saiba como diferenciar a depressao clinica das tristezas do dia a dia. Editorial Saraiva Uni. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kb5ZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=como+diagnosticar+la+tristeza&ots=RWwMr3Oeil&sig=eRNQjMwbAV4vCU5GMOIAJHGDAY>
- Organización Mundial de la Salud (2023). Depresión. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>.
- Leal E, et al. El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave. Psi Biol. 2016. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134593416300562>
- Mingote Adán, J. C., Gálvez Herrer, M., Pino Cuadrado, P. D., & Gutiérrez García, M. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. Medicina y seguridad del trabajo, 55(214), 41-63. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n214/original2.pdf>.
- Narváez López, O. A. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Boletín Informativo CEI, 6(3), 15–24. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>
- Neffa, JC (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo, en el marco teórico de la investigación. Universidad Nacional del Nordeste. https://repositorio.unne.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/30554/RIUNNE_FCE_LI_Neffa_JC.pdf?sequence=1

- Rodríguez, J, et al (2021). Diseño del protocolo de intervención en riesgo psicosocial, para la empresa Connect Support Operational Services. S.A. en la modalidad de teletrabajo. Universidad Piloto de Colombia.
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10080/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1>
- Rojas, E. (2013). Adiós, depresión. Ediciones Temas de Hoy. Pags 1-27.
https://www.academia.edu/download/50767628/adios_depresion.pdf
- Sarsosa. K & Harria, H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de la salud de cuatro instituciones de la salud Nivel III. De Cali, Colombia, Universidad y Salud, 20(1), 44-52.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072018000100044&script=sci_arttext
- Suárez, L.R. (2016). Influencia de las emociones en las expresiones faciales según Paul Ekman. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (abril-junio 2016).
<https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/emociones.zip>
- Vanegas Osorio, et, al (2017). Uso de e-salud mental para el seguimiento postterapia de pacientes con depresión en Colombia. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (52), 41-56.
<file:///c:/users/beatriz%20plazas/onedrive/escritorio/poli/practicas/opcion%20de%20grado/investigacion%20trastorno%20depresion/revista%20virtual%20universidad%20catolica%20del%20norte.pdf>
- Vera. M, et, al (2018). Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo. Investigatio, (10), 1-9.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/download/142/120>
- Wakefield, J.C., Demazeux, S. (Eds). (2015). ¿Tristeza o Depresión?: Perspectivas internacionales sobre la epidemia de la depresión y su significado. (volumen 15). Saltador. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/28894/1/1.pdf.pdf>.

MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA

INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Nº	TITULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cuali, cuanti, mixto)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS	RESULTADOS	REFERENCIA APA	DOI O ENLACE
1	La influencia de las emociones en las expresiones faciales según Paul Ekman.	Suárez Reza Liliana	2016	Eumet.net	Conocer las emociones, por medio de las expresiones faciales.	Cualitativa	Estudiantes de la facultad de filosofía de la UCSG.	Utilizaron una prueba para verificar las emociones.	Realizaron el test a 50 estudiantes, observando que el 94% presenta actitud saludable ante las emociones, y el 6% de los estudiantes le es difícil mostrar sus emociones. Este estudio es con el fin de observar cuales son las expresiones faciales ante los cambios emocionales.	Suárez, L.R. (2016). Influencia de las emociones en las expresiones faciales según Paul Ekman. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (abril-junio 2016).	https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/emociones.zip
2	Saiba como diferenciar a depressao clinica das tristezas do dia a dia	Chris Iron	2018	https://books.google.es/	Apoyar a las universidades, para saber enfrentar los episodios de tristeza diario.	Mixta	Población en general de la ciudad de Brasil	DSM 4 y 5 CID-10	Se realizo un diagnóstico general respecto a los efectos de la tristeza y la depresión, respecto a la edad, los efectos que producen los medicamentos, factores, exponentes, paradigmas que se presentan respecto a estos síntomas y patologías. Sugiriendo que 20% de la población medicada se mejora en un tiempo de 24 meses.	Irons, C. (2018). Depresión Aprenda a diferenciar la depresión clínica de la tristeza cotidiana . Saraiva Educação SA.	https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kb5ZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=como+diagnosticar+la+tristeza&ots=RWwMr3Oeil&sig=eRNQjMwBAV4vCU5GM0IAJHkGDAY
3	Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo.	Duque Ceballos José Luis, Garcia Solarte Monica, Hurtado Ayala Andrea.	2017	https://www.sciencedirect.com/	Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el administrativa.	Análisis Factorial exploratoria	Encuesta de 122 items a estudiantes de maestría con experiencia laboral.	Formulas básicas de muestro aleatorio simple - Escala de Goleman	Se genero un constructo con variables de 67,8% respecto al manejo de las emociones y con un 63,42% presentado recaídas emocionales, en donde es necesario trabajar en la inteligencia emocional y competencia laborales.	Duque, JI, el al (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. Estudios Gerenciales 33(144),250-260.	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475
4	¿Tristeza o depresión? Perspectivas internacionales sobre la epidemia de depresión y su significado. (Vol. 15). Saltador.	Wakefield, J.C y Demazeux, S.	2015	http://ndl.ethernet.edu.et	Verificar como la tristeza afecta a poblaciones internacionales.	Análisis con DSM-V y diagnósticos generales, para los hallazgos recurrentes a la tristeza y sus factores	Población en Japón de habla Inglesa	DSM -V, DMDD, ODD	Efectúan estudios con toda la población en general, para hallar los factores de tristeza, llegando a la depresión, buscan la manera de estudiar los diagnósticos con respecto a las circunstancias y vivencias interna y externas de cada individuo.	Wakefield, J.C., Demazeux, S. (Eds). (2015). ¿Tristeza o Depresión?: Perspectivas internacionales sobre la epidemia de la depresión y su significado. (volumen 15). Saltador.	http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/28894/1/1.pdf.pdf

**Esta encuesta está enfocada a la situaciones que se presentan en el contexto laboral
“Tema Episodios de tristeza laboral”**

Si está de acuerdo con el consentimiento, (favor marcar con una X según corresponda)

Acepta

No acepto

¿Qué rango de edad se encuentra? (Marque con una X según corresponda)

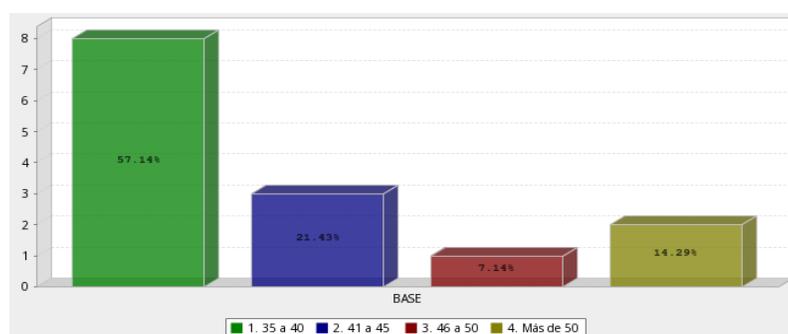
35 – 40

46 – 50

41 – 45

Más de 50

Percent
57.14%
21.43%
7.14%
14.29%
100%



Género (Marque con una X según corresponda)

Masculino

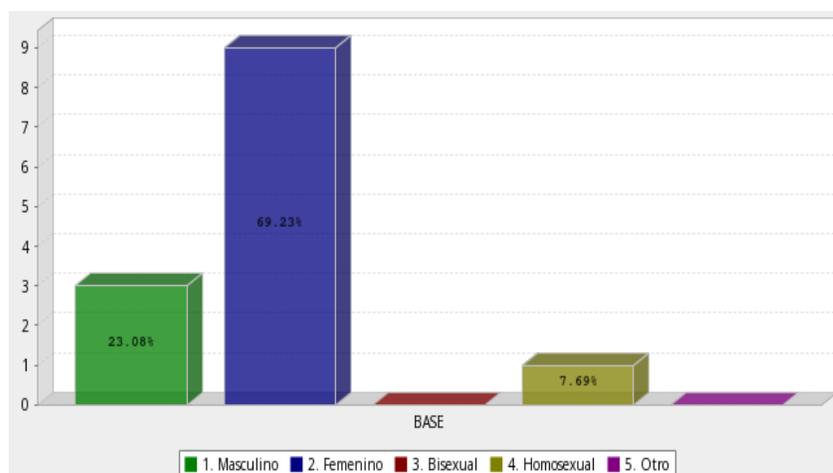
Femenino

Homosexual

Bisexual

Otro

Percent
23.08%
69.23%
0.00%
7.69%
0.00%
100%



Qué cargo ocupa en su empresa: (Marque con una X según corresponda)

Gerencial

Administrativo

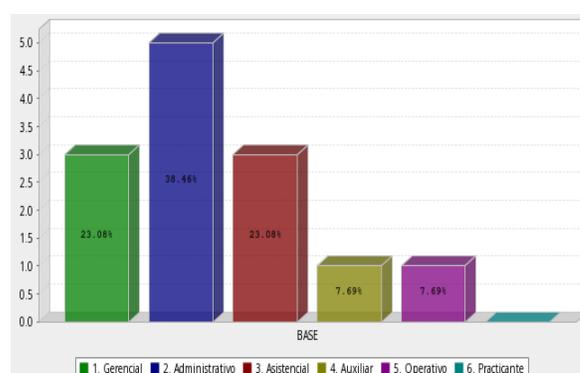
Asistencial

Auxiliar

Practicante

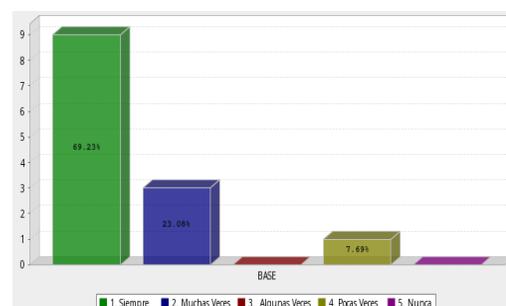
Operativo

Percent
23.08%
38.46%
23.08%
7.69%
7.69%
0.00%
100%



¿Considera que las funciones que desempeña en la empresa van acorde a su perfil laboral?
(Marque con una X según corresponda)

Percent
69.23%

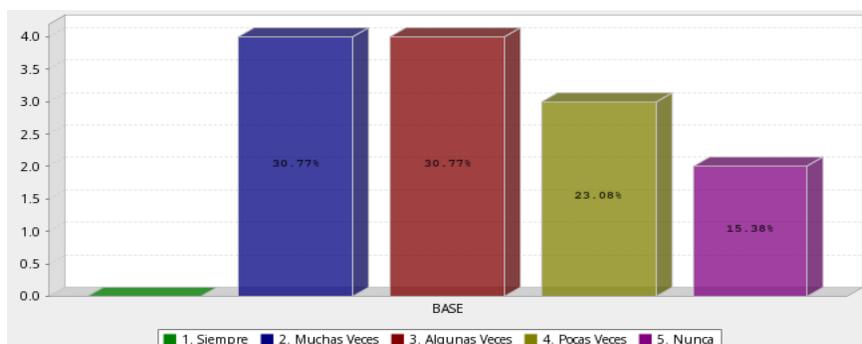


Siempre
 Muchas Veces
 Algunas Veces
 Nunca

23.08%
 0.00%
 7.69%
 0.00%

Siente sobrecarga laboral:

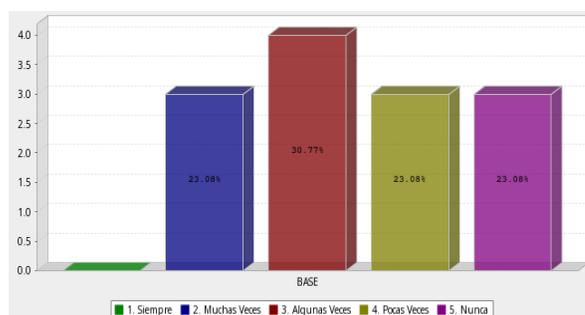
Siempre
 Muchas Veces
 Algunas Veces
 Nunca



¿Dentro de las funciones y responsabilidades asignadas durante los últimos 6 meses ha sentido falta de motivación?

Siempre
 Muchas Veces
 Algunas Veces
 Pocas Veces
 Nunca

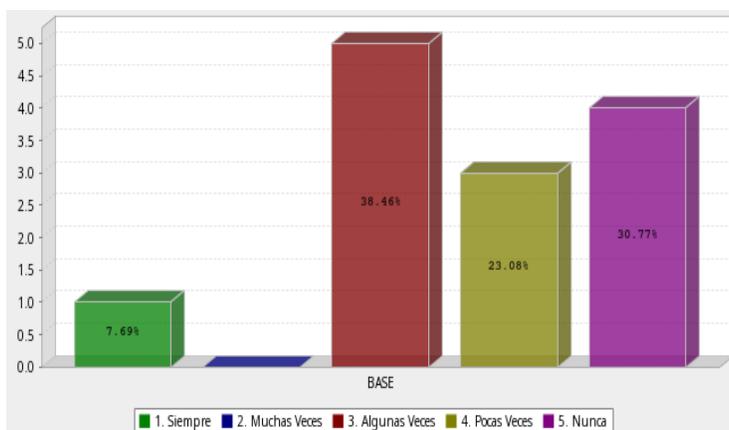
Percent
 0.00%
 23.08%
 30.77%
 23.08%
 23.08%
 100%



¿En los últimos 6 meses ha experimentado sentimientos de tristeza en su trabajo o en el cargo que ocupa? (Marque con una X según corresponda)

Siempre
 Muchas Veces
 Casi Siempre
 Algunas Veces
 Pocas Veces

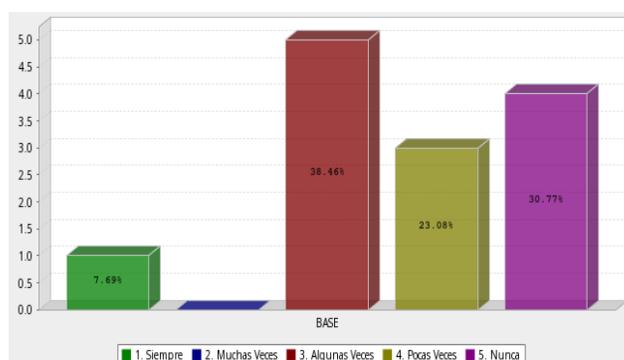
Percent
 7.69%
 0.00%
 38.46%
 23.08%
 30.77%
 100%



¿Se siente a gusto con el cargo que ocupa? (Marque con una X según corresponda)

Siempre
 Muchas Veces
 Casi Siempre
 Algunas Veces
 Pocas Veces

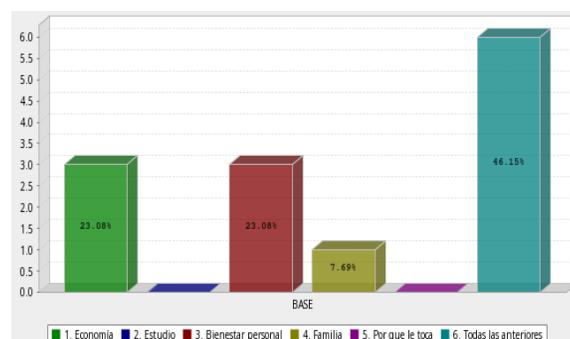
Percent
 46.15%
 38.46%
 7.69%
 7.69%
 0.00%
 100%



¿Qué lo motiva a trabajar? (Marque con una X según corresponda) de las siguientes opciones a cuál la que más se acerca a su interés

Economía
 Bienestar personal
 Estudio
 Por qué le toca
 Familia
 Todas las anteriores

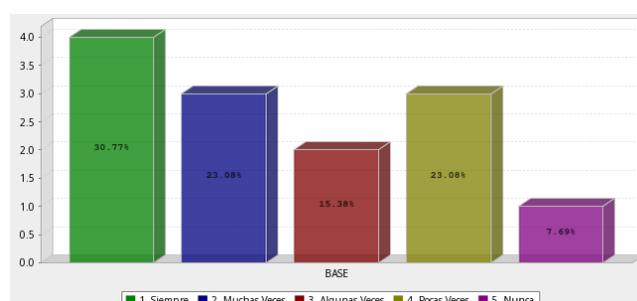
Percent
23.08%
0.00%
23.08%
7.69%
0.00%
46.15%



¿Se siente conforme con la remuneración económica, que recibe al desempeñar su cargo y sus funciones dentro de la empresa donde labora?

Siempre
 Muchas Veces
 Casi Siempre
 Algunas Veces
 Pocas Veces

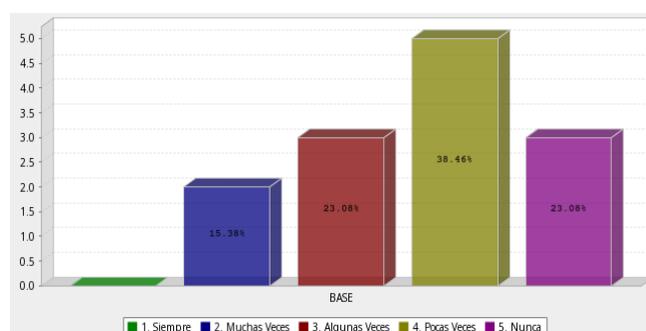
Percent
30.77%
23.08%
15.38%
23.08%
7.69%
100%



¿En los últimos 6 meses han experimentado pensamientos de perder su empleo? (Marque con una X según corresponda)

Siempre
 Muchas Veces
 Casi Siempre
 Algunas Veces
 Pocas Veces

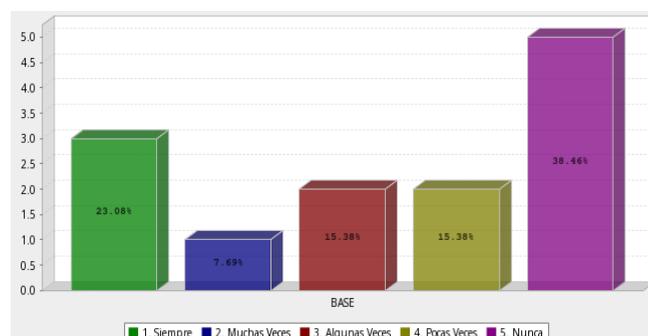
Percent
0.00%
15.38%
23.08%
38.46%
23.08%
100%



¿Dentro del programa de capacitación ofertado por la empresa donde labora actualmente, ha recibido alguna capacitación sobre el manejo de emociones? (Marque con una X según corresponda)

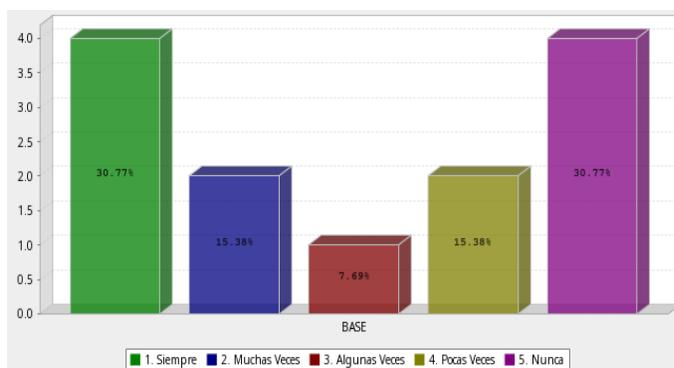
Siempre
 Muchas Veces
 Casi Siempre
 Algunas Veces
 Pocas Veces

Percent
23.08%
7.69%
15.38%
15.38%
38.46%
100%



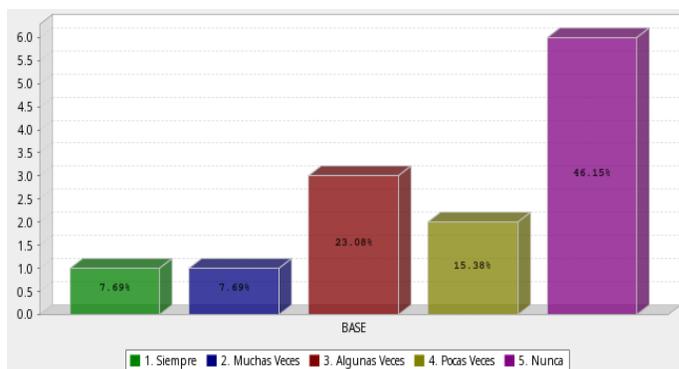
¿En los últimos 6 meses ha sentido que la empresa donde labora se preocupa por su bienestar emocional o salud mental? (Marque con una X según corresponda)

Siempre	
Muchas Veces	
Casi Siempre	30.77%
Algunas Veces	15.38%
Pocas Veces	7.69%
Nunca	15.38%
	30.77%
	100%



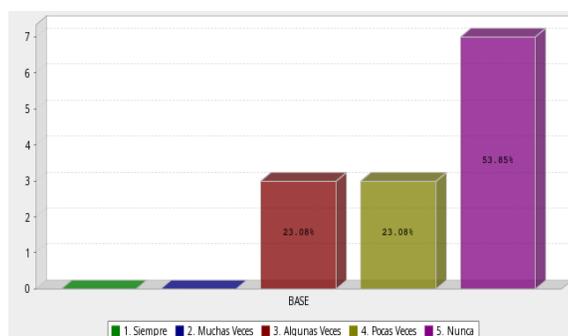
¿Cuándo experimenta sentimientos de tristeza a consecuencia de alguna situación en el ámbito laboral, considera importante expresarlo o manifestarlo con su jefe inmediato o compañeros de trabajo? (Marque con una X según corresponda)

Siempre	
Muchas Veces	
Algunas Veces	7.69%
Pocas Veces	7.69%
Nunca	23.08%
Casi Siempre	15.38%
	46.15%
	100%



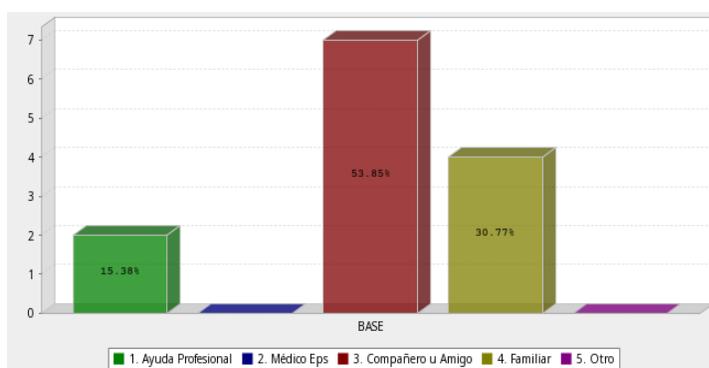
¿En los últimos 6 meses ha sentido la necesidad de expresar su estado emocional a su jefe inmediato? (Marque con una X según corresponda)

Siempre	
Muchas Veces	
Casi Siempre	0.00%
Algunas Veces	0.00%
Pocas Veces	23.08%
Nunca	23.08%
	53.85%
	100%



¿A quién recurre a causa de alguna situación laboral que altere su emociones? (Marque con una X según corresponda)

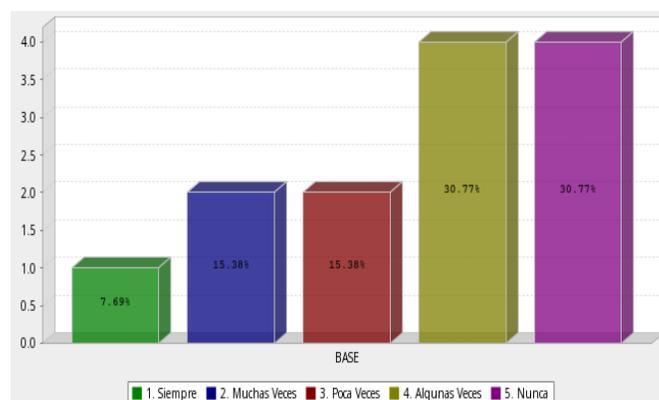
Ayuda profesional	
Médico Eps	15.38%
Compañero o Amigo	0.00%
Familiar	53.85%
Otro	30.77%
	0.00%
	100%



¿En los últimos 6 meses ha experimentado frustración en su ámbito laboral? (Marque con una X según corresponda)

Siempre
 Muchas Veces
 Casi Siempre
 Algunas Veces
 Pocas Veces
 Nunca

Percent
7.69%
15.38%
15.38%
30.77%
30.77%
100%



¡Agradezco su participación y apoyo; ¡recuerde la encuesta es de manera investigativa y sus datos o lo que responda en esta encuesta en totalmente confidencial, es solo para fines educativos!