

UTI MOTUS SISTEMA DE CONTROL EMOCIONAL EN INSTALACIONES  
LABORALES PARA POTENCIAR EL ESTRÉS POSITIVO EN LOS TRABAJADORES

DANIELLA ANDREA VARGAS OSPINA

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO  
FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO  
PROGRAMA DE DISEÑO INDUSTRIAL  
BOGOTÁ D.C  
2020

SISTEMA DE CONTROL EMOCIONAL EN INSTALACIONES LABORALES  
PARA POTENCIAR EL ESTRÉS POSITIVO EN LOS TRABAJADORES UTI MOYUS

DANIELLA ANDREA VARGAS OSPINA

Curso proyecto de grado prácticas y pasantías empresariales

Directoras: July Andrea Herrera Jaramillo y Aida Manrique López

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO  
FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO  
PROGRAMA DE DISEÑO INDUSTRIAL  
BOGOTÁ D.C  
2020

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá D.C DD/MM/AAAA

### Declaración de Autonomía

Declaro bajo gravedad de juramento, que he escrito el presente trabajo de grado por mi propia cuenta, y que, por lo tanto, su contenido es original. Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información, y que este trabajo de grado no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

Daniella Vargas.

Firma autor

Nombre Daniella Vargas Ospina

Fecha 11/01/20

### Declaración de Exoneración de Responsabilidad

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. Universidad Jorge Tadeo Lozano no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

Daniella Vargas

Firma

Nombre Daniella Andrea Vargas Ospina

Fecha 11/01/20

## **Dedicatoria**

Dedicado a mi familia, amigos y profesores que estuvieron en cada momento del desarrollo de este proyecto y a lo largo de mi carrera, apoyándome y brindándome conocimientos para seguir fortaleciendo los procesos de mi formación profesional y personal.

## **Tabla De Contenido**

<b><i>Introducción</i></b>	<b>10</b>
<b><i>Capítulo 1</i></b>	<b>14</b>
<b>1. Marco teórico</b>	<b>14</b>
1.1. Estrés laboral.	14
1.1.1. Factores desencadenantes y riesgos	14
1.1.2. Situaciones de afrontamiento vulnerable	15
1.2. Estrés positivo	16
1.2.1. Ventajas y desventajas	17
1.3. Inteligencia emocional	18
1.4. Teoría de sistemas	18
<b><i>Capítulo 2</i></b>	<b>19</b>
<b>2. Fundamentación</b>	<b>19</b>
2.1. Perfil del sujeto	19
<b><i>Capítulo 3</i></b>	<b>20</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>20</b>
3.1. Investigación	20
3.2. Análisis investigación	20
3.3. Bocetación 21	
3.4. Desarrollo prototipo	21
3.5. Test de producto	21
<b><i>Objetivo General</i></b>	<b>21</b>
<b><i>Objetivos Específicos</i></b>	<b>21</b>
<b><i>Conclusiones</i></b>	<b>21</b>
<b><i>Bibliografía</i></b>	<b>22</b>

## Lista De Tablas

*Tabla 1. Niveles de estrés de personas mayores y estudiantes universitarios.*

19

## **Introducción**

Este proyecto se encuentra en el marco de Investigación y construcción de Emprendimiento, Prácticas y Pasantías Empresariales, que busca desarrollar un sistema basado en el análisis de las emociones en diferentes trabajadores teniendo en cuenta los problemas de salud tanto física como emocional que se desarrollan a lo largo de la vida laboral de él,

El estrés laboral es participe de las afectaciones que se generan a partir de las actividades que el usuario realiza en su día a día, ya sea desplazarse, interactuar con otras personas, sentarse o levantarse a tener pausas activas.

Las actividades diarias se basan en patrones, hábitos o costumbres que los trabajadores toman en su día a día, levantarse de la silla para ir a hablarle a algún compañero, ir a la máquina de café, ir al baño o simplemente ir a hablar con otro compañero, son gestos que representan indirectamente el estrés que se puede vivir en una jornada laboral. Durante este tiempo el usuario vive cambios de ánimo y de postura que lo motivan a seguir realizando acciones para evitar sentir estrés en el trabajo, pero lo que no saben es que a partir del estrés; se pueden generar emociones positivas y actitudes que giran en torno a oportunidades de mejora en la calidad de vida de él. Hoy sabemos que el estrés es un proceso adaptativo, que nos permite reaccionar ante situaciones imprevistas, ante cambios en las rutinas de nuestra vida diaria. Pero estos cambios pueden ser tanto positivos o apetitivos, como negativos o evitativos. Aunque en el uso coloquial del término estrés sólo hacemos referencia a los aspectos negativos, el propio Selye (1974) ya diferenció los dos tipos de estrés: el distrés o estrés negativo y el eustrés o estrés positivo. (Abascal & Díaz, 2010).

El distrés está asociado a sentimientos de tono hedónico negativo, es decir emociones desagradables o negativas, y si se mantiene en el tiempo tiene consecuencias también negativas para la persona que lo sufre; mientras que el eustrés está asociado a sentimientos hedónicos positivos, es decir a emociones agradables o positivas, y tiene consecuencias positivas para la persona. En el fondo de esta diferenciación que hizo Selye hoy diríamos que lo que existe es un estrés sobre el que ejercemos algún tipo de control, lo que lo

convierte en eustrés y un estrés sobre el que no ejercemos ningún tipo de control y que lo convierte en distrés. (Abascal & Díaz, 2010).

Las emociones fuertes son la base del estrés laboral negativo, donde el punto de diferencia con el *Eustrés* está en lograr potenciar las emociones que se relacionen a la hora de realizar la actividad, es decir; la ansiedad es uno de los principales factores del estrés, pero, ¿se puede tener una ansiedad que nos ayude a potenciar el estado de ánimo del usuario?, es una pregunta que se puede responder desde diferentes factores como, la ergonomía, la ciencia de las emociones y la teoría del color; esto se debe al mapeo que se realiza con los elementos de cada uno y nos muestra cómo es posible que el estado de ánimo de una persona se regule por medio de formas, colores, texturas u objetos cercanos al usuario, logrando asimismo generar más estrés desde un afecto positivo sin impactar de manera negativa su calidad de vida.

Nivel cognitivo: evaluación y valoración; Nivel sentimental: Resultado de la confrontación con estresores; Nivel de conductos motora; Nivel de activación orgánica y neuronal (ejes del estrés) Son los niveles utilizados para generar los módulos en donde se van a generar por medio de texturas, tamaños y colores las emociones fuertes a partir del estrés. Si la discrepancia existe entre lo que se exige y la capacidad de superación del individuo, puede ser allanado, es decir un dominio exitoso de la amenaza o reto - fenómeno cognitivo positivo y emociones positivas. (López, Siegrist, Rödel, & Mejía, 2003).

Frente a las diferencias entre ambos conceptos, se decide trabajar el *Distrés*, en donde se puede ampliar el campo de diseño desde el interiorismo y las emociones, donde estas son un fenómeno afectivo concreto, intenso, breve, que distrae y reorienta la conducta y la cognición como, por ejemplo, la emoción del espectador en un partido de fútbol. (Christlieb). Se lleva a cabo un sistema de emociones al nivel del ejemplo mencionado, dentro de un entorno laboral en donde se afecte el trabajador, es decir, generar emociones fuertes mientras se realiza la actividad laboral, sin dejar de lado el enfoque de generar más estrés sin afectar el rendimiento y las horas que debe cumplir.

Un primer ámbito de transformaciones se encuentra estrechamente ligado a los progresos técnicos: automatización, mayor incorporación de la tecnología de la información

y desmaterialización de la producción. Todos estos progresos son causa de un incremento de las actividades de control, incluso en el corazón mismo del sector secundario, es decir, de la producción industrial. A esta modificación de las exigencias físicas y psicometales de los trabajadores se unen, por un lado, efectos de alivio y desahogo y, por otro, un incremento de las llamadas situaciones estresantes. Condicionados por la disminución de la población activa en el sector secundario se originaron porcentajes crecientes de ocupación en el sector terciario o de servicios. (López, Siegrist, Rödel, & Mejía, 2003).

Una menor automatización, especialmente en el caso de los trabajadores relacionados con los servicios, trae consigo aspectos positivos, derivados de la dedicación a la atención de clientes, pero también conflictos y cargas emocionales. Es conocida, por ejemplo, la problemática denominada «desgaste profesional» que acontece en trabajadores en activo que se desgastan o agotan después de años de trabajo en servicios relacionados con personas. Éste es el caso de los profesionales sanitarios, en los que se ha reconocido una presión psicológica superior a la de otros profesionales de igual nivel ocupacional y en los que el desgaste profesional alcanza el 20-25%. (López, Siegrist, Rödel, & Mejía, 2003).

Analizar, definir, prototipar y comprobar son los pasos de la metodología realizada, en donde se analiza el comportamiento del usuario y su relación con el entorno, las emociones que este vive en su jornada laboral, sus relaciones interpersonales y las actividades que éste realiza para evitar sentir estrés; definir la propuesta de diseño desde las emociones, los colores y el interiorismo, ya que estos tienen una estrecha relación a la hora de querer intervenir en el comportamiento del usuario desde el *Distrés*; crear prototipos de comprobación y análisis para el usuario dentro de su espacio laboral, es decir, generar módulos interactivos que generen el objetivo principal del proyecto sin dejar de lado el pensamiento sistémico visto desde el *sujeto, la situación y el objeto*.

Por medio de módulos interactivos que se ubiquen en el lugar de trabajo, se desarrolla un sistema de control emocional que garantiza un proceso adaptativo de efecto positivo con niveles estresores en una situación de afrontamiento vulnerable para el sujeto, es decir generar emociones que se comparten en los dos lados del estrés para generar más e impactar efectivamente en un entorno laboral, donde no solo se ve afectado un usuario sino también la relación de ese con los demás trabajadores de la organización o incluso con los

demás miembros de la familia o amigos, dependiendo del sitio en el cual se esté ejerciendo la actividad.

Esto con el fin de potenciar el estrés laboral dentro de un entorno de trabajo hasta que se logren implementar medidas de mayor eficacia en los lugares de trabajo, además de las pausas activas cortas que se implementan en cada oficina, pero que no se ven en casa, es decir, a medida de que se pueda intervenir en el espacio de trabajo sin modificar físicamente, es decir, hacer trayectorias de los implementos de trabajo, y que se desarrollen más investigaciones a este nivel de articulación con los tres temas anteriormente dichos, se va a poder evolucionar en el proyecto.

# Capítulo 1

## 1. Marco teórico

A continuación, se explican uno a uno los conceptos principales trabajados dentro de la contextualización del *estrés laboral* y las emociones que se tienen relación con el concepto de *estrés positivo* en un ambiente laboral; y como estas se potencian para generar una armonía entre estos dos conceptos.

### 1.1. Estrés laboral.

El *estrés* es un concepto que está ligado a emociones negativas, es decir, cada que se habla de este concepto, se tiende a pensar inmediatamente que es un sentimiento que perjudica la calidad de vida de las personas, por ende, en su mayoría, tratan de evitarlo por medio de elementos ya sea físicos o intangibles como los medios audiovisuales

#### 1.1.1. Factores desencadenantes y riesgos

Las causas principales del estrés se basan en las experiencias del sujeto y su desarrollo dentro del ambiente en el que se encuentra, las interacciones interpersonales, los objetos y carga excesiva de trabajo causan molestias en su salud tanto mental como física, vista desde la perspectiva de él, esas afecciones que tiene por consecuencia de las actividades laborales, el ruido o el ambiente, generan una perspectiva errónea sobre el concepto general de estrés, dando paso a un pensamiento negativo de este.

Las experiencias significativas juegan un papel importante dentro del concepto de estrés, pues sin estas no habría una definición más clara sobre lo que realmente es. Esas experiencias desencadenan toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones y/o experiencias de estrés (Silla, 2001). Ante situaciones en donde el sujeto se sienta vulnerable, perciba un riesgo o amenaza, este por naturaleza intentará actuar en pro a defenderse o evadir dicha situación por medio de elementos que lo ayuden a volver a sentirse seguro.

### **1.1.2. Situaciones de afrontamiento vulnerable**

El sujeto al sentirse amenazado ya sea por estresores del ambiente físico (ruido, vibración, iluminación, etc.), demandas estresantes del trabajo (turnos, sobrecarga, exposición a riesgos), contenidos del trabajo (oportunidad de control, uso habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo, conflicto, ambigüedad y sobrecarga.), relaciones interpersonales y grupales (superiores, compañeros, subordinados, clientes) o incluso la estructura y clima organizacional de la empresa en que trabaja. (Silla, 2001).

Sin embargo las empresas u organizaciones, muestran un lado más opaco sobre el concepto de estrés, pues estas buscan soluciones que vayan acorde a un solo principio y es el de cumplir con su trabajo y durante su jornada laboral tener una serie de pausas activas que no cumplen con la función de evadir el estrés ya que al cumplir con su momento, el sujeto debe seguir con sus labores diarias si dejar de lado el estrés que se tenía antes de iniciar dicha actividad que la empresa ofrece a los trabajadores.

El trabajo mental y el trabajo emocional, la flexibilidad laboral, las interacciones sociales más frecuentes y complejas con una gran cantidad de gente (compañeros, proveedores, clientes, etc.), el trabajo a distancia (teletrabajo), los nuevos sistemas de dirección que buscan aumentar la eficiencia y las nuevas relaciones entre empleados y empleadores son algunas de las características que moldean las nuevas formas de actividad laboral, los sistemas de trabajo y los mercados laborales. Todos estos cambios pueden tener claras implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores y tienen efectos importantes sobre la salud y eficacia de las organizaciones. Las empresas cada vez son más conscientes de que una parte de su responsabilidad corporativa social es promover la salud y mejores lugares de trabajo. Además, hay evidencia de que este ambiente sano y positivo beneficia a las empresas y mejora sus resultados. (Silla & Rodríguez, 2008, pág. 68).

Cuando una persona se ve sometida a cambios drásticos y traumáticos en su vida se pronosticaba el desarrollo de un trastorno de estrés postraumático (DSM IVtr, 2002). Sin embargo, los estudios de los grandes atentados terroristas de esta década han puesto de manifiesto que la mayor parte de las personas con una afectividad positiva, tenían recursos para enfrentarse de una manera diferente a tales situaciones. Es decir, la mayor parte de las

personas eran resistentes y/o resilientes ante acontecimientos altamente traumáticos que rompían el curso de sus vidas. (Abascal & Díaz, 2010, pág. 24).

Finalmente, los riesgos o amenazas que percibe el sujeto durante su jornada laboral están ligadas a las interacciones con su entorno, pues sin estas no habría un punto de tensión en donde se concentraría el nivel de estrés en que el trabajador está acostumbrado sentir diariamente.

## **1.2. Estrés positivo**

El eustrés o estrés positivo, se asocia significativamente a los sentimientos de tono hedónico que experimenta el sujeto durante una actividad sobre la cual se puede tener el control de cierta manera sobre lo que podemos o no sentir en dicha situación.

“Lo que existe es un estrés sobre el que ejercemos algún tipo de control, lo que lo convierte en eustrés y un estrés sobre el que no ejercemos ningún tipo de control y que lo convierte en distrés” (Abascal & Díaz, 2010, pág. 23).

Las emociones positivas se determinan con el nivel de emoción o adrenalina que experimente el sujeto en esa situación en la que no se siente vulnerable, es decir un ambiente placentero para él. El simple hecho de realizar algún deporte ya sea extremo o pasivo, lo convierte en una situación de eustrés, donde se encuentran los factores que hace que este se sienta bien, sin amenazas o vulnerabilidad alguna.

El nivel de eustrés se mide a través de la valoración de la situación en donde el sujeto afronta los riesgos o situaciones amenazantes para él. Empezando por el análisis del entorno en que se encuentra mientras realiza alguna actividad que lo pueda afectar de forma negativa, teniendo en cuenta si dicha situación es irrelevante o no logra causar ningún tipo de emoción en sí mismo, por último determinar si esa situación es un reto o desafío que lo haga ponerse en alerta con su entorno o no, allí se determina el nivel de estrés del sujeto, es decir, si la situación le brindará un estrés positivo o negativo.

No siempre traen consigo estrés negativo, pues las emociones de ambos conceptos se comparten en dos perspectivas totalmente diferentes, es decir, las emociones que trae el distrés son las mismas que se viven en el eustrés, con la diferencia que el sujeto asimila de

forma diferente cada concepto, mientras está en una situación de amenaza, el sujeto va a sentir adrenalina negativa y la necesidad de protegerse con lo que encuentre, mientras que si el sujeto está realiza deporte, ve algún partido de futbol o participa en algún actividad que le guste mucho, va a sentir una adrenalina positiva y va a querer seguir realizando dicha actividad con tal de no parar de sentir esas emociones de tono hedónico.

Por último, Lazarus y Folkman (1986) nos hablan del afrontamiento al estrés, que se refiere al conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. Cuando la persona se encuentra bajo los efectos del afecto positivo el tipo de afrontamiento que prima es el activo, que además de ser el más ejecutivo en la resolución de las condiciones desencadenantes, proporciona regulación emocional. Es decir, que el estrés positivo ayuda a la resolución efectiva de los problemas además de eliminar las alteraciones emocionales que las condiciones puedan haber causado. Y es que el enfrentamiento a situaciones de reto e incluso de amenaza, aumenta nuestra autoestima generando importantes dosis de afecto positivo. (Abascal & Díaz, 2010, pág. 24).

### **1.2.1. Ventajas y desventajas**

Las ventajas que tiene el estrés positivo se centran en que se puede generar un control emocional dentro un ambiente laboral, es decir, aprender a manejar las emociones de tono negativo para transformarlas en emociones de tono hedónico positivo, logrando así un mayor rendimiento en sus actividades diarias, mejorando su estado de ánimo, su salud mental y física, pues estaría provocando emociones que le ayuden a mejorar su calidad de vida mientras que aprendan a manejar y se regulen para no tener un exceso de emociones positivas.

Las desventajas están ligadas al exceso de emociones positivas, ya que, si se abusa del uso o control de estas, puede provocar una adicción a estas, por ende, el realizar actividades fuertes que le generen un nivel de adrenalina superior al debido, provocaría una monotonía o incluso un incremento de nivel de estas emociones, por lo que pondría en riesgo su salud mental y física.

Gracias a esto se puede evidenciar un equilibrio entre emociones sin sobrepasar los límites que tiene cada una de ellas para lograr un balance general entre los dos conceptos.

### **1.3. Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es un concepto definido por Mayer, citado de un estudio de Martínez, como “una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento”. Según el libro de Goleman titulado Inteligencia Emocional, que clasifica la inteligencia emocional desde distintos puntos, la capacidad de motivarse a uno mismo sería un muy buen ejemplo para lograr una estabilidad emocional plena. (Salovey & Mayer, 1990, pág. 1)

El autocontrol es una característica principal de la inteligencia emocional, pues un concepto erróneo de este es el ser siempre simpático, cuando en realidad se trata de todo un manejo y control sobre sí mismo y las relaciones que se viven día a día por medio de las emociones; las interacciones que se tienen y el ambiente en el que se desarrolla el sujeto son factores claves para empezar a manejar la inteligencia emocional, pues un ambiente laboral genera más exigencias a la hora de fortalecer las emociones positivas. Las características que evitan que se logre exitosamente este concepto son el estrés negativo, las situaciones a las que se afronta el sujeto y las acciones que realiza el para no sentirse vulnerable.

Los bloqueos emocionales abarcan gran responsabilidad a la hora de mantener un control emocional, pues este genera una frustración pasada de los niveles estresores que afecta la calidad de vida del sujeto, por ende, el control emocional basado en formas, colores y texturas ayudan a fortalecer esta acción sin dejar de lado el eustrés.

### **1.4. Teoría de sistemas**

En la teoría general de sistemas el todo es mayor y distinto que la suma de las partes. Es un corte horizontal que pasa a través de todos los diferentes campos del saber humano.

Los principios de la teoría son la sinergia (relación con el todo y las partes) y la recursividad (jerarquización entre los lotes del sistema, los “inferiores” y los “superiores”). (CHACHA, 1975, pág. 1)

Un sistema es un “*todo*” en general, se compone por diferentes subsistemas que cumplen una función totalmente diferente y son independientes, cuando estos se juntan el “*todo*” empieza a funcionar con otras características que no cumplen los subsistemas pero que si hacen parte de el para que funcione en su totalidad.

## **Capítulo 2**

### **2. Fundamentación**

El estrés laboral más específicamente enfocado en la generación Y, nacidos entre 1980-1999 (18-34 años), se presenta de una manera particular ya que las personas que se encuentran en este rango de edad se caracterizan por el uso de habilidades, recursos y capacidades para resolver un problema o conflicto que se les presente y hasta de esta, una situación estresante.

#### **2.1. Perfil del sujeto**

En el ámbito laboral, la sobrecarga de roles y los conflictos interpersonales, son situaciones inevitables que se interpretan a través de emociones o acciones que afectan la calidad de vida del sujeto.

Zoila E. Hernández Zamora y Enrique Romero Pedraza afirman que El estrés puede aumentar cuando la persona es vulnerable, es decir, cuando carece de recursos en una situación de cierta importancia personal. Estos recursos pueden ser físicos o sociales, pero su importancia puede estar determinada por factores psicológicos, como la percepción o la evaluación de la situación (Brannon & Feist, 2001). Por ejemplo, la artritis en una rodilla puede producir vulnerabilidad física en un joven atleta profesional, pero constituiría un problema común para una persona mayor que no necesita probar sus méritos como deportista. (Zamora & Pedraza, 2010, pág. 57).

El estrés se puede evidenciar en cualquier etapa de la vida, en los jóvenes universitarios suele presentarse de forma más agresiva durante su carrera, mientras que, en adultos, se presenta progresivamente, es decir, han trabajado toda su vida, las costumbres ya hacen parte de él y el manejo de emociones ante estas situaciones es primordial en la vida de cada

uno, pues se controlan más a la hora de presentarse a situaciones de afrontamiento vulnerable en el trabajo.

Participantes	Estrés alto	Estrés medio	Estrés bajo
Estudiantes	7.56%	55.5%	37.0%
Personas mayores	2.0%	25.5%	72.5%

*Tabla 1. Niveles de estrés de personas mayores y estudiantes universitarios.*

De acuerdo a lo anterior se evidencia que más del 50% de la población de estudiantes estudiados, tienen un nivel de estrés medio, mientras que la población de personas mayores, es inferior, sin embargo, los casos evaluados están dentro del rango de edad estudiado de la generación Y.

A partir de esto se toma en cuenta el rango de edad más propenso a sentir un nivel de estrés medio y alto; dando como resultado personas entre los 18 y 34 años de edad que trabajan ya sea en modalidad Teletrabajo o presencial en oficina.

Pasando por

2.2.

## **Capítulo 3**

### **3. Metodología**

#### **3.1. Investigación**

Hacer un registro de la información sobre los conceptos claves dentro del marco teórico (Estrés laboral, estrés Positivo, inteligencia emocional y Teoría de sistemas) en contexto de trabajo en oficinas tomando como referente la sección de Educación Básica y media y Educación Virtual en Colsubsidio.

Dando como resultado las bases de la fundamentación y justificación cumpliendo con coherencia y determinación.

### **3.2. Análisis investigación**

Interactuar dentro el ambiente laboral de las oficinas de Colsubsidio y realizas entrevistas a los diferentes departamentos que allí se encuentran con diferentes profesiones (mercadeo, diseño, administración, sistemas, entre otros).

El estudio de contexto define el modelo de intervención dentro del espacio de trabajo de cada trabajador de Colsubsidio.

### **3.3. Bocetación**

Desarrollar diferentes propuestas a través de bocetos con planos y a escala, con detalles en texturas y formas para definir el prototipo final con materiales y tipos de empaques.

### **3.4. Desarrollo prototipo**

Implementar elementos que cumplan con el mayor acercamiento al material real

### **3.5. Test de producto**

Se realiza un test de producto en el cual se someten 3 personas en rangos de edad diferentes, a niveles de estrés para hacer las comprobaciones finales del prototipo

## **Capítulo 4**

### **4. Análisis y resultados**

Partiendo de las comprobaciones que se llevaron a cabo dentro el marco metodológico, se logra analizar 3 personas en diferentes rangos de edad, es decir, pertenecen a la misma generación, pero no tienen una edad cercana. Son personas de diferentes departamentos dentro de la oficina y diferentes profesiones, que fueron sometidas a niveles de estrés para comprar el fin del sistema modular.

## **Objetivo General**

Diseñar un sistema de control emocional a través de un proceso adaptativo de efecto positivo con niveles estresores en una situación de afrontamiento vulnerable para personal de oficinas.

## **Objetivos Específicos**

1. Diseñar un sistema objetual que permita el manejo y regulación de las emociones con un determinado nivel de estrés para trabajadores de oficina en situaciones de vulnerabilidad
2. Promover valoraciones de estrés positivo con capacidad de superación hacia el sujeto en una situación vulnerable.
3. Comprobar el sistema objetual en trabajadores de oficinas expuestos a situaciones vulnerables en su entorno laboral.

## **Conclusiones**

Las emociones tienen un alto impacto dentro de la vida laboral de los usuarios, pues estas te informan acerca de lo que está tan bien como mal para tu vida diaria, los estímulos y experiencias rompen la barrera del negativismo en el estrés. Con las comprobaciones en los diferentes sujetos, se evidencian los cambios de estado de ánimo como de emociones de tono negativo, cumpliendo con el objetivo principal de encontrar un balance entre las emociones dadas a partir del estrés negativo y las emociones de tono hedónico positivo.

## Bibliografía

- Silla, J. M. (2001). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Peiro5/publication/39174637\\_El\\_estres\\_laboral\\_Una\\_perspectiva\\_individual\\_y\\_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf)
- Silla, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Abascal, E. G., & Díaz, M. D. (2010). Estrés positivo y efecto positivo. *Vida nueva*.
- Salovey, & Mayer. (1990).
- CHACHA, J. D. (1975). *Introducción a la teoría general de sistemas*.