



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

CENTRO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE MAGISTER EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE**

**TEMA: “ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS
LABORAL EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE
INGENIEROS DEL EJÉRCITO DE QUITO”**

**AUTORES: MENCÍAS NAVAS, JESSICA XIMENA
SILVA CASTRO, XAVIER EDUARDO**

DIRECTOR: Ph.D. CHARCABAL PÉREZ, DANILO

SANGOLQUÍ

2019



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS
CERTIFICACIÓN**

Certifico que el trabajo de titulación, ***“ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO DE QUITO”***, fue realizado por ***Mencías Navas, Jessica Ximena y Silva Castro, Xavier Eduardo*** el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto, cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 12 de Abril de 2019

Firma:

PhD. Charchabal Perez, Danilo

C.C: 015132275-7



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, *Mencías Navas, Jessica Ximena*, con cédula de ciudadanía n° 1721679635 y yo, *Silva Castro, Xavier Eduardo*, con cédula de ciudadanía n° 1711961340. declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: ***ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO DE QUITO*** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 12 de Abril de 2019

Firmas:

.....
Mencías Navas, Jessica Ximena

.....
Silva Castro, Xavier Eduardo

C.C.: 172167963-5

C.C.: 171196134-0



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS

AUTORIZACIÓN

Yo, *Mencías Navas, Jessica Ximena* y yo, *Silva Castro, Xavier Eduardo*, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO DE QUITO**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 12 de Abril de 2019

Firmas:

.....
Mencías Navas Jessica Ximena

.....
Silva Castro Xavier Eduardo

C.C: 1721679635

C.C:1711961340

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

Por el esfuerzo, dedicación, paciencia, por su confianza y por todo lo que me ha dado a lo largo de mi carrera y de mi vida, este proyecto de titulación va dedicado al pilar fundamental que es mi abuelita Nancy.

Además de eso está dedicado a mis padres por haber sido mi apoyo y soporte a lo largo de toda esta travesía.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto personal como profesional.

Y finalmente a mi compañero y amigo Xavier porque sin el equipo extraordinario que formamos, no hubiéramos logrado esta meta.

Jessica Mencías

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi madre, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo, que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

A mi amada esposa por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio, a los dos tesoros de mi vida al llenarme de alegría día tras día, por todos esos consejos brindados, se los dedico a ustedes, hijas.

Por último, deseo expresar mi más sentido agradecimiento y apoyo incondicional a mi amiga Jessica, compañera de trabajo y que sin ella no se hubiera logrado el presente trabajo.

Xavier Silva

AGRADECIMIENTO

¡Sin sacrificio no hay recompensa!

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres Ximena y Fernando, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, gracias por inculcarme el ejemplo de esfuerzo, sacrificio y valentía, de no temer a las adversidades que en el caminar de la vida se me puedan presentar.

De manera especial, a la MSc. Aracely Obando quien, con su experiencia, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

Por el esfuerzo, dedicación, paciencia, por su confianza y por todo lo que me ha dado a lo largo de mi carrera y de mi vida, este proyecto de titulación va dedicado al pilar fundamental que es mi abuelita Nancy.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi querida institución, gracias por haberme permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por tan prestigiosa institución.

Gracias a mis padres, que fueron mis mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios, que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar sin tirar la toalla.

Gracias a mi familia, siendo el pilar de mi vida y la mano derecha que siempre necesité en todo este largo camino.

Del mismo modo, agradezco a los empleados que colaboraron en la realización de los cuestionarios y actividades recreativas.

Por último, quiero agradecer la colaboración del PhD. Danilo, quien dedicó su tiempo y disposición aceptando llevar a cabo el presente trabajo de investigación, sin ninguna objeción.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	i
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	ii
AUTORIZACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Hipótesis.....	5
1.5. Justificación.....	5
1.6. Variables de estudio	7
1.7. Conceptualización de variables	7
1.7.1. Estrés	7
1.7.2. Actividad recreativa	7
1.8. Operacionalización de variables.....	8
1.9. Alcances, límites, aportes y delimitación del problema.....	8

1.9.1. Alcances	8
1.9.2. Límites.....	9
1.9.3. Aportes	9
1.9.4. Delimitación del problema	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Historia.....	12
2.2. El estrés	13
2.2.1. Síntomas del estrés	14
2.2.2. Fases del estrés	15
2.3. El estrés laboral	16
2.3.1. Definición.....	17
2.3.2. Fisiopatología del estrés	18
2.3.3. Consecuencias del estrés	19
2.3.4. Factores que contribuyen al estrés laboral	21
2.3.5. El estrés laboral y la recreación.....	22
2.4. Recreación laboral.....	23
2.4.1. Beneficios de la recreación	24
2.4.2. Áreas de la recreación	25
2.4.3. Actividad recreativa	27
2.4.3.1. Definición.....	27
2.4.3.2. Características	28
2.4.3.3. Clasificación.....	29
2.4.3.4. Importancia.....	31

CAPÍTULO III

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

3.1. Metodología – Alcance de la investigación	32
3.2. Diseño de investigación	33
3.3. Población y muestra	34
3.4. Técnicas de la investigación.....	34

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Recopilación de datos estadísticos	36
4.1.1. Test de estrés laboral	36
4.1.2. Test de recreación e integración	37
4.1.3. Test conocimiento de talleres y satisfacción	38
4.2. Análisis y representación gráfica de los datos estadísticos	38
4.2.1. Análisis Test OMS	38
4.2.1.1. Clima organizacional.....	40
4.2.1.2. Estructura organizacional	41
4.2.1.3. Territorio organizacional.....	43
4.2.1.4. Tecnología.....	44
4.2.1.5. Influencia del líder	45
4.2.1.6. Falta de cohesión.....	47
4.2.1.7. Respaldo de grupo	48
4.2.1.8. Estresores laborales por grupo	49
4.2.2. Análisis del Test de Actividad Recreativa	50
4.2.3. Encuesta de diagnóstico para los empleados del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, realizado al Grupo A	60
4.2.4. Cuestionario de conocimientos talleres – post test.....	63

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones.....	66

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE PROGRAMA RECREATIVO

6.1. Análisis de la realidad	68
6.2. Justificación.....	69
6.3. Objetivos	70
6.3.1. Objetivo general	70

6.3.2. Objetivos específicos.....	71
6.4. Diagnóstico.....	71
6.5. Plan de capacitación a directivos y empleados de los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.....	72
6.6. Plan de actividades a directivos y empleados los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.....	73
6.7. Plan de actividades (1)	77
6.8. Plan de actividades (2)	80
6.9. Informe de evaluación	85
CAPÍTULO VII	
ANEXOS Y APÉNDICES	
7.1. Anexo 1. Cuestionario OMS Estrés Laboral.....	86
7.2. Anexo 2. Cuestionario actividades recreativas: realizado por los autores	87
7.3. Anexo 3. Documentación programa recreativo propuesto - Encuesta de diagnóstico para los empleados del Cuerpo de Ingenieros del Ejército	90
7.4. Anexo 4. Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito	91
7.5. Anexo 5. Taller.....	94
7.6. Anexo 6. Proyecto recreativo laboral	96
7.7. Anexo 7. Plan de actividades por funciones de los integrantes del proyecto.....	100
7.8. Anexo 8. Presupuesto de gastos	101
7.9. Anexo 9. Cuestionario de conocimientos – Talleres.....	102
7.10. Anexo 10. Cuestionario de satisfacción	104
7.11. Anexo 11. Informe del Proyecto	106
CAPÍTULO VIII	
BIBLIOGRAFÍA.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables.</i>	8
Tabla 2. <i>Consecuencias biológicas del estrés.</i>	20
Tabla 3. <i>Test de estrés laboral: división de temas y preguntas.</i>	37
Tabla 4. <i>Test de estrés laboral: puntajes.</i>	37
Tabla 5. <i>Datos generales del Test de estrés laboral.</i>	39
Tabla 6. <i>Clima organizacional, total de la muestra.</i>	40
Tabla 7. <i>Clima organizacional, por grupos.</i>	40
Tabla 8. <i>Estructura organizacional, total de la muestra.</i>	41
Tabla 9. <i>Estructura organizacional, por grupos.</i>	42
Tabla 10. <i>Territorio organizacional, total de la muestra.</i>	43
Tabla 11. <i>Territorio organizacional, por grupos.</i>	43
Tabla 12. <i>Tecnología, total de la muestra.</i>	44
Tabla 13. <i>Tecnología, por grupos.</i>	45
Tabla 14. <i>Influencia del líder, total de la muestra.</i>	46
Tabla 15. <i>Influencia del líder, por grupos.</i>	46
Tabla 16. <i>Falta de cohesión, total de la muestra.</i>	47
Tabla 17. <i>Falta de cohesión, por grupos.</i>	47
Tabla 18. <i>Respaldo de grupo, total de la muestra.</i>	48
Tabla 19. <i>Respaldo de grupo, por grupos.</i>	49
Tabla 20. <i>Estresores laborales, por grupos.</i>	50
Tabla 21. <i>Expectativas de programas recreativos.</i>	51
Tabla 22. <i>Información a tiempo de programas recreativos.</i>	52
Tabla 23. <i>Realización de actividades recreativas.</i>	53
Tabla 24. <i>Plan de actividades (1).</i>	77
Tabla 25. <i>Plan de actividades (2).</i>	80
Tabla 26. <i>Guía para el desarrollo del Taller.</i>	94
Tabla 27. <i>Guía para el desarrollo del proyecto recreativo laboral.</i>	96

Tabla 28. <i>Plan de actividades por funciones de los integrantes del proyecto.</i>	100
Tabla 29. <i>Presupuesto de gastos.</i>	101
Tabla 30. <i>Matriz de Informe del Proyecto.</i>	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral por grupos de trabajo.	39
Figura 2. Clima organizacional, por grupos de trabajo.	41
Figura 3. Estructura organizacional, por grupos de trabajo.	42
Figura 4. Territorio organizacional, por grupos de trabajo.	44
Figura 5. Tecnología, por grupos de trabajo.	45
Figura 6. Influencia del líder, por grupos de trabajo.	46
Figura 7. Falta de cohesión, por grupos de trabajo.	48
Figura 8. Respaldo de grupo, por grupos de trabajo.	49
Figura 9. Estresores laborales, por grupos de trabajo.	50
Figura 10. Expectativas de programas recreativos.	51
Figura 11. Información a tiempo de programas recreativos.	52
Figura 12. Realización de actividades recreativas.	53
Figura 13. Participación en actividades recreativas.	54
Figura 14. Asistencia a programas recreativos.	55
Figura 15. Edificaciones aceptables para programas recreativos en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército.	56
Figura 16. Programa recreativo e integración familiar e institucional.	57
Figura 17. Intervalo de tiempo para realizar programas recreativos.	57
Figura 18. Razón por la que no participa en actividades recreativas.	58
Figura 19. Áreas recreativas de preferencia de los trabajadores.	59
Figura 20. Pre-test. Recreación laboral, ítems 1-7.	61
Figura 21. Pre-test. Recreación laboral, ítems 1-12 (tiempo libre).	62
Figura 22. Post-test. Grupo A. Recreación laboral.	63

RESUMEN

Este trabajo se propuso identificar las situaciones que en el ámbito profesional son percibidas como factores estresantes para los empleados, correlacionar las situaciones y el nivel de bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral al realizar actividades recreativas. El estudio se realizó en grupos de trabajadores del cuerpo de ingenieros del ejército de Quito, en el período entre 2018 y 2019. La investigación tuvo un diseño experimental que utilizó una metodología mixta cuali-cuantitativa, con un muestreo aleatorio simple del Cuerpo de Ingenieros del Ejército que abarcó a un total de 125 trabajadores, entre hombres y mujeres, los que respondieron a dos cuestionarios administrados: uno de la Organización Mundial de la Salud que posibilitó evaluar las situaciones estresantes en el área de trabajo y sus vínculos con la empresa y compañeros y otro realizado por los propios autores en el que se ponderó específicamente el nivel de estrés laboral, al aceptar que los grupos estudiados presentaban niveles elevados de estrés laboral. Se obtuvo como resultado, por una parte, que Tungurahua fue la provincia con mayor nivel de estrés laboral en sus trabajadores y que, además, la relación entre el estrés laboral y falta de actividades recreativas tiene una relación estadísticamente significativa, ya que se observó disminución del estrés laboral tras ejecutar el plan recreativo propuesto.

PALABRAS CLAVE:

- **ESTRÉS LABORAL**
- **SATISFACCIÓN LABORAL**
- **ACTIVIDAD RECREATIVA**

ABSTRACT

This work aimed to identify situations that in the professional field are perceived as stressors for employees, correlate situations and level of psychological well-being and degree of job satisfaction when performing recreational activities. The study was carried out in groups of workers of the army corps of Quito, in the period between 2018 and 2019. The research had an experimental design that used a qualitative-quantitative mixed methodology, with a simple random sampling of the Corps of Engineers of the Army that included a total of 125 workers, between men and women, who responded to two administered questionnaires: one from the World Health Organization that made it possible to evaluate stressful situations in the work area and their links with the company and colleagues and another made by the authors themselves, in which the level of work stress was specifically weighted, by accepting that the groups studied had high levels of work stress. It was obtained as a result, on the one hand, that Tungurahua was the province with the highest level of work stress in its workers and that, in addition, the relationship between work stress and lack of recreational activities has a statistically significant relationship, since it was observed a decrease of work stress after executing the proposed recreational plan.

KEY WORDS:

- **WORK STRESS**
- **JOB SATISFACTION**
- **RECREATIONAL ACTIVITY**

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Con esta investigación se pretende comprobar que los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito con la excesiva carga horaria, actitud, sistema de trabajo y otras causantes que el mismo trabajo ofrece puede ocasionar estrés laboral; el cual influye en la satisfacción laboral del empleado y como esto afecta su bienestar psicológico, en el ámbito laboral, familiar y con la sociedad en general.

Examinar el desempeño laboral del personal que trabaja en el cuerpo de ingenieros del ejército que se encuentran expuestos al estrés laboral es nuestro principal objetivo, el mismo se encuentra ubicado en las instalaciones de Quito, Latacunga y Ambato. Con una población de 180 trabajadores de la empresa pública antes mencionada.

Las sociedades industrializadas y en la cual está inmersa la empresa pública como lo es el cuerpo de ingenieros del ejército donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Este trastorno es bastante común en la población mundial, el trabajo, el estudio, los problemas familiares, políticos, económicos, de salud entre otros han traído graves consecuencias.

Con el ritmo tan acelerado de vida que llevamos empezamos a perder la habilidad de sobrellevar todas nuestras responsabilidades, lo que desemboca en frustraciones y estrés. Entre los generadores de estrés, los problemas laborales son los más comunes.

La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, provenientes de corrientes como el consumismo y la globalización, las cuales llevan a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales tensos, los cuales impiden la realización de tareas específicas que se pueden resumir en una corta palabra: estrés.

En todos los ámbitos de la vida, se generan tensiones y cuando pretendemos eliminarlas por completo, es muy probable que lo único que consigamos sea estresarnos aún más, por lo que como seres humanos racionales, lo inteligente es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva.

Las causas y efectos del estrés en el área laboral son variados, sin embargo lo importante es motivar y preparar a los miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral, sin descuidar su salud ocupacional para obtener excelentes resultados en el logro de metas que se propongan.

El trabajo es uno de los principales desencadenantes de estrés, ya que las preocupaciones laborales no permiten en la mayoría de veces que un trabajador se desempeñe con tranquilidad y serenidad, con una mente despejada. Los conflictos dentro del trabajo como el autoritarismo de los “jefes” y el no poder expresarse libremente en su lugar de trabajo también conllevan a una situación de estrés.

En los últimos diez años en el Cuerpo de Ingenieros de Quito, se ha observado una reducción de la productividad y un descenso de la calidad de vida en donde no existe apoyo

institucional para la realización de actividades recreativas, además no existen instalaciones para mejorar la práctica deportiva de los trabajadores, siendo motivo importante de la disminución laboral en los casos más graves además es conveniente aprender a combatirlo, y conocer técnicas eficaces para manejarlo y también es útil la realización de determinados ejercicios para eliminar la tensión.

La falta de actividades recreativas son unas de las causas del estrés laboral y la no existencia de un programa de actividades recreativas, incide en los horarios prolongados que tienen los trabajadores, así como también la sobrecarga laboral lo que conlleva a un ambiente desfavorable en la empresa.

La recreación laboral dentro de las empresas cumple un papel importante para beneficiar a los empleados, ya que se presentan oportunidades de crear relaciones de amistad, trabajar en grupo y aprendiendo de los otros, llegando a desarrollar valores de cooperación y solidaridad; llegando a disminuir los excesos y sobrecarga, la afectación física y mental que provoca el estrés laboral, creando un ambiente propicio de trabajo entre los empleados y autoridades.

1.2. Formulación del problema

Es alarmante como crece años tras años los niveles de estrés laboral, provocado por el nivel de exigencia elevado para producir más y gastar menos, esto se nota cuando el empleado supera su horario habitual de trabajo sin que se produzca réditos o cuando existe la sobrecarga laboral en donde no se observa productividad de la empresa.

Los índices de estrés han aumentado en la última década; cada vez es más común ver a los trabajadores en conflictos, ya sea con los administrativos, o entre ellos mismos, generando alteraciones que unidos a los problemas familiares, y cotidianos de la vida, pues recrudecen el comportamiento laboral en las diferentes empresas.

Toda esta problemática nos permite formular el problema central de la investigación:

¿Cómo incide la recreación en la prevención del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar los niveles de estrés laboral que tienen los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, que facilite mejorar su productividad con mayores eficiencias.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Delimitar las principales teorías relacionados con la recreación y el estrés laboral que aporte a la investigación que se realice.
- 2) Aplicar el diagnostico que permita definir los niveles de estrés laboral que presentan los grupos de trabajo del cuerpo de ingenieros del Ejército producidos por el estrés laboral.

- 3) Elaborar un programa de recreación laboral para disminuir los niveles de estrés en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.
- 4) Aplicar el programa elaborado y definir el impacto del mismo en los grupos de trabajo del cuerpo de ingenieros del Ejército de Quito producidos por el estrés laboral.
- 5) Valorar los resultados de la investigación y su aporte práctico en la sociedad.

1.4. Hipótesis

Existe una relación estadísticamente significativa con un nivel alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral de los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, además de una disminución estadísticamente significativa de estrés laboral al realizar actividades recreativas.

1.5. Justificación

La importancia de esta investigación radica en que la recreación, es y será una necesidad básica del ser humano que a través del tiempo se ha manifestado en diferentes formas, considerándose fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del hombre. Cada ser humano en su edad y en su propio mundo necesita diariamente de la recreación para disfrutar de una vida plena y satisfactoria. Por tal motivo la recreación para el Cuerpo de Ingeniero del ejército, constituirá un medio no formal que establece claramente la relación de vivir para trabajar o trabajar para vivir.

A través de actividades recreativas el individuo aprende haciendo sobre sus propias experiencias, despertando su creatividad, espontaneidad, originalidad e iniciativa.

Las razones que motivaron esta investigación guarda estrecha relación entre el estrés laboral y la recreación, provocado por unas series de insuficiencias en la aplicación de actividades recreativas para disminuir los niveles de estrés en los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros de Quito. Los conflictos dentro del trabajo como el autoritarismo de los “jefes” y el no poder expresarse libremente en su lugar de trabajo también conllevan a una situación de estrés.

En lo relacionado con la factibilidad podemos decir que si es factible, ya que se cuenta con el apoyo de la institución, sus directivos, los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, y los recursos para llevar adelante la investigación, además se cuenta con las teorías y metodologías adecuadas para brindar aportes en este campo de la investigación.

El impacto esperado de este trabajo engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

Debemos partir de una realidad en el mundo actual y más aún en el mundo laboral: la presión y los retos, son algo inevitable, tarde o temprano nos vemos enfrentados a situaciones que demandan una respuesta efectiva de nuestra parte; por lo tanto el asunto no es evitar aquellas situaciones que son parte de la vida, sino aprender a manejarlas, con herramientas personales y organizacionales que nos permitan estar mejor preparados para asumirlas con éxito.

1.6. Variables de estudio

Estrés.

Actividad recreativa.

1.7. Conceptualización de variables

1.7.1. Estrés

Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicossomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce si existe un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas.

1.7.2. Actividad recreativa

Conjunto de actividades, emociones, experiencias y vivencias planificadas que se realizan en los centros de trabajo las cuales son diseñadas a partir de las características y necesidades de la población, para desarrollar y mantener el equilibrio social, emocional y físico del trabajador con la idea de generar satisfacción y disminución de patologías laborales.

1.8. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Actividad recreativa	Según Pérez y Merino (2017) son aquellas acciones que permiten que una persona se entretenga o se divierta. Se trata de actividades que un individuo no realiza por obligación, sino que las lleva a cabo porque le generan placer.	Activas Pasivas Área físico-deportiva Al aire libre Lúdica Manual Artística Salud Social	¿Qué tipo de actividades recreativas se aplicarán durante el desarrollo del proyecto?	Encuesta de diagnóstico
Estrés laboral	Según OMS (2004) es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Severo Moderado Activo Muy activo	Rendimiento laboral Mialgias Ausentismo laboral Deterioro de la salud	Test de estrés laboral

1.9. Alcances, límites, aportes y delimitación del problema

1.9.1. Alcances

- 1) El estudio permitirá establecer si los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército padecen estrés se ven afectados en su desempeño laboral y por lo tanto baja productividad.
- 2) Aportar a la empresa una nueva forma de evaluar a sus colaboradores.
- 3) Brindar la información de la relación que existe entre estrés y desempeño laboral.

- 4) Proponer una nueva forma para reducir los niveles de estrés de los colaboradores para que estos tengan un mejor desempeño.

1.9.2. Límites

- 1) Tiempo de aplicación de las pruebas por la diversidad de horarios y ocupaciones de los trabajadores.
- 2) Falta de un lugar específico para la aplicación de las pruebas.
- 3) Permisos, asuetos o vacaciones de los empleados.

1.9.3. Aportes

- 1) Se desea contribuir con la institución en el área laboral en donde se encuentran este tipo de problemas para reducir los niveles de estrés que han sido encontrados, y se debe tomar en cuenta como esto llega a afectar el desempeño de los trabajadores en el área en la que se identifique.
- 2) Como una fuente de inspiración para que otros profesionales continúen investigado las diferentes consecuencias que tiene el estrés dentro de las empresas, instituciones y organizaciones donde el mal desempeño y la falta de productividad sean el resultado.
- 3) A la comunidad en sí para estar informada de la presente investigación sobre la perspectiva que se tiene dentro de la empresa para contribuir con las instituciones y de esa

manera lograr controlar los niveles de estrés que puedan manejar y se deja a discreción implementar un área específica donde se pueda dar un seguimiento a dicha situación.

- 4) Al país para que las personas involucradas se puedan informar de cómo poder medir los niveles de estrés dentro de sus organizaciones y poder conocer las consecuencias que trae un mal desempeño de los colaboradores dentro de la organización.
- 5) El aporte práctico de la investigación fue realizar una propuesta del proyecto recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del cuerpo de ingenieros del ejército de Quito con la finalidad de disminuir los estresores laborales existentes en los trabajadores.

1.9.4. Delimitación del problema

Espacial: El proceso de investigación tendrá lugar en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

Temporal: La investigación se desarrollará del 1 de junio del 2018 hasta el 07 de noviembre del 2018.

De campo: La recreación juega un rol importante en el bienestar social, físico y mental de los trabajadores que participan en este proceso de investigación, donde aparecen unas series de patologías, antes no vista, como es el excesivo nivel de estrés generados en la mayoría de ellos, basado en la poca movilidad articular que generan en el día, manteniendo una postura estática y sentados durante un tiempo prolongado, altos niveles de exigencias en la actividad laboral,

ausencia de recursos y medios disponibles que faciliten la productividad, que a su vez lleva como consecuencia un aumento de trabajo, que afecta su motivación y autoestima.

Área: La incorrecta utilización del tiempo libre al concluir sus actividades laborales, ante el avance vertiginoso de las exigencias productivas, las largas horas en posturas estáticas o sentados, los grandes esfuerzos físicos que realizan los trabajadores, han creado afectaciones en diferentes áreas del organismo como es la cervical, la cadera, los brazos y hombros, la visión entre otros productos a la inmovilidad articular que han generado en su organismo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Historia

Estrés se deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. La palabra se usa por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se emplearon en textos en ingleses numerosos variantes de la misma, como *stress*, *stresse*, *strest* e inclusive, *straisse* (Omar, 2006).

Hasta mediados del siglo XIX el Fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios en el contexto pueden alterar al organismo, y que era esencial que este, a fin de proteger el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad de *milieu interieur* (medio interior) (Romero, García, & Brustad, 2009). En 1920 el fisiólogo estadounidense Walter Cannon enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia (Arnetz, 2001).

La contribución más significativa de Selve haya sido la publicación de vasta obra del Stress. En ella modificó su definición de estrés, para denotarse una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores. Propuso inclusive un nombre para dichos agentes: estresores, sentando así las bases de gran parte de la terminología actual de este campo (Arafa, Nazel, Ibrahim, & Attia, 2003).

2.2. El estrés

Según Sierra, Ortega y Zubeidat (2003), el estrés, al igual que el miedo ansiedad, angustia, fatiga, o depresión es difícil aún para los científicos delimitar con exactitud cuáles son su significado, el alcance y las consecuencias de estos conceptos. Son conceptos polisémicos que describen situaciones y estados psicológicos y psico-biológicos, diferentes pero relacionados entre sí.

En forma simplificada, el estrés, a veces definido como una condición meramente muscular: “(...) es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal” (Arteaga, 2005, pág. 8); sin embargo, para Selye (1950), citado por González y otros (2013) es “(...) la respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se lo haga al organismo...” (pág. 72).

Desde el punto de vista de la Psicología, el estrés ha sido entendido desde tres puntos específicos: como estímulo, pues el estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo; como reacción o respuesta, ya que el estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo; como interacción, en tanto que el estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

La Organización Mundial de la Salud (2004), citada por Fernández y Jiménez (2002), define al estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción” (pág. 64), pues es así que es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza.

Todas estas formas de definir el estrés muestran la complejidad del fenómeno. Los investigadores y expertos todavía no tienen una concordancia en cuanto a la definición de estrés o de sus propiedades esenciales. Se ha sugerido incluso que el hecho más notable en torno del término estrés es que haya subsistido y evolucionado hacia una vasta aplicabilidad, a pesar de que no existe acuerdo sobre su significado (Barreiro, 2000).

Estrés, dicho con simpleza, es la interacción del organismo con el medio ambiente; esto quiere decir que el organismo humano, y el medio ambiente puede consistir en propiedades físicas o en los demás organismos que constituyen el medio ambiente (Chiang, Salazar, & Núñez, 2007).

2.2.1. Síntomas del estrés

El estrés afecta sistemas de todo el organismo. Los síntomas más comunes son: depresión o ansiedad; cefalea; insomnio; dolor estomacal inespecífico; nerviosismo; palpitaciones rápidas; diarrea o estreñimiento; movilización de los ácidos grasos, pudiendo dar lugar a un incremento de lípidos en sangre (posible arterioesclerosis) (de Bruin & Taylor, 2005); aumento de la coagulación; incremento del rendimiento cardíaco, que puede desembocar en una hipertensión arterial; vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea; reducción de los niveles de estrógenos y testosterona, que son hormonas que estimulan el desarrollo de las características sexuales secundarias masculinas, inhibición de la secreción de prolactina, que influye sobre la glándula mamaria; incremento de la producción de tiroxina, que favorece el metabolismo energético, la síntesis de proteínas, etc. (Calnan, Wainwright, & Almond, 2000).

Inicia comúnmente con nerviosismo, un estado de excitación en el que el sistema nervioso responde de forma exagerada o desproporcionada a estímulos considerados normales.

2.2.2. Fases del estrés

Se han identificado tres etapas en la respuesta al estrés.

En la primera etapa, alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión.

En la segunda etapa, resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma. Sin embargo, si el estrés continuo el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños.

Si continua la resistencia se inicia la tercera etapa, agotamiento, cuya consecuencia puede ser una alteración producida por el estrés. La exposición prolongada al estrés agota las reservas de energía del cuerpo y puede llevar a situaciones extremas: cefalea, dolor osteomuscular localizado en espalda, ulcera péptica, hipertensión, son ejemplos de alteraciones relacionadas con el estrés. Además, el estrés emocional puede empeorar muchos trastornos de la piel, desde cosquilleo y dolor hasta causar eritema y producción de máculas (Campos, 2006).

2.3. El estrés laboral

El estrés ha sido identificado como una de las problemáticas de importancia en los últimos tiempos, que no sólo afecta a la persona como tal, sino también el ambiente que lo rodea, en donde existen factores desencadenantes, físicos, sociales y psicológicos.

Esto influye significativamente de manera correcta si es bien manejado o puede ser perjudicial en el momento que esté sobrepasa sus límites. El estrés como problema afecta la salud física y psicológica de la persona, en un mundo tan exigente, provoca que las tareas diarias a realizar sean mucho más complejas y el afán por cumplir con todo se eleva e incluso no deja ser eficaces como se desea (Cotton & Hart, 2003).

El estrés laboral es un tema de verdadera preocupación para la sociedad actual, y en especial para los trabajadores. La falta de una rutina deportiva y el poco compromiso social y familiar para con el deporte (Dolan, 2005). Promover la recreación física, cultural, y deportiva permitirá reemplazar las arduas horas de trabajo de los trabajadores, es necesario que practiquen un deporte o excursiones, recorrido por museos, áreas recreativas, plazas, teatros, que les permita combatir el estrés laboral y de esta forma promover la recreación laboral, siendo un deber de cada administrativo, y los directivos de la instituciones y por supuesto de las políticas sociales que nos rigen (Durán, 2010).

Los trabajadores desconocen la importancia de realizar actividades recreativas y las consecuencias que esto determina. De ahí que es necesario diseñar y aplicar un programa de actividades recreativas para prevenir la presencia del estrés laboral y que ayude a estas personas a que se concienticen que realizar actividades recreativas es una alternativa para tener una buena

condición de vida, buen rendimiento profesional y evitar enfermedades que puedan afectar su vida (Mañas, Salvador, Boada, González, & Agulló, 2007).

2.3.1. Definición

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo (Ferreira C. , y otros, 2006).

La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo” (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002). Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al estrés laboral o estrés en el trabajo como la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Gallego, 1999).

El estrés en el trabajo está asociado a reducción de la productividad y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, puede ser motivo de disminución laboral en los casos más graves además es conveniente aprender a combatirlo, y conocer técnicas eficaces para

manejarlo y también es útil la realización de determinados ejercicios para eliminar la tensión (Díaz, 2001).

2.3.2. Fisiopatología del estrés

Cuando se produce un desbalance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control, se desencadena como reacción, una respuesta fisiológica, que supone la activación del eje hipofisario-suprarrenal y del sistema nervioso vegetativo, que liberan una serie de hormonas que excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos (Victoria & González, 2000).

El eje hipofisiosuprarrenal se activa tanto con las agresiones físicas como con las psíquicas y, al activarse, el hipotálamo segrega la hormona CRF (factor liberador de corticotropina), que actúa sobre la hipófisis y provoca la secreción de la hormona adenocorticotropa (ACTH). Esta secreción incide sobre la corteza de las glándulas suprarrenales, dando lugar a la producción de corticoides que pasan al torrente circulatorio y producen múltiple incidencia orgánica, como se verá más adelante.

Los corticoides que se liberan debido a la ACTH son: los glucocorticoides, donde el más importante es el cortisol, que facilita la excreción de agua y el mantenimiento de la presión arterial, afecta a los procesos infecciosos y produce una de las proteínas intracelulares; tiene, asimismo, una acción hiperglucemiante (aumenta la concentración de glucosa en sangre) y se produce un aumento de calcio y de fosfatos liberados por los riñones y de lípidos; los andrógenos, que son las hormonas que estimulan el desarrollo de las características secundarias masculinas y

estimulan el aumento tanto de la fuerza como de la masa muscular (Mañas, Salvador, Boada, González, & Agulló, 2007).

Por otra parte, el sistema nervioso vegetativo es el que mantiene la homeostasis del organismo. La activación simpática supone la secreción de catecolaminas, que son: la adrenalina segregada por parte de la médula suprarrenal, especialmente en casos de estrés psíquico y de ansiedad; la noradrenalina segregada por las terminaciones nerviosas simpáticas, aumentando su concentración principalmente en el estrés de tipo físico, en situaciones de alto riesgo o de agresividad. Estas hormonas son las encargadas de poner el cuerpo en estado de alerta preparándolo para luchar o huir (Martínez J. , 2004).

2.3.3. Consecuencias del estrés

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción (Peiro, 2001).

Las consecuencias biológicas del estrés más frecuentes son: a nivel cognitivo-subjetivo: preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.; a nivel fisiológico: sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad

de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, tiritar, etc.; a nivel motor u observable: evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, etc. (Lee & Wang, 2002).

Se incrementan el acoso moral y la violencia en el trabajo (mobbing o acoso psicológico); también es frecuente que se presenten casos del Síndrome de Burnout (quemado o agotamiento emocional producido por agotamiento laboral y actitudes negativas hacia el desempeño laboral), lo cual remite también a diferentes grados de fatiga fisiológica y patológica que pueden ocasionar envejecimiento prematuro, con reducción de esperanza de vida, accidentes de trabajo y muerte, además de enfermedades profesionales y adicciones (alcohol, tabaco, trabajo, sexo, comida, gasto, internet, juego (Miranda & Christel, 2005).

Tabla 2.
Consecuencias biológicas del estrés.

Afección	Tensión	Estrés
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma, taquipnea.
Estómago	Secreción acida aumentada	Ardores, indigestión, dispepsia, vómitos.
Intestino	Aumento de la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitis ulcerosa-
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Amenorrea. Impotencia, dismenorrea
Piel	Menor humedad	Erupciones, sequedad
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	Fatiga fácil
Corazón	Aumento del trabajo cardiaco	Hipertensión, dolor precordial

Fuente: (Lee & Wang, 2002); (Miranda & Christel, 2005).

Todas estas condiciones han incidido en que la Organización Mundial de Salud (2004) indique que el estrés en el trabajo se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral pues se espera para el futuro un incremento progresivo del mismo por las condiciones actuales del mercado y los retos que impone el mundo de los negocios del nuevo siglo¹, constituyéndose en un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo en tanto que los efectos del estrés lesionan la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, lo cual les ocasiona costos económicos y humanos muy altos a las organizaciones.

2.3.4. Factores que contribuyen al estrés laboral

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia, los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral (Soler, 2008).

Doval, Moleiro y Rodríguez (2004), citados por Sánchez (2011, pág. 26):

(...) distingue que algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son:

1. Factores intrínsecos al propio trabajo.
2. Factores relacionados con las relaciones interpersonales.
3. Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.
4. Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía y cansancio en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como está, no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiendo de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral (Casullo & Brenlla, 2002).

Se pueden mencionar también tres factores intervinientes en el estrés laboral:

1. Recursos personales: se refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (auto eficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.
2. Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.
3. Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costos físicos y/o psicológicos (Sánchez, 2011, págs. 26-27).

El balance o desbalance de estos factores incidirá en el tipo y grado de estrés que una persona esté padeciendo.

2.3.5. El estrés laboral y la recreación

Así como la reacción del organismo frente al estrés tiene un componente fisiológico, también la fisiología puede ayudar a las personas a afrontar una situación de estrés, de manera que se reduzcan sus efectos negativos sobre la salud.

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, es evidente que la prevención debe ir encaminada a evitar que se den situaciones que puedan provocar estrés; pero, a veces, ocurre

que estas circunstancias no pueden cambiarse o que una situación no estresante, desde el punto de vista objetivo, es vivida por alguna persona como una agresión (Omar, 1995).

Mediante la realización de unos determinados ejercicios físicos, estas técnicas enseñan a controlar los efectos fisiológicos del estrés, a fin de disminuir la sintomatología que se percibe como negativa desagradable y que, en consecuencia, crea ansiedad. Algunas de ellas son de aprendizaje complejo y requieren, a veces, un especialista al menos durante la fase inicial. Las más conocidas y practicadas hoy en día son: las técnicas de relajación (actualmente las más utilizadas en el mundo occidental; parten del principio de que es imposible estar relajado físicamente y tenso emocionalmente y se basan en la relajación muscular que supone a su vez la relajación del sistema nervioso); técnicas de respiración, meditación y relajación mental (Miranda & Christel, 2005).

2.4. Recreación laboral

La recreación laboral consiste en el conjunto de actividades, emociones, experiencias y vivencias planificadas que se realizan en los centros de trabajo las cuales son diseñadas a partir de las características y necesidades de la población, para desarrollar y mantener el equilibrio social, emocional y físico del trabajador con la idea de generar satisfacción y disminución de patologías laborales (Lazarus & Folkman, 1984).

La recreación es el momento de ocio o entretenimiento que decide tener una persona, aunque no está relacionado con el sedentarismo ni con el completo reposo, físico o espiritual del individuo. Más bien, se relaciona con realizar actividades que puedan alentar a la plenitud

espiritual, a la carga de energías físicas, y en general, a aquellas actividades que conducen al bienestar íntegro de la persona (Dolan, 2005).

Quizás cuando somos niños sea la etapa de mayor relación que un ser humano pueda tener con la recreación. Los juegos con amigos, con hermanos o primos, convierten a la recreación en una necesidad del infante. Decimos que no está ligada al reposo físico o mental y que se relaciona a la plenitud, y es porque las actividades recreativas siempre buscan incorporar algún beneficio a nuestro cuerpo y a nuestro ser.

2.4.1. Beneficios de la recreación

Además del beneficio de bienestar corporal que otorga el realizar actividades físicas, tenemos otros tipos de beneficios: aprender a compartir, al trabajo en equipo, las actitudes de solidaridad y compañerismo, la responsabilidad de cumplir un rol dentro de un equipo, la voluntad para alcanzar un objetivo tanto a nivel personal como a nivel grupal, entre otros (Schaufeli, 1999, pág. 147). A medida que avanzamos en edad, y en responsabilidades, los momentos de recreación acortan su presencia, y muchas veces nosotros mismos, por cumplir con actividades laborales, académicas o dentro de la familia, menospreciamos tomarnos un tiempo de recreación.

También es definida como actividad por Kraus (1971), citado por Martínez (2002), quien la considera como “(...) una actividad o experiencia voluntariamente elegida por el participante ya sea porque recibe satisfacción inmediata de ella o porque percibe que puede obtener valores personales o sociales de ella” (pág. 187). Se lleva a cabo en el tiempo libre, no tiene ninguna

connotación laboral, regularmente se disfruta de ella y se ofrece como parte de un Programa de una Agencia o institución pública, privada o comercial. Está diseñada para satisfacer metas constructivas y sociales para el participante, el grupo y la sociedad (Siegrist & Marmot, 2004).

Dentro de los beneficios de la recreación laboral se distinguen dos grupos divididos en psicológicos y fisiológicos, como se expresa a continuación: (Ferreira M. , y otros, 2006)

- Psicológicos: aumento de la creatividad; adaptabilidad; conocimiento, aprendizaje y apreciación cultural e histórica; conocimiento y comprensión laboral; tolerancia; competitividad balanceada; calidad de vida.
- Fisiológicos: reducción de enfermedades cardiovasculares, incremento de la expectativa de vida, mejoramiento en el funcionamiento del sistema inmune, reducción del consumo de alcohol y reducción del uso del tabaco.

2.4.2. Áreas de la recreación

Las actividades que comúnmente proveen experiencias recreativas toman una variedad de formas. Esto se debe a que la recreación depende de las actitudes e intereses particulares del individuo hacia la actividad. Simplemente, se trata de la selección de una variedad casi infinita de actividades recreativas disponibles durante el ocio.

La recreación deja ser solo entretenimiento, se plantea un objetivo mucho más grande que es el de ser partícipe y facilitador del desarrollo humano (Lee & Wang, 2002).

Desarrollar alguna conducta, tomar conciencia de lo que queremos ser, conciencia de nuestras conductas, modificación de nuevas conductas, descubrimos como personas, que

deseamos, que necesitamos. La recreación es necesaria en todos los estadios de la vida y en un alto grado para mejorar su calidad de vida. De esta manera se distinguen dos elementos que en esencia constituyen las funciones de la recreación:

1.- El ocio, que complementa en grado significativo las funciones de reposición de las energías gastadas en el proceso productivo compuesto por descansos pasivos y activos, entretenimientos, relaciones familiares y amistosas y que a tener con las actuales interpretaciones denominaremos reproducción. La reproducción de las energías físicas psíquicas consumidas en el proceso de producción es la función primera que desempeña la recreación, pero al hablar de esta función no podemos referirnos solo a la producción física del hombre, sino también a su reproducción técnica, acorde con el grado de desarrollo de las fuerzas productiva y su reproducción como elemento de la estructura económico-política de la sociedad, y a la reproducción de las relaciones de producción. Esta función la cumple la superestructura y tiene un carácter de clase al estar determinada por la base. Si las relaciones de producción son capitalistas, la clase dominante que ostenta el poder económico, ostenta también el poder jurídico, político, ideológico y buscará reproducir las condiciones de producción capitalista, y otro tanto podemos decir para relaciones de producción socialista. Esta finalidad de reproducción general a la que nos referimos la cumple la recreación por su contenido cultural y su ubicación en la superestructura (Pérez, 2003).

2.- La actividad más elevada, relacionada con el desarrollo del hombre, con la revelación de su capacidad de estudio, participación en la recreación en el consumo de los valores espirituales (Torres, 1998).

Un análisis del concepto nos lleva a buscar su origen y lo encontramos en los comienzos del hombre, con el surgimiento de un determinado tiempo para realizar actividades que no

tuvieran relación directa con la producción, pero no es hasta los inicios de la industrialización, cuando las jornadas de trabajo eran demasiado largas, y se realizaban en pésimas condiciones para la salud, que se dan las condiciones verdaderamente objetivas para conjuntamente con los cambios socioeconómicos que se producirían, establecerse como una necesidad determinante en los hombres (Mesa, 2001).

2.4.3. Actividad recreativa

2.4.3.1. Definición

Se puede decir que son actividades o experiencias humanas que ocurren en el tiempo libre, elegida voluntariamente por el participante ya sea porque recibe satisfacción inmediata de ella o porque percibe que puede obtener valores personales o sociales con propósito intrínseco y placentero (Fonseca, Ávila, & Ríos, 2017).

Para algunos autores la recreación es una actividad que se realiza de manera espontánea y voluntaria en el tiempo libre la cual le produce goce y satisfacción al realizarlo, por ende, las personas sienten ayuda a la estabilidad emocional y la relajación, además de contribuir con su desarrollo personal y el disfrute de una nueva experiencia.

El término “actividades recreativas” es empleado con mucha frecuencia por investigadores del tema y la sociedad en general; sin embargo no se encuentran muchas definiciones de este, por aparecer generalmente asociado al concepto de recreación (Waichman, 2008).

Se considera que en la actualidad el desarrollo de actividades recreativas se concibe en dos formas, la personal y la educativa y que ambas se complementan. En este sentido se considera que desde el punto de vista personal las actividades recreativas son todas las actividades realizadas por el sujeto en el tiempo libre elegidas libremente que le proporcionen placer y desarrollo de la personalidad (Funlibre, 2004).

2.4.3.2. Características

- 1) Es voluntaria, no es compulsada.
- 2) Es de participación gozosa, de felicidad.
- 3) No es utilitaria en el sentido de esperar una retribución o ventaja material.
- 4) Es regeneradora de las energías gastadas en el trabajo o en el estudio, porque produce distensión y descanso integral.
- 5) Es compensadora de las limitaciones y exigencias de la vida contemporánea al posibilitar la expresión creadora del ser humano a través de las artes, las ciencias, los deportes y la naturaleza.
- 6) Es saludable porque procura el perfeccionamiento y desarrollo del hombre.
- 7) Es un sistema de vida porque se constituye en la manera grata y positiva de utilizar el tiempo libre.
- 8) Es un derecho humano que debe ser válido para todos los periodos de la vida y para todos los niveles sociales.

9) Es parte del proceso educativo permanente por el que procura dar los medios para utilizar con sentido el tiempo libre.

10) Es algo que puede ser espontáneo u organizado, individual o colectivo.

11) La recreación se compone de un sinnúmero de actividades que pueden ser consideradas como recreativas, según la percepción que el practicante tenga de ellas. Las actividades recreativas son el medio instrumental para lograr el fin de la recreación. Es la actividad recreativa la que propicia todos los beneficios que se pueden adquirir de la recreación (Fundación FOESSA, 1976).

2.4.3.3. Clasificación

1) Según Campos (2006) se clasifican en: Área físico-deportiva; Animar y estimular a los diferentes sectores de la sociedad promoviendo una ocupación positiva de su tiempo libre mediante la práctica de actividades físicas y deportivas que con carácter lúdico y recreativo potencia la relación social y la salud.

2) Área manual: Fomentan la creatividad y estimula la imaginación con elementos producidos con las manos.

3) Área artística: Desarrollo de las habilidades escénicas, teatrales o musicales.

4) Área literaria: Experimenta el crear, apreciar y convivir con mundos imaginarios y vincularse con personas, eventos y ambientes que les permitan ampliar su visión del mundo real y de ficción, su acervo cultural.

5) Área técnica: Mantener vigente a antiguos oficios, con acervo histórico, muchos de ellos en vías de extinción, con beneficios de placer y la satisfacción de participar.

6) Área lúdica: Formulación de conceptos complejos para explorar la realidad, creando espacios para lo, espontáneo, descubrir la imaginación, alternativas frente a problema, desarrollar modos y estilos de pensamiento, cambio de conducta que se enriquece y diversifica en el intercambio grupal.

7) Área acuática: Fomentar una participación en el agua, mediante la práctica de actividades acuáticas.

8) Área aire libre: Es convivir con la naturaleza y mostrar cuan valiosa es la experiencia así como la filosofía del impacto ambiental que causa nuestro visita, desarrollando hábitos, capacidades, y normas de seguridad y conservación.

9) Área conmemorativa: Permite organizar y conducir eventos, que necesita de un animador, diseñados para compartirlos y afianzar los vínculos con sus respectivas comunidades.

10) Área aficiones y entretenimiento; Cultivar las actividades que involucra, agrupaciones en clubes o asociaciones de aficionados, actividades que exigen un considerable esfuerzo en investigación, búsqueda y acumulación tanto de coleccionismo y de modelismo.

11) Área social: Promocionar y facilitar los encuentros entre personas con gustos afines, afianzan vínculos intrafamiliares e intergeneracionales Bailes sociales.

12) Área mantenimiento de la salud: Genera y promueve esfuerzos comunitarios buscando mejorar condiciones de vida de la comunidad, con participación voluntaria y fomentando la autogestión.

13) Área comunitaria: Genera y promueve esfuerzos comunitarios buscando mejorar condiciones de vida de la comunidad, con participación voluntaria y fomentando la autogestión.

2.4.3.4. Importancia

1) La recreación permite y contribuye al desarrollo social. Las personas tienen la oportunidad de crear relaciones de amistad, aprender a trabajar en grupo, aprender de los otros y desarrollar valores de cooperación y solidaridad.

2) La recreación ambiental contribuye a la construcción de una cultura de la sostenibilidad. El uso de los parques contribuye al cuidado de la tierra y al sostenimiento de zonas verdes y ambientalmente sanas.

3) La recreación contribuye a la prevención y solución de problemas como la depresión, el consumo de sustancias lícitas e ilícitas, a la delincuencia juvenil.

4) La recreación en general contribuye a que las personas a través de las diversas actividades que realizan encuentren la vida más satisfactoria y creativa y encontrar caminos para un mayor desarrollo y crecimiento personal.

5) La recreación turística atrae recursos económicos y estimula el desarrollo de las comunidades. Por su naturaleza social la recreación abre espacios que por excelencia fomentan el desarrollo de habilidades para la convivencia pacífica.

CAPÍTULO III

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

3.1. Metodología – Alcance de la investigación

La investigación mixta cuali-cuantitativa el mismo es muy usado para investigar fenómenos sociales. Los diseños mixtos: “(...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques” (Artiles, Otero, & Barrios, 2008, pág. 197).

En la misma línea de pensamiento, la complementariedad metodológica ha permeado la comunidad científica por lo que se ha ido posicionando en la actualidad una estrategia de investigación que permite combinar la metodología cualitativa y la cuantitativa aun cuando éstas en el pasado se han encontrado en posturas opuestas. Esta estrategia de investigación es la denominada “multimétodos”, “métodos mixtos”, o “triangulación metodológica”, cualquiera sea su nombre ella apunta a la combinación de la metodología cualitativa y la cuantitativa.

Método inductivo.- Este tipo de método llega a conclusiones generales a partir de hechos particulares, lo utilizaré para tomar de muestra al personal con el que trabajaré y cada persona informará sobre los signos y síntomas relacionados con el estrés laboral, se trabajará desde sus partes hacia un todo. Este método se utilizó para desarrollar los resultados de la investigación, así como las teorías generales dentro de toda la fundamentación teórica.

Método deductivo.- La investigación se realizó mediante estudios que generen mejoramiento del desempeño de las áreas a investigar, luego veremos los cambios en cada individuo. Se aplicó en las conclusiones y recomendaciones generales, en los estudios finales, así como en todos los resultados de análisis e interpretación de la investigación.

Método estadístico.- Se realizó una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, esto tiene como propósito la comprobación en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Método analítico sintético.- Este método permitió descomponer los elementos claves del problema en su parte hasta lograr irlos integrando sintéticamente y lograr un estudio integral del arte. Facilitó en la investigación todos los procedimientos estadísticos de los resultados y las respuestas a los diferentes test y encuestas realizadas.

3.2. Diseño de investigación

DISEÑO EXPERIMENTAL. - Aplicado a un grupo A y B, grupo de control y grupo experimental, mediante un pre-test y post-test, donde la muestra se la seleccionará al azar.

Al grupo experimental se le aplicó el Programa de Actividades Recreativas, y al grupo de control solo utilizó la metodología tradicional en los trabajadores de los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

3.3. Población y muestra

El Cuerpo de Ingenieros del Ejército posee grupos de trabajo desplegados en las provincias del Ecuador. El grupo número 1 de trabajo Quito tiene 75 trabajadores; el grupo número 2 de trabajo de Latacunga tiene 48 trabajadores, y el grupo tres de trabajo de Ambato tiene 57 trabajadores, a quienes se les aplicara el programa recreativo. La población total es de 180 trabajadores, y la muestra es de 125 trabajadores.

Se aplicó un muestreo aleatorio simple ya que se trabajará mediante asignación de un número a cada individuo de la Población y a través de un medio mecánico se asignó números aleatorios generados con un ordenador en el que se eligió tantos sujetos como sean necesarios para completar el tamaño de muestra requerido.

Se articuló con 53 trabajadores del primer grupo, 34 trabajadores del segundo y 38 de Ambato, siendo este el tercer grupo, la población que constituye, a su vez, el 70% de la muestra.

3.4. Técnicas de la investigación

Para la recolección de información se aplicaron técnicas de observación y encuesta, que son instrumentos específicos para la recopilación de datos de forma concreta que se realiza a individuos mediante un interrogatorio donde se plantean preguntas acerca del diario vivir en su entorno laboral para medir los niveles de estrés. Se aplicaron, para fácil entendimiento, preguntas con criterio formal, en donde, con un orden predeterminado, se cumplió con el propósito de la

investigación de igual manera, fue de fácil entendimiento para las personas a las que se les realizó.

El modo de aplicación de la encuesta fue mediante la técnica personal en una reunión conjunta, donde éstas fueron aplicadas. Se realizó el mismo procedimiento en las 3 provincias seleccionadas, siendo de importancia resaltar que ninguno de los grupos sabía pre test el inicio de esta visita, para así evitar sesgos.

Al momento exacto de la intervención se explicó con palabras coherentes y dirigidas al grupo para así evitar que se sientan comprometidos a sus superiores. Al encontrarnos en un grupo de servidores de las Fuerzas Armadas del Ecuador- los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército en todo el transcurso de la investigación se sintieron en un ambiente de suma confiabilidad y tranquilidad para así evitar sesgos en nuestra investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Recopilación de datos estadísticos

Los datos fueron recolectados en dos instancias, que fueron determinadas a partir de la escala de estrés laboral por la OMS (Anexo 1); la primera para poder determinar si existe o no estrés laboral en el cuerpo de ingenieros del Ejército, y la segunda parte que por medio del test elaborado específicamente para nuestra población en el que se desea afirmar que la actividad recreativa mejoraría su entorno laboral.

4.1.1. Test de estrés laboral

El Test de estrés laboral realizado por la OMS es un interrogatorio escrito que consta de 25 preguntas, el cual valora clima organizacional, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo de grupo. Como se detalla a continuación, las preguntas enfocadas en cada tema.

Tabla 3.

Test de estrés laboral: división de temas y preguntas.

Ítems	Núm. Ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Cada pregunta presenta un patrón de respuesta de siete opciones:

Tabla 4.

Test de estrés laboral: puntajes.

Puntaje	Ítem
1	Nunca
2	Raras veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

4.1.2. Test de recreación e integración

El Test recreación e integración se lo realizó enfocado a los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, el cuestionario que consta de 13 preguntas, el cual valora si la actividad recreativa ayudaría a los empleados para disminuir los estresores laborales.

Se realizó un test entendible y rápido, la mayoría son con respuesta positiva (sí) o negativa (no), en la onceava pregunta se enfoca sobre el tiempo que se usa para actividades recreativas, es decir cada que tiempo. La pregunta número 12 está enfocada en la razón principal

por la cual no practica actividades recreativas y la última pregunta se realizó para saber qué tipo de actividad recreativa es mejor aceptada para el grupo.

4.1.3. Test conocimiento de talleres y satisfacción

Al realizarse un diseño experimental para valorar el programa recreativo propuesto se realizó un test post intervención el cual está distribuido en preguntas de respuesta abierta para tener una mayor apertura y conocer el nivel de aceptabilidad de los trabajadores. Se utilizó dos test, una sobre el nivel de conocimientos logrados y el otro el nivel de satisfacción.

4.2. Análisis y representación gráfica de los datos estadísticos

4.2.1. Análisis Test OMS

Luego de aplicar las encuestas se procedió a realizar el análisis y la respectiva interpretación de los resultados obtenidos. Los resultados se expresan en cuadros explicativos y gráficos estadísticos que facilitan una adecuada lectura de la misma y fácil comprensión de la problemática que es objeto de la presente investigación.

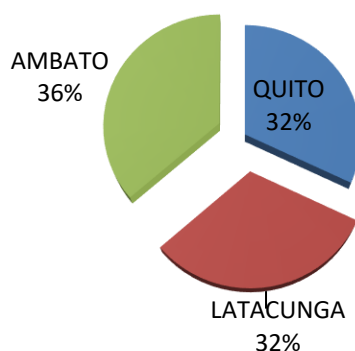
Se obtuvo que el número de sujetos fueron 125 trabajadores, se aplicó el test de estrés laboral realizado por la OMS en la que según la escala general se encuentra con un promedio general de 113,936 que lo coloca en un nivel de estrés elevado. El 65% obtuvo una relación positiva frente a estresores laborales.

Tabla 5.*Datos generales del Test de estrés laboral.*

Universo	Muestra	Ciudad - Provincia	#	#	%	Total general	X	%
180	125	Quito, Pichincha	75	53	70	14242	113,936	65
		Latacunga, Cotopaxi	48	34	70			
		Ambato, Tungurahua	57	38	70			

Así mismo, se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato manifestó el mayor nivel de estrés laboral con un promedio de 124,736842 que lo coloca en el tercer nivel de 4 por consiguiente el grupo de trabajadores de la ciudad de Ambato presenta un nivel de estrés elevado. En segundo lugar, la ciudad de Quito, con un promedio de 109,773585 que significa un nivel intermedio de estrés y por último el grupo de trabajadores de Latacunga con un promedio de 108,352941, con un porcentaje de cada grupo de 36%, 32% y 32%, respectivamente.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

**Figura 1.** Nivel de estrés laboral por grupos de trabajo.

Ahora se analizará según el tipo de estresores laborales:

4.2.1.1. Clima organizacional

Las preguntas relacionadas corresponden a los numerales 1, 10, 11 y 20 en los que se obtuvo que el 62,57% cree que el ambiente generado por las emociones de los trabajadores se encuentra en constante estrés.

Tabla 6.
Clima organizacional, total de la muestra.

General	X	Sumatoria	Total
125	17,52	2190	3500
	%	62,57	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato tiene una relación positiva con el primer estresor con el 73,21%, 60,6% Latacunga y 56,10% Quito con el segundo y tercer lugar, respectivamente.

Tabla 7.
Clima organizacional, por grupos.

CLIMA ORGANIZACIONAL			
Quito	15,7358491	834	1484
	%	56,10	100
Latacunga	16,9705882	577	952
	%	60,60	100
Ambato	20,5	779	1064
	%	73,21	100

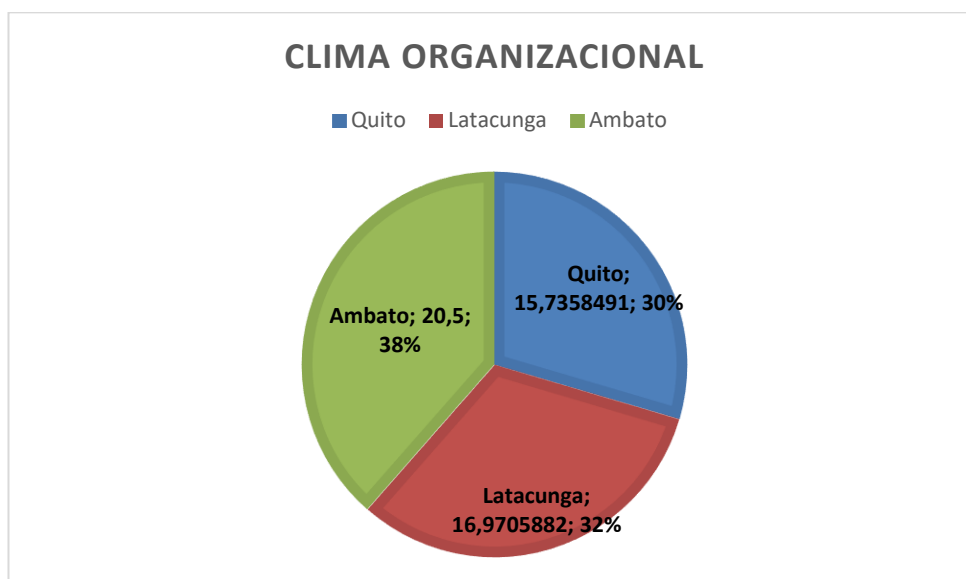


Figura 2. Clima organizacional, por grupos de trabajo.

4.2.1.2. Estructura organizacional

Las preguntas relacionadas corresponden al numeral 2, 12, 16,24 en el que se obtuvo que el 62,30% cree que la disposición jerárquica de las líneas de autoridad le produce estrés.

Tabla 8.

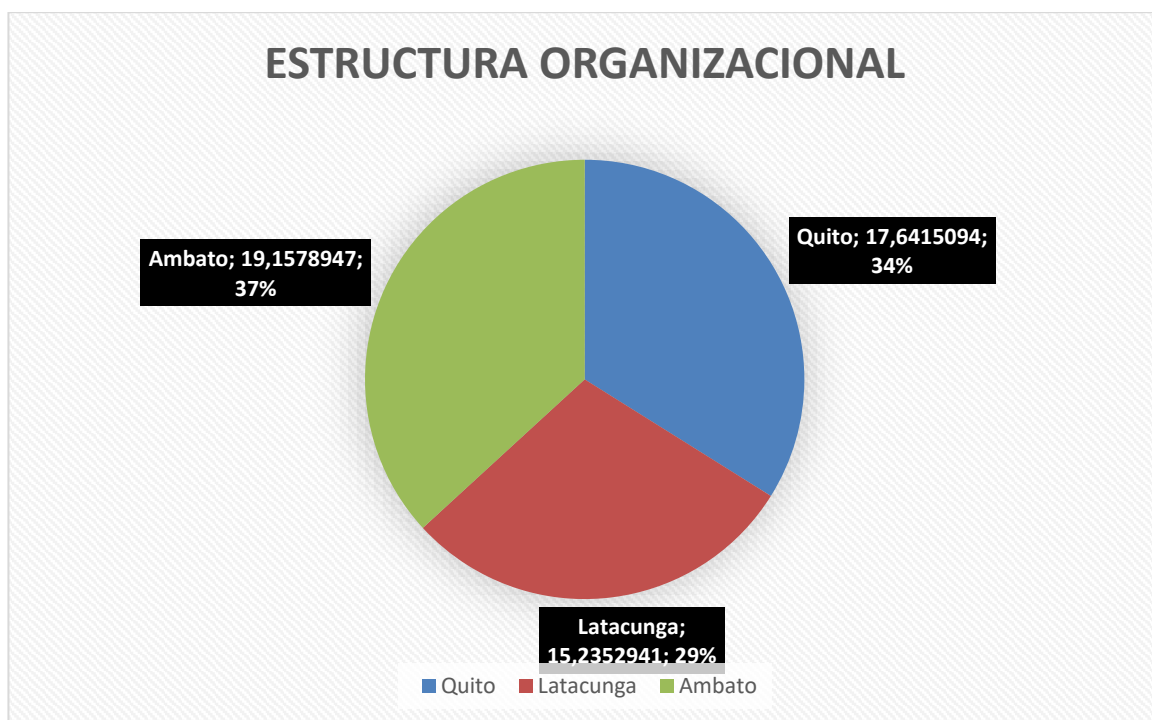
Estructura organizacional, total de la muestra.

General	X	Sumatoria	Total
125	17,448	2181	3500
	%	62,30	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato tiene una relación positiva con el estresor estructura organizacional con el 68,40%, Quito con el segundo lugar 63% y Latacunga, 54,40%, tercer lugar, respectivamente.

Tabla 9.*Estructura organizacional, por grupos.*

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			
Quito	17,6415094	935	1484
	%	63	100
Latacunga	15,2352941	518	952
	%	54,40	100
Ambato	19,1578947	728	1064
	%	68,40	100

**Figura 3.** Estructura organizacional, por grupos de trabajo.

4.2.1.3. Territorio organizacional

Las preguntas relacionadas corresponden al numeral 3, 15, 22 en el que se obtuvo que el 63,60% cree que el área de trabajo es un productor de estrés.

Tabla 10.

Territorio organizacional, total de la muestra.

General	X	Sumatoria	Total
125	13,36	1670	2625
	%	63,60	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato tiene una relación positiva con el estresor territorio organizacional con el 66,10%, Quito con el segundo lugar 62,6% y Latacunga, 62,30%, tercer lugar, respectivamente.

Tabla 11.

Territorio organizacional, por grupos.

TERRITORIO ORGANIZACIONAL			
Quito	13,1509434	697	1113
	%	62,60	100
Latacunga	13,0882353	445	714
	%	62,30	100
Ambato	13,8947368	528	798
	%	66,10	100

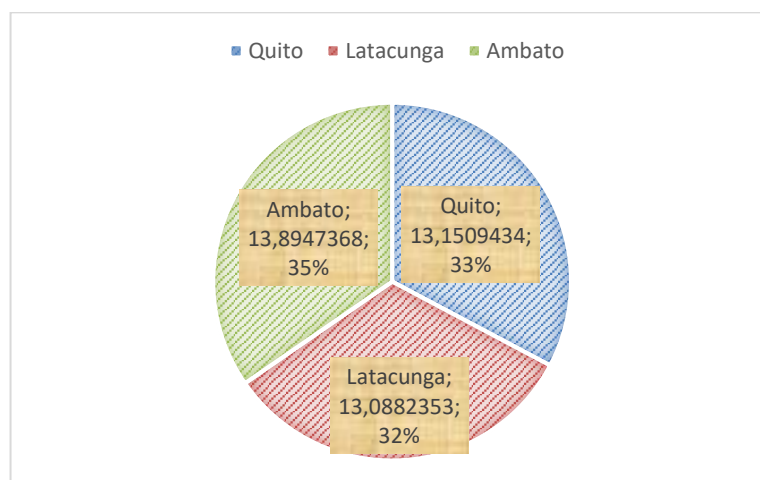


Figura 4. Territorio organizacional, por grupos de trabajo.

4.2.1.4. Tecnología

Las preguntas relacionadas corresponden al numeral 4, 14, 25 en el que se obtuvo que el 80,40% cree que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo es limitado y un productor de estrés.

Tabla 12.

Tecnología, total de la muestra.

General	X	Sumatoria	Total
125	13,36	1670	2625
	%	63,60	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Latacunga tiene una relación positiva con el estresor tecnología con el 86,80%, Quito con el segundo lugar 80,10% y Ambato 75,10%, tercer lugar, respectivamente.

Tabla 13.
Tecnología, por grupos.

TECNOLOGÍA			
Quito	16,8301887	892	1113
	%	80,10	100
Latacunga	16,8301887	892	1113
	%	86,80	100
Ambato	16,8301887	892	1113
	%	75,10	100

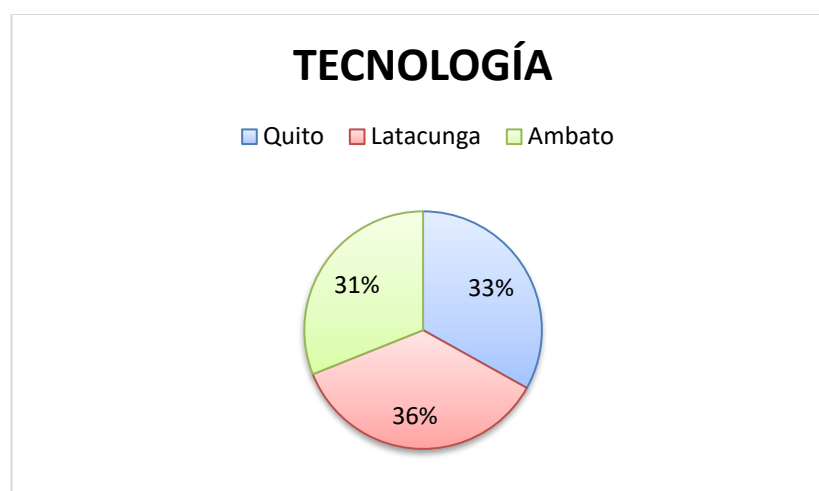


Figura 5. Tecnología, por grupos de trabajo.

4.2.1.5. Influencia del líder

Las preguntas relacionadas corresponden al numeral 5,6, 13, 17 en el que se obtuvo que el 71,70% cree que la influencia del líder para llevar a cabo el trabajo es incomprensible y un productor de estrés.

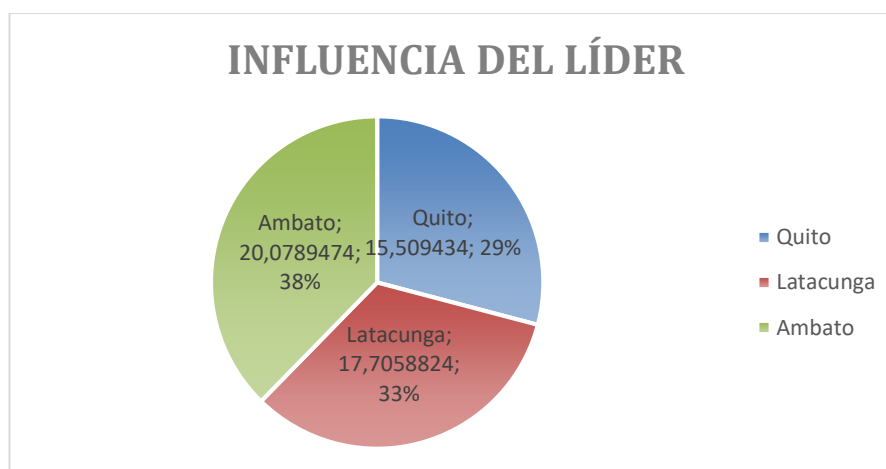
Tabla 14.*Influencia del líder, total de la muestra.*

General	X	Sumatoria	Total
125	17,496	2187	3500
	%	62,40	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato tiene una relación positiva con el estresor influencia del líder con el 71,70%, Latacunga con el segundo lugar 63,20% y Quito 55,30%, tercer lugar, respectivamente.

Tabla 15.*Influencia del líder, por grupos.*

INFLUENCIA DEL LÍDER			
Quito	15,509434	822	1484
	%	55,30	100
Latacunga	17,7058824	602	952
	%	63,20	100
Ambato	20,0789474	763	1064
	%	71,70	100

**Figura 6.** Influencia del líder, por grupos de trabajo.

4.2.1.6. Falta de cohesión

Las preguntas relacionadas corresponden al numeral 7,9, 18, 21 en el que se obtuvo que el 57,80% cree que la falta de cohesión es causa de estrés.

Tabla 16.

Falta de cohesión, total de la muestra.

General	X	Sumatoria	Total
125	16,208	2026	3500
	%	57,80	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato tiene una relación positiva con el estresor falta de cohesión con el 71,80%, Quito con el segundo lugar 52,20% y Latacunga 51%, tercer lugar, respectivamente.

Tabla 17.

Falta de cohesión, por grupos.

FALTA DE COHESIÓN			
Quito	14,6226415	775	1484
	%	52,20	100
Latacunga	14,2941176	486	952
	%	51	100
Ambato	20,1315789	765	1064
	%	71,80	100

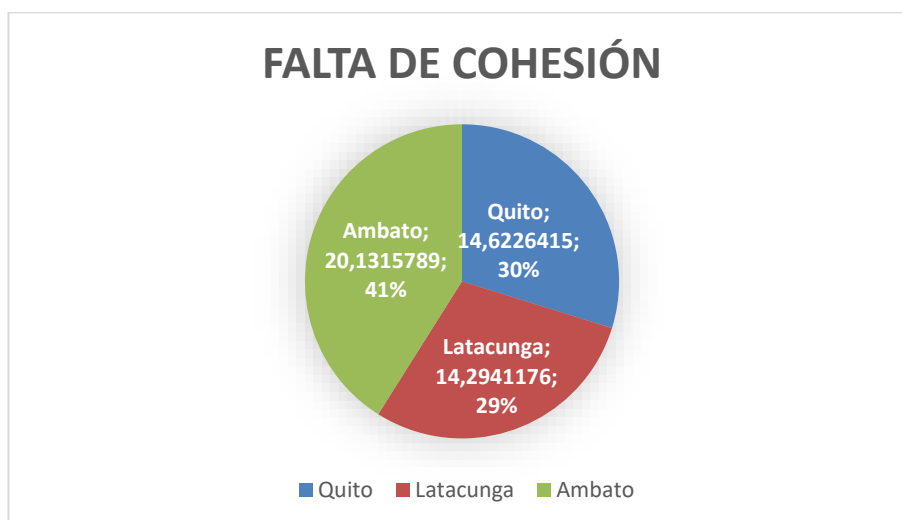


Figura 7. Falta de cohesión, por grupos de trabajo.

4.1.2.7. Respaldo de grupo

Las preguntas relacionadas corresponden al numeral 8, 19,23 en el que se obtuvo que el 60,90% cree que el poco respaldo de grupo es causa de estrés.

Tabla 18.

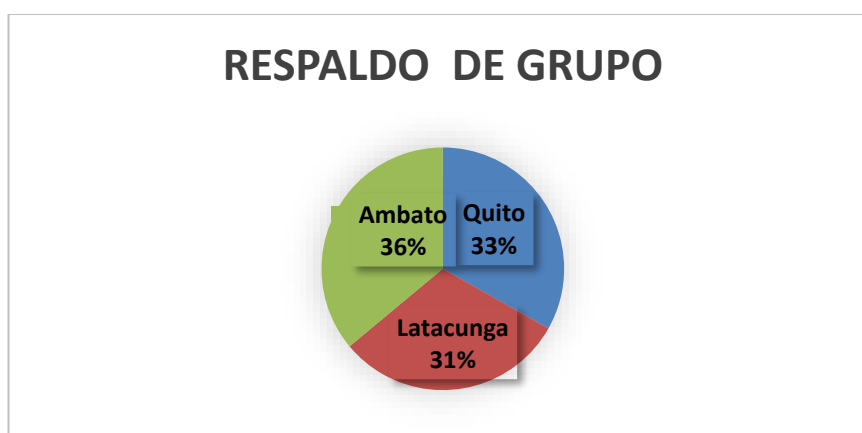
Respaldo de grupo, total de la muestra.

General	X	Sumatoria	Total
125	12,8	1600	2625
	%	60,90	100

Dentro de los grupos se obtuvo que el grupo de trabajadores de Ambato tiene una relación positiva con el estresor falta de cohesión con el 71,80%, Quito con el segundo lugar 52,20% y Latacunga 51%, tercer lugar, respectivamente.

Tabla 19.*Respaldo de grupo, por grupos.*

RESPALDO DE GRUPO			
Quito	12,7169811	674	1113
	%	60,50	100
Latacunga	11,7941176	401	714
	%	56,10	100
Ambato	13,8157895	525	798
	%	65,70	100

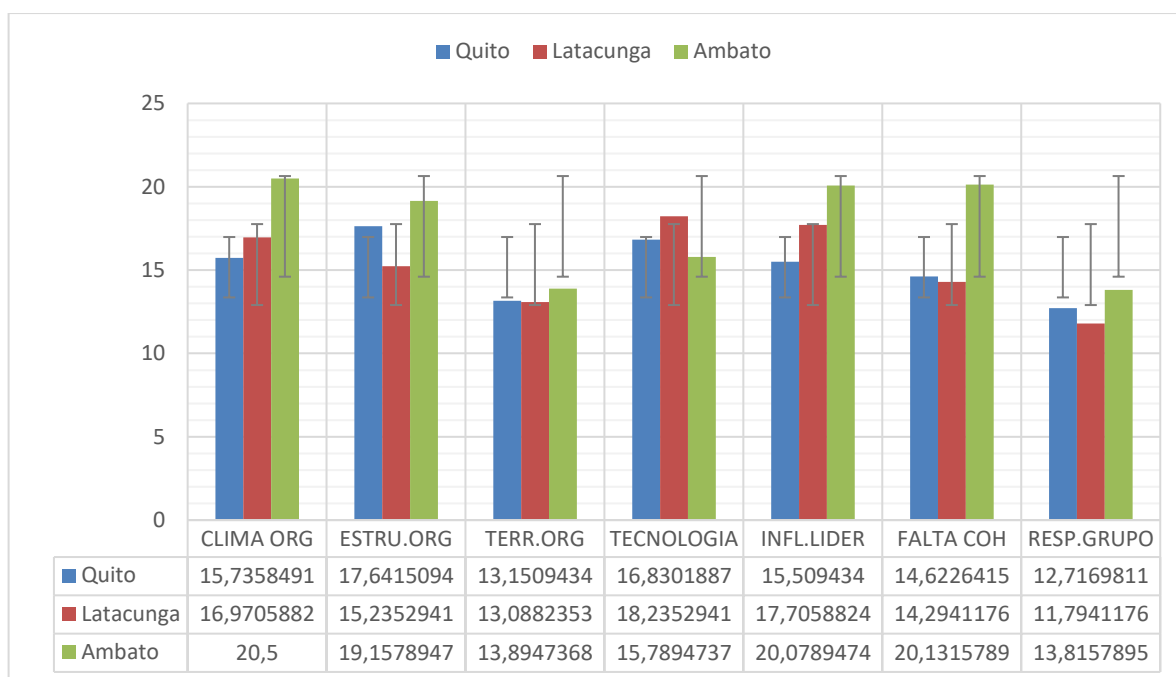
**Figura 8.** Respaldo de grupo, por grupos de trabajo.

4.2.1.8. Estresores laborales por grupo

Se observa que en Ambato es el grupo de trabajadores con mayor nivel de estresores laborales, sin dejar a duda que el promedio de los otros dos grupos, presenta igualmente estresores laborales. Al reconocer que existe un nivel de estrés intermedio-elevado se afirma la primera etapa.

Tabla 20.*Estresores laborales, por grupos.*

Ítem	Quito	Latacunga	Ambato
Clima organizacional	15,7358491	16,9705882	20,5
Estructura organizacional	17,6415094	15,2352941	19,1578947
Territorio organizacional	13,1509434	13,0882353	13,8947368
Tecnología	16,8301887	18,2352941	15,7894737
Influencia del líder	15,509434	17,7058824	20,0789474
Falta de cohesión	14,6226415	14,2941176	20,1315789
Respaldo de grupo	12,7169811	11,7941176	13,8157895

**Figura 9.** Estresores laborales, por grupos de trabajo.

4.2.2. Análisis del Test de Actividad Recreativa

En la segunda etapa se realizó el segundo Test, el cual se analizará a continuación.

1. ¿El Cuerpo de Ingenieros cuenta con planes, proyectos o programas recreativos?

Según las respuestas obtenidas, en ningún Grupo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de las tres provincias estudiadas cuenta con planes, proyectos o programas recreativos para sus trabajadores. Por lo tanto, existe una relación positiva entre estrés laboral y falta de programas recreativos.

2. ¿Las actividades recreativas dadas por el Cuerpo de Ingenieros cumplen con sus expectativas?

Tabla 21.

Expectativas de programas recreativos.

Ítem	Quito	Latacunga	Ambato	General
Sí	4	0	0	4
No	49	34	38	121

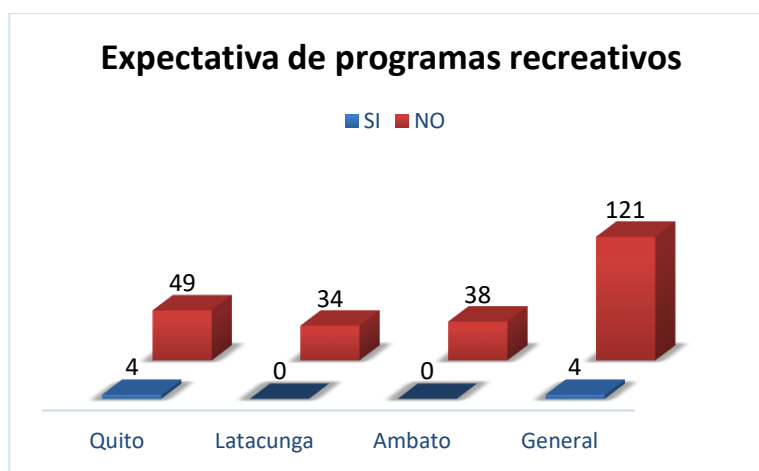


Figura 10. Expectativas de programas recreativos.

En ningún Grupo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de las tres provincias sus programas recreativos cumplen con las expectativas de los trabajadores. Por lo tanto, existe una relación positiva entre estrés laboral y programas recreativos que no cumplen las expectativas.

3. ¿El Cuerpo de Ingenieros le informa a tiempo el desarrollo de las actividades recreativas laborales?

Tabla 22.

Información a tiempo de programas recreativos.

Ítem	Quito	Latacunga	Ambato	General
Sí	26	0	0	26
No	27	34	38	99

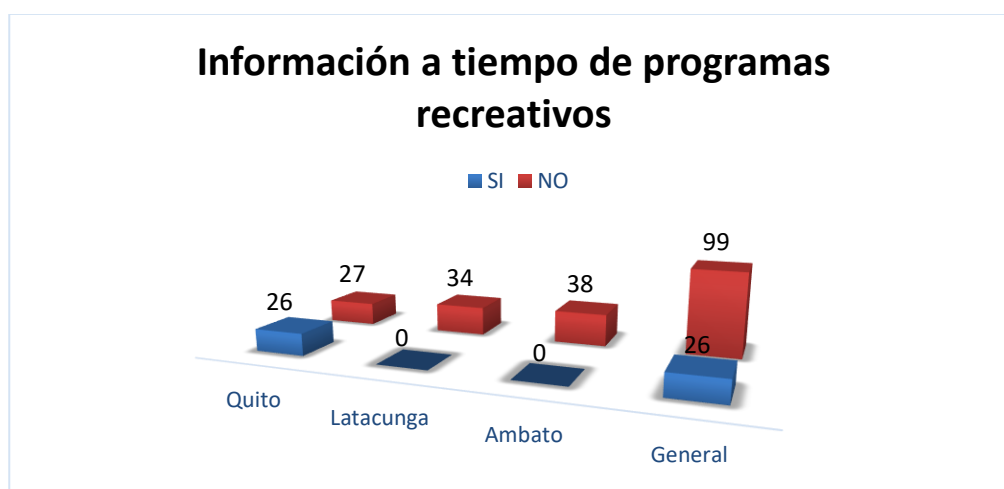


Figura 11. Información a tiempo de programas recreativos.

Se observa que al 50% de los trabajadores del grupo de Quito se le informa a tiempo sobre los programas recreativos a realizarse. El resto de los grupos no tiene información a tiempo sobre los programas recreativos.

4. ¿En el Cuerpo de Ingenieros se realizan actividades recreativas o de integración?

Tabla 23.

Realización de actividades recreativas.

Ítem	Quito	Latacunga	Ambato	General
Sí	29	12	4	45
No	24	22	34	80

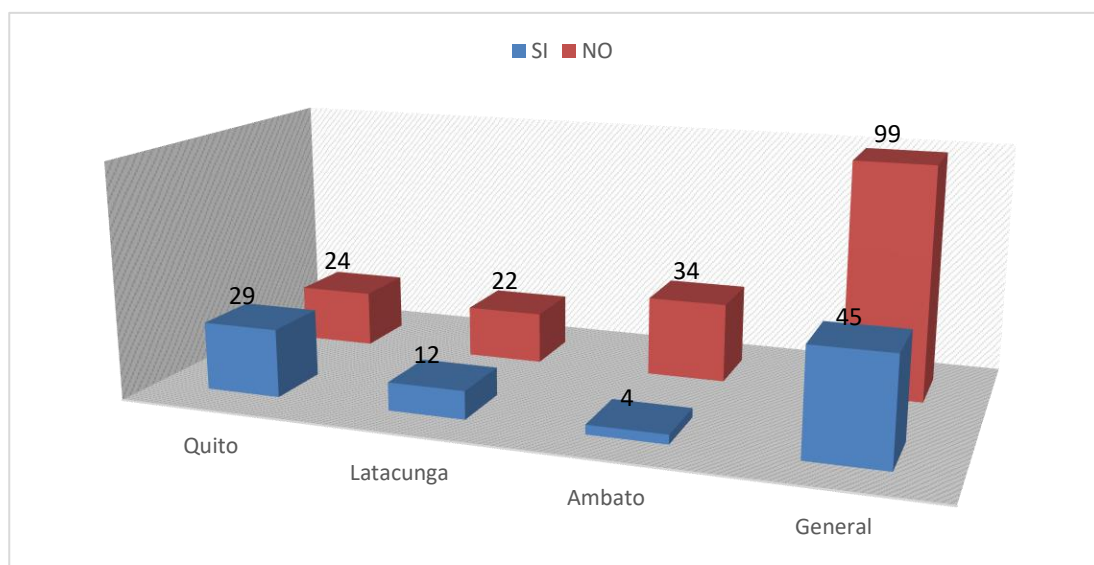


Figura 12. Realización de actividades recreativas.

Se deduce que existe falta de programas recreativos que se realicen en el Cuerpo de ingenieros del ejército, siendo el grupo de Ambato el más afectado.

5. ¿Participa usted en las actividades recreativas o de integración que el Cuerpo de Ingenieros realiza?

Participación en actividades recreativas

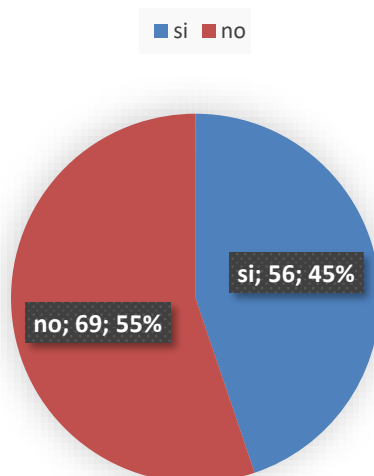


Figura 13. Participación en actividades recreativas.

Los trabajadores no se incluyen en los programas recreativos, con un 55% del total, en los tres grupos de estudio los trabajadores no desean incluirse, es decir existe una relación positiva entre estrés laboral y falta de interés hacia los programas recreativos, pero con una mínima diferencia.

6. ¿Considera que es importante realizar actividades recreativas o de integración en el cuerpo de ingenieros?

El 100% de los trabajadores considera que es importante realizar actividades recreativas o de integración en el cuerpo de ingenieros para tratar de disminuir el estrés laboral.

7. ¿Se observa una asistencia significativa de empleados, a las actividades recreativas o de integración organizada por el Cuerpo de Ingenieros?

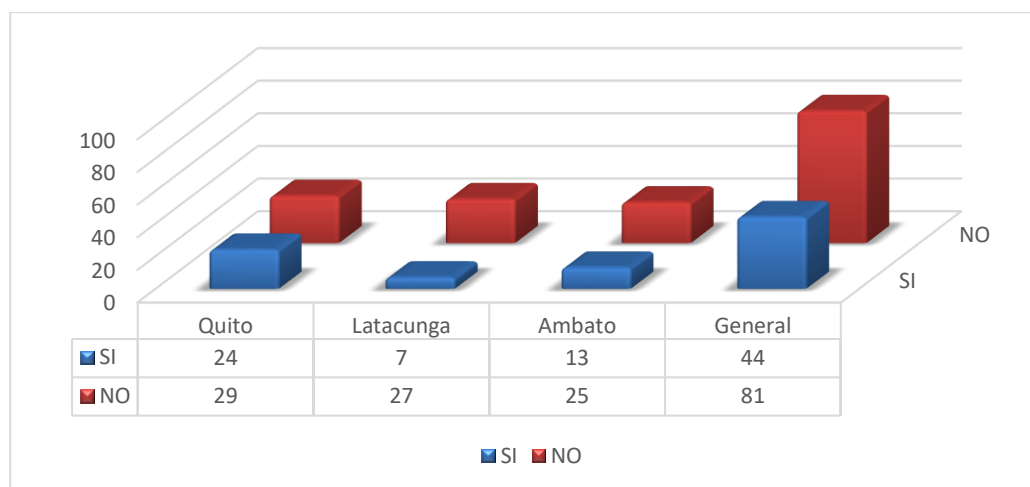


Figura 14. Asistencia a programas recreativos.

Existe falta de asistencia a los programas recreativos que se realizan en el Cuerpo de ingenieros del Ejército, siendo el grupo de Ambato con menos asistencias.

8. ¿Considera usted, que las actividades recreacionales y/o de integración mejoran el clima laboral organizacional?

El 100% de los trabajadores considera que es importante realizar actividades recreativas o de integración en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército para mejorar el ambiente laboral en el cual se encuentran sometidos diariamente los trabajadores.

9. ¿El Cuerpo de Ingenieros cuenta con instalaciones adecuadas para la realización de actividades deportivas o recreativas?

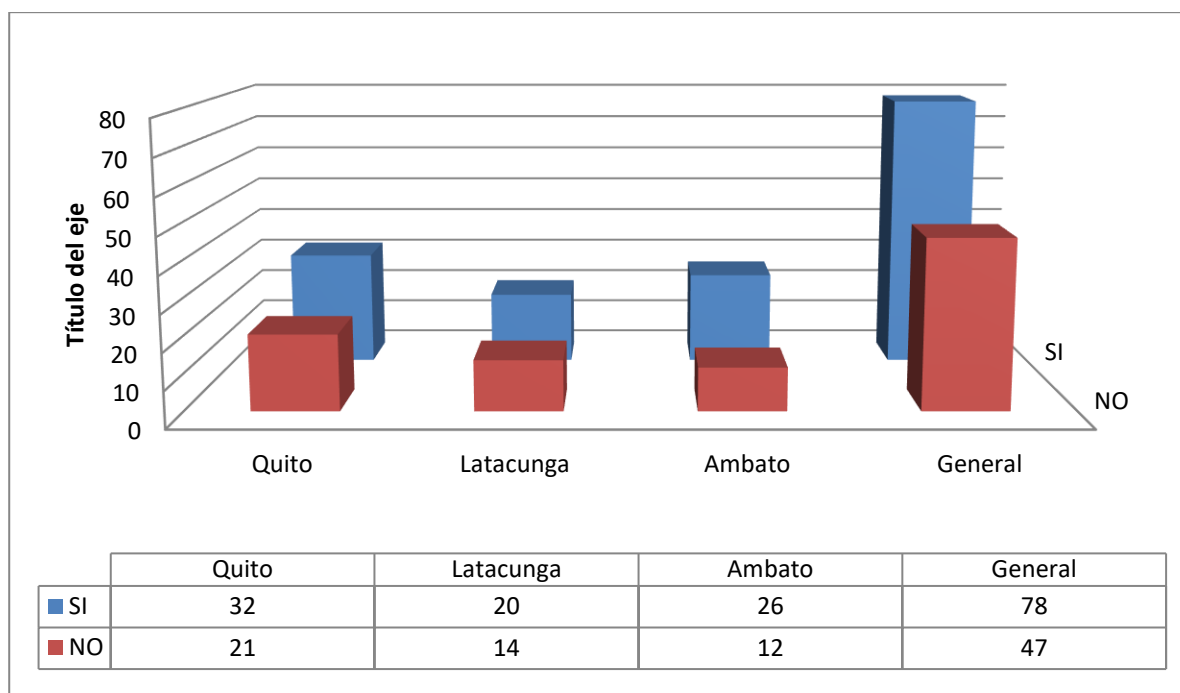


Figura 15. Edificaciones aceptables para programas recreativos en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

El realizar actividades recreativas para los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército ayudaría de manera positiva para evitar estresores laborales. Todos los 3 grupos estudiados consideran necesario instalaciones adecuadas un plan a futuro de programas recreativos en las distintas provincias.

10. ¿Las actividades recreativas efectuadas por el Cuerpo de Ingenieros permiten la integración entre su familia y la institución?

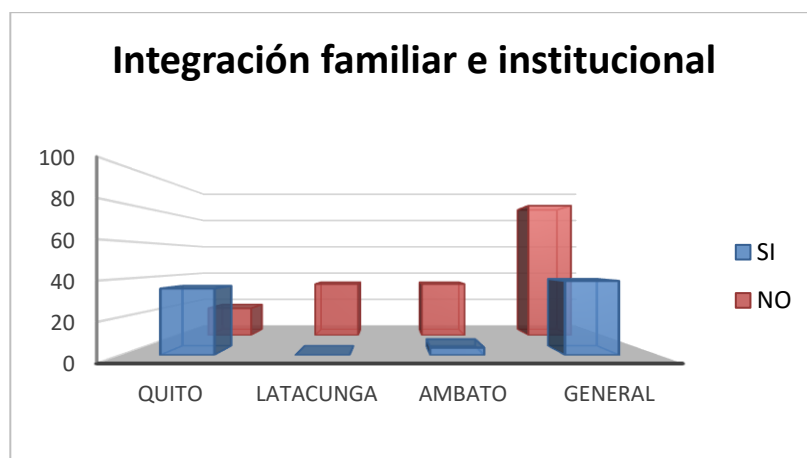


Figura 16. Programa recreativo e integración familiar e institucional.

11. ¿Cada qué tiempo realiza actividades deportivas y recreativas en su organización?

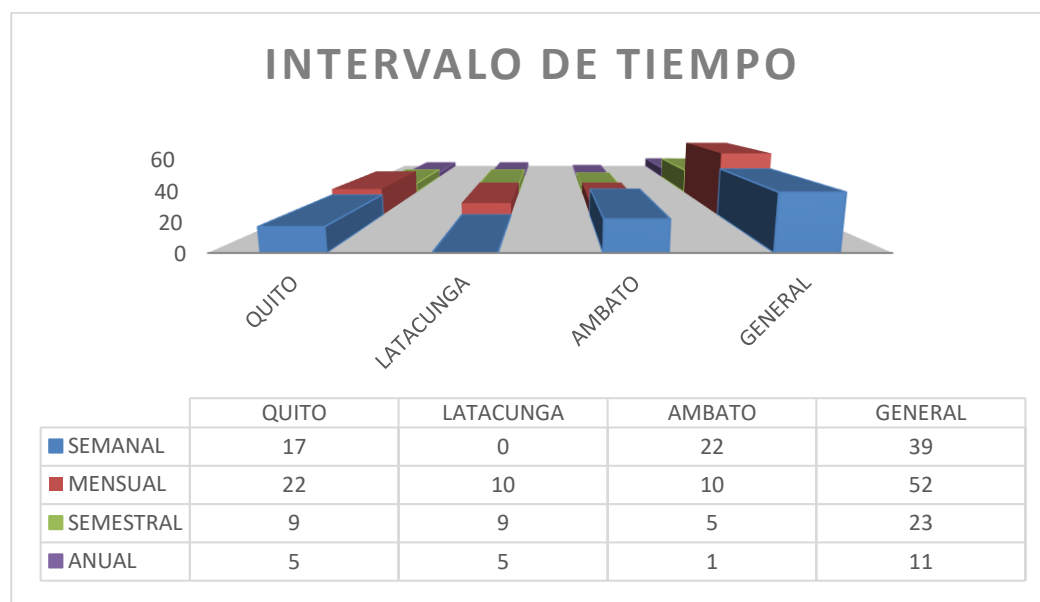


Figura 17. Intervalo de tiempo para realizar programas recreativos.

De manera general se puede estimar que el programa recreativo en los tres grupos de trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército es de manera mensual, en segundo lugar, semanal, cada seis meses en tercer lugar y por último de manera anual.

12. ¿Cuál es la principal razón por la que usted no participa en actividades recreativas en el Cuerpo de Ingenieros?



Figura 18. Razón por la que no participa en actividades recreativas.

Al realizar un programa recreativo y observar falta de asistencia se obtiene los siguientes datos, se observa que la principal razón es no saber cómo tener acceso a ellas, siendo esta la principal razón en el grupo de Quito, en el grupo de trabajadores de Latacunga la principal razón

es no saber dónde se realizan y por último el grupo de trabajadores de Ambato es que simplemente no les interesa los programas recreativos.

13. De las áreas recreativas que se proponen, ¿cuáles son de su gusto y preferencia?

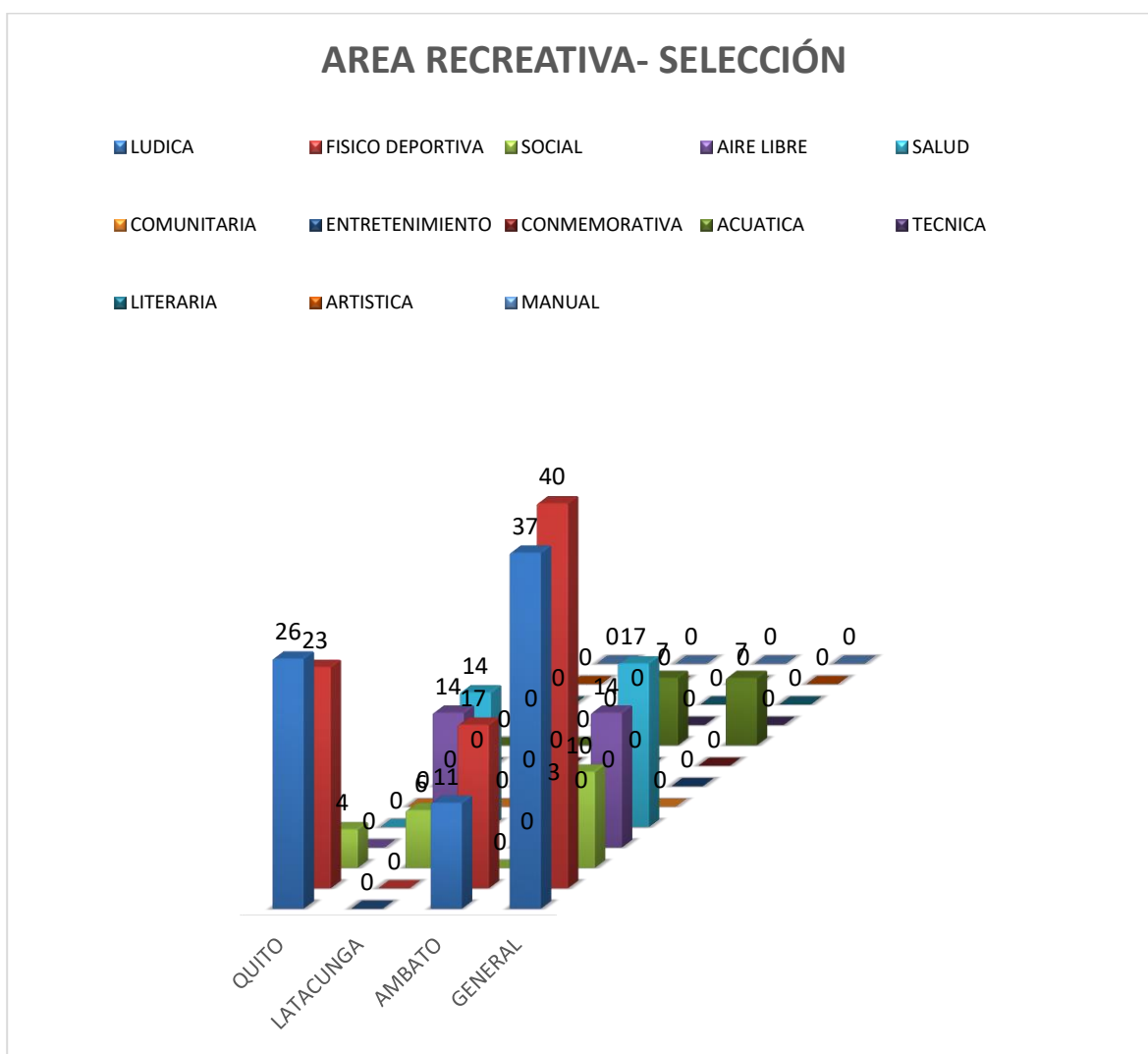


Figura 19. Áreas recreativas de preferencia de los trabajadores.

Dentro de los tipos de áreas recreativas, la que mayormente es aceptada por los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito y Ambato es el área físico deportiva, mientras que en el grupo de trabajadores de Latacunga existe mayor aceptación por el área de salud y aire libre.

Los resultados mostraron la relación del estrés con el desempeño laboral de los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército por lo cual se decide plantear como propuesta un programa recreativo el cual beneficie a todos los trabajadores; a continuación, se analizará los datos post intervención del programa recreativo propuesto a la mitad de la muestra, siendo esta dividida en dos grupos: A y B, el primero como el intervenido y el segundo se seguirá manejando como hasta ahora.

4.2.3. Encuesta de diagnóstico para los empleados del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, realizado al Grupo A

Previo a la ejecución del programa recreativo se realizó el pre-test, el cual permitió establecer los niveles de estrés laboral de manera general ya que se tomó de todas las provincias la mitad de los trabajadores, arrojando que a nivel general los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército presentaron altos niveles de estrés laboral enfocados en recreación laboral y tiempo libre.

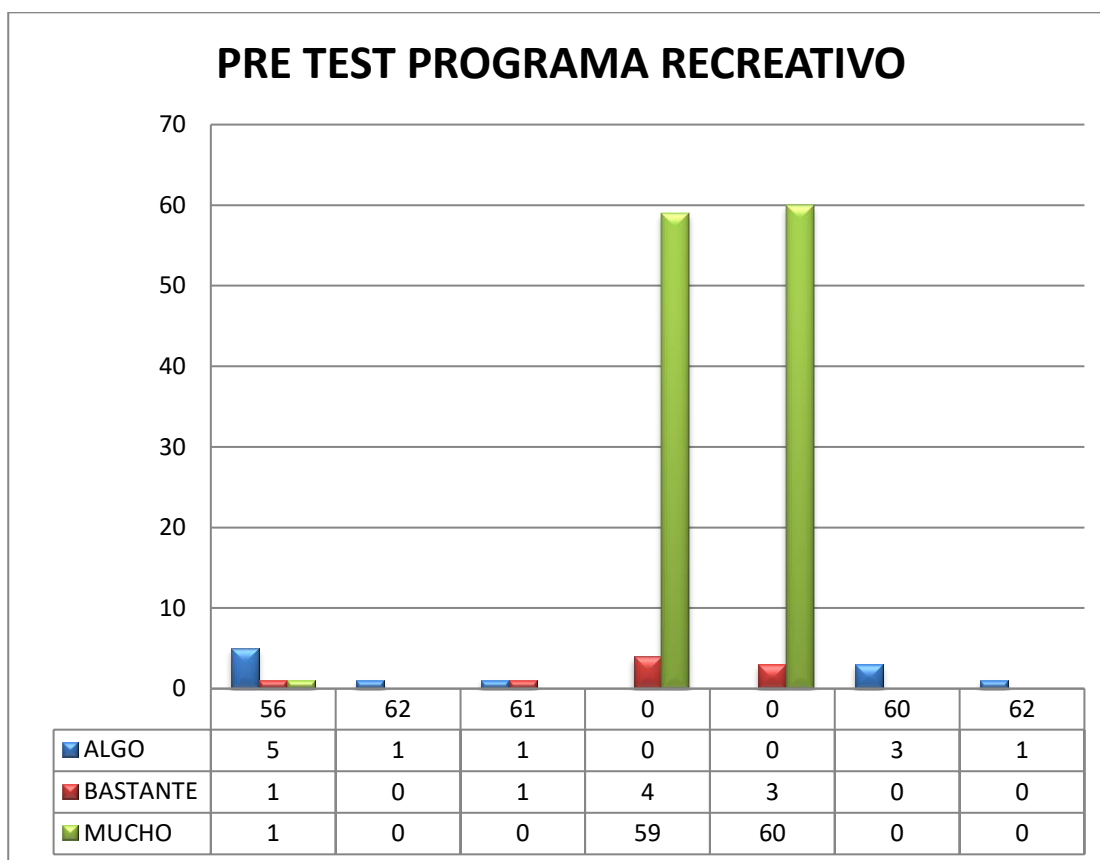


Figura 20. Pre-test. Recreación laboral, ítems 1-7.

Se analiza que la mayoría de los trabajadores desconocen la importancia de la recreación laboral como modificador para un ambiente laboral favorable.

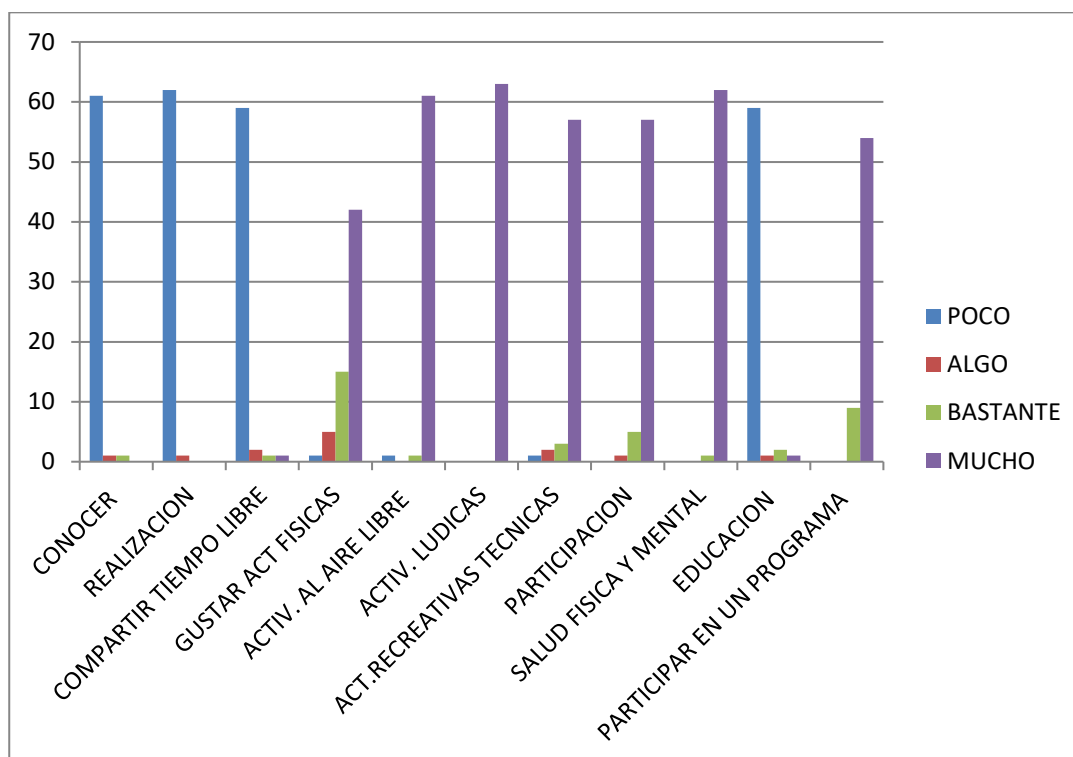


Figura 21. Pre-test. Recreación laboral, ítems 1-12 (tiempo libre).

Se deduce que los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Grupo A, no dispone de tiempo libre y considera que el realizar actividades recreativas, sean estas lúdicas, al aire libre, recreativas técnicas o de participación beneficiarían a disminuir los estresores laborales.

4.2.4. Cuestionario de conocimientos talleres – post test

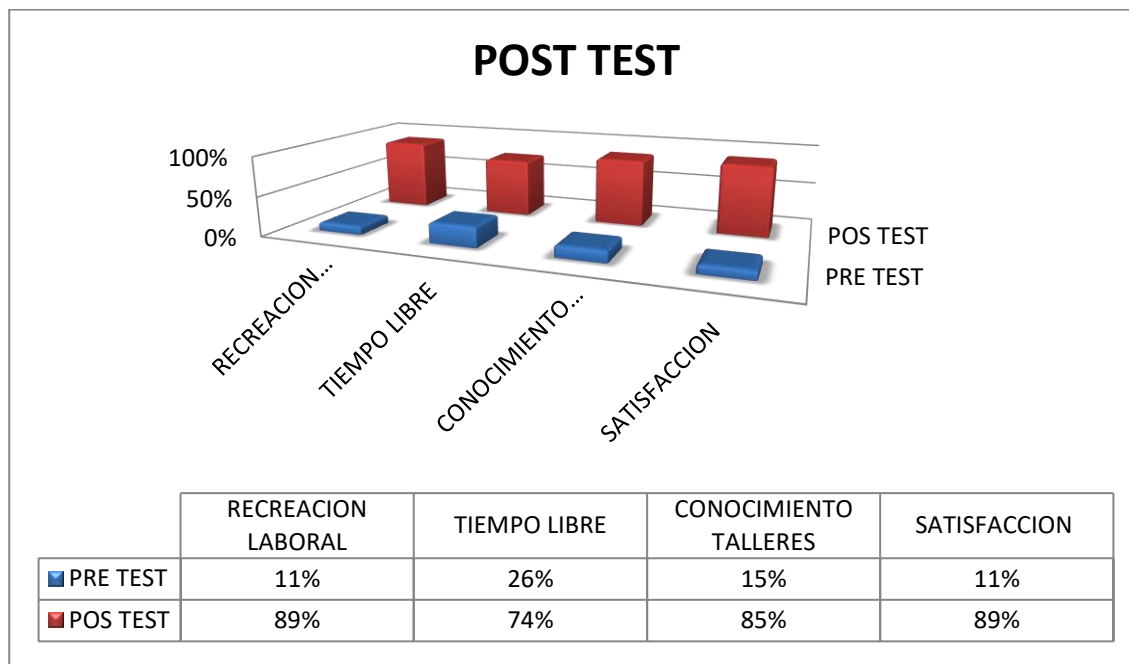


Figura 22. Post-test. Grupo A. Recreación laboral.

La aplicación del pre test dio paso a la aplicación del programa recreativo el cual se desarrolló con normalidad cumpliendo los reglamentos y normas de seguridad programados, para inmediatamente finalizado el programa se realice el post test, el cual arrojó niveles altos de recreación laboral, aumento en uso beneficiosos de tiempo libre, un aumento significativo de conocimiento gracias a los talleres propuestos, y por último y más importante un aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores de los Grupos de Trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército teniendo como relación positiva la disminución de estrés laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de haber analizado e interpretado los resultados se determinó que la hipótesis de la investigación sobre las actividades recreativas como prevención de los niveles de estrés en los grupos de trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército es correcta, por las siguientes conclusiones:

1) El programa recreativo aplicado en el grupo de trabajadores tuvo efectividad ya que al aceptar que existe estresores laborales en los grupos estudiados (1. Quito, 2. Latacunga, 3. Ambato) gracias a los resultados obtenidos en el test de la OMS, test recreación laboral realizado por los propios autores, se obtuvo que en escala general se encuentra con un promedio general de 113,936 que coloca en un nivel de estrés ELEVADO. El 65% obtuvo una relación positiva frente a estresores laborales.

2) Después de eso se planteó obtener según cada grupo de trabajadores por provincias cual es la mayor afectada por el estrés laboral en su ambiente de trabajo, obteniéndose que la Sede de Ambato,36% obtuvo primer lugar en nivel de estrés, y por una mínima diferencia en segundo lugar la ciudad de Quito 32% y Latacunga 32%.

3) Ambato con un promedio de 124,736842 que lo coloca en el primer nivel presenta un nivel de estrés elevado. En segundo lugar, la ciudad de Quito, con un promedio de 109,773585

que significa un nivel intermedio de estrés y por último el grupo de trabajadores de Latacunga con un promedio de 108,352941 nivel intermedio de estrés laboral.

4) Se realizó un diseño experimental al observar que nuestra población, Grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército presenta estrés laboral, al realizar dos grupos A y B, en el cual al azar se realiza a un grupo el programa recreativo propuesto y en el grupo B se maneja de igual manera como hasta el momento, se concluye que el programa recreativo tuvo efectividad ya que durante el primer test la mayoría de la muestra indico niveles bajos de recreación laboral y tiempo libre.

5) Se pudo observar que el programa recreativo propuesto es muy efectivo en las personas que fueron más responsable y constantes durante el desarrollo del programa recreativo, y un gran avance en la disminución de los estresores laborales comparado con el estrés percibido inicial y final.

6) En cuanto a la satisfacción del programa recreativo propuesto al final de la aplicación se obtuvo que es muy positivo y aceptado por los trabajadores de los grupos de Trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, con una satisfacción del 89% a comparación del 11% pre intervención.

7) El programa recreativo permitió unir todos los tipos de actividades recreativas necesarias para el grupo estudiado y sobre todo la más aceptada como fueron el área físico deportiva y lúdica. Permitiendo la interacción con el entorno a través de la utilización de áreas verdes y talleres de información.

8) El programa recreativo permitió un estado de relajación y vínculos de amistad en el grupo, y en base al marco teórico de este estudio, se puede concluir que la práctica continua y la realización de programas recreativos, en un intervalo aceptable de tiempo, permite a los

trabajadores de los Grupos de Trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército una percepción de su ambiente laboral más amigable y sobre todo ser tratado el programa recreativo como un modificador preventivo y terapéutico del estrés laboral.

5.2. Recomendaciones

En base a la realización de esta investigación, se recomienda tener en cuenta los siguientes puntos:

1) Se recomienda enfatizar a las Fuerzas Armadas del Ecuador, sobre la problemática que están sufriendo sus trabajadores y como los programas recreativos pueden ayudar a mejorar la calidad de vida y disminuir los estresores laborales los cuales los trabajadores de los Grupos de Trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército los viven diariamente.

2) Se recomienda dar a conocer y multiplicar la información hacia la comunidad ecuatoriana, al ser un servicio de la población ecuatoriana y sobre todo para que la misma población conozca el nivel de estrés al cual se encuentra involucrado el sector militar.

3) Es importante que los líderes de estos programas recreativos tengan conocimientos, ética y profesionalismo para que brinden resultados seguros y eficaces al personal militar que formara parte de este tipo de actividades.

4) Se recomienda tomar en cuenta la modalidad de respuestas obtenidas en el test de respuestas abiertas, para así obtener el mayor porcentaje de fiabilidad y evitar sesgos en la investigación.

5) Es importante que los ejecutores del programa recreativo propuesto saquen provecho de las actividades a realizarse ya que de esto dependerá el éxito y la acogida del programa.

6) En este programa recreativo propuesto se recomienda a los ejecutores que busquen concientizar el buen uso del tiempo libre y motivarlos a la práctica recreativa permanente ya que no es una cuestión de recursos sino de actitud para así obtener los mejores beneficios tanto en el aspecto físico como psíquico.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE PROGRAMA RECREATIVO

PROPUESTA DEL PROYECTO RECREACIÓN LABORAL PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO DE QUITO

6.1. Análisis de la realidad

El proyecto se llevará a cabo en las instalaciones de la misma, cuenta con una accesibilidad vehicular por su ubicación estratégica, además su periferia posee áreas recreativas aledañas a la empresa.

Los grupos de trabajo no realizan actividades relacionadas con la recreación, más aún no realizan ningún tipo de actividad física, deportiva y recreativa, ya que se encuentran enfocados en su trabajo netamente técnico como es la construcción y mantenimiento de edificaciones y carreteras.

Los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, cuenta con 125 personas, las cuales se encuentran distribuidas en diferentes áreas: Recursos Humanos, Área Técnica, Área Administrativa, Seguridad, Mantenimiento, Jurídico y Operaciones.

El principal problema que afecta al entorno de la empresa radica en que presenta contaminación visual, auditiva y ambiental pese a las normativas técnicas de construcción, son indicadores que afectan a la población en general del sector. En el entorno laboral su principal

problema es el estrés que presentan la mayoría de los trabajadores que se intensifica por su carga horaria, el mal uso del tiempo libre, falta de alternativas recreativas, limitado conocimiento de los beneficios del uso adecuado de su tiempo libre.

Para poder abordar derivados de esta problemática del personal, en cuanto a la limitada educación en y para el tiempo libre y el implemento de la recreación laboral como herramienta fundamental para su aprovechamiento óptimo además de eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar las experiencias o neutralizar las causas negativas de esas experiencias, siendo su tiempo de ocio autotélico, creativo, motivante, productivo, solidario, integrador.

6.2. Justificación

La implementación de un proyecto sobre la Recreación Laboral haciendo énfasis en la disminución del estrés laboral es fundamental como generador de espacios de encuentro para lograr aprendizajes significativos, duraderos que contribuyan al trabajador para la formación de una cultura de ocio, donde los mismos puedan enfrentarse a situaciones diarias de manera propositiva para enriquecer su estilo de vida, además de la toma de conciencia para aprovechar adecuadamente tanto el tiempo libre como el tiempo de obligaciones (vista como una totalidad). La tarea no es solo educar en y para el tiempo libre sino para la vida.

La razón que motiva al desarrollo de este proyecto es la insipiente educación en él y para el tiempo libre lo que no aporta en valores, habilidades y competencias para la satisfacción plena tanto en lo personal como en lo social. Además de la no existencia de programas recreativos laborales que inviertan la problemática.

Esta situación acarrea una falta de alternativas y creatividad en la utilización del tiempo libre lo que desemboca en situaciones patológicas que aquejan al trabajador como el sedentarismo, el estrés, falta de motivación, relaciones conflictivas, actividades rutinarias o sin sentido.

El proyecto es factible porque ha despertado el interés en la mejora de los hábitos saludables y en una correcta calidad de vida, del disfrute del tiempo de ocio y los aprendizajes significativos de su aprovechamiento por parte del personal de la empresa, por tanto, se tiene el apoyo de las diferentes áreas para su ejecución. Además, se cuenta con espacios óptimos dentro del Cuerpo de Ingenieros para las distintas actividades.

El mismo tendrá un impacto positivo porque se propiciará una reflexión constructiva en el personal, para la utilización de su tiempo libre mediante la recreación laboral y la educación en ocio como el fin que persigue el proyecto recreativo, el mismo será un plus que conste en el reglamento interno de la empresa como apoyo y para seguir desarrollando proyectos semejantes.

6.3. Objetivos

6.3.1. Objetivo general

Diseñar el proyecto, Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.

6.3.2. Objetivos específicos

1) Proponer el proyecto Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

2) Aplicar el proyecto en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.

3) Evaluar el impacto del proyecto en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.

6.4. Diagnóstico

Para determinar el problema, se aplicará la técnica de encuesta con la aplicación del instrumento cuestionario de diagnóstico que constará de 18 ítems de respuesta de carácter cerrado, de los cuales 5 ítems son referentes a la recreación laboral y 13 relacionadas con el tiempo libre. El cuestionario será aplicado a los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito. Se realizará la firma de una carta de consentimiento informado en la que se dé a conocer a los beneficiarios del proyecto, los objetivos del mismo, indicándoles que pueden abandonar el proyecto cuando gusten. Se realizará una ficha médica básica que determine el IMC y patologías congénitas de los participantes para poder seleccionar las actividades (ver Anexos).

6.5. Plan de capacitación a directivos y empleados de los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Taller: Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.

Este taller abarcará 8 temas relacionados con la recreación y el estrés laboral, direccionados hacia el personal administrativo y trabajadores de los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, bajo la metodología de presentaciones y exposiciones. Las temáticas a tratar son:

- 1) Derechos de los trabajadores.
- 2) Motivación laboral.
- 3) Principales problemas en el ámbito laboral.
- 4) Recreación laboral.
- 5) Tiempo libre en los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.
- 6) Importancia de educar en y para el tiempo libre.
- 7) Enfoques de la educación en y para el tiempo libre.
- 8) Cultura de ocio.

6.6. Plan de actividades a directivos y empleados los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

El proyecto abarcará 4 expresiones de la recreación: lúdica, físico-deportiva, artística y de salud. Con actividades variadas y una muestra artística basadas en la encuesta diagnóstico, las cuales permitirán a los participantes salir de su cotidianidad en un ambiente positivo, activo, creativo, expresivo, solidario enmarcado en la educación en y para el tiempo libre mediante la recreación laboral.

Recursos humanos:

En todo proyecto en este caso recreativo se debe trabajar con el apoyo del equipo humano tanto de la empresa como el personal contratado, para llevar a cabo los objetivos propuestos obteniendo resultados favorables que justifiquen el emprendimiento del mismo.

Beneficiarios:

Gerente General (1): Es el responsable integral del proyecto y producción de sus actividades.

Gerente Administrativo (1): Su función es conducir, administrar y supervisar el contenido de la producción, asimismo, encargarse del trabajo en terreno y de coordinar las acciones de la actividad, ya sea en su preparación, realización y finalización del evento.

Gerente Financiero (1): Es quien maneja los recursos financieros mediante el presupuesto y el flujo de caja, según los recursos necesarios para la implementación del proyecto, dando a su vez los informes de gestión correspondientes.

Gerente de Producción (1): Depende del productor y tiene a su cargo múltiples y diferentes funciones, ya sean planificadas o requeridas en el momento.

Gerente de Talento Humano (1): Se encargará de las relaciones con las instituciones externas a la producción, conseguirá patrocinios, auspicios o colaboraciones y estará pendiente del protocolo.

Gerente de Proyectos (1): Es el encargado de formular, diseñar y desarrollar el Plan de Difusión y/o Campaña de Prensa del proyecto, organizando los recursos necesarios para su implementación y ejecución. Equipos - Comisiones: es muy importante formar equipos por áreas y temas específicos de producción que requieren de un trabajo más detallado (Manifestaciones artísticas, seguridad, montaje, transporte, alojamiento, entre otros). Cada Equipo deberá tener un Coordinador Responsable.

Gerente de Operaciones (1): Se encargará del diseño e impresión de las piezas gráficas que requiera el proyecto (afiches, programas, vestuarios). Esta función, según los volúmenes de trabajo y la disponibilidad de recursos, puede ser externalizada y supervisada por el Coordinador de Difusión. Asimismo, puede existir una Secretaria que comparta funciones con el Asistente de Producción, cumpliendo labores básicas de secretaria y abasteciendo de los insumos necesarios para el desarrollo de las actividades.

Director de Seguridad Ocupacional (1): Es el encargado de implementar un sistema de gestión de seguridad.

Director del Departamento Médico (1), Es el encargado de la salud en el trabajo, establecido en la normativa legal ecuatoriana, mediante la planificación, supervisión, coordinación y evaluación de procedimientos, normas y programas orientados a la seguridad y salud de los trabajadores.

Equipo de trabajo proponente:

Director de Recreación Laboral (1) Es el encargado de la planificación y ejecución del proyecto del proyecto.

Asistentes de dirección recreación laboral (1) Son los encargados de apoyar al director de recreación laboral, además encargados de dictar talleres de capacitación y velar por el correcto procedimiento del proyecto.

Instructores de recreativos (1), Son los encargados de la aplicación práctica del proyecto, son quienes trabajaran directamente con el Director de Recreación Laboral y asistentes.

Nutricionista (1), Encargado de dar charlas de nutrición y estilos de vida saludable.

Diseñador Gráfico (1), Encargado de la imagen y diseño del proyecto (afiches y trípticos)

Técnico de sonido (1), Encargado los equipos musicales.

Suministros de oficina:

1. Hojas de papel y pliegos de papel
2. Marcadores de punta fina y gruesa de diversos colores
3. Tijeras
4. Grapadora y grapas
5. Esferográficos
6. Gomas

Materiales para programa:

1. Camisetas (identificación colores)
2. Limones, cucharas, costales, sogas, vasos plásticos, cuerdas, palos de escoba, platos y cubiertos desechables.
3. Globos

4. Aros
5. Conos
6. Pelotas vóley, fútbol
7. Sábanas
8. Bolos
9. Papel periódico
10. Telas
11. Trípticos
12. Afiches
13. Frutas y verduras varias

Recursos tecnológicos:

1. Equipos de computación y audiovisuales
2. Proyector
3. Cds
4. Amplificadores
5. Micrófonos
6. Cables

Recursos financieros:

El costo total del programa Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito es de \$65.784,50 dólares, aporte del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que incluye compra de insumos, honorarios al personal instructores del área lúdica, físico-deportiva y artística, nutricionista, técnicos de sonido (ver Anexo).

6.7 PLAN DE ACTIVIDADES (1)

Tabla 24.

Plan de actividades (1).

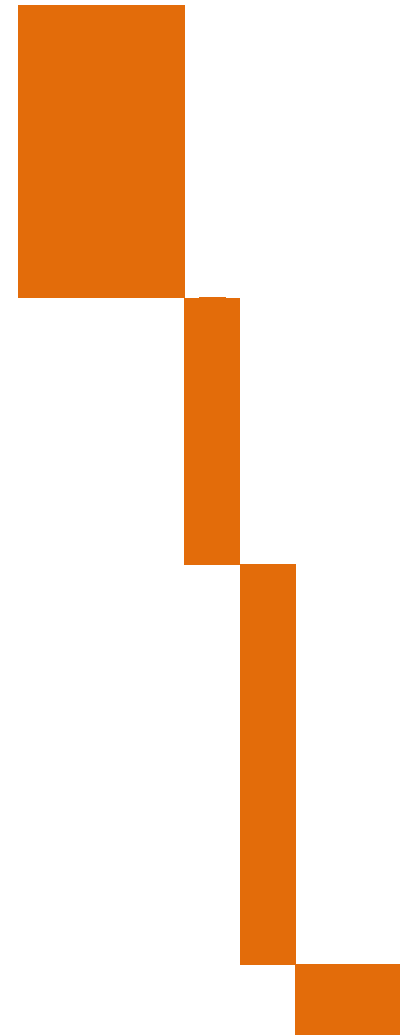
Actividad	Responsables	Descripción	Costo (USD)	Duración en meses															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Fase 0 Recopilación de información de la empresa	Equipo investigador	Investigación sobre la empresa	-																
Revisión teórica de la problemática que afecta a la empresa	Equipo investigador	Investigación bibliográfica	-																
Elaboración y validación de instrumentos.	Equipo investigador.	Validación por tres expertos.	400,00																
Acercamientos con el personal de la empresa	Equipo investigador.	Elaboración y firma de cartas de autorización para la aplicación del proyecto.	200,00																
Socialización del proyecto.	Equipo investigador. Jefes departamentales Trabajadores	Logística para la socialización del proyecto.	100,00																

CONTINÚA

Primera Fase Organización de la capacitación, acuerdos y compromisos	Equipo investigador.	Carta de compromiso de los monitores seleccionados, acuerdos con beneficiarios. Cuestionario diagnóstico Ficha médica básica y nutricional	1500,00	
Segunda Fase (3 meses) Proceso de capacitación (aporte teórico).	Equipo investigador. Jefes departamentales Trabajadores	Ejecución de Taller: Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito	25892,00	
Evaluación de la primera fase	Equipo investigador.	Aplicación de cuestionario (Pretest.)	200,00	
Tabulación y análisis de resultados	Equipo investigador.	Tabulación de resultados de la 1ra Fase Conclusiones y recomendaciones. Elaboración de informes de la primera fase	1500,00	
Tercera Fase Elaboración del programa	Equipo investigador.	Selección de actividades Selección de material didáctico	500,00	

CONTINÚA

Cuarta Fase Aplicación del Programa (3 meses). Aplicación del programa (Actividades)	Equipo investigador. Monitores.	Aplicación del programa Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito	31392,5
Quinta Fase Seguimiento y Evaluación interna del proyecto	Equipo investigador.	Aplicación de Cuestionario de satisfacción Ficha médica y nutricional Aplicación de encuesta de satisfacción	1500,00
Sexta Fase Sistematización y documentación de la experiencia del proyecto	Equipo investigador.	Procesamiento de datos e información obtenida Conclusiones Recomendaciones	500,00
Séptima Fase Cierre del Proyecto	Equipo de investigación / Director general/ Director de financiero/ Director de Talento Humano / Gerente General.	Informe final, desembolso financiero, acta de finiquito.	500,00
Redacción del artículo científico	Equipo investigador.		1600,00
TOTAL INVERSIÓN			65784,50



6.8 PLAN DE ACTIVIDADES (2)

Tabla 25.

Plan de actividades (2).

Nombre de la tarea	Duración	Comienzo	Fin	Participantes y responsables	Hora y lugar	Observaciones
Fase 0. Previa	3 meses	1 de may. 2019	31 de jul. 2019			
0.1 Recopilación de información de la empresa	15 días	1 de may. 2019	15 de may. 2019			
0.2 Revisión teórica de la problemática que afecta a la empresa	15 días	1 de may. 2019	15 de may. 2019			
0.3 Elaboración y validación de instrumentos	15 días	15 de may. 2019	31 de may. 2019			
0.4 Acercamientos con el personal de la empresa	1 mes	1 de jun. 2019	30 de jun. 2019			
0.5 Socialización del proyecto	1 mes	1 de jul. 2019	31 de jul. 2019			
Fase 1. Organización de la capacitación, acuerdos y compromisos	1 mes	1 de ago. 2019	30 de ago. 2019			
1.1 Diseño de dossier del proyecto	4 días	1 de ago. 2019	4 de ago. 2019			
1.2 Acuerdos y compromisos con los beneficiarios	8 días	5 de ago. 2019	12 de ago. 2019			
1.3 Elaboración del Plan de capacitación	8 días	8 de ago. 2019	16 de ago. 2019			
1.4 Diseño de impresos (afiches y trípticos)	8 días	8 de ago. 2019	16 de ago. 2019			
1.5 Desembolso financiero (primera parte)	8 días	8 de ago. 2019	16 de ago. 2019			
1.6 Aplicación de cuestionario a los trabajadores (diagnóstico)	2 días	16 de ago. 2019	17 de ago. 2019			
1.7 Análisis de datos del cuestionario aplicado.	5 días	18 de ago. 2019	22 de ago. 2019			
Fase 2. Proceso de capacitación (aporte teórico)	3 meses	1 de sep. 2019	30 de nov. 2019			
2.1 Taller 1: Derechos de los trabajadores	9 días	1 de sep. 2019	9 de sep. 2019			
2.2 Taller 2: Motivación Laboral	10 días	10 de sep. 2019	19 de sep. 2019			

CONTINUÍA

2.3 Taller 3: Principales problemas en el ámbito laboral.	11 días	20 de sep. 2019	30 de sep. 2019
2.4 Taller 4: Recreación Laboral	9 días	1 de oct. 2019	9 de oct. 2019
2.5 Taller 5: Tiempo libre en los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito	10 días	10 de oct. 2019	19 de oct. 2019
2.6 Taller 6: Importancia de educar en y para el tiempo libre	12 días	20 de oct. 2019	31 de oct. 2019
2.7 Taller 7: Enfoques de la educación en y para el tiempo libre	14 días	1 de nov. 2019	14 de nov. 2019
2.8 Taller 8: Cultura de ocio	10 días	15 de nov. 2019	24 de nov. 2019
2.9 Aplicación de cuestionario	2 días	1 de dic. 2019	2 de dic. 2019
2.10 Elaboración de informe	15 días	3 de dic. 2019	17 de dic. 2019
Fase 3. Elaboración del programa recreativo	1 mes	2 de ene. 2020	31 de ene. 2020
3.1 Establecimiento de áreas de la recreación a utilizar.	4 días	2 de ene. 2020	5 de ene. 2020
3.2 Elección de actividades en base a las áreas.	4 días	5 de ene. 2020	8 de ene. 2020
3.3 Selección de material didáctico	4 días	5 de ene. 2020	8 de ene. 2020
3.4 Programación semanal	15 días	9 de ene. 2020	23 de ene. 2020
3.5 Programación mensual	8 días	23 de ene. 2020	30 de ene. 2020
Fase 4. Aplicación del programa recreativo	3 meses	1 de feb. 2020	3 de may. 2020
4.1 Inauguración del programa	1 día	1 de feb. 2020	1 de feb. 2020
4.2 Primer Mes: Actividades Lúdicas	1 mes	1 de feb. 2020	28 de feb. 2020
4.2.1 Juegos cooperativos	5 días	1 de feb. 2020	5 de feb. 2020
4.2.1.1 Techo humano	1 día	1 de feb. 2020	1 de feb. 2020
4.2.1.2 Pirámides	1 día	2 de feb. 2020	2 de feb. 2020
4.2.1.3 Búsqueda del tesoro	1 día	3 de feb. 2020	3 de feb. 2020
4.2.1.4 Barcos y náufragos	1 día	4 de feb. 2020	4 de feb. 2020
4.2.2 Juegos Tradicionales	5 días	8 de feb. 2020	12 de feb. 2020
4.2.2.1 Cuchara y limón	1 día	8 de feb. 2020	8 de feb. 2020

CONTINÚA

4.2.2.2 Ensancados	1 día	9 de feb. 2020	9 de feb. 2020
4.2.2.3 Baile de las sillas	2 día	10 de feb. 2020	11 de feb. 2020
4.2.2.4 Carrera de tres pies	1 día	12 de feb. 2020	12 de feb. 2020
4.2.3 Juegos Pre deportivos	5 días	15 de feb. 2020	19 de feb. 2020
4.2.3.1 Vóley con sábanas	1 día	15 de feb. 2020	15 de feb. 2020
4.2.3.2 Bolos	1 día	16 de feb. 2020	16 de feb. 2020
4.2.3.3 Tenis con globos	2 día	17 de feb. 2020	18 de feb. 2020
4.2.3.4 Fútbol loco (pelotas varias)	1 día	19 de feb. 2020	19 de feb. 2020
4.2.4 Actividades recreativas en promoción de salud	5 días	22 de feb. 2020	26 de feb. 2020
4.2.4.1 Desayunos creativos y nutritivos	2 días	22 de feb. 2020	23 de feb. 2020
4.2.4.2 Grupos de alimentos necesarios en cada comida	1 día	24 de feb. 2020	24 de feb. 2020
4.2.4.3 Ensaladas de verduras y frutas atractivas	1 día	25 de feb. 2020	25 de feb. 2020
4.2.4.4 Preparación de comidas rápidas saludables	1 día	26 de feb. 2020	26 de feb. 2020
4.3 Segundo Mes: Actividades Físico-Deportivas	1 mes	1 de marzo 2020	31 de marzo 2020
4.3.1 Taichí	5 días	1 de marzo 2020	10 de marzo 2020
4.3.1.1 Técnicas de relajación	1 día	1 de marzo 2020	1 de marzo 2020
4.3.1.2 Postura corporal	1 día	2 de marzo 2020	2 de marzo 2020
4.3.1.3 Ejercicios en parejas	3 días	3 de marzo 2020	5 de marzo 2020
4.3.1.4 Ejercicios con implementos	3 días	8 de marzo 2020	10 de marzo 2020
4.3.2 Aerobics	8 días	11 de marzo 2020	18 de marzo 2020
4.3.2.1 Cardio	1 día	11 de marzo 2020	11 de marzo 2020
4.3.2.2 Bodystyling	1 día	12 de marzo 2020	12 de marzo 2020
4.3.2.3 Step aerobics	1 día	15 de marzo 2020	15 de marzo 2020
4.3.2.4 Circuit-aerobics	5 días	16 de marzo 2020	22 de marzo 2020
4.3.3 Caminata	2 días	23 de marzo 2020	24 de marzo 2020
4.3.3.1 Caminata en el parque ruta 1	1 día	23 de marzo 2020	23 de marzo 2020

CONTINÚA

4.3.3.2 Caminata en el parque ruta 2	1 día	24 de marzo 2020	24 de marzo 2020
4.3.4 Actividades recreativas en promoción de salud	4 días	25 de marzo 2020	30 de marzo 2020
4.3.4.1 Taller didáctico sobre la importancia de realizar actividad física	1 día	25 de marzo 2020	25 de marzo 2020
4.3.4.2 Taller didáctico sobre las consecuencias de llevar malos hábitos alimentarios.	1 día	26 de marzo 2020	26 de marzo 2020
4.3.4.3 Taller didáctico sobre interacción familiar	1 día	29 de marzo 2020	29 de marzo 2020
4.3.4.4 Taller didáctico sobre factores de riesgo en el ámbito laboral	1 día	30 de marzo 2020	30 de marzo 2020
4.4 Tercer mes: Actividades Artísticas	1 mes	1 de abril 2020	30 de abril 2020
4.4.1 Teatro	7 días	1 de abril 2020	9 de abril 2020
4.4.1.1 Acondicionamiento corporal	1 día	1 de abril 2020	1 de abril 2020
4.4.1.2 Juegos teatrales	1 día	2 de abril 2020	2 de abril 2020
4.4.1.3 Improvisación teatral	2 día	3 de abril 2020	4 de abril 2020
4.4.1.4 Creación colectiva	3 día	5 de abril 2020	9 de abril 2020
4.4.2 Danza	8 días	10 de abril 2020	19 de abril 2020
4.4.2.1 Frases de danza contemporánea	3 días	10 de abril 2020	12 de abril 2020
4.4.2.2 Improvisación dancística	1 día	15 de abril 2020	15 de abril 2020
4.4.2.3 Frases con telas	1 día	16 de abril 2020	16 de abril 2020
4.4.2.4 Coreografías	3 días	17 de abril 2020	19 de abril 2020
4.4.3 Música	2 días	22 de abril 2020	23 de abril 2020
4.4.3.1 Identificación ritmo	1 día	22 de abril 2020	22 de abril 2020
4.4.3.2 Sonidos musicales a través del cuerpo	1 día	22 de abril 2020	22 de abril 2020
4.4.3.3 Elaboración de instrumentos musicales reciclables	1 día	23 de abril 2020	23 de abril 2020
4.4.3.4 Interpretación de música con los instrumentos elaborados	1 día	23 de abril 2020	23 de abril 2020
4.4.4 Muestra artística	5 días	24 de abril 2020	30 de abril 2020

CONTINÚA

4.4.4.1 Elaboración de vestuario y escenografía con material reciclado	1 día	24 de abril 2020	24 de abril 2020
4.4.4.2 Ensayos grupales	3 días	25 de abril 2020	29 de abril 2020
4.4.4.3 Muestra entre los participantes	1 día	30 de abril 2020	30 de abril 2020
4.4.5 Culminación del programa recreativo (aporte práctico)	1 día	30 de abril 2020	30 de abril 2020
4.4.5.1 Aplicación cuestionario de satisfacción.	2 días	2 de may. 2020	3 de may. 2020
4.4.5.2 Elaboración de informe	8 días	3 de may. 2020	10 de may. 2020
Fase 5. Seguimiento y Evaluación interna del proyecto	1 año	1 de may. 2019	30 de abril 2018
5.1 Evaluación y seguimiento de la Fase 1. Organización de la capacitación, acuerdos y compromisos	1 mes	1 de ago. 2019	30 de ago. 2019
5.1.2 Aplicación cuestionario (diagnóstico)	2 días	16 de ago. 2020	17 de ago. 2020
5.2 Evaluación y seguimiento de la Fase 2. Proceso de capacitación	3 meses	1 de sep. 2019	30 de nov. 2019
5.2.1 Aplicación de cuestionario	2 días	1 de dic. 2019	2 de dic. 2019
5.3 Evaluación y seguimiento de la Fase 3. Elaboración del programa recreativo	1 mes	2 de ene. 2020	31 de ene. 2020
5.4 Evaluación y seguimiento de la Fase 4. Aplicación del programa recreativo	3 meses	1 de feb. 2020	3 de may. 2020
5.4.1 Aplicación de cuestionario de satisfacción.	2 días	2 de may. 2020	3 de may. 2020
5.5 Evaluación general del proyecto	1 mes	4 de may. 2020	31 de may. 2020
6. Fase 6: Sistematización y documentación de la experiencia del proyecto	1 mes	1 de jun. 2020	30 de jun. 2020
6.1 Tabulación y análisis de resultados	1 mes	1 de jun. 2020	30 de jun. 2020
7. Fase 7: Cierre del Proyecto	2 meses	1 de jul. 2020	2 de ago.2020
7.1 Informe Final	14 días	1 de jul. 2020	14 de jul. 2020
7.2 Desembolso financiero (segunda parte)	2 días	15 de jul. 2020	16 de jul. 2020
7.3 Redacción artículo científico	15 días	1 de jul. 2020	15 de jul. 2020
7.4 Entrega oficial del artículo científico	15 días	15 de jul. 2020	30 de jul. 2020
7.3 Acta de finiquito.	1 día	2 de ago. 2020	2 de ago. 2020

6.9. Informe de evaluación

El proyecto será evaluado en base a las diferentes fases:

Fase 1: Será evaluada por la carta de aceptación y compromiso por parte del gerente de la empresa, el desembolso financiero (primera parte), el diseño de los impresos entregados en un DVD, los resultados de la encuesta diagnóstico llevada a cabo a todo el personal y el plan de capacitación redactado.

Fase 2: Será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre los conocimientos generados y la participación activa de todos los interesados.

Fase 3: Será evaluada por la presentación escrita de la programación a seguir.

Fase 4: Será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario de satisfacción, además de la ficha médica y nutricional y procesamiento de datos e información obtenida aportando con conclusiones y recomendaciones.

Fase 5 y Fase 6: Proceso de evaluación por fases y la evaluación general que desencadena en el informe final, el desembolso financiero restante, la entrega del artículo científico y el acta de finiquito.

CAPÍTULO VII

ANEXOS Y APÉNDICES

7.1. Anexo 1. Cuestionario OMS Estrés Laboral

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
6. Mi supervisor no me respeta.
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.

18. Mi equipo se encuentra desorganizado.
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
20. La organización carece de dirección y objetivo.
21. Mi equipo me presiona demasiado.
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
23. Mi equipo se encuentra desorganizado.
24. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés elevado	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

7.2. Anexo 2. Cuestionario actividades recreativas: realizado por los autores

1. ¿El cuerpo de ingenieros cuenta con planes, proyectos o programas recreativos?

Sí ____ No ____

2. ¿Las actividades recreativas dadas por el cuerpo de ingenieros cumplen con sus expectativas?

Sí ____ No ____

3. ¿El cuerpo de ingenieros le informa a tiempo el desarrollo de las actividades recreativas laborales?

Sí ____ No ____

4. ¿En el cuerpo de ingenieros se realizan actividades recreativas o de integración?

Sí ____ No ____

5. ¿Participa usted en las actividades recreativas o de integración que el cuerpo de ingenieros realiza?

Sí ____ No ____

6. ¿Considera que es importante realizar actividades recreativas o de integración en el cuerpo de ingenieros?

Sí ____ No ____

7. ¿Se observa una asistencia significativa de empleados, a las actividades recreativas o de integración organizada por el cuerpo de ingenieros?

Sí ____ No ____

8. ¿Considera usted, que las actividades recreacionales y/o de integración mejoran el clima laboral organizacional?

Sí ____ No ____

9. ¿El Cuerpo de Ingenieros cuenta con instalaciones adecuadas para la realización de actividades deportivas o recreativas?

Sí ____ No ____

10. ¿Las actividades recreativas efectuadas por el cuerpo de ingenieros permite la

integración entre su familia y la institución?

Sí ____ No ____

11. ¿Cada qué tiempo realiza actividades deportivas y recreativas en su organización?

Semanal ____ Mensual ____ Semestral ____ Anual ____

12. ¿Cuál es la principal razón por la que usted no participa en actividades recreativas en el Cuerpo de Ingenieros? (elija una)

___ Falta de dinero

___ No sabe que actividades se ofrecen

___ No sabe cómo tener acceso a ellas

___ No sabe dónde se realiza

___ No le interesan

13. De las áreas recreativas que se proponen, ¿cuáles son de su gusto y preferencia?

___ Lúdica

___ Físico deportivo

___ Social

___ Aire libre

___ Salud

___ Comunitaria

___ Entretenimiento

___ Conmemorativa

___ Acuática

___ Técnica

___ Literaria

___ Artística

___ Manual

7.3. Anexo 3. Documentación programa recreativo propuesto - Encuesta de diagnóstico para los empleados del Cuerpo de Ingenieros del Ejército

RECREACIÓN LABORAL PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO DE QUITO

Objetivo:

Recreación laboral para la disminución del estrés laboral

Los datos obtenidos, son confidenciales, servirán para el desarrollo y aplicación de esta investigación.

Por tanto, no es necesario que ponga su nombre.

Instrucciones: colocar el formato de las dos encuestas (estrés y actividades recreativas)

Por favor, lea cuidadosamente cada uno de los ítems, escoja la alternativa que considere apropiada y marque con una **X** la respuesta seleccionada.

Cada ítem tiene cuatro opciones (1, 2, 3, 4), de las cuales usted puede elegir una de ellas, la que considere adecuada.

La escala de valoración es la siguiente:

1	2	3	4
POCO	ALGO	BASTANTE	MUY
DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO

7.4. Anexo 4. Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Datos informativos:

Edad: _____

Género: Femenino Masculino

Departamento administrativo: Cargo _____

Años de servicio: _____

Carnet de discapacidad: SÍ NO

I. RECREACIÓN LABORAL

ÍTEMS	RESPUESTAS			
	1	2	3	4
1.- ¿Conoce usted lo que es la recreación laboral?				

2. ¿Existe en la empresa políticas que permitan la ejecución de programas recreativos?				
3. ¿Se ha aplicado alguna vez programas de recreación laboral en la empresa?				
4. ¿Considera que la recreación laboral permite general un mejor ambiente laboral?				
5. ¿La aplicación de programas de recreación laboral genera en el ser humano una mejor calidad de vida?				
6. ¿Tiene conocimientos sobre la cultura de ocio?				
7.- ¿Conocía sobre la recreación como un derecho?				

II. TIEMPO LIBRE

ÍTEMS	RESPUESTAS			
	1	2	3	4
1. Conoce usted lo que es el tiempo libre.				
2. Realiza frecuentemente actividades recreativas en su tiempo libre.				
3. Generalmente el tiempo libre lo comparte con amigos y familiares.				

4. Te gustan las actividades físico- deportivas: fútbol, básquet, voleibol, gimnasia, aeróbicos, golf, tenis caminata, correr, artes marciales, entre otras.				
5. Te gustan las actividades artísticas: teatro, danza, música, mimo, entre otras.				
6. Te gustan las actividades al aire libre: escalada, campismo, senderismo, carreras de orientación, entre otros.				
7. Te gustan las actividades lúdicas: juegos de competencia, juegos intelectuales, juegos pre-deportivos, ludotecas, juegos de azar, juegos tradicionales, entre otros				
8. Te gustan las actividades recreativas técnicas: electricidad, plomería, jardinería, carpintería, repostería, alta cocina, entre otros				
9. Te gustaría participar en actividades de promoción y prevención de la salud.				
10. Consideras que la salud física y mental se mejora con el buen uso del tiempo libre.				
11. Ha escuchado hablar sobre la educación en y para el tiempo libre.				
12. Le gustaría participar en un programa de recreación laboral en y para el tiempo libre.				

7.5. Anexo 5. Taller

Tabla 26.

Guía para el desarrollo del Taller

Tema	Objetivo	Contenido	Metodología	Recursos a utilizar / participantes	Fecha / hora
Tema 1. Derechos de los trabajadores	Exponer la normativa legal que respalda al trabajador en el ámbito laboral	Revolución industrial y sus consecuencias Respaldo legal al trabajador en el mundo Normativas que amparan al trabajador ecuatoriano Derecho al tiempo libre y recreación	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM Ecuador	1 Septiembre 2018/ 10-15 minutos por subtema
Tema 2. Motivación Laboral	Presentar diferentes teorías y conceptos sobre la motivación laboral	Teorías X y Y Pirámide de Maslow Factores internos y externos de la motivación Efectos de la motivación	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM Ecuador	10 Septiembre 2018 / 10 minutos por subtema
Tema 3. Principales problemas en el ámbito laboral.	Explicar los principales problemas en el ámbito laboral e indicar sus efectos negativos.	Datos estadísticos a nivel mundial y en el Ecuador sobre los problemas que más afectan al ámbito laboral. Estrés laboral Sedentarismo Actividades rutinarias y repetitivas Otros	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM Ecuador	20 Septiembre 2018/ 10 minutos por subtema
Tema 4. Recreación Laboral	Presentar los fundamentos teóricos de la recreación laboral	Recreación y Tiempo libre ¿Qué es la recreación laboral? Beneficios de la recreación laboral	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM Ecuador	1 Octubre 2018/ 15 minutos por subtema

CONTINÚA

Tema 5. Tiempo libre en los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito	Establecer las actividades realizadas en el tiempo libre de los trabajadores	¿Cuál es el tiempo libre en los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito? ¿A que conlleva utilizar inadecuadamente el tiempo libre? ¿Cómo aprovechar efectivamente el tiempo libre?	Presentación-exposición Actividad de presupuesto de tiempo libre	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM Ecuador	10 Octubre 2018/ 15 minutos por subtema
Tema 6. Importancia de educar en y para el tiempo libre	Evidenciar la importancia de educar en y para el tiempo libre	¿Qué es la educación en y para el tiempo libre? Beneficios de educar en y para el tiempo libre.	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM Ecuador	20 Octubre 2018 / 20 minutos por subtema
Tema 7. Enfoques de la educación en y para el tiempo libre	Explicar los enfoques de la educación en y para el tiempo libre	Educación: Aprendizajes significativos Valores Transformación social	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM	1 Noviembre del 2018 / 15 minutos por subtema
Tema 8. Cultura de ocio	Indicar la importancia de generar una cultura de ocio	Ocio Importancia de generar cultura de ocio desde edades tempranas. Cultura de ocio y sus beneficios	Presentación-exposición	Computador portátil, retroproyector, Sala maestra de la empresa; Personal administrativo y trabajadores de la empresa IBM	15 Noviembre del 2018 / 8 minutos por subtema

7.6. Anexo 6. Proyecto recreativo laboral

Tabla 27.

Guía para el desarrollo del proyecto recreativo laboral.

Expresiones de la Recreación	Objetivos	Primer Mes: Actividades Lúdicas	Materiales
EXPRESIÓN LÚDICA	Objetivo: Promover el juego como un recurso para salir de la cotidianidad y generar actitudes positivas, alegres, divertidas pero que a la vez los acerque a la recuperación de tradiciones, a la cooperación como fuente de la comunidad y a la actividad física en un ambiente de integración.	<p>Juegos de competencias</p> <p>Juegos de Azar</p> <p>Grandes juegos y ludotecas</p> <p>Juegos acuáticos y pre-deportivos</p> <p>Juegos de mesas</p> <p>Juegos intelectuales</p> <p>1. Juegos cooperativos</p> <p>1.1 Techo humano</p> <p>1.2 Pirámides</p> <p>1.3 Búsqueda del tesoro</p> <p>1.4 Barcos y naufragos</p> <p>2. Juegos Tradicionales</p> <p>2.1 Cuchara y limón</p> <p>2.2 Ensacados</p> <p>2.3 Baile de las sillas</p> <p>2.4 Carrera de tres pies</p> <p>3. Juegos Pre-deportivos</p> <p>3.1 Vóley con sábanas</p> <p>3.2 Bolos</p> <p>3.3 Tenis con globos</p> <p>3.4 Fútbol loco (pelotas varias)</p> <p>3.5 Dinámicas recreativas y deportivas</p>	<p>Recursos y materiales deportivos, conos, cintas, aros, Pliegos de papel, vasos plásticos, papeles, aros, globos, cucharas, limones, sacos, sillas, cuerdas, pelotas de vóley, bolos, globos, pelotas de fútbol, música, equipo de sonido.</p>

CONTINUÍA

EXPRESIÓN DE SALUD	Objetivo: Promover estilos de vida saludables mediante la preparación atractiva de desayunos, almuerzos y cenas, alimentos nutritivos.	4. Actividades recreativas en promoción de salud 4.1 Desayunos creativos y nutritivos 4.2 Grupos de alimentos necesarios en cada comida 4.3 Ensaladas de verduras y frutas atractivas 4.4 Preparación de comidas rápidas saludables 4.5. Charlas nutritivas actividades recreativas y deportivas aplicadas a las diferentes patologías: presión arterial, diabetes, sedentarismo, obesidad, problemas del corazón entre otros. Jornadas deportivas y culturales Talleres sobre autogestión del tiempo libre Talleres ecológicos Clubes de hipertensión, diabetes, sedentarismo, obesidad entre otros. Programas especiales físico, recreativos para mejorar la salud.	Frutas y verduras, platos y cubiertos desechables. Charlas, conferencias, infocus, videos, materiales escritos, materiales deportivos, programas especiales físicos recreativos
EXPRESIÓN DE SALUD	Objetivo: Promover estilos de vida saludables mediante charlas didácticas que provoquen la reflexión y toma de conciencia de los participantes.	4 Actividades recreativas en promoción de salud 4.1 Taller didáctico sobre la importancia de realizar actividad física 4.2 Taller didáctico sobre las consecuencias de llevar malos hábitos alimentarios. 4.3 Taller didáctico sobre interacción familiar 4.4 Taller didáctico sobre factores de riesgo en el ámbito laboral	Proyector, videos, materiales escritos, documentos sobre la salud.

CONTINÚA

EXPRESIÓN FÍSICO-DEPORTIVA Y AL AIRE LIBRE	Objetivo: Desarrollar destrezas en los participantes mediante la actividad física como componente principal para un buen estado de salud.	Segundo Mes: Actividades Físico-Deportivas 1. Taichi 1.1 Técnicas de relajación 1.2 Postura corporal 1.3 Ejercicios en parejas 1.4 Práctica deportiva: futbol, baloncesto, voleibol, ecuavoly, tenis de mesa, caminatas, maratones, aerobics entre otros. 1.5. Actividades acuáticas: natación, buceo, 1.5. Carrera de orientación., campismo, excursiones, senderismo, ciclismo de montaña entre otros. 1.6. maratones recreativos 1.4 Ejercicios con implementos 2. Aerobics 2.1 Cardio 2.2 Bodystyling 2.3 Step aerobics 2.4 Circuit-aerobics 3. Caminata 3.1 Caminata en el parque ruta 1 3.2 Caminata en el parque ruta 2	Materiales deportivos y recreativos, utilización de conos, aros, Música, palos, cajones.
EXPRESIÓN COMUNITARIA Y SOCIAL	Objetivo: Desarrollar destrezas en los participantes mediante la actividad artísticas como componente principal para un buen estado cultural.	1.- Fiestas de aniversarios 2.- Bailes sociales 3.- Noches de talentos 4.- Club de cuentos, 5.- tertulias, poesías, trovas. 6.- Café cantantes 7.- Te Cantante 8.- Intercambio con otras empresas a fines vacaciones, en el deporte, la cultura etc.	Café, Té, Guitarras, Audio, Micrófonos entre otros.
EXPRESIÓN MANUAL	Objetivo: Desarrollar destrezas en los participantes mediante la actividad artísticas Manual como componente principal para un buen estado cultural.	1.- Escultura de metal, piedra y madera 2.- Pintura de acuarela y oleo 3.- Pintado de Cerámica 4.- Modelaje	Metal, piedra, madera, vestuarios entre otros.
EXPRESIÓN LITERARIA Y	Objetivo: Desarrollar destrezas en los participantes	1.- Clubs de literatura 2.- Taller de Narración	CONTINÚA

DE ENTRETENIMIENTOS Y AFICIONES	mediante la actividad literarias, y de entretenimientos y aficiones como componente principal para un buen estado cultural.	3.- Taller de composición 4.- Radio Clubs 5.- Colección de timbres, postales, monedas, billetes, llaves entre otros.	artísticas literarias, y de entretenimientos y aficiones.
EXPRESIÓN ARTÍSTICA	Objetivo 1: Desarrollar la expresividad, emotividad y creatividad en los participantes propiciando encuentros escénicos, poéticos, de descubrimiento de posibilidades comunicativas y espirituales para que en lo posterior busquen alternativas creativas para el uso de su tiempo libre. Objetivo 2: Suscitar involucramientos sensibles para fomentar el trabajo en equipo, la solidaridad y la satisfacción personal y grupal que se visualizará en la muestra artística.	Tercer mes: Actividades Artísticas 1 Teatro 1.1 Acondicionamiento corporal 1.2 Juegos teatrales 1.3 Improvisación teatral 1.4 Creación colectiva 2 Danza 2.1 Frases de danza contemporánea 2.2 Improvisación dancística 2.3 Frases con telas 2.4 Coreografías 3 Música 3.1 Identificación ritmo 3.2 Sonidos musicales a través del cuerpo 3.3 Elaboración de instrumentos musicales reciclables 3.4 Interpretación de música con los instrumentos elaborados 4 Muestra artística 4.1 Elaboración de vestuario y escenografía con material reciclado 4.2 Ensayos grupales 4.3 Muestra entre los participantes	Telas, papel periódico, goma, música, equipo de sonido, amplificadores, material reciclado.

7.7. Anexo 7. Plan de actividades por funciones de los integrantes del proyecto

Tabla 28.

Plan de actividades por funciones de los integrantes del proyecto.

No.	Actividades	Responsable
1	Elaboración y validación de instrumentos.	Director Recreación Laboral y su equipo.
2	Entrevista con el director general y autoridades departamentales de la empresa con el dossier del proyecto para su autorización y aprobación del mismo.	Director Recreación Laboral y su equipo.
3	Aplicación de instrumentos para el diagnóstico real de la empresa.	Director Recreación Laboral y su equipo, Director del Departamento Médico.
4	Financiación del proyecto	Director general / Director de financiero.
5	Socialización de horarios y temáticas de los talleres de capacitación.	Director Recreación Laboral y su equipo, Gerente de Proyectos.
6	Primera Fase: Organización de la capacitación, acuerdos y compromisos.	Director Recreación Laboral y su equipo, Gerente de talento humano, Gerente de operaciones.
7	Segunda Fase: Proceso de capacitación (aporte teórico).	Director Recreación Laboral y su equipo.
8	Tercera Fase: Elaboración del programa recreativo laboral.	Director Recreación Laboral y su equipo, diseñador gráfico.
9	Cuarta Fase: Aplicación del programa recreativo laboral.	Director Recreación Laboral y su equipo, Instructores contratados, nutricionista, técnico de sonido.
10	Quinta Fase: Seguimiento y Evaluación interna del proyecto.	Director Recreación Laboral y su equipo.
11	Sexta Fase: Sistematización y documentación de la experiencia del proyecto.	Director Recreación Laboral y su equipo.
12	Séptima Fase: Cierre del Proyecto	Director Recreación Laboral y su equipo / Director general / Director de financiero/ Director de Talento Humano / Gerente General.

7.8. Anexo 8. Presupuesto de gastos

Tabla 29.
Presupuesto de gastos.

Rubros	Cantidad	Inversión	
		Costo Unitario	Total
Suministros de oficina			
Hojas de papel y pliegos de papel.	10 resmas	5,00	50,00
marcadores de punta fina y gruesa	20	0,40	8,00
Tijeras	10	0,35	3,50
grapadora y grapas	4	4,50	18,00
esferográfico	20	0,25	5,00
Goma	3 galones	20,00	60,00
Materiales para programa			
camisetas	125	8,00	1000,00
Limones, cucharas, costales, sogas, vasos plásticos, cuerdas, palos de escoba, platos y cubiertos desechables.	varias	-	250,00
globos	50 fundas	2,00	100,00
Aros	40	2,00	80,00
Conos	40	2,50	100,00
pelotas de voley, basquet, futbol	60	15,00	900,00
sábanas	30	10,00	300,00
Bolos	60	8,00	480,00
Frutas y verduras varias	varias	-	215,00
papel periódico	30	1,00	30,00
Telas	130 metros	2,00	260,00
trípticos	1000	0,16	160,00
afiches	50	2,00	100,00
Tecnológicos			
equipos de computación y audiovisuales	Apoyo (EMNCM)		
proyectores	Apoyo (EMNCM)		
Cds	130	0,50	65,00
amplificadores	2	1000,00	2000,00
micrófonos	4	20,00	80,00
cables ipod	4	5,00	20,00

CONTINÚA

Movilización

Transporte equipo proponente	varios	200,00	1000,00
Alimentación equipo proponente	varios	1200,00	6000,00
Infraestructura	Apoyo (EMNCM)		
Áreas de la empresa	Apoyo (EMNCM)		

Recursos humanos

Director Recreación Laboral	1	2000,00	24000,00
Asistentes de producción del recreador laboral (Coordinación evento)	4	1000,00	12000,00
Instructor lúdico	1	500,00	1500,00
Asistente de instructor lúdico	3	300,00	2700,00
Instructor artístico	1	500,00	1500,00
Asistente de instructor artístico	3	300,00	2700,00
Instructor físico deportivo	1	500,00	1500,00
Asistente de instructor físico deportivo	3	300,00	2700,00
Nutricionista	1	300,00	900,00
Diseñador gráfico	1	500,00	1000,00
Técnico de sonido	1	500,00	2000,00
TOTAL			65784,50

7.9. Anexo 9. Cuestionario de conocimientos – Talleres

Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del
Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Nombre: _____

Edad: _____

Género: Femenino Masculino

Instrucciones:

- A) Lea atentamente las preguntas.
- B) Responda con esferográfico azul.
- C) Sus respuestas servirán para evaluar el proyecto planteado.

CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTOS - TALLERES

Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del
Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

1. Explique por qué la recreación es un derecho para todos los seres humanos

2. Cómo se puede llegar a la autorrealización a través de la pirámide de necesidades de
Maslow?

3. Enumere los principales problemas en el ámbito laboral

4. Cuáles son los beneficios de la Recreación laboral?

5. Cómo utilizar adecuadamente el tiempo libre?

6. Qué es la educación en y para el tiempo libre?

7. Mencione qué valores se generan en la recreación laboral?

8. De qué edades es necesario inculcar la cultura de ocio y por qué?

9. Realice un dibujo sobre la recreación

10. Escriba lo que más le gustó y lo que menos le gustó del taller

Gracias, por su colaboración.

7.10. Anexo 10. Cuestionario de satisfacción

Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del
Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Nombre: _____

Edad: _____

Género: Femenino Masculino

Instrucciones:

- A) Lea atentamente las preguntas.
- B) Responda con esferográfico azul.
- C) Sus respuestas servirán para evaluar el proyecto planteado.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo
de Ingenieros del Ejército de Quito

1. ¿Te gustó el proyecto de Recreación Laboral implementado?

(si/ no / más o menos, explique por qué)

2. ¿Cómo te sentiste en el proyecto?

3. ¿Cómo consideras tu participación en el proyecto?

(positiva, neutral, negativa, explique por qué)

4. ¿Consideras que este proyecto ha contribuido a tu bienestar, disminuyendo niveles de
estrés, ansiedad, conflictos laborales, problemas familiares, etc.

5. ¿Consideras que el proyecto te ayudó a entender la problemática del uso inadecuado del tiempo libre?

(si/ no / más o menos, explique por qué)

6. ¿Estimas que las actividades, experiencias y/o vivencias en este proyecto puedan ser útiles para trasladarlas a tu tiempo de no obligaciones, con tu familia, amigos, etc.?

(si/ no / más o menos, explique por qué)

7. ¿Estimas conveniente seguir realizando este tipo de proyectos?

8. ¿Consideras importante fomentar una cultura de ocio?

9. ¿Podrías describir con una palabra u oración que significó la Recreación Laboral en tu vida?

10. ¿Cómo calificarías el desempeño de los organizadores, instructores del proyecto?

(muy bueno, bueno, regular, malo, explique por qué)

Gracias, por su colaboración.

7.11. Anexo 11. Informe del Proyecto

Tabla 30.

Matriz de Informe del Proyecto.

Título del Proyecto	Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.
----------------------------	--

Fecha de inicio: 1 de mayo 2019

Proponentes: **Cliente del Proyecto:** Personal administrativo y trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.

Propósito o justificación del Proyecto

La implementación de un proyecto sobre la Recreación Laboral haciendo énfasis en la educación en y para el tiempo libre resulta fundamental como generador de espacios de encuentro para lograr aprendizajes significativos, duraderos que contribuyan al trabajador para la formación de una cultura de ocio, donde los mismos puedan enfrentarse a situaciones diarias de manera propositiva para enriquecer su estilo de vida, además de la toma de conciencia para aprovechar adecuadamente tanto el tiempo libre como el tiempo de obligaciones (vista como una totalidad).

La tarea no es solo educar en y para el tiempo libre sino para la vida.

Descripción del Proyecto

Diseñar el proyecto, Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Con un aporte teórico que será un taller que abarcará 8 temas relacionados con la recreación laboral y la educación en y para el tiempo libre, direccionados hacia el personal administrativo y trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito. Bajo la metodología de presentaciones y exposiciones.

Y el aporte práctico será el programa recreativo bajo las expresiones: lúdica, físico-deportiva, artística y de salud.

Se efectuará una convocatoria al personal administrativo y trabajadores del del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, a una:

Primera fase: con una duración de un mes será el espacio para presentar el dossier y generar los acuerdos necesarios para la implementación del proyecto recreativo, se realizará la encuesta-diagnóstico, se elaborará el plan de capacitación y el diseño de impresos. Esta fase será evaluada por la carta de aceptación y compromiso por parte del gerente de la empresa, el desembolso financiero (primera parte), el diseño de los impresos entregados en un DVD, los resultados de la encuesta diagnóstico llevada a cabo a todo el personal y el plan de capacitación redactado.

Segunda fase: con una duración de tres meses donde se impartirá mediante la ejecución, un taller de Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, apoyado de charlas, guías de motivación y dirección, cognición, en relación a los beneficios que experimentarán; dicho taller será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario sobre los conocimientos generados y la participación activa de todos los interesados.

Tercera fase: con una duración de un mes donde se establecerán las áreas, el material didáctico, la programación semanal y mensual, que será evaluado por la presentación escrita de la programación a seguir.

Cuarta fase: con una duración de tres meses la aplicación del programa de Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, el mismo que será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario de satisfacción, además de la ficha médica y nutricional y procesamiento de datos e información obtenida aportando con conclusiones y recomendaciones.

Quinta fase: con una duración de un año será el proceso de evaluación por fases y la evaluación general.

Sexta fase: con una duración de 2 meses será la fase final, donde la evaluación se ev

CONTINÚA

informe final, el desembolso financiero restante, la entrega del artículo científico y el acta de finiquito. El proyecto se desarrollará a partir de las 12 del día, horario de mayor predisposición a la actividad, para generar la participación en su totalidad del personal administrativo y trabajadores; en las instalaciones de la empresa con ambientaciones pertinentes, donde se observe que se encuentren en el ejercicio bajo el interés deseado y con el cumplimiento del objetivo del programa.

Requisitos de alto nivel:

- Aprobación de cartas de autorización para la ejecución y o aplicación del taller y proyecto.
- Asignación del espacio para la socialización y o aplicación del Taller y o Proyecto Recreativo en base temáticas relevantes sobre recreación laboral, ejes de desarrollo, utilizando las Políticas Nacionales establecidas en el Plan del Desarrollo Social.
- Autorización para la petitoria de logística en general en convocatoria organizada.

Riesgos de alto nivel:

- Que el Gerente General no apruebe la actividad con algún fundamento.
- Que no se autorice el apoyo con los espacios y recursos requeridos para las actividades.
- Que se limite al personal el desarrollo de lo planificado.

Objetivo del proyecto	Criterios de éxito	Personal que aprueba
Proponer el proyecto Recreación laboral para la disminución del estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito	Interés participativo de las autoridades de la empresa. Apoyo del gerente general del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito Sustentación de la empresa en la logística requirente. Participación en las actividades a realizar Taller y proyecto recreación laboral.	Equipo proponente del proyecto

Debido a: El estrés laboral al que están sometidos los trabajadores y la insipiente educación en él y para el tiempo libre lo que no aporta en valores, habilidades y competencias para satisfacción plena tanto en lo personal como en lo social del personal administrativo y trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, de igual manera la inexistencia de programas recreativos laborales que coadyuven a solucionar ciertas problemáticas, que aquejan de forma directa, la falta de alternativas y creatividad en la utilización del tiempo libre, por tal motivo la propuesta del proyecto tiene un alcance y una trascendencia fundamental con la pertinencia de este objetivo por despertar el interés del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito en la búsqueda de mejoras personales y empresariales.

CONTINÚA

Aplicar el proyecto en la empresa con la participación de todos los trabajadores

Receptividad por parte del personal administrativo y trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Equipo proponente del proyecto

Aprobación de la carta de consentimiento.

Apertura al acercamiento de la diagnosis (sobre recreación laboral y tiempo libre).

Aceptación de la ficha médica.

Participación en el plan de capacitación teórico (taller) y práctico (Proyecto)

Mediante una intervención previa al personal, aplicando una encuesta se analizó, situaciones anómalas por las que atraviesan los trabajadores, próximas a las que pueden llegar y en el peor de los casos a las que se desencadenarían, apoyados en una ficha médica básica que determine el IMC y patologías congénitas; además de sus intereses individuales y colectivos; indicadores que nos permitieron disgregar actividades favorables para el personal administrativo y de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, mismos que al evaluar su realización y mediante el monitoreo en la ejecución dando cumplimiento de las metas trazadas, por ende la pertinencia de este objetivo que contribuye en la concienciación, mejora e intervención otorgando calidad de vida al personal administrativo y trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, es asequible para su ejecución.

Evaluar el impacto del proyecto en los trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Monitores en la ejecución durante el desarrollo de las actividades teóricas (taller) en la transferencia del conocimiento y aprendizajes teóricos impartidos a los administrativos y trabajadores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito
Apoyo motivacional en el proceso de ejecución y en la realización de la práctica (proyecto) de las diferentes actividades seleccionadas para el personal, miembros del proyecto.

Equipo proponente del proyecto

Seguimiento a la empresa en base a alternativas que consten en el reglamento interno.

El impacto positivo, propiciará una reflexión constructiva en el personal, para la utilización de su tiempo libre mediante la recreación laboral y la educación en ocio como el fin que persigue el proyecto recreativo, el mismo será un plus que conste en el reglamento interno de la empresa como apoyo y para seguir desarrollando proyectos semejantes. Este cambio de acciones óptimas, deberá ser aplicado cada cierto período que la empresa lo requiera o determine de acuerdo a la pertinencia a considerar. De igual manera se procederá en un período determinado por el fin de las fases a la evaluación de las mismas, a fin de evidenciar los aprendizajes del taller; monitoreo del personal que participaron en el proceso de capacitación con acciones afines a fin constatar la replicabilidad de teorías y prácticas aprendidas. Los responsables del monitoreo serán: un delegado de la empresa, un representante de cada departamento que participó designado por el gerente general.

CONTINÚA

Tiempo:

Aplicación del Proyecto desde el 1 de mayo 2019, hasta el 2 de agosto 2020

Programación de actividades temporizadas.
Aplicación y ejecución de talleres y programa.
Entrega de resultados y artículo científico.

Equipo proponente del proyecto

Costo:

El proyecto requiere como recurso económico el valor de \$65.784,5 para su implementación, valor indicado hasta el 16 de julio de 2018.

El financiamiento correrá a cargo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito, bajo la satisfacción del servicio prestado por el equipo proponente

Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Resumen de la etapa del Proyecto

Presentación del Proyecto

Fecha de vencimiento

1 de junio de 2019

Reunión inicial con los directivos del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito.

1 de julio de 2019

Acta de Constitución autorizada y sumillada

12 de agosto de 2019

Iniciación del Proyecto

16 de agosto de 2019

Ejecución de talleres capacitación

1 de septiembre de 2019

Ejecución del proyecto (práctica)

1 de feb. 2020

Entregables aceptados e informe final

14 de julio de 2020

Cierre del proyecto con el artículo científico

2 de agosto de 2020

Presupuesto estimado:

Para la elaboración de este proyecto es necesario el presupuesto de \$65.784,5, talento humano, gastos operativos, gastos administrativos, recursos tecnológicos.

Interesados

Rol

Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Beneficiario

Grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito

Participantes

Recreadores equipo proponente del Proyecto

Servicio social

Niveles de satisfacción:

- **Mejora la calidad de vida del personal del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito**
- **Genera hábitos de vida saludable y autorrealización**
- **Disminución del Estrés laboral.**
- **El personal adquiere un compromiso ético, moral, participativo en la correcta utilización de su tiempo libre y la práctica positiva del tiempo de obligaciones.**

CAPÍTULO VIII

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2002). *Trabajemos contra el estrés*.

Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/5>

Arafa, M., Nazel, M., Ibrahim, N., & Attia, A. (2003). Predictors of psychological well-being of nurses in Alexandria, Egypt. *International Journal of Nursing Practice*, 9(5), 313-320.

Arnetz, B. (2001). Psychosocial challenges facing physicians of today. *Social Science & Medicine*, 52(2), 203-213.

Arteaga, A. J. (2005). *El estrés en adolescentes*. Obtenido de

http://saludxmi.cnpss.gob.mx/inpsiquiatria/portal/saludxmi/biblioteca/estres/005_Estres_y_Salud.PDF

Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2008). *Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Barreiro, T. (2000). *Bienestar y malestar dentro del grupo*. Obtenido de

<http://agro.unc.edu.ar/~extrural/Barreiro.pdf>

Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work & Stress*, 14(4), 297-311.

- Campos, M. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. Tesis de grado, Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química, San Salvador.
- Casullo, M., & Brenlla, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Barcelona: Paidós.
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Cotton, P., & Hart, P. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- de Bruin, G., & Taylor, N. (2005). Development of the Sources of Work Stress Inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748-765.
- Díaz, G. (2001). El bienestar subjetivo: Actualidad y perspectivas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17(6), 572-579.
- Dolan, S. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España.
- Doval, Y., & Moleiro, O. R. (2004). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Fernández, E. G., & Jiménez, M. (2002). *Control del estrés*. Madrid: UNED Ediciones.

- Ferreira, C., Assmar, E., Omar, A., Uribe, H., Terrones, A., & Galaz, M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latino-americanas. *Revista Interamericana de Psicología, 40*(2), 53-62.
- Ferreira, M., Assmar, E., de Oliveira, S., Omar, A., Uribe, H., Terrones, A., & Flores, M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latino-americanas. *Revista Interamericana de Psicología, 40*(1), 13-24.
- Fonseca, D., Ávila, Y., & Ríos, M. (2017). Significación social de la recreación en la disminución de conductas inadecuadas en niños y niñas de 8-10 años de edad de la Comunidad Camilo Cienfuegos. *Olimpia, 14*(45), 267-280.
- Fundación FOESSA. (1976). *Estudios sociológicos sobre la situación social de España*. Madrid: Euramérica.
- Funlibre. (2004). *Fundamentos de la recreación*. Obtenido de <http://www.funlibre.org/documentos/idrd/fundamentos.html>
- Gallego, E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr*. Tesis doctoral, Universitat Jaume I, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Castellón.
- González, V., Hernández-Marin, M., Lorig, K., Holman, H., Sobel, D., Laurent, D., & Minor, M. (2013). *Tomando control de su salud* (4ta ed.). Boulder, Colorado: Bull Publishing Company.

- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company. New York: Springer Publishing Company.
- Lee, I., & Wang, H. (2002). Perceived occupational stress and related factors in public health nurses. *Journal of Nursing Research*, 10(4), 253-260.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación.
- Martínez, L. F. (2002). *Los significados de la motricidad en el recreo como caleidoscopio de la educación del ocio en la escuela*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Mesa, G. (2001). *La recreación como proceso educativo*. Obtenido de <http://www.redcreacion.org/documentos/congreso5/GMesa.htm>
- Miranda, A., & Christel, G. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64-75.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Peiro, J. (2001). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.

- Pérez, A. (2003). *Recreacion: fundamentos teórico-metodológicos* (3ra ed.). México, D.F.: Instituto Politécnico Nacional & Ministerio de Educación Superior.
- Romero, A. E., García, A., & Brustad, R. J. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en Psicología del Deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-347.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Tesis de grado, Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Rosario.
- Schaufeli, W. (1999). Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 147-171.
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1463-1473.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Mal Estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59.
- Soler, M. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS*. Tesis doctoral, Universidad de Murcia, Departamento de Psiquiatría y Psicología Social, Murcia.
- Torres, J. (1998). La actividad física y su vinculación a la ocupación constructiva del ocio y el tiempo libre en los ciudadanos del siglo XXI. En A. Casimiro, F. Ruiz, & A. García,

Nuevos horizontes en la educación física y el deporte escolar (págs. 45-60). Andalucía:

Junta de Andalucía & Instituto Andaluz del Deporte.

Victoria, C. R., & González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.

Waichman, P. (2008). *Tiempo libre y recreación: un desafío pedagógico*. Madrid: CCS.
