



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

“APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN LÚDICA
PARA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL COLEGIO
NACIONAL TARQUI, DEL D.M. DE QUITO, EN EL PRIMER
QUIMESTRE DEL AÑO LECTIVO 2014-2015”

GEOVANNY ROLANDO SÁNCHEZ GARCÍA

Tesis presentada como requisito previo a la obtención del grado de:
Magíster en Recreación y Tiempo Libre

DRA. XIMENA L. TAPIA PAZMIÑO, MCPs

AÑO 2015

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE
MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

CERTIFICADO

Dra. Ximena L. Tapia Pazmiño, MCPs

CERTIFICA

Que el trabajo titulado “Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015”, realizado por Geovanny Rolando Sánchez García, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, en el Reglamento de Estudiantes.

Debido a que cumple con los requerimientos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, me permito acreditarlo y autorizo al maestrante para que lo sustente públicamente y recomiendo su publicación.

El mencionado trabajo consta de un documento empastado y un disco compacto el cual contiene los archivos en formato portátil de Acrobat (pdf). Autorizo a Geovanny Sánchez que lo entregue a la doctora Carmen Quishpe, en su calidad de Directora de la Carrera.

Sangolquí, enero 2015

Dra. Ximena L. Tapia Pazmiño, MCPs

DIRECTORA

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE
MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

GEOVANNY ROLANDO SÁNCHEZ GARCÍA

DECLARO QUE:

El proyecto de grado denominado “Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D.M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015”, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan en los pies de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente, este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Sangolquí, enero 2015

Geovanny Rolando Sánchez García

C.C. 1712596418

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE
MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

AUTORIZACIÓN

Yo, Geovanny Rolando Sánchez García

Autorizo a la UNIVERSIDAD DE LA FUERZAS ARMANDAS-ESPE la publicación del trabajo “Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015”, en la biblioteca virtual de la Institución, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Sangolquí, Enero 2015

Geovanny Rolando Sánchez García

DEDICATORIA

Hijo mío “No permitas que nadie te diga que eres incapaz de hacer algo y, si tienes sueños, ve por ellos” (Zoila García)

Estas son palabras sabias que nacieron del corazón de mi madre, quien me enseñó que los sueños y anhelos de hoy se convertirán, mañana, en recompensa para ella, es por eso que dedico este trabajo a mi querida madre, Zoila García (+), quien durante toda su vida me inculcó valores humanos y espirituales, apoyó y motivó mi formación académica, creyó en mí y no dudó jamás de mis habilidades.

A mi pequeño amor, Felipe, para que en un futuro se sienta orgulloso de su padre y se dé cuenta que, con esfuerzo, todos sus anhelos se pueden hacer realidad.

A mi adorada esposa, Viviana, motor fundamental de mi vida, por su amor, su paciencia y, sobre todo, su apoyo incondicional.

Geovanny Rolando Sánchez García

AGRADECIMIENTO

La concepción de este proyecto está dedicada, en primer lugar, a mi querido Dios, por haberme bendecido con la salud y la vida para hacer realidad este sueño anhelado.

A la doctora Ximena Tapia por haberme aceptado bajo su dirección. Su apoyo, confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas, han sido un aporte invaluable en mi formación como investigador.

A la doctora Carmita Quizhpe por brindarme su apoyo a lo largo de mi formación, haber permanecido y luchado a mi lado al igual que al de mis compañeros para la concreción de esta tesis.

A la prestigiosa Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE por abrirme sus puertas y haberme dado la oportunidad de estudiar en sus aulas, mejorando mi perfil profesional.

A la magíster Elsa Escobar Pérez, Rectora del Colegio Nacional Tarqui, mi lugar de trabajo, por el apoyo incondicional para la consecución de este triunfo. Que Dios la bendiga.

Geovanny Rolando Sánchez García

ÍNDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I	1
1.El problema	1
1.1.Tema.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1.Contextualización.....	4
1.2.2.Análisis crítico	5
1.2.3.Prognosis	5
1.2.4.Formulación del problema	6
1.2.5.Preguntas directrices	6
1.2.6.Delimitación del objeto de investigación.....	7
1.3. Justificación.....	8
Objetivos... ..	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos.....	9
CAPÍTULO II	10
2. Marco teórico	10
2.1. Investigaciones previas	10
2.2. Fundamentación Filosófica	12
2.3. Fundamentación Psicológica.....	12

2.4. Categorías Fundamentales	15
2.4.1. Recreación.....	15
2.4.2. Características de la recreación	16
2.4.3. Áreas de expresión de la recreación.....	17
2.4.4. Beneficios de la Recreación	19
2.4.4.1. Beneficios personales.....	21
2.4.4.2. Aportes para la sociedad	23
2.4.5. Recreación laboral.....	27
2.4.5.1. Antecedentes de la recreación laboral.....	27
2.4.5.2. Beneficios de la recreación laboral	29
2.4.6. Trabajo	30
2.4.6.1. Definiciones de trabajo	30
2.4.6.2. El trabajador.....	32
2.4.6.3. La jornada laboral	33
2.4.7.El estrés	36
2.4.7.1. Definición y generalidades del estrés.....	36
2.4.7.2. Causas del estrés	37
2.4.7.3. Tipos de estrés.....	39
2.4.8.Generalidades del estrés laboral.....	41
2.4.8.1. El estrés laboral como factor desencadenante.....	41
2.4.8.2. Tipos de estrés laboral.....	42
2.4.8.3. Causas del estrés laboral	42
2.4.9. El síndrome de burnout ¿qué es?	43
2.4.9.1. Definición.....	44
2.4.9.2. Características	45
2.4.9.3. ¿A quiénes afecta?.....	46

2.4.9.4. Historia del síndrome de burnout.....	47
2.4.9.5. ¿Por qué se produce?.....	49
2.4.9.6. Fuentes de estrés laboral	51
2.4.9.7. Causas del estrés docente	51
2.4.9.8. Síntomas del estrés docente	52
2.4.9.9. Procesos del síndrome de burnout.....	52
2.4.9.10. ¿A qué denominamos estrés docente?.....	54
2.4.9.11. Consecuencias del estrés en el docente	55
2.4.10. El juego	55
2.4.10.1. Definición e historia.....	55
2.4.10.2. Características:	57
2.4.10.3. La lúdica.....	58
2.4.10.4. Clasificación.....	60
2.4.10.5. Importancia del juego en la vida del ser humano.....	64
2.4.10.6. El juego como una oportunidad	65
2.4.10.7. El juego como elemento terapéutico para disminuir el estrés.....	67
2.4.10.8. Beneficios del juego sobre la salud física y mental de los individuos	68
2.4.10.9. Funciones de la terapia del juego:.....	71
2.5. Fundamentación legal	71
2.6. Hipótesis.....	75
2.6.1. Hipótesis General	75
2.6.2. Hipótesis Operativas	75
2.7. Señalamiento de variables.....	75
CAPÍTULO III.....	77
3. Metodología.....	77
3.1. Modalidad básica de investigación	77

3.2. Nivel o tipo de investigación.....	77
3.3. Población y muestra	78
3.4. Operacionalización de las variables	79
3.5. Técnicas e instrumentos	81
3.6. Plan de recolección de información	81
3.7. Plan de procesamiento de la información	82
CAPÍTULO IV	83
4. Análisis e interpretación de resultados.....	83
4.1. Análisis del aspecto cuantitativo.....	83
4.2. Análisis e interpretación de resultados del pre- test.....	106
4.3. Verificación de hipótesis.....	110
CAPÍTULO V	111
5.1. Conclusiones	111
5.2. Recomendaciones.....	112
CAPÍTULO VI.....	113
Propuesta de un programa de recreación lúdica.....	113
Bibliografía	135
Anexos.....	135

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Consecuencias del síndrome de Burnout	14
Cuadro 2 Características de la recreación	16
Cuadro 3 Áreas de expresión de la recreación	17
Cuadro 4 Mejora del estado psicológico de las personas.....	22
Cuadro 5. Matriz de Operacionalización de la variable dependiente.....	79
Cuadro 6. Matriz de Operacionalización de la variable independiente	80
Cuadro 7 Planificación de la recolección de información	81

Cuadro 8 Plan de acción para el programa de actividades lúdico recreativas	125
Cuadro 9 Gimnasia laboral pasiva antes de iniciar las actividades recreativas	125
Cuadro 15 Administración técnica de la propuesta de recreación	132
Cuadro 16 Plan de monitoreo de la propuesta	133
Cuadro 17 Cálculo presupuestario del programa de recreación lúdica.....	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Detalle del personal del Colegio Nacional Tarqui.....	78
Tabla 2 Distribución de la población por género	83
Tabla 3 Valoración de ítems	84
Tabla 25 Análisis de resultados en las Subescalas de Burnout (pre test).....	106
Tabla 26 Análisis de resultados- Grupo experimental (post test)	108
Tabla 27 Análisis de resultados- Grupo control (post test).....	108
Tabla 28 Costo del proyecto.	114

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Beneficios intermedios y finales del ocio.....	20
Figura 2. Distribución porcentual de la población	83
Figura 3. Agotamiento Emocional	84
Figura 4. Agotamiento al final de la jornada laboral	85
Figura 5. Cansancio al inicio de la jornada laboral.....	86
Figura 6. Entender a los estudiantes.....	87
Figura 7. Trato del personal a los alumnos	88
Figura 8. Tensión emocional.....	89
Figura 9. Confrontación de problemas internos.....	90

Figura 10. Agotamiento laboral	91
Figura 11. Influencia sobre la vida de los demás	92
Figura 12. Comportamiento dentro del trabajo	93
Figura 13. Endurecimiento emocional del personal.....	94
Figura 14. Vitalidad del personal	95
Figura 15. Frustración personal.....	96
Figura 16. Trabajo duro.....	97
Figura 17. Importancia que le da el personal a los estudiantes	98
Figura 18. Producción de estrés	99
Figura 19. Creación de atmósfera positiva en el trabajo	100
Figura 20. Cansancio emocional luego del trabajo con alumnos.....	101
Figura 21. Aporte positivo en el trabajo.....	102
Figura 22. Limitación personal dentro del trabajo	103
Figura 23. Problemas emocionales en el trabajo.....	104
Figura 24. Sentimiento de culpa.....	105
Figura 25. Estadísticas porcentuales del pre test de burnout	106
Figura 26. Estadística de resultados porcentuales del grupo control	108
Figura 27. Estadística de resultados porcentuales del grupo experimental.....	108

RESUMEN

Actualmente, el Síndrome de Burnout (estrés) se ha convertido en uno de los males modernos de la sociedad. El hombre, el ser más complicado de la creación y el más perfecto, tiene un potencial inagotable de mejoramiento y de necesidades para lograr una plena calidad de vida, lo que depende de sus características como ser complejo, mismas que deben ser clasificadas de alguna manera para ser analizadas y mejoradas, a fin de encontrarse consigo mismo y desarrollar talentos que le permitan tener goce y felicidad. (Smith, 1990). Por lo tanto, este hombre siente la necesidad de alcanzar una recreación sana que logre satisfacer sus apetencias y aspiraciones, ya sean éstas naturales, culturales o de progreso. Al respecto, Butler (1969), dice que la recreación es una fuerza vital que influye en la vida de las gentes, es esencial para la felicidad y la satisfacción de la existencia, ya que mediante estas actividades el individuo crece, desarrolla su capacidad y su personalidad. Por ello, se aplicó, en primera instancia, el pre test de Burnout de Maslach para establecer el componente con mayor grado de estrés. Luego, se ejecutó un programa de actividades lúdicas recreativas que mejoró el agotamiento emocional, la despersonalización y sobre todo, la calidad de vida de quienes trabajan en el Colegio Nacional Tarqui, al sur del D.M. de Quito. El aporte metodológico de la presente investigación se dio por los instrumentos utilizados en el desarrollo del estudio, además, por un conjunto de recomendaciones metodológicas resultantes de la sistematización de las experiencias vividas. Después de aplicado el programa se evidenció, no solamente con las estadísticas, sino también con las acciones, un cambio en la actitud del personal comparado con las estadísticas iniciales. Las relaciones interpersonales tomaron un rumbo de cooperación y compromiso de continuar con el programa de forma permanente.

PALABRAS CLAVES: PROGRAMA DE RECREACIÓN, LÚDICA, ESTRÉS DOCENTE, SALUD, BIENESTAR.

ABSTRACT

Currently, Burnout Syndrome (stress) has become one of modern society's ills. The man, the most complicated of creation and the most perfect being, has an inexhaustible potential of improvement and needs to achieve full quality of life, depending on their characteristics as a complex being, which should be classified in some way to be analyzed and improved in order to find themselves and develop talents that allow you to have enjoyment and happiness. (Smith, 1990). Therefore, this man feels the necessity to achieve a healthy recreation that meets his desires and aspirations; they could be natural, cultural or progress. In this regard, Butler (1969), says that recreation is a vital force that influences in people's life's, it is essential to the happiness and satisfaction of existence because human being grows through these activities, develops his capacity and his personality. Therefore, it applied in the first instance, the pre test Burnout Maslach to establish the component with the highest degree of stress. Then, it implements a program of recreational and leisure activities that improved emotional exhaustion, depersonalization and especially the life quality whom are working in the Tarqui National High School, at south of D. M. Quito. The methodological contribution of this investigation made by the instruments used in study developing, it also made by a set of methodological recommendations resulting from the systematization of lived experiences. After applying the program, it proved evident, not only with statistics but also with actions, a change in the staff attitude compared to initial statistics. Interpersonal relationships took a course of cooperation and commitment to continue with the program permanently.

KEYWORDS: RECREATION PROGRAM, PLAYFUL, STRESS, TEACHING, HEALTH, WELFARE.

Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D. M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015

Esta investigación pretende descubrir la problemática para mejorar el estrés laboral mediante la aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui.

El interés por el estrés, en la actualidad, se ha convertido en algo muy común, se ha incrementado notablemente y ha adquirido características que lo han hecho colocarse como un problema de salud que, en muchas ocasiones, invalida al que lo padece porque debe tomarse días de descanso absoluto.

Expertos en el estudio del estrés han demostrado que gran parte de la población padece de este mal, quizá como resultado de la influencia que la tecnología ha tenido sobre el medio en que se labora, la manera de vivir y por los cambios socio ambientales difíciles de superar.

Esta investigación está enfocada en el ámbito laboral docente, debido a que es un área con un alto nivel de personas estresadas y, como producto de ésta, poder proporcionar información de cómo combatir el estrés para lograr un mejor desempeño.

En el capítulo I se establece el tema y el problema que corresponde al estrés del docente de educación general básica y superior, debido a que, el trabajar con seres humanos demanda diversidad de caracteres y, siendo este un tema que jamás ha sido tratado, se pudo detectar algunos signos y síntomas sobre este padecimiento.

En el capítulo II se realiza una investigación bibliográfica para argumentar desde diferentes aspectos, así se determina la fundamentación filosófica, la fundamentación teórica en la que se establecen algunos aspectos relacionados con teóricos de la recreación que sustentan la propuesta. En la fundamentación conceptual se procede a un desglose de las variables dependiente e independiente.

En el capítulo III se destaca la metodología propositiva, descriptiva y cuantitativa de la investigación, además, se detalla el universo con quien se trabajará que fueron 102 personas entre docentes y administrativos, las técnicas y los instrumentos que se utilizan para la recolección de la información; en este caso se utilizó el test de burnout de malash que fue probado, validado y adaptado para los docentes de enseñanza media del Colegio Nacional Tarqui del D.M. de Quito y que con seguridad servirá para otros docentes de enseñanza media de otros establecimientos educativos.

En el capítulo IV que corresponde al análisis e interpretación de los resultados, se puede obtener el estudio que permitió verificar la hipótesis: “la implementación de un programa de recreación lúdica permitirá disminuir los niveles de estrés laboral en el personal del Colegio Nacional Tarqui del D.M. de Quito” y que con el programa se logró reducir los niveles de estrés.

En el capítulo V de las conclusiones y recomendaciones se hace la correspondiente conclusión sobre la base de los objetivos general y específicos en los que se logró determinar niveles medios y altos de estrés inicial para luego de aplicar el programa verificar el descenso de los niveles finales de estrés.

En el capítulo VI se plantea la propuesta que sirvió de base para determinar que las actividades lúdicas y recreativas efectivamente disminuían el estrés en los docentes de enseñanza media y a continuación se encontrará todos los anexos que se utilizaron y que sirven de evidencia para la presente investigación.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Tema

Aplicación de un Programa de Recreación Lúdica para disminución del estrés laboral del Personal Docente, Administrativo y de Servicio del Colegio Nacional Tarqui, de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015.

1.2. Planteamiento del problema

En el Colegio Nacional “Tarqui”, así como en otros muchos del distrito metropolitano de Quito, no existe, hasta el momento, un estudio sobre el estrés laboral que proporcione información acerca de sus niveles y cómo éste pudiera influir en la calidad de la educación o del servicio prestado por los integrantes de la institución considerando que éstos se enfrentan a situaciones como:

- Altas expectativas por parte del Ministerio de Educación, en cuanto al servicio educativo se refiere, debido a la nueva carga laboral y horaria.
- Contacto con estudiantes por períodos largos de tiempo.
- ¿La capacidad de respuesta a un servicio de alta expectativa, por parte de los trabajadores, disminuye después de un tiempo?
- Cuando el ritmo de trabajo supera las habilidades y la capacidad de respuesta de los trabajadores, éstos tienden a disminuir la calidad en el servicio.

El uso del término estrés laboral se ha popularizado sin que la mayoría de las personas tengan claro en qué consiste. Al revisar amplia literatura sobre el tema se encuentra multitud de definiciones, algunas de las cuales lo abordan indistintamente desde la perspectiva del estímulo como respuesta o consecuencia.

Sin entrar a polemizar teóricamente sobre su definición se aborda el estrés como: “la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores” (Hans Selye, 1936).

En la actualidad han cobrado auge teóricos interaccionistas que plantean al estrés como resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio.

“Se considera que una persona está en una situación estresante o bajo un estresor cuando ha de hacer frente a situaciones que conllevan demandas conductuales que le resulta difícil poner en práctica o satisfacer” (Lazarus y Folkman, 1994). Es decir, depende tanto de las demandas del medio como de sus propios recursos para enfrentarse a él, o, avanzando un poco más, “...de las discrepancias entre las demandas del medio externo o interno y de la manera como el sujeto percibe que puede dar respuesta a esas demandas” (Folkman, 1994).

Ahora, hablando del medio ambiente laboral educativo se puede decir que existen elementos o factores que forman parte de este sistema, algunos de ellos son benéficos, pero, otros tantos, pueden afectar a cualquier integrante y provocarle alteraciones a nivel psicológico y físico, de tal forma que se ve afectado en su desarrollo laboral. Algunos de los factores que probablemente puedan ocasionarle dicho daño son conocidos como estrés laboral. Este es un problema de salud que es clave en investigaciones que se han realizado en organizaciones que ofrecen o prestan servicios, ya que por la naturaleza de este sector, las personas que están directamente relacionados son aquellos maestros que muestran un alto nivel de estrés laboral, producto de las nuevas y múltiples exigencias de su trabajo o profesión.

El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. (Stonner, 1994) es decir, el estrés es la palabra que se utiliza para describir los síntomas que se producen en el organismo ante el aumento de las presiones impuestas por el medio externo o por la misma persona.

El estrés orientado a metas es un valioso instrumento de motivación que puede convertir a los seres humanos en grandes atletas o empresarios, pero, también, puede sumirlos en la depresión y llevarlos al suicidio, por este motivo, se aborda el tema con el objetivo de conocer cómo podría influir una propuesta de actividades lúdico recreativas en el estrés laboral de las personas que están involucradas al sistema educativo del Colegio Tarqui, de Quito.

Cuando la demanda del ambiente laboral es excesiva frente a los recursos de afrontamiento, como son las habilidades, los conocimientos, las experiencias en las actividades que desempeña, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de transformaciones emocionales negativas y desagradables, de las cuales las más importantes son la ansiedad, la ira y la depresión.

¿Qué pasa cuando los seres humanos presentan síntomas de estrés? Lamentablemente, en más de una ocasión, mezclan los sentimientos personales con los laborales y, en muchas de esas ocasiones, éste se muestra con ansiedad, ira o depresión, generando una reacción emocional caracterizada por alta activación fisiológica.

Los altos niveles de estrés en el sector laboral educativo han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS (Organización Mundial de la Salud) insistan, cada vez más, en la importancia que tiene la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral, por cuanto puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos como la atención, la percepción, la memoria, la toma de decisiones, el juicio y un deterioro del rendimiento en el contexto laboral, esto, sin duda, afecta de manera directa al desarrollo y a la productividad de los miembros de la comunidad educativa, en especial a los estudiantes (OMS, 2003).

En el Ecuador la Constitución Política y la Ley del Deporte manifiestan que la recreación es un derecho inalienable de todo ser humano: “Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre.” (Constitución Política del Ecuador, 2008, p. 27).

Bajo este precepto se destacó la relación entre recreación y desarrollo humano visto desde un factor de bienestar personal para contribuir con una mejor calidad de vida del maestro, de la educación y de las demás personas que forman parte de ella, involucrando en el proceso experiencias y actividades que se puedan realizar en su tiempo libre.

Se enmarcó a la recreación y al juego dentro de las tareas cotidianas del docente como un proceso de transformación para responder a la exigencia de la nueva sociedad a través de programas y actividades lúdicas en su tiempo libre, orientados al

rescate de valores, buscando reducir los niveles de estrés en beneficio directo de las personas y así a través de la recreación mejorar su calidad de vida.

1.2.1. Contextualización

El estrés laboral es un problema socio-productivo que ha sido muy notorio en la Provincia de Pichincha; la mayoría de las personas padecen de enfermedades causadas o agravadas por el estrés. Estos trastornos generalmente afectan al sistema nervioso autónomo, que controla los órganos internos del cuerpo.

Por otro lado, los eventos externos como generadores de estrés no necesariamente son muy notorios para los demás, sino, que pueden acumularse en sus efectos hasta que llegan al límite, causando graves enfermedades en la gran parte de trabajadores que padecen de este problema.

En el ambiente donde laboran los empleados del Colegio Tarqui, de Quito, también se observa la existencia del problema en estudio, ya que se vive en medio de una sociedad en constante evolución, más aún, al referirse al gremio; por esta razón los cambios acelerados son los que provocan que las personas se estresen con facilidad. La manera como se interpreta y se piensa acerca de lo que ocurre afecta a la perspectiva y experiencia del estrés, de manera que, con frecuencia, es la interpretación lo que genera una reacción negativa de estrés más que la situación a la que se enfrentan.

Como consecuencia esta dificultad también se presenta en el Colegio Nacional Tarqui, de Quito, razón por la cual los directivos están conscientes que a los trabajadores se les debería tratar de mejor manera para que se sientan más comprometidos con su labor y sean parte integral de la institución educativa.

Por esto, se ha tomado en cuenta la problemática para trabajar con un programa de recreación lúdica que les motive a afrontar su situación y así poder disminuir su problema de estrés. El desafío consiste en hacer frente a la realidad de la manera más saludable posible.

1.2.2. Análisis crítico

La condición laboral del docente, hoy en día, es incierta a causa de la nueva normativa legal, incluso crea un ambiente de incertidumbre debido a que no se tiene la seguridad laboral que antes existía, esto tiende a generar, en el individuo, inseguridad que no concuerda con la formación del docente. Este ambiente ha estropeado el buen desempeño con el que se ha trabajado por años, ha creado dudas sobre lo que se conoce y se sabe.

En el entorno de la economía actual los trabajadores de la educación afrontan un largo proceso de integración laboral, caracterizado por tratar de obtener un nombramiento, rotando en distintas instituciones educativas por órdenes ministeriales, trabajando bajo diferentes modalidades, con nuevos horarios laborales, entre otros y, hacer frente a los requisitos propios de una economía tecnológica avanzada en la que la interacción con las nuevas generaciones cambia tanto el tipo de actividad como la estructura organizacional, poniendo en primer plano los riesgos de tipo psicosocial.

La relación actual de los alumnos con los maestros y demás personal de las instituciones educativas, comparada con la de antes, es otro generador de estrés, en donde la enseñanza y los conocimientos adquiridos eran abundantes, los estudiantes eran reivindicativos, estaban informados sobre la política, leían la prensa, y sobre todo, eran más respetuosos. En la actualidad, los valores perdidos han hecho que los docentes se guarden sus emociones y no puedan expresar libremente sentimientos de dolor o de ira que pudieron haber generado frente al comportamiento de los educandos, es decir, en la relación alumno-maestro, hoy no se contemplan valores que antes ayudaban a la convivencia armónica.

Por otra parte, la falta de conocimientos y de dominio en el manejo de las nuevas tecnologías, del personal, con relación a la superioridad mostrada por los adolescentes también ha generado situaciones de ansiedad y estrés.

1.2.3. Prognosis

De no solucionarse el problema en forma real y profunda, los trabajadores del Colegio Nacional Tarqui, de Quito, podrían soportar dificultades tales como: bajo

rendimiento del personal, conflictos laborales, un ambiente laboral desagradable, atrasos, ausentismos, desmotivación, preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, incapacidad para concentrarse, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, hipersensibilidad a la crítica, entre otros problemas que causarán el aumento de los niveles de estrés y que finalmente va a repercutir en la relación con la comunidad, pues, aunque el personal tenga auto control, no posee los suficientes recursos que este programa de recreación lúdica les puede proporcionar como forma de desfogue tensional generado por lo anteriormente descrito.

Por otra parte, si la Institución no siente la necesidad de contar con un especialista para que analice las condiciones de trabajo identificando los aspectos estresantes y produciendo los cambios correspondientes, los trabajadores de la educación probablemente sufrirán consecuencias graves en su salud psicológica y física. A continuación se presenta los principales efectos negativos del estrés laboral según (Doval et al. 2004, Efectos negativos del estrés en el trabajador):

Aumento de la tasa cardíaca, presión arterial alta, sudoraciones, arritmias en el ritmo respiratorio, tensión muscular, así como el aumento de los niveles de adrenalina y noradrenalina, incremento de los niveles de azúcar en la sangre, disminución del riego sanguíneo periférico y de la actuación del sistema digestivo, incremento del metabolismo basal, del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre, aumento de los niveles de corticoides e inhibición del sistema inmunológico.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué manera la implementación de un programa recreativo-lúdico incide en el estrés laboral del personal docente y administrativo del Colegio Nacional “Tarqui”, del D.M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015?

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿Cuán necesario será realizar un estudio para conocer si existe la demanda suficiente que justifique la creación de un programa de recreación lúdica?
- ¿Cuál es el nivel de estrés del talento humano de la institución?

- ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño del talento humano?
- ¿Cuánto mejoran los niveles de estrés en el docente al aplicar un programa de recreación lúdica?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación

De Contenido:

- **Campo:** Tiempo libre, recreación y calidad de vida.
- **Área:** Profilaxis de la salud.
- **Aspecto:** Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral.

Delimitación Espacial: Esta investigación se realizó en el Colegio Nacional “Tarqui”, ubicado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en las calles Gualberto Pérez E2-136 y Andrés Pérez, sector El Camal.

Delimitación Temporal: Este problema será estudiado durante el primer quimestre del año lectivo 2014-2015.

Unidades de Observación: Hombres y mujeres docentes, administrativos y personal de servicio entre 25 y 60 años de edad del Colegio Nacional Tarqui, del D.M. de Quito.

1.3. Justificación

El estrés, hoy en día, afecta en muchos ámbitos la vida diaria y uno de ellos es el laboral, provoca problemas físicos, mentales y emocionales. La recreación es una alternativa que permite la disminución del estrés en general, lo cual no ha sido comprobado a nivel del sector donde se encuentra ubicada la institución motivo de estudio, permitiendo comprobar las bondades de las actividades recreativas en el ámbito laboral. La recreación es una actividad que, en años anteriores, en Ecuador, se la realizó de forma empírica, pues, no existían profesionales especializados en esta rama.

Ahora, que existen, es importante saber si por medio de este trabajo los métodos funcionan y hasta qué nivel pueden ser aplicados, permitiendo, de esta manera, que la sociedad tenga la oportunidad de conocer a la recreación como una actividad no empírica, sino, que requiere de una planificación y de estudios previos para poder alcanzar objetivos que permitan una experiencia satisfactoria en los individuos que participen de ella.

Por esta razón se justifica la creación del proyecto para poder cubrir no solamente la necesidad del personal que trabaja en la institución, sino también la de los beneficiarios más importantes, los estudiantes y padres de familia, quienes sentirán confianza al dejar a sus hijos en buenas manos para que sean formados con calidad y calidez como lo estipula la Constitución y sus leyes.

El proyecto nace de la necesidad colectiva ya que en el país son muy pocas las instituciones educativas preocupadas por el bienestar de su personal importándoles únicamente los conocimientos que puedan transmitir sin pensar en su situación familiar, emocional o, peor aún, en su condición de salud física, de allí la importancia que tiene este trabajo, el renovar e innovar fuerzas a través del juego, actividad que nace con el ser humano.

El proyecto pretende aplicar al personal un programa de actividades lúdico recreativas para que sean el pilar y la motivación fundamental para su trabajo diario, eliminando de su ser interior la rutina y, al mismo tiempo, puedan sentirse sanos,

plenos e identificados con el proyecto de vida institucional en favor de una educación liberadora.

Finalmente, desde un punto de vista socio-afectivo, se hace necesario implementar proyectos similares donde se tome conciencia del verdadero valor que tiene la recreación en el desarrollo del ser humano como instrumento sanador, con el fin de disminuir el estado de ansiedad en las futuras generaciones y mejorar su calidad de vida.

Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la aplicación de un programa de recreación lúdica en la disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de estrés inicial en el personal que labora en la institución educativa.
- Estructurar, aplicar y evaluar un programa para disminuir los niveles de estrés de los trabajadores de la educación en el Colegio Nacional Tarqui, del D. M. de Quito.
- Determinar los niveles de estrés finales.
- Educar a los docentes y al personal educativo en técnicas lúdicas y recreativas para bajar los niveles altos de estrés.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Investigaciones previas

“El síndrome de burnout o del quemado es la expresión patológica del individuo que se quema” (Mingote, 1998) por trabajo o que sufre un desgaste psicológico importante por el esfuerzo extremo en su desempeño. Este síndrome lo sufren los profesionales que trabajan con grupos humanos, como por ejemplo, médicos, docentes, policías, entre otros. El término burnout procede del mundo del deporte y expresa la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos. Su categorización y difusión como síndrome se debe principalmente al investigador Maslach (1977), quien lo conceptualiza como una respuesta a un estrés emocional crónico que se caracteriza por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que, habitualmente, desarrollan. Según la psicología, este síndrome genera una sensación de vacío que afecta a nivel personal y profesional con bajos rendimientos, sensación de frustración y agotamiento emocional.

En el caso específico de los docentes este síndrome se manifiesta, en el aula, con comportamientos irritables e intolerantes hacia los alumnos, desmotivación, poca disposición para manejar los problemas cotidianos del aula, entre otros. El mayor problema es que un maestro quemado no sólo se afecta personal y profesionalmente, sino, que incide directamente en la calidad y calidez de la educación que reciben sus estudiantes, lo que lo convierte en generador de conflictos, mas no en mediador y facilitador.

El síndrome de burnout es producto del estrés laboral crónico; sin embargo, esto depende de factores como la personalidad, el nivel cultural, la capacidad de afrontar situaciones de presión del individuo en riesgos. En este sentido, se puede hablar de factores sociales que incidirían en el desarrollo de este síndrome como la falta de valoración del trabajo, la falta de medios, tiempo y recursos para desempeñar bien la tarea, excesos de responsabilidad e incertidumbre ante el desafío de educar, lo que se

suma a las carencias propias a nivel personal y profesional. Sin embargo, aunque estos factores pudieran asociarse con la realidad de la educación en una gran parte de los países del mundo, como el Ecuador, no siempre son determinantes, pues, en muchos casos, en este escenario nacen grandes iniciativas y compromisos que no necesariamente terminan en cuadros de maestros quemados, sino, más bien, en maestros ejemplares, brillantes y altamente comprometidos.

No obstante, se puede hablar que una buena actitud, la vocación, el optimismo y la afabilidad del maestro permitirán resolver los problemas del diario vivir que se convertirán en un interesante desafío a nivel personal y profesional. Los estudios muestran que los maestros que se consideran más innovadores en el aula son quienes menos sufren de este tipo de síndrome, a esto se suma que los educadores que están en constante formación y capacitación son más seguros profesionalmente y están en menor riesgo de ser víctimas del síndrome de burnout. No todo es tan malo, el estrés según la psicóloga clínica, Susana Torres, podría ser bien aprovechado, para esto lo clasifica en dos tipos: El estrés positivo cuando obliga a hacer cambios en la forma de vida, pensamiento o sentimiento, ayuda a crecer y da más seguridad y confianza, además, este tipo de estrés es de corta duración, mientras que el estrés negativo dura más y puede afectar la salud, volviendo más vulnerables a la personas a ciertas enfermedades, ocasiona dolores de cabeza, acidez, mareos, dolores en el pecho, en la espalda, crisis de angustia, insomnio, entre otros.

Es preciso considerar la recomendación de la profesional que la hace en la Revista Pedagógica Trimestral del Ministerio de Educación PIZARRA Junio- Agosto 2009, para analizarse y conocerse a sí mismo, a fin de aceptarse, pero, no en un contexto de crítica, sino, para mejorar desde lo personal y profesional según estos lineamientos:

- Romper el hábito de sentirse culpabilizado; para esto se debe solucionar la causa que produce la culpa.
- Buscar en los problemas posibles soluciones y oportunidades para salir adelante.
- Apoyarse en sus colegas y padres de familia para solucionar conjuntamente los conflictos con los alumnos.

- Reflexionar sobre sus actividades y sacar conclusiones sin convertirse en su propio juez.
- Recoger información y criterios, no críticas sobre un problema.
- Hacer ejercicio, caminar y, sobre todo, hablar con alguien de su confianza.
- Resolver los vacíos e inseguridades profesionales con lecturas e investigaciones, aprovechar las capacitaciones que se ofertan gratis.

2.2. Fundamentación Filosófica

Se ha tomado en cuenta para la investigación el enfoque sociológico porque permitió solucionar el grave problema de la influencia que tiene el estrés en el desempeño de los trabajadores de la institución educativa. Además, se optimizó un sistema adecuado de comunicación entre los participantes del proyecto, a fin de disminuir los niveles de ansiedad y generar, al mismo tiempo, una potente imagen de la institución, todo esto, aplicando correctamente un programa lúdico y recreativo para disminuir los niveles de estrés.

2.3. Fundamentación Psicológica

La fundamentación psicológica se realizó bajo el enfoque de Richard S. Lazarus, quien manifiesta que el estrés no es un fenómeno exclusivo de la salud ocupacional, pero, su oportuna introducción en el ámbito científico, permitió comprender que una de las formas de manifestarse es la ausencia de armonía productiva en la actividad laboral, la cual constituye uno de los escenarios donde se expresa la capacidad de funcionamiento del ser humano, complemento del tradicional concepto de la salud como un pleno estado de bienestar físico, mental y social (Toledo, 2004).

En ausencia de una armonía entre las condiciones de trabajo, la actividad laboral pudiera tener un impacto negativo en el proceso salud - enfermedad.

Para Lazarus y Folkman (1984), el estrés se expresa como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo, de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y, de los recursos habituales que posee para afrontarlas.

Una de las consecuencias que pudiera tener la cronicidad de este mal se ha denominado “síndrome de burnout”, cuya traducción literal significaría quemado, abrasado o tostado.

Diversas conceptualizaciones, operacionalizaciones internas, explicativos y variantes instrumentales se han desarrollado sobre el burnout, desde entonces, sin que exista un consenso al respecto. Los supuestos teóricos del modelo cognitivo-transaccional de Richard Lazarus (Lazarus, 1991) y la teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll y Fredy, 1993; Hobfoll, 2011) permiten comprenderlo como un proceso consecuente del estrés laboral crónico, producto de un ciclo de pérdida de recursos durante el cual el individuo los invierte sin posibilidades de recuperarlos.

Sin duda alguna, con las investigaciones del autor, se puede llegar a concluir que el estrés es una reacción de alerta por parte del organismo que lo prepara para la acción cuando aparece alguna amenaza o peligro. Estas amenazas pueden ser hacia la integridad física, que son las menos hoy en día, o hacia la integridad psicológica, que son las más. Los estudios sobre el estrés han ido descubriendo, cada vez más, una serie de factores sutiles que lo generan por una parte y paulatinamente se va conociendo más sobre los efectos a mediano y largo plazo que se producen.

En Ecuador, se han reportado muchas causas como origen del estrés. En una ciudad grande como Quito, por ejemplo, un mero trámite genera cierta carga de estrés. En efecto, puede durar toda una mañana, y significa muchas veces pelear con las personas que hacen también cola, con una serie de funcionarios agrios, levantarse más temprano de lo común, pedir permiso a un jefe que a veces es de mal carácter, entre otros. En la vida laboral una de las causas más comunes son la relación con el jefe directo, la excesiva carga de trabajo, y el cumplimiento de metas que están sujetas a plazos; así mismo, la falta de planificación de actividades, el exceso de responsabilidades, los desafíos muy elevados, la atención excesiva de público o clientes difíciles, las malas relaciones humanas, entre otros, son elementos que predisponen al estrés.

Cuadro 1

Consecuencias del síndrome de burnout

	Burnout	Depresión	Ansiedad
Definición	Estrés crónico y severo el que se traduce en la vivencia que experimenta el trabajador, el docente y los estudiantes frente a las actividades que se derivan de la interacción de factores que son propios de la institución u organización.	Estado de ánimo transitorio o estable caracterizado por tristeza, pérdida del interés o placer durante la mayor parte del día, casi a diario.	Estado de reacción emocional que consiste en sentimiento de tensión, aprensión, nerviosismo y preocupación, acompañado de activación o descarga del sistema nervioso autónomo
Características	Agotamiento físico y mental, actitud de autosabotaje e indiferencia frente a las actividades y compromisos. Percepción de baja autoeficacia.	Bajo afecto positivo evidenciado por los siguientes síntomas: Tristeza, anhedonía, desesperanza, pérdida del interés, apatía, ideación suicida, baja activación simpática, alteraciones del sueño, apetito, sentimiento de inutilidad	Hiperactividad fisiológica evidenciada por: miedo, pánico, nerviosismo, evitación, inestabilidad, alta activación simpática, tensión muscular, hipervigilancia, percepción de amenaza/peligro.
Teorías desde perspectivas cognitivas	Percepción del individuo de ser incompetente para hacer frente a los eventos propios de la organización o institución.	Visión negativa del yo, del mundo y del futuro, prevaleciendo cogniciones centradas en la pérdida. Predomina la información negativa autorreferente y minimización del material positivo	Cogniciones centradas en la percepción de amenaza y de peligro anticipatorio e ilógico, con una exageración de la vulnerabilidad propia.
Factores de predisposición	Interacción de factores que son propios de la institución u organización y del individuo, dado por las demandas (institución) y por la percepción de ineficacia y por el fracaso de las estrategias de afrontamiento (individuo) frente a los eventos estresantes.	Interacción de factores neuroquímicos, genéticos, ambientales y psicológicos dado por una configuración cognitiva centrada en la pérdida que vulnera al sujeto a percibir de manera negativas los acontecimientos.	Interacción de factores neuroquímicos, genéticos, ambientales y psicológicos dados por una configuración cognitiva centrada en la percepción de peligro y amenaza.

Fuente: (Sierra, 2003)

2.4. Categorías Fundamentales

2.4.1. RECREACIÓN

Definición

Existen varias definiciones entorno a la recreación que varían según el autor, por lo que se menciona algunas definiciones:

Según (Theoddorson & Theoddorson, 1978) la recreación es: “Una actividad no laboral que se realiza por placer, las actividades recreativas están con frecuencia estructuradas cultural y socialmente, tienden a adoptar actividades recreativas similares.

Las actividades definidas como recreativas proveen situaciones con facilidad, dan sensaciones inmediatas para que las gentes descansen. Los juegos son dispositivos estructurados para definir una situación como un tiempo para descansar del trabajo, de la seriedad y la responsabilidad de la rutina”.

Según (Londoño, 1981) la recreación es: “La diversión, el esparcimiento que una persona realiza fuera de sus ocupaciones profesionales o de trabajo de cada día, con ánimos de recuperar fuerzas o con el deseo de hacer algo diferente de su trabajo, informarse y de servir a otras personas. Tiene el sentido liberador del trabajo y de descanso mismo”.

Según (Aguilar Cortéz, Introducción a la programación de la recreación, 1985) concibe que: “La recreación la conforman una serie de actividades escogidas voluntariamente, ya sea por satisfacción, placer o enriquecimiento creativo derivado y que se percibe de ella al practicarla, ciertos valores sociales y personales”.

El Instituto Interamericano del Niño (O.E.A, 1986) nos dice: “La recreación es una experiencia humana cuya vivencia hace posible la satisfacción superior y permanente, de las necesidades de manifestación plena y armoniosa de su ser biológico, psicosocial y cultural, a la vez que contribuye a la renovación de las energías físicas, intelectuales y espirituales; y al fortalecimiento y desarrollo de su integración exitosa, solidaria, creadora y transformadora de la vida de su comunidad y de la sociedad” .

En la investigación se hará uso de la definición establecida por uno de los investigadores más importantes que ha contribuido en la construcción teórica de recreación, el profesor Estadounidense Richard Kraus (1971) define la recreación como: “Actividades y experiencias representadas en 13 áreas de expresión que se realizan en el tiempo libre y que son elegidas voluntariamente por la persona participante para obtener satisfacción, placer y valores personales y sociales”.

“Se ha visto la recreación tradicionalmente como una forma de actividad humana llevada adelante en un tiempo libre o tiempo de no trabajo que es voluntariamente escogido y agradable. Hoy, no se ve la recreación tanto como la actividad del tiempo libre, sino como la experiencia de la que uno es partícipe. Las experiencias emocionales, sociales, creativas, y cognoscitivas son parte de la recreación y la satisfacen el desenvolvimiento que contribuye a la actualización del mismo, alcanzando el potencial más elevado de uno como ser humano. Generalmente se entiende que el placer no es el único propósito de la recreación. Las personas pueden conseguir por medio del tiempo libre satisfacer sus necesidades de emoción y desafío, la aceptación social y la amistad, los sentimientos de logro y el mismo dominio, expresión creativa, y la mejora de su salud física y emocional.” (Kraus, 1997).

De lo anterior, recreación es crear o producir activa y/o pasivamente y, de forma voluntaria, algo nuevo. También se refiere a divertirse, alegrarse o deleitarse, en una búsqueda de distracción en medio del trabajo y de las obligaciones cotidianas.

2.4.2. Características de la recreación

Para reconocer o establecer una definición correcta de recreación se debe conocer las diferentes características con las que está compuesta:

Cuadro 2

Características de la recreación (Aguilar Cortéz & Paz Morales, 2002)

1. Permite la participación de la persona
2. Debe darse durante el tiempo libre
3. Ser elegida voluntariamente
4. Actividad sin fines de lucro
5. Agradable a la persona

Continua 

6. No causa daño a la comunidad
7. No causa daño a la persona
8. Presentar contenidos
9. Es una actividad
10. Se la practica en el tiempo libre
11. Es Voluntaria
12. No es utilitaria
13. Es placentera
14. No es antisocial
15. No es autodestructiva
16. Práctica de artesanías, juegos, acampar, entre otros

2.4.3. Áreas de expresión de la recreación

La recreación no comprende únicamente juegos como popularmente se cree, la recreación es más profunda y conlleva una serie de actividades y/o experiencias que permiten al ser humano cumplir con sus deseos de satisfacción, placer, realización y comunión con la sociedad, para lo cual, Kraus destaca 13 áreas de la recreación según su contenido:

Cuadro 3

Áreas de expresión de la recreación (Aguilar Cortéz & Paz Morales, 2002)

1. EXPRESIÓN FÍSICO DEPORTIVA	2. EXPRESIÓN AL AIRE LIBRE	3. EXPRESIÓN ACUÁTICA
Ciclismo	Carrera de orientación	Descenso en ríos
Fútbol	Rappel	Natación
Beisbol	Escalada en roca	Espeleobuceo
Basquetbol	Espeleología	Buceo
Voleibol	Campismo	Polo acuático
Aerobics	Excursionismo	Acu aerobics
Tenis	Senderismo	Motonáutica
Levantamiento de pesas	Ciclismo de montaña	Vela
Golf	Carrera de campo travesía	Remo
Gimnasio	Jardinería	Canotaje
triatlón	Alas delta	Ski acuático

Continua →

Maratón	Globo aerostático	Nado sincronizado
Bolos		Surf
Artes marciales		Clavados
Caminata		Descenso en ríos
5. EXPRESIÓN		
4. EXPRESIÓN LÚDICA	MANUAL	6. EXPRESIÓN ARTÍSTICA
Juegos de competencia	Escultura en metal	Música clásica
Juegos de azar	Escultura en madera	Drama
Juegos de vértigo	Escultura en piedra	Danza clásica
Juegos prehispánicos	Pintura de acuarela	Jazz
Grandes juegos	Pintura al oleo	Tap
Ludotecas	Peletería	Comedia
Juegos acuáticos	Joyería	Pantomima
Juegos pre deportivos	Pintado de cerámica	Teatro experimental
Juegos de mesa	Modelaje	Teatro clásico
Juegos intelectuales	Globoflexia	Performans
	Papiroflexia	Teatro infantil
	Talavera	Canto
	Tejido en telares	Opera
	Pirograbado	Música popular
	Repujado	Marioneta
7. EXPRESIÓN CONMEMORATIVA	8. EXPRESIÓN SOCIAL	9. EXPRESIÓN LITERARIA
Carnavales	Banquetes	Club de literatura
Rodeos	Baile social	Taller de narración
Fiestas de herencia étnicas	Noche de talentos	Taller de composición
Mascaradas	Juegos de mesa	Rompecabezas
Parrilladas	Club de lectura	Radio clubs
Mayordomía	Club de cuenta cuentos	Acertijos
Pastorelas	Tardeadas	Juegos mentales
Carnavales	Banquetes	Etc.
Posadas	Velada cultural	
Discadas	Etc.	
10. EXPRESIÓN DE ENTRETENIMIENTO	11. EXPRESIÓN TÉCNICA	12. EXPRESIÓN COMUNITARIA
Colección de: timbres, postales, monedas, billetes, llaves, calcomanías, etc.	Electricidad	Jornadas deportivas

Continua →

Aeromodelismo	Electrónica	Talleres sobre pre
Modelismo	Plomería	jubilación
Etc.	Albañilería	Talleres sobre autogestión
	Mecánica	del tiempo libre de:
	Jardinería	escolares, adultos
	Carpintería	mayores, jóvenes en
	Repostería	riesgo, etc.
	Alta cocina	Trabajo con voluntarios

13. EXPRESIÓN DE ENTRETENIMIENTO

Talleres ecológicos

Asesoría para mantenimiento de la salud

Clubes de hipertensión, diabéticos.

2.4.4. Beneficios de la Recreación

La recreación, como se presenta a continuación, es capaz de reportar beneficios de naturaleza diversa, impactos fisiológicos como el fortalecimiento de la masa ósea, impactos psicológicos como el desarrollo de la capacidad empática, las habilidades cognitivas, impactos educativos asociados a la transmisión de valores, etc. Sin duda, estos beneficios, denominados intermedios o intervinientes son, junto con variables procedentes de otros contextos vitales, tales como el trabajo, la familia, el círculo de amistades..., los que contribuyen a la consecución de los beneficios finales, es decir, aquellas metas u objetivos que las personas más valoran y de las que no quieren prescindir a lo largo de su existencia (Funlibre, 2012).

A más de la perspectiva de los beneficios intermedios y finales existen otros de los cuales se ha tomado información. En la recopilación realizada por Carmen Salazar en el año 2007 se mencionan dos grandes tipos de beneficios de la recreación que son: los beneficios personales y los beneficios para la sociedad.

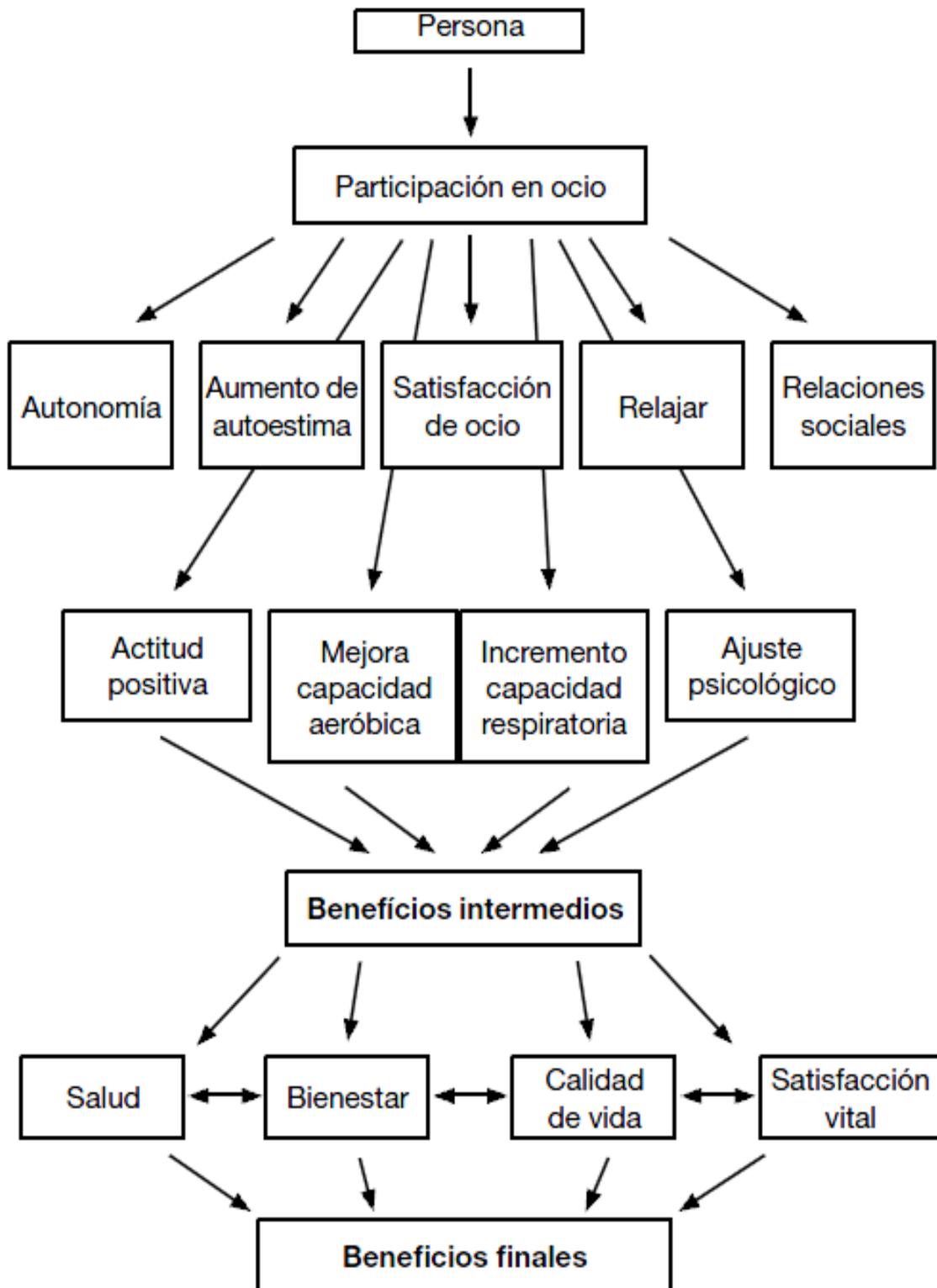


Figura 1. Beneficios intermedios y finales del ocio

Fuente: (Driver, 1999)

2.4.4.1 . Beneficios personales

Beneficios físicos

Estos beneficios son los más estudiados por estar asociados con la actividad física que se realiza en el tiempo libre. En ocasiones, esta actividad física, se efectúa para alcanzar metas recreativas que van más allá del acondicionamiento físico que se puede obtener. Usualmente, estos beneficios no se estudian en la recreación, sino que lo hacen las personas profesionales en educación física o fisiología.

Las investigaciones realizadas por Peterson y Stumbo en el 2000, han detectado que el ejercicio físico regular contribuye con la salud de las personas porque:

- Previene el derrame cerebral, el cáncer de colon, la diabetes, entre otros problemas de salud.
- Reduce los hábitos sedentarios, el riesgo de enfermedades del corazón, la hipertensión, el consumo de alcohol y tabaco, la grasa corporal, la morbilidad prematura, la presión alta, la tensión.
- Mejora las funciones cardiovasculares, las funciones neurológicas, las funciones respiratorias, la masa y la fuerza del hueso, la fuerza muscular, la resistencia a la fatiga, el ciclo menstrual, la artritis, la ejecución física y la salud general como un componente de la calidad y la satisfacción de la vida.

Beneficios socio psicológicos

Los beneficios socio psicológicos de la recreación se relacionan con el bienestar de las personas porque los individuos satisfacen sus necesidades por medio de la participación en actividades recreativas (Melamed, Meir y Samson, 1995). La satisfacción de esas necesidades contribuye con el bienestar psicológico y con una mayor satisfacción de la vida. Los sentimientos de logro ayudan a restablecer el sentido de propósito y auto valor de distintas poblaciones. Varios estudios han encontrado que el buen humor puede contrarrestar sentimientos negativos, permite que las personas se relacionen y produce un sentimiento agradable de amistad y el deseo de compartir con las demás personas. Se ha notado que la risa actúa como un amortiguador contra el estrés diario y el mal humor. (Stebbins, 1996)

Con la participación en diversas actividades recreativas pasivas o dinámicas las personas mejoran el estado socio psicológico y las características como:

Cuadro 4**Mejora del estado socio psicológico de las personas**

La autoimagen	El humor	La moral
Las interacciones sociales	La satisfacción de la vida	La comunicación
El bienestar percibido	La amistad	La aceptación de envejecer
El sentimiento de libertad	El ser competente	El reír
El relajamiento	El sentirse feliz	El aburrimiento
El compartir	Falta de esperanza y de ayuda	Algunas enfermedades
El estrés	La depresión	El agotamiento
La autoestima	La autonomía	La autoconfianza
La autoimagen	El humor	La moral

Beneficios intelectuales o cognoscitivos

En muchos casos, las personas no perciben la relación entre las actividades recreativas y los beneficios intelectuales, pues, esas actividades suelen ser identificadas sólo como entretenimiento. Por tal razón, las personas a cargo de programas recreativos deben procurar ofrecer actividades que promuevan estos beneficios y darlos a conocer al público.

Los beneficios intelectuales o cognoscitivos que una persona puede obtener con la participación en recreación incluyen, entre otros, el aprendizaje de nuevas destrezas, de nuevos lugares, de valores y comportamientos; cooperar, observar, inferir, concluir y resolver problemas; el mejoramiento de la memoria visual de lugares, animales y cosas y la promoción del desarrollo físico-mental especialmente de la población infantil. (Barnett, 1990; Hendy, 2000)

Beneficios espirituales

La salud espiritual interactúa e influye en los demás procesos relacionados con la participación en actividades recreativas y con el bienestar general. El bienestar espiritual está vinculado con la satisfacción de necesidades recreativas, con la autoestima y el desarrollo personal. Se ha encontrado que cuando una persona se involucra completamente en alguna actividad recreativa experimenta autorrealización y bienestar espiritual. Los beneficios espirituales que se identifican con la participación en recreación abarcan el mejoramiento de la autoestima, la capacidad de introspección, la humildad, la apreciación por la naturaleza, la vida en comunidad. La recreación, además, es fuente de creatividad y sentimientos de pertenencia, paz, comodidad, deleite, inspiración, unión de grupo y fortaleza. Algunas de las actividades recreativas identificadas como proporcionadoras de beneficios espirituales son la contemplación, el rezar u orar, la música, el drama, el contar historias o cuentos, la danza o el baile, el yoga y las actividades al aire libre. Es necesario realizar más investigaciones acerca de la relación de la recreación y la espiritualidad. (Zuefle, 1999)

2.4.4.2 . Aportes para la sociedad

Beneficios para la familia y los grupos sociales

La recreación puede contribuir al fortalecimiento de la familia. Se debe considerar que en la actualidad la familia tradicional de papá, mamá, hijas e hijos, no es la única. Es importante conocer las características de todos los tipos de familias, pues, sus valores influirán en la participación de los miembros en actividades recreativas. La recreación siempre fortalece la familia, no importa su conformación.

Varios de los beneficios que obtiene la familia por medio de la recreación son la cohesión familiar, la estabilidad marital, la satisfacción de la vida en familia, la cercanía emocional, el respeto mutuo, la lealtad en las relaciones con familiares, la destreza de lidiar con reglas, la oportunidad de conocer las necesidades de otras personas, la adquisición de destrezas para resolver problemas, el fortalecimiento de las relaciones entre madres/padres e hijas/hijos, la oportunidad para realizar actividades agradables en familia, el mejorar la calidad general de la vida familiar, el

aprendizaje y el reforzamiento de valores familiares y las buenas relaciones con las demás personas, el mejoramiento de la comunicación, el fortalecimiento de la cooperación, el uso del tiempo libre en forma positiva, el mejoramiento de la salud y la adquisición de destrezas sociales, físicas y recreativas (Dupuis y Pedlar, 1995; Zabriskie, 2000).

Además de la familia la recreación también beneficia a los grupos sociales de amigos y amigas. La amistad se fomenta con la participación compartida en actividades recreativas en las cuales esta relación se desarrolla y fortalece. Por medio de la amistad se comparte afecto, apoyo, compañía y ayuda, se aprende destrezas sociales y se experimenta un sentimiento de pertenencia. Gran parte del tiempo libre de la adolescencia se comparte con los amigos y las amigas porque las actividades recreativas y las destrezas sociales determinan la membrecía en estos grupos. Para las personas adultas, la amistad provee estimulación intelectual y un medio de conexión social para compartir intereses recreativos. Con la amistad también se desarrolla una reciprocidad afectiva que promueve una responsabilidad compartida de mantener la relación.

El apoyo amistoso funciona como amortiguador contra los efectos negativos de la tensión. Para las mujeres, el compartir con las amigas implica hablar y expresar sentimientos, pensamientos e intimidades, reír y mostrar sentido del humor, divertirse juntas, compartir comidas y bebidas, entre otras acciones. Las personas con discapacidades también comparten intereses y actividades recreativas con las personas amigas. El círculo de amistades brinda ayuda cuando se necesita porque es una red de apoyo que proporciona felicidad y bienestar (Worth, 1999).

Beneficios para la comunidad

Los beneficios que promueve la recreación para la comunidad se obtienen cuando las personas aprenden y practican destrezas sociales, cuando se mejoran la interacción y la integración de grupo, el trabajo en equipo, la toma grupal de decisiones, la cooperación y el trabajo voluntario, se aumenta el orgullo y la satisfacción comunal, se refuerzan valores e identidades positivas en la comunidad, se mejora la conciencia cultural e histórica y se conoce y comparte con personas de diferentes culturas, etnias, nivel socioeconómico, religión, edad y formas de pensar.

Otros beneficios que se obtienen por medio de la recreación incluyen la resolución de problemas de una manera creativa y positiva, el respeto a la individualidad y a la diversidad en la comunidad, el desarrollo comunal, el ayudar a otras personas, el fortalecimiento del liderazgo y el sentimiento de unidad, de amistad, de logro, de aceptación, de involucramiento y de pertenencia. La participación en programas recreativos reduce la participación en la delincuencia, el uso de drogas, la adicción al alcohol, los embarazos en adolescentes y otros comportamientos negativos (Chuchmach, y Quesnel, 1998).

Beneficios económicos

Los beneficios económicos para la sociedad se manifiestan cuando la recreación ayuda a reducir el costo de los servicios médicos al promover la salud. Cuanto más sana sea la población menos utilizará los servicios médicos. La participación en actividades recreativas ayuda a reducir la dependencia hacia medicinas y tratamientos, por ende de sus costos.

Se debe recordar que una de las poblaciones que usa con más frecuencia los servicios médicos es la adulta mayor. La soledad, la falta de cariño y muestras afectivas que experimentan las personas aumentan el riesgo de mortalidad, la recreación provee muchas oportunidades para establecer y fomentar relaciones sociales. Las personas que se sienten sanas también se sentirán llenas de energía, tendrán buenas relaciones interpersonales y control sobre la vida, disfrutarán los bienes, tendrán un propósito en la vida y se relacionarán con la comunidad. Si las personas están sanas, usarán menos los servicios médicos y, por lo tanto, los costos se reducirán. Los beneficios de la recreación con respecto a la salud deben estudiarse a profundidad y los resultados deberían incorporarse en las políticas gubernamentales (WarfHiggins, 1995).

La recreación también ayuda a reducir los costos de procedimientos y programas judiciales. Los programas recreativos que se ofrecen a la juventud son una inversión para reducir la delincuencia, por lo tanto, cuando esta reducción se produce la policía y el sistema judicial emplean menos dinero porque la cantidad de juicios disminuye, existe menor cantidad de personas privadas de libertad a causa de que los individuos usan su tiempo libre de una manera positiva (Sefton y Mummery, 1995).

Otra forma en que la recreación genera recursos económicos es por medio del costo que las personas pagan por participar en programas recreativos, dichos recursos se emplean para pagar los salarios de la población trabajadora, los impuestos locales y nacionales. Además, en algunos casos, parte de estos ingresos se utilizan para mantener y proteger el ambiente y sitios históricos (Fix y Loomis, 1997).

La recreación también tiene injerencia en el costo de algunos terrenos cercanos a las zonas protegidas y parques nacionales, muchas personas están dispuestas a pagar más por tierras cercanas a estos lugares a cambio de los beneficios ambientales que obtienen. La existencia de lugares turísticos también promueve el crecimiento de la economía local. La población visitante en estos lugares recreativos genera la apertura de restaurantes, tiendas, supermercados, estaciones de gasolina y hoteles, entre otros servicios y negocios (Schutt, 1998).

Beneficios ambientales

Los beneficios ambientales incluyen la valorización y el cuidado del ambiente. El ecoturismo, la recreación al aire libre y la educación al aire libre han hecho conscientes a las personas acerca de la importancia de los recursos naturales, los lugares históricos, culturales y de que todos ellos estén protegidos. Por medio de actividades recreativas, las personas aprenden acerca de la flora y la fauna de los lugares que visitan, de las especies en peligro de extinción, valoran la vida salvaje y las zonas protegidas, experimentan vivencias espirituales al estar en contacto con la naturaleza, aprenden acerca de la historia del lugar; aprecian los paisajes; experimentan paz y tranquilidad, reducen la tensión y adquieren una actitud positiva hacia el ambiente (Achana y O'Leary, 2000).

A pesar de todos estos beneficios muchas personas cuestionan el impacto ecológico que tiene el turismo en masa en las zonas protegidas y los parques nacionales. Esta situación ha generado un debate académico entre la preservación del medio (es decir, la preocupación por el daño a la diversidad de la tierra y el resguardo intocable de los recursos para las futuras generaciones) y el uso de los recursos naturales (causado por el aumento de instalaciones y de programas de recreación al aire libre en áreas naturales y el uso de los recursos naturales). Swinnerton (1999) afirma que la gente se beneficia o perjudica según las condiciones que tenga el ambiente. Por lo tanto, si el ambiente está cuidado, podrá conservarse

mejor y las personas tendrán menos posibilidades de enfermarse o lesionarse en él. Al final de cuentas, el uso o la preservación del ambiente depende de los valores que posean las personas involucradas en cada situación.

2.4.5. Recreación laboral

A través de los años las empresas han organizado actividades recreativas para sus empleados lo que dio lugar al concepto de recreación industrial. Se puede considerar que en la actualidad el término más difundido es “recreación laboral”, ya que el concepto de “industrial” se percibe todavía como aquella industria que se dedica a la manufactura, a la transformación de productos en fábricas, maquiladoras o parques industriales, mientras que el concepto de “laboral” amplía el panorama a cualquier clasificación de empresa o área fabril que ofrece servicios recreativos a sus empleados durante su tiempo libre.

La "Recreación Laboral: se asume como el sector institucional en que la recreación, agrupando los programas y eventos originados en las políticas de bienestar social de las empresas, procura que sean estos una forma alternativa de desarrollo integral de los trabajadores tal que, complementaria al proceso de trabajo, genere simultáneamente una mayor integración de los empleados y sus familiares entre sí y con la empresa y, en consecuencia, un fortalecimiento del sentido de permanencia". (Revista Panamericana sobre Gestión de Recreación, Tiempo Libre y Ocio, publicada en el mes de enero de 2005, Vol. I)

La recreación laboral está integrada por un conjunto de actividades programables ya sean estas físicas, sociales, lúdicas, artísticas, manuales, de fomento de la salud, al aire libre entre otras, que pueden ser realizadas dentro o fuera de las instalaciones del centro de trabajo, pero siempre promovido por la empresa y diseñado con el fin de satisfacer necesidades y características de los trabajadores.

2.4.5.1 . Antecedentes de la recreación laboral

La recreación que algunas empresas diseñaron para satisfacer las necesidades de sus empleados ha sido una costumbre que ha existido, de una forma u otra, desde mediados del siglo XIX. Los ejemplos más tempranos que se registran en los archivos históricos sugieren que en 1854, en Rhode Island, Estados Unidos, empieza un movimiento empresarial tendiente a favorecer a empleados administrativos y

operarios. En la Manufacturing Company, en Rhode Island, se ofreció inicialmente una biblioteca para el uso de la comunidad. Posteriormente se empezaron a desarrollar programas de educación musical y religiosa para los hijos de los empleados. En los años siguientes, empresas con el mismo giro organizaron excursiones anuales y días de campo para sus trabajadores. Transcurridos algunos años, hacia 1868, la YMCA inició programas de actividades atléticas diseñadas para empleados industriales (Kraus, 1997).

En las primeras décadas del siglo XX, el énfasis se dio a los programas deportivos. Muchas empresas apoyaron la aparición de equipos de fútbol y beisbol, los cuales, posteriormente, pasaron de la categoría amateur a la categoría profesional por las habilidades que habían desarrollado.

Durante la Primera Guerra Mundial los programas de recreación industrial se expandieron rápidamente debido a que se trataba de atraer y retener a los empleados en las industrias de guerra.

Posteriormente, en el período de entre guerras (1941), la Asociación Norteamericana National Industrial Recreation Association (NIRA), se organizó para apoyar al sector industrial en el desarrollo y coordinación de programas recreativos para empleados y, durante la década de 1950, describió el status del campo de la recreación industrial en los siguientes términos:

- Programas para empleados, bien planeados y ejecutados cuidadosamente, han probado su valor, tanto para el empleador como para los empleados, al crear la atmósfera necesaria de cooperación y armonía. Para lograr sus metas y justificar su existencia como una política corporativa, la recreación industrial debe ofrecer un programa balanceado para que todos los empleados cubran las necesidades que el trabajo por sí solo no puede cubrir.

Por su parte, Inglaterra fue pionero en el desarrollo de planes similares durante las últimas décadas del siglo XIX. Sus principales contribuciones son en el giro deportivo, artístico y social.

2.4.5.2 . Beneficios de la recreación laboral

De acuerdo con la recopilación del licenciado Vidal Pérez en el Primer Congreso Nacional de Recreación (Recreación, 2007) es importante saber que la recreación laboral genera beneficios tanto para el trabajador como para la empresa.

Beneficios para el trabajador

Según Wilson Theodore y otros (1979), existen múltiples beneficios que otorga la recreación laboral al trabajador, los cuales están divididos en psicológicos y fisiológicos, que se detallan a continuación:

Beneficios psicológicos

La recreación proporciona un mantenimiento y una mejor salud mental con sentido holístico de bienestar, manejo del estrés (prevención, mediación y restauración), prevención y reducción de la depresión, la ansiedad y el enojo, cambios positivos en los estados de ánimo y las emociones, además, interviene en el desarrollo y crecimiento personal ya que nos provee autoconfianza, aumenta la autoestima y proporciona bienestar psicológico. Además de esto, posee efectos tranquilizantes y antidepresivos, finalmente aporta sensación de bienestar, derivada de la secreción de endorfinas.

Beneficios fisiológicos

- Beneficios cardiovasculares.
- Reducción o prevención de la hipertensión.
- Reducción de la incidencia de enfermedades.
- Incremento de la expectativa de vida.
- Mejoramiento en el funcionamiento del sistema inmune.
- Reducción del consumo del alcohol y uso de tabaco.

Beneficios para la institución

Wilson (s.f) nos dice que los beneficios de la recreación laboral para la empresa son un reflejo de los beneficios que obtienen los trabajadores con la práctica de las actividades recreativas. Estos son básicamente económicos y se detallan a continuación:

Beneficios económicos

- Reducción de gastos médicos.
- Incremento de la productividad.
- Menos ausentismo en el trabajo.
- Decremento de las rotaciones en el trabajo.

2.4.6. Trabajo

2.4.6.1 . Definiciones de trabajo

El concepto de trabajo ha sido abordado desde diferentes perspectivas. Federico Engels, con su teoría del trabajo como humanización plantea que el trabajo ha propiciado el desarrollo del hombre, la ejecución de diversas actividades que satisfacen sus necesidades, es el medio por el cual éste crece, se hace cada vez más humano, perfecciona sus facultades y habilidades, transforma su medio, y permite la evolución de la sociedad.

Carlos Marx (1974), planteó al trabajo como un proceso creador entre el hombre y la naturaleza. El hombre a través del trabajo pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad (brazos y piernas, cuerpo), a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Por medio del trabajo el hombre crea y transforma la naturaleza y desarrolla su potencialidad, su propia naturaleza genérica.

El trabajo es para Marx una facultad exclusiva del hombre. El animal actúa de manera instintiva sobre la naturaleza y no se diferencia de ella, mientras que el hombre realiza una actividad creadora, libre y consciente, orientada a fines: la producción.

Max Weber (1864), por su parte, concibe al trabajo como la forma en que el hombre puede lograr la salvación de su alma. Para alcanzar la salvación, el hombre debe dedicar su vida al trabajo fuerte, de esta forma obtendrá aquello que necesita para satisfacer sus necesidades y las de su descendencia.

Sigmund Freud (1923), como padre del psicoanálisis, planteó la existencia de tres instancias del aparato psíquico: el Ello, el Yo y el Súper-yo, cada una de ellas tiene características especiales que determinan el comportamiento del ser humano. Por medio del trabajo se busca la perfección proporcionando la existencia al Súper-yo. El trabajo, constituye al ser humano, no le proporciona felicidad, pero le ayuda a vivir.

Estos y otros autores, han planteado diferentes teorías acerca del papel del trabajo en la vida del ser humano. El concepto ha ido evolucionando a través de la historia dando paso al significado desde el punto de vista económico de trabajo que, según el Diccionario de economía y política (1965), dice que el trabajo: “Consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humano en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo económico, sino, únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden.

El trabajo es el principal de los elementos productivos, el que con verdad puede llamarse agente, porque hace efectiva la utilidad de las cosas, engendra los capitales, y ordena y dirige, en suma, la obra de la producción. Pero el trabajo, aunque es el origen de la riqueza, no siempre la consigue; resulta estéril o improductivo cuando no conoce bien el fin a que se aplica o no maneja con acierto los medios necesarios.

Divídase el trabajo económico en físico e intelectual, según que en él predomina la acción de unas u otras facultades, ya que dada la unidad de nuestra naturaleza no es posible que obre ninguna de ellas aisladamente, y esto da lugar a una jerarquía de los trabajadores, que los distingue por la mayor o menor elevación de las facultades que ejercitan en la industria, y se señala a cada uno de ellos distinta recompensa.

(...) Conviene repetir que el trabajo económico es ley de nuestra naturaleza; se funda en el deber, porque asignándole como único motivo el interés o la satisfacción de las necesidades, se llega a la consecuencia equivocada de que pueden eximirse de trabajar económicamente aquellos que logran por otro medio los bienes materiales”.

En Ecuador según lo que dicta el Código de Trabajo del 2008 nos dice en el Art. 2 que: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas por la Constitución y las leyes.”

2.4.6.2 . El trabajador

Trabajador o trabajadora es la persona física, que con la edad legal suficiente, presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria se considera esclavitud o servidumbre (R. Bailón, 2004).

El Código de Trabajo del Ecuador (2008), en el Art.9 dice “Concepto de trabajador.- trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.

En el Art. 45 del Código de Trabajo (2008), menciona las obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por el caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de la remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

2.4.6.3 . La jornada laboral

A finales del Siglo XVIII, era frecuente que un trabajador normal laborara 3.000 horas al año, cerca de 150.000 horas a lo largo de su vida (desde su infancia hasta la vejez) en condiciones deplorables. Teniendo en cuenta esto, el trabajo podía consumir el 60% de su vida. A mediados del Siglo XIX, el tiempo de trabajo en Europa alcanzaba las 4.000 horas anuales, con jornadas de más de 16 horas y semanas de hasta 80 horas, no se tenían vacaciones y mucho menos el día de descanso semanal, y la jubilación era un concepto vagamente mencionado.

La aparición del reloj, a finales del Siglo XVII, contribuyó en gran medida a la toma de conciencia acerca del tiempo, ya que el tiempo de trabajo no estaba dado por la naturaleza, por un vínculo personal o por el ritmo propio del oficio. Desde ese momento, el tiempo de trabajo se convierte en un factor clave de la producción, que se debe controlar y regimentar. Desde el Renacimiento y hasta la Revolución Industrial, el tiempo de trabajo aumentaba lentamente. Hombres, mujeres e incluso niños, trabajaron durante muchos años, horarios agotadores, con descansos limitados para comer y dormir, que sumadas a las precarias condiciones de higiene y seguridad y la carencia de salario, dieron lugar al conflicto capital-trabajo, siendo la mejora de estas condiciones la mayor lucha del movimiento obrero.

En los años 1810 a 1820, el socialista utópico Robert Owen pidió al Parlamento la limitación de la jornada diaria a 12 horas. Cuatro décadas después, la opinión pública empezó a exigir control de las horas de trabajo.

Desde la segunda mitad del Siglo XVIII, en diferentes partes del mundo inició la lucha por obtener una jornada laboral de 8 horas, presentándose las primeras movilizaciones de masas en 1886. En julio de ese año, se declara el 1 de mayo como “Día Internacional del Trabajo”. El primer Primero de Mayo (1890), es celebrado en los países industrializados bajo la consigna de las 8 horas. En marzo de 1900, la ley Millerand en Francia, reduce la jornada de 11 a 10 horas. En 1906, los mineros logran las 8 horas para su gremio, y la ley del 6 de julio de ese año oficializa el día de reposo semanal.

En 1919, los mineros británicos, junto a los ferroviarios y transportistas exigen un aumento salarial y la reducción de la jornada a 7 horas, condiciones que son aceptadas después de 5 semanas de negociación. En España, y después de un paro del 70% de la industria, el gobierno decretó el 3 de abril de 1919 la jornada máxima de 8 horas. En ese mismo mes, en Francia, se instauraba por medio de ley la jornada de 8 horas y la semana de 48.

A finales de 1919, se reunió, en Washington, la Conferencia Internacional del Trabajo, y se instauró, de manera internacional, la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, establecida en el Tratado de Versalles (Art. 427):

(...) “considerando que existen condiciones de trabajo que implican para buen número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual crea un descontento tal que la paz y la armonía universal corren peligro, y considerando que es urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo, en lo que se refiere a la reglamentación de la horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de las horas de trabajo (...) considerando que la no adopción por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo para los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países; las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, han convertido lo que sigue: (...) La adopción de la jornada de 8 horas o de la semana de 48, como aspiración a realizarse en todos los países en que no se haya obtenido todavía.”

- A partir de la década de los 80 se produce un triple fenómeno cualitativo que incide en la concepción y práctica del tiempo de trabajo:

- Se estabiliza la duración normal de trabajo a tiempo completo. 40 horas semanales en casi todos los países.
- Aparecen nuevas modalidades de tiempo de trabajo: trabajo en equipos, en turnos de duración variables, trabajo de noche o de fin de semana, modulación de la duración semanal según el ciclo productivo, horas extras habituales y masivas en muchos sectores, trabajo de tiempo parcial.
- El denominado tiempo flexible o los horarios específicos (móviles, personalizados o a la carta, tele trabajo, etc.).

En Ecuador se establece mediante el Código de Trabajo (2008) la jornada máxima de trabajo, los descansos obligatorios y las vacaciones en los siguientes Artículos:

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas semanales.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de

un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

2.4.7. El estrés

Al presentarse a finales del siglo XVIII la revolución industrial, se genera una serie de modificaciones conductuales que necesariamente llevan al hombre y a la mujer a cambiar sus estilos de vida, los desarrollos tecnológicos logran reducir al máximo el esfuerzo físico y es así que el ser humano empieza a perder la relación entre el cuerpo y el movimiento.

Surge entonces un preocupante aumento de la tecnología y aun más de la tecnología inalámbrica, pues, esta puede llegar a disminuir aún más el movimiento del ser humano, llegando, incluso, a considerarse el movimiento como equivalente de ineficiencia, buscando entonces reducirlo para lograr la productividad esperada. Se puede decir que la tecnología se infiltra en todos los aspectos de la sociedad logrando cambiar hábitos, costumbres que estaban profundamente inmersos en el ser humano y que conseguían mantenerlo en constante cada vez más a ella.

Logra alejar al individuo del movimiento y lo transporta a pequeños espacios los cuales están dotados de todos los servicios, pero, que necesariamente evitan el acercamiento del hombre con la naturaleza y es allí cuando toda esta era de la tecnología pasa al hombre del movimiento al sedentarismo.

2.4.7.1 . Definición y generalidades del estrés

Según Hans Selye: "El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga". Dicha respuesta puede ser de tipo psicológica (mental) o fisiológica (física/orgánica). La demanda se refiere a la causa del estrés (el estresor) y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

1. Los agentes estresantes o estresores.
2. La respuesta al estrés.

Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés.

Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional. Santos (2004), señala que se denominan estresores a los factores que originan estrés y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

La respuesta al estrés es la reacción del individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante, son dos:

1. Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta.
2. Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, mientras que para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras, estas vivencias resultan alteradoras y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

2.4.7.2 . Causas del estrés

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 y 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.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

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. (Doval, Moleiro y Rodríguez 2004, El Estrés Laboral).

Por otra parte, es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral, según Melgosa (1999), puede considerarse de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionarán trastornos moderados.

González Cabanach (1998 citado en Doval et. al, 2004) distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

Santos (2004), menciona que el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo.

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, entre otros síntomas denominados estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como estas no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

El Ecuador, actualmente, se encuentra inmerso en una serie de cambios de carácter político-económico, siendo esta una causa muy importante de generación de estrés a nivel social que influye grandemente en el entorno laboral, en primer lugar, porque existe inestabilidad laboral debido al surgimiento de normativas como el TLC y en segundo lugar porque hay una alta tasa de desempleo, lo cual conduce a técnicos profesionales a trabajar en empleos que no van de acuerdo al grado de estudios obtenidos o a la carrera universitaria estudiada, generándose de esta forma estrés que conlleva a frustraciones de diferente naturaleza.

2.4.7.3 . Tipos de estrés

Es extraño el día en que la palabra estrés no ronde nuestros oídos, la misma ha pasado a formar parte de nuestro vocabulario habitual. Muchas personas la usan para expresar sus penas mientras que otros la utilizan como una demanda de ayuda. Sin embargo, todas las personas que dicen estar estresadas ¿realmente lo están?

Psicológicamente hablando, se hace referencia al estrés cuando una persona percibe que las demandas de su entorno o los retos que se ha impuesto superan sus capacidades para afrontarlos con cierto nivel de éxito y, obviamente, esta situación pone en peligro su estabilidad emocional.

Si se adopta esta perspectiva se podrá comprender que, realmente, muchas de las situaciones calificadas como estresantes, no lo son en realidad, es decir, se podría calificarlas como pesadas, laboriosas o incluso indeseadas y agobiantes, pero no estresantes.

De hecho, en la ciencia psicológica, se ha realizado una distinción que divide el estrés en dos grandes tipologías: el **eustrés** y el **distrés**.

Eustrés.- Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar, equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que lo mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos

especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/original. Se enfrenta y resuelve problemas.

Los estresantes positivos pueden ser una gran alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, una cita amorosa, participación en una ceremonia de casamiento, la anticipación a una competencia de un evento deportivo principal, una buena noticia, desempeñando un papel en una producción teatral, entre otros.

En resumen, el eustrés es un estado muy importante para la salud del ser humano, el cual resulta en una diversidad de beneficios/efectos positivos, tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognoscitivas y de comportamiento superiores, provee la motivación excitante de, por ejemplo, crear un trabajo de arte, crear la urgente necesidad de una medicina, crear una teoría científica. Es un estrés para ser buscado con avidez y utilizado como auxiliador para el crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, el estrés positivo es indispensable para nuestro funcionamiento y desarrollo. No es posible concebir la vida sin estímulos externos; la ausencia del estrés positivo es la muerte. Selye señala que "la completa libertad del estrés es la muerte".

Distrés.- Según Hans Selye, representa aquel "Estrés perjudicante o desagradable". Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades sicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable. La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo, entre otros.

Un mismo estrés puede ser positivo para unos y negativo para otros, como lo puede ser la promoción profesional. Esto implica que cada persona responde de diferentes maneras ante los estresantes. Un estrés en principio positivo puede convertirse en nocivo a causa de su intensidad. Por ejemplo, la crisis cardíaca del afortunado jugador de quinielas o de lotería.

2.4.8. Generalidades del estrés laboral

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (Banchs, González & Morera, 1997).

Entonces, ¿qué es el estrés laboral? Cano (2002), señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento.

Relacionado con el estrés laboral aparece el Síndrome de Burnout o estar quemado. Edelwich y Brodsky (1980), lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981) o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981).

2.4.8.1 . El estrés laboral como factor desencadenante

El estrés en su forma de estrés laboral, es capaz de causar en los trabajadores muchas consecuencias que quizá en los individuos nunca se habían presentado, hasta que entraron al mercado laboral y éste comenzó a exigir más y más recursos causando un desequilibrio.

Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos.

El estrés laboral desencadena cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992).

2.4.8.2 . Tipos de estrés laboral

Dependiendo del trabajador o individuo, y según como sea su carácter y otras características personales, así será la respuesta que presentará ante una situación de estrés y este estrés será diferente para cada individuo, ya que ciertas situaciones muy estresantes para unos pueden ser poco estresantes para otros.

Según Slipack (1996, citado en Campos, 2006), existen dos tipos de estrés laboral:

- 1. El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.
- 2. El crónico:** que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - Ambiente laboral inadecuado.
 - Sobrecarga de trabajo.
 - Alteración de ritmos biológicos.
 - Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

2.4.8.3 . Causas del estrés laboral

En la actualidad, el estrés es considerado como un proceso interactivo en los que influyen tanto los aspectos de la situación (demandas) como las características del

sujeto (recursos) (Cano, 2002). Cuando las demandas superan a los recursos la tendencia será a producir una situación de estrés en la que, para cubrir las demandas, el sujeto intentará producir más recursos llegando el estrés en ocasiones hasta su fase final que es el agotamiento del sujeto.

Esta situación de demandas - recursos está directamente relacionada con los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral. Estos factores psicosociales se consideran en múltiples acepciones: como riesgos, consecuencias, fuentes de vulnerabilidad, recursos y estrategias o barreras para la prevención (Peiró & Salvador, 1992). Entonces, al considerarse estos factores psicosociales como fuente de riesgos, producen consecuencias psicosociales que afectan directamente al individuo.

Entonces, como causa directa del estrés laboral se tienen los factores psicosociales íntimamente relacionados, por un lado, con el tipo de trabajo, actividad, o profesión que el individuo ejerza y por otro con el ambiente laboral que rodea al individuo y la cantidad de recursos que se demanden a cada trabajador. Esto puede afectar a cada trabajador de distinta forma, ya que las exigencias son dictadas para todos independientemente de sus diferencias individuales.

Algunos ejemplos de exigencias en los trabajos de hoy en día son: prisa, inmediatez, exactitud, precisión, gran esfuerzo físico, gran esfuerzo mental, gran responsabilidad en el sentido de que las consecuencias de un error pueden ser vitales, etc. (Cano, 2002). Las exigencias varían según el trabajo, por lo que se puede deducir de lo anterior que existen profesiones más estresantes que otras.

Cano (2002), señala que "cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés". En consecuencia, aunque se hiciera un muy detallado y exhaustivo listado de factores psicosociales que pueden causar estrés, este listado siempre será incompleto.

2.4.9. El síndrome de burnout ¿qué es?

El síndrome Burnout es un síndrome clínico descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien observó que hacia el año de empezar a trabajar en un

proyecto con pacientes toxicómanos la mayoría sufría una gradual pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. Freudenberger describió cómo estas personas se volvían menos sensibles, poco comprensivas e incluso agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico, con tendencia a culpar al paciente de los problemas que padecía.

Freudenberger describía el Burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" que situaban las emociones y sentimientos negativos producidos por el Burnout en el contexto laboral. El autor afirmaba que el Burnout era el síndrome que ocasionaba la "adicción al trabajo" que provocaba un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación.

Ejemplo: Cuando un deportista no es capaz de obtener los resultados que se esperan de él, aun cuando ha empleado todos los recursos de que disponía para conseguirlos, se considera que está quemado.

En conclusión, el Burnout se describe como un estado de decaimiento físico, emocional y mental caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente.

2.4.9.1 . Definición

Cristina Maslach, psicóloga social, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de "sobrecarga emocional" o síndrome de Burnout (quemado).

Esta autora lo describió como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal" que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

2.4.9.2 . Características

Los rasgos definatorios del síndrome de burnout provienen de los trabajos de Maslach y Jackson quienes consideran tres componentes esenciales:

El cansancio emocional

Desde el punto de vista profesional, el síndrome se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo. Para protegerse de este sentimiento negativo el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas, o bien, en ocasiones, tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma intenta aliviar sus tensiones y trata de adaptarse a la situación aunque sea por medio de mecanismos neuróticos.

La despersonalización

Se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de aspecto pesimista y negativo que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento.

La falta de realización personal

El sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional).

Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Estos tres aspectos están ligados entre sí a través de una relación asimétrica donde el agotamiento emocional, como primer componente, conduce a la obtención de los otros dos. El síndrome de burnout o de agotamiento profesional se considera un proceso continuo y los aspectos indicados pueden estar presentes en mayor o menor grado, siendo su aparición no de forma súbita, sino que emerge de forma paulatina,

escondida, incluso con aumento progresivo de la severidad. Es difícil predecir cuándo se va a producir.

Los factores que influyen en el desgaste profesional son:

Personalidad: Eventos vitales, edad y años de ejercicio profesional, sexo, familia y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serían factores protectores ante el desgaste profesional.

Factores laborales: Profesiones de gente que trabaja con gente.

Condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo.

Factores sociales: La extensión del síndrome de desgaste profesional hace pensar que el burnout puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios.

2.4.9.3 . ¿A quiénes afecta?

Afecta especialmente a aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con personas, más concretamente en aquellas profesiones que mantienen una relación de ayuda: médicos, enfermeros, maestros, policías y en aquellas profesiones que suponen una relación cercana intensa con los beneficiarios del trabajo.

El perfil de la persona vulnerable al Burnout se caracteriza por elementos tales como: elevada auto exigencia, baja tolerancia al fracaso, necesidad de excelencia y perfección, necesidad de control, y un sentimiento de omnipotencia frente a la tarea. Esto hace que estas personas piensen de la siguiente manera: "Sólo ellas, y nadie más que ellas, pueden hacer las cosas tan bien". La relación con la sobrecarga emocional es indudable.

Los factores asociados son insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, faltas de tiempo de ocio y una baja en la actividad física, junto con insatisfacción permanente y sobrecarga en la agenda laboral.

En síntesis, a estas personas, víctimas del síndrome de Burnout, les resulta casi imposible disfrutar y relajarse.

Finalmente, las personas víctimas de violencia intrafamiliar generalmente adoptan una conducta dependiente y demandante hacia quienes tienen a su cargo la atención médica, psicológica, legal o social. Por lo tanto, es una de las actividades que vuelven más vulnerables a éstas.

2.4.9.4 . Historia del síndrome de burnout

McGrath: (1970), en una de las definiciones más clásicas del término: "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)."

Herbert Freudenberger: 1974, describe el síndrome como "un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo".

Cristina Maslach: (1976), la psicóloga social estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas.

Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. Maslach decidió emplear esta misma expresión por su gran aceptación social: los afectados se sentían fácilmente identificados con este feliz término descriptivo.

Chernis (1980), fue el primero en proponer que se trata de un desarrollo continuo y fluctuante en el tiempo: es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral.

Cox y Mackay (1981), para estos autores, este concepto se diferencia principalmente en relación a si es conceptualizado como un estímulo, una respuesta, una percepción o una transacción.

Brill (1984), propuso una definición de Burnout menos conocida y más precisa: Es un estado disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental mayor, más que un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa, o por un cambio laboral. En consecuencia, es el malestar relacionado con un salario insuficiente, con las dificultades físicas, con la incompetencia por falta de conocimientos, o con cualquier otro trastorno mental existente.

Maslach y Jackson (1986): Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas. Agotamiento emocional se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales. Despersonalización o deshumanización consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado. Por último, la falta de realización personal es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

Etzion (1987), dice que es un proceso latente, solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo, sin haber señales notorias y que evoluciona casi siempre de forma escondida hasta que hace su aparición repentina e inesperada, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda decir por qué sucedió.

Pines y Aronson (1988), proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes." El agotamiento físico se caracteriza por baja energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicosomáticas. El agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alienación con el trabajo... El desarrollo de Burnout puede llevar a dejar el trabajo o cambiar de profesión para evitar el contacto con personas. Por último, agotamiento

emocional se refiere al desarrollo de actitudes negativas hacia uno mismo, hacia el trabajo y a la vida misma.

El síndrome Burnout incluye cinco factores característicos comunes a todas las definiciones presentadas:

1. Predominan los síntomas disfóricos, y, sobre todo, el agotamiento emocional.
2. Destacan las alteraciones de conducta (conducta anormal del modelo asistencial o despersonalización de la relación con el cliente).
3. Se suelen dar síntomas físicos de estrés psicofisiológico, como cansancio hasta el agotamiento, malestar general, junto con técnicas reductoras de la ansiedad secundaria, como son las conductas adictivas, que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida.
4. Se trata de un síndrome clínico laboral que se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente "normales".
5. Se manifiesta por un menor rendimiento laboral, y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional.

2.4.9.5 . ¿Por qué se produce?

Podemos decir que "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".- (Doval, Moleiro y Rodríguez; 2004)

(González Cabanach; 1998, citado por Doval et. Al, 2004) algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales.

- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

Es importante destacar que el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le producen desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentarse a un problema, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por miedo a equivocarse.

Santos (2004) expresa que "el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo".

¿Por qué se produce en docentes?

Muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. El profesorado no recibe ninguna formación ni preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos causa problemas psicológicos y tensión laboral. Además, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente afectan de manera determinante en el bienestar de los profesores.

Por otra parte, existe una relación directamente proporcional entre la calidad de la enseñanza y la salud laboral del profesorado. Un ejemplo de ello es cómo afecta a éstos el clima de convivencia en los centros educativos: resulta muy difícil gestionar la autoridad entre un alumnado con problemas de convivencia escolar. Si a ello se le añade la falta de recursos materiales, las condiciones del espacio físico, la salud personal, las condiciones medioambientales y la desmotivación del alumnado producen en el docente una sensación de presión y angustia difíciles de controlar.

En general se pueden definir en los siguientes puntos:

- Las familias, con más frecuencia de la deseada, delegan en el colegio casi toda la responsabilidad educativa de sus hijos.
- El trabajo de los profesores no es valorado en su justa medida por la sociedad.
- Los alumnos ya no quieren aprender.
- Las condiciones de trabajo son cada vez peores.
- Poca disponibilidad de recursos.
- Horarios demasiado extensos.
- Muchos alumnos por clase, lo que hace más difícil la tarea de enseñar.
- Insatisfacción laboral.
- Mala convivencia en el aula.
- Poca autonomía para tomar decisiones.

2.4.9.6 . Fuentes de estrés laboral

Falta colaboración de las familias con diversidad de necesidades educativas, problemas de disciplina, falta de motivación e interés, falta de reconocimiento social, escasez de recursos y conflictos entre compañeros.

2.4.9.7 . Causas del estrés docente

En la cotidianeidad, el profesor se ve obligado a mantener la atención del alumno, ha de responder inmediatamente a preguntas, a veces impertinentes, o actitudes agresivas de alumnos, ha de estar alerta y manifestar actitudes dialogantes ante situaciones de conflicto con padres y compañeros y mantener un nivel adecuado de eficacia docente. El estrés docente surge al producirse un desequilibrio entre los objetivos pedagógicos que se pretenden y los recursos, tanto personales, materiales u organizativos, de que dispone.

2.4.9.8 . Síntomas del estrés docente

El síndrome se manifiesta en los siguientes aspectos:

Algunos síntomas propios del "quemado" son su insatisfacción con el trabajo, negativismo, aburrimiento, falta de preparación, irritabilidad, frecuentes enfermedades, afeción de la memoria, cansancio y depresión (Eastman, 1996). Las investigaciones más recientes están adjudicando a la irritabilidad un papel específico en la inducción y desarrollo del "burnout" (Dormann y Zapf, 2002). El "burnout" interfiere en la vida física, intelectual, social, psicoemocional y espiritual del docente (Eastman, 1996; Terry, 1997). La actitud negativa hacia los estudiantes ha sido señalada por Schamer y Jackson (1996). Estos autores añaden que el sujeto se ve incapaz de enfrentarse de forma eficaz a las continuas agresiones de los factores estresantes, dando como resultado una pérdida de energía, reducción de la capacidad ideativa y volitiva. Xiao y Wen (2004) han resaltado el debilitamiento global de la salud mental del profesorado: afeción de las relaciones personales, hostilidad, somatizaciones, comportamientos compulsivos, ansiedad, depresión y paranoidismo.

2.4.9.9 .Procesos del síndrome de burnout

El cansancio o agotamiento emocional constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa se las empieza a percibir como personas insatisfechas, quejasas e irritables.

La despersonalización es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el síndrome de burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y, en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.

El abandono de la realización personal es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las

actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión.

Así, las reacciones emocionales pueden adoptar la forma de depresiones, ansiedad, indefensión, inseguridad, vulnerabilidad e incapacidad, incomodidad general, irritabilidad, cansancio emocional, resentimiento contra la administración, auto concepto negativo y baja autoestima. Los tipos más comunes parecen ser frustración y ansiedad. La frustración, por ejemplo, está relacionada con síntomas fisiológicos: dolores de cabeza, alteraciones del sueño, disfunciones gástricas, hipertensión, erupciones alérgicas y, en casos graves, enfermedades depresivas; mientras que la ansiedad tiene que ver con falta de confianza, sentimientos de incapacidad, pensamientos confusos y, a veces, pánico.

De igual forma, el síndrome de burnout y, especialmente, el agotamiento emocional constituye una reacción extrema frente al estrés, se ha catalogado también como una situación crónica ante el impacto negativo, acumulativo y a largo plazo del estrés en el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud, advierte que las manifestaciones fisiológicas del estrés ponen en marcha una cadena de alteraciones de las funciones endócrinas e inmunitarias y aumentan la propensión a diversas enfermedades orgánicas. Es evidente el importante papel del estrés en la depresión del sistema inmunitario, la aparición de ciertas enfermedades y la muerte prematura.

Las respuestas físicas al estrés pueden tener fatales consecuencias en la salud. Por otra parte, los factores psicosociales permiten caracterizar las condiciones personales y socio-ambientales que conducen a continuas experiencias estresantes, mismas que al cabo de un tiempo afectan en forma adversa la salud por disfunción psicológica (sentimientos de ansiedad, irritación, cólera, decepción, e incluso incompetencia y desesperación). Se afirma que los humanos son particularmente vulnerables a los efectos del aumento de angustia. Kyriacou afirma que la docencia implica un desgaste físico considerable, hay que pasar mucho tiempo de pie y a veces con posturas corporales inadecuadas.

El cansancio puede aumentar la sensación de estrés y hacer a la persona más vulnerable. Según la autora es importante mantenerse físicamente en forma, caminar y realizar algún tipo de actividad deportiva como, por ejemplo, la natación, pues, ayuda al docente para afrontar las jornadas escolares. “Aumentar los niveles de energía mediante la práctica regular de ejercicio le ayudará a enfrentarse al estrés... los beneficios son enormes: bajará su nivel de estrés y eso le permitirá ser más eficaz...”

La relajación, la nutrición y el ejercicio físico parecen ser los antídotos más seguros para disminuir los efectos del estrés docente. En estos rubros el profesorado de educación física puede hacer grandes aportes. Nieto (2006), señala que las técnicas de relajación de la musculatura son un medio excelente para anular la tensión muscular y la tensión emocional.

Referente al ejercicio físico como factor de cambio personal, entre las primeras recomendaciones que se pueden hacer al profesor estresado, angustiado o deprimido es la conveniencia de incrementar el ejercicio físico moderado. Algunas estrategias e ideas prácticas para enfrentar el malestar docente: la relajación y los ejercicios aeróbicos. Así como, la búsqueda de un equilibrio entre trabajo, cantidad y calidad del sueño, vida social, salud, actividades recreativas y tiempo para el desarrollo personal y profesional.

2.4.9.10 . ¿A qué denominamos estrés docente?

Podemos denominar estrés a aquella excesiva activación psicológica y física que padecen los docentes como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales (clima del aula, relación con las familias del alumnado, relaciones con los compañeros del equipo educativo y centro, entre otros) y la respuesta idiosincrásica del individuo (teniendo en cuenta sus expectativas, locus de control, auto concepto, forma de afrontar conflictos, entre otras) que puede desencadenar en problemas de salud y laborales (manifestaciones conductuales, actitudinales, psicológicas y fisiológicas).

2.4.9.11 . Consecuencias del estrés en el docente

El instituto americano de estrés (AIS, s/a), manifiesta que las consecuencias de este mal se pueden percibir en diferentes niveles; la dimensión personal, la laboral y la social. Las primeras son producto de las situaciones cotidianas y, por lo mismo, pudieran pasarse por alto al considerarlas como «normales». Sin embargo, el estrés laboral puede llegar a aportar otro tipo de manifestaciones que en caso de ser más constantes y recurrentes constituyan por demás un riesgo inminente para la salud.

Algunas de las consecuencias o manifestaciones comienzan como un desconcierto ante el desequilibrio entre las expectativas y la realidad. La mayoría de los docentes activan mecanismos de adaptación y motivación profesional. Pero en los casos en los que el problema persiste se va generando malestar, reaccionando con inhibición e insatisfacción. Se comienza el proceso de “estar quemado”.

Entre las dolencias, la depresión es la más frecuente. También son muy comunes los dolores musculares y las disfonías. Representa un riesgo general para la salud. Una persona con estrés laboral es más fácil que enferme, muchos docentes con cierto grado de estrés laboral son capaces de deslindar su vida personal y familiar de su trabajo, por lo que no llega a afectarles. Pero, si el estrés llega a minar la autoestima, repercutirá en su vida personal de forma negativa.

2.4.10 . El juego

2.4.10.1 . Definición e historia

Un juego es una actividad que se utiliza para la diversión y el disfrute de los participantes, en muchas ocasiones, incluso como herramienta educativa. Los juegos normalmente se diferencian del trabajo, pero, en muchos de los casos éstos no tienen una diferencia demasiado clara. También un juego es considerado un ejercicio recreativo sometido a reglas.

La primera referencia sobre juegos que existe es del año 3.000 A. C. Los juegos son considerados como parte de una experiencia humana y están presentes en todas las culturas, probablemente, las cosquillas, combinadas con la risa, sean una de las

primeras actividades lúdicas del ser humano, al mismo tiempo una de las primeras actividades comunicativas previas a la aparición del lenguaje.

El juego es una actividad inherente al ser humano. Todos han aprendido a relacionarse con su ámbito familiar, material, social y cultural a través del juego. Se trata de un concepto muy rico, amplio, versátil y ambivalente que implica una difícil categorización.

Etimológicamente, los investigadores refieren que la palabra juego procede de dos vocablos en latín: "iocum y ludus-ludere" ambos hacen referencia a broma, diversión, chiste, y se suelen usar indistintamente junto con la expresión actividad lúdica.

Se han enunciado innumerables definiciones sobre el juego, así, el diccionario de la Real Academia lo contempla como un ejercicio recreativo sometido a reglas en el cual se gana o se pierde; sin embargo, la propia polisemia de éste y la subjetividad de los diferentes autores implican que cualquier definición no sea más que un acercamiento parcial al fenómeno lúdico. Se puede afirmar que el juego, como cualquier realidad sociocultural, es imposible de definir en términos absolutos, y por ello, las definiciones describen algunas de sus características. Entre las conceptualizaciones más conocidas apuntamos las siguientes:

Huizinga (1938): «El juego es una acción u ocupación libre, que se desarrolla dentro de unos límites temporales y espaciales determinados, según reglas absolutamente obligatorias, aunque libremente aceptadas, acción que tiene fin en sí misma y va acompañada de un sentimiento de tensión y alegría y de la conciencia de –ser de otro modo– que en la vida corriente.»

Gutton, P (1982): Es una forma privilegiada de expresión infantil.

Cagigal, J.M (1996): «Acción libre, espontánea, desinteresada e intrascendente que se efectúa en una limitación temporal y espacial de la vida habitual, conforme a determinadas reglas, establecidas o improvisadas y cuyo elemento informativo es la tensión.»

En conclusión, estos y otros autores como Roger Caillois, Moreno Palos, entre otros, incluyen en sus definiciones una serie de características comunes a todas las visiones, las más representativas son:

El juego es una actividad libre, es un acontecimiento voluntario, nadie está obligado a jugar.

Se localiza en unas limitaciones espaciales y en unos imperativos temporales establecidos de antemano o improvisados en el momento del juego.

Tiene un carácter incierto. Al ser una actividad creativa, espontánea y original, el resultado final del juego fluctúa constantemente, lo que motiva la presencia de una agradable incertidumbre que nos cautiva a todos.

Es una manifestación que tiene finalidad en sí misma, es gratuita, desinteresada e intrascendente. Esta característica va a ser muy importante en el juego infantil ya que no posibilita ningún fracaso.

El juego se desarrolla en un mundo aparte, ficticio, es como un juego narrado con acciones, alejado de la vida cotidiana, un continuo mensaje simbólico.

Es una actividad convencional, ya que todo juego es el resultado de un acuerdo social establecido por los jugadores, quienes diseñan el juego y determinan su orden interno, sus limitaciones y sus reglas.

2.4.10.2 . Características:

- Es libre.
- Organiza las acciones de un modo propio y específico.
- Ayuda a conocer la realidad.
- Permite al ser humano afirmarse.
- Favorece el proceso socializador.
- Cumple una función de desigualdades, integradora y rehabilitadora.

- En el juego el material no es indispensable.
- Tiene unas reglas que los jugadores aceptan.
- Se realiza en cualquier ambiente.
- Ayuda a la educación en niños.
- Relaja el estrés, etc.

2.4.10.3 . La lúdica

Un primer equívoco que debe evitarse es el de confundir lúdica con juego, pese a que semánticamente los diccionarios tratan estas expresiones casi como sinónimos.

Al parecer todo juego es lúdico, pero no todo lo lúdico es juego. No se trata de un simple malabarismo de palabras, se trata de empezar por reconocer que la lúdica no se reduce o agota en los juegos, que va más allá, trascendiéndolos con una connotación general mientras que el juego es más particular.

De hecho resulta fácil aceptar que coleccionar estampillas, escuchar música o hacer chistes no son juegos, aunque reporten emociones y sentimientos similares. ¿Qué es entonces lo lúdico o la lúdica?

La lúdica es una dimensión del desarrollo humano que fomenta el desarrollo psicosocial, la adquisición de saberes, la conformación de la personalidad, es decir encierra una gama de actividades donde se cruza el placer, el goce, la actividad creativa y el conocimiento. Según Jiménez (2002):

“La lúdica es más bien una condición, una predisposición del ser frente a la vida, frente a la cotidianidad. Es una forma de estar en la vida y de relacionarse con ella en esos espacios cotidianos en que se produce disfrute, goce, acompañado de la distensión que producen actividades simbólicas e imaginarias con el juego. La chanza, el sentido del humor, el arte y otra serie de actividades (sexo, baile, amor, afecto), que se produce cuando interactuamos con otros, sin más recompensa que la gratitud que producen dichos eventos”. (p. 42)

La lúdica es una manera de vivir la cotidianidad, es decir, sentir placer y valorar lo que acontece percibiéndolo como acto de satisfacción física, espiritual o mental. La actividad lúdica propicia el desarrollo de las aptitudes, las relaciones y el sentido del humor en las personas.

Para Motta (2004), la lúdica es un procedimiento pedagógico en sí mismo. La metodología lúdica existe antes de saber que el profesor la va a propiciar. La metodología lúdica genera espacios y tiempos lúdicos, provoca interacciones y situaciones lúdicas. (p. 23) La lúdica se caracteriza por ser un medio que resulta en la satisfacción personal a través del compartir con la otredad.

En opinión de Waichman (2000), es imprescindible la modernización del sistema educativo para considerar al estudiante como un ser integral, participativo, de manera tal que lo lúdico deje de ser exclusivo del tiempo de ocio y se incorpore al tiempo efectivo de y para el trabajo escolar.

Para Torres (2004), lo lúdico no se limita a la edad, tanto en su sentido recreativo como pedagógico. Lo importante es adaptarlo a las necesidades, intereses y propósitos de quienes se beneficien de ella. En ese sentido se deben desarrollar las actividades lúdicas como estrategias que respondan satisfactoriamente a las necesidades del ser humano.

Max Neef expresa que la lúdica debe ser concebida, no solamente, como una necesidad del ser humano sino como una potencialidad creativa. Esto es que el hombre no solo requiere de la lúdica para su desarrollo armónico, sino que también, puede producir satisfactores de dicha necesidad durante su desarrollo histórico, social y ontogenético.

Por esta razón el hombre ha bailado, reído y jugado desde tiempos inmemoriales y cada nuevo ser empieza su incursión en el mundo de la vida mediante actividades lúdicas con los elementos de su entorno. El profesor Jiménez ve así el carácter global de lo lúdico:

Lo lúdico en la edad adulta está asociado con el espectáculo como el fútbol, el baile, el amor, el sexo, el humor, actividades de alta formalidad como los juegos de

computador. Es decir, una amplia gama de actividades donde se cruza el placer, el goce, la actividad creativa y el conocimiento (Jiménez, V 1999).

2.4.10.4 . Clasificación

Para clasificar los juegos existen múltiples criterios, desde aquellos que observan el objetivo final de su utilización hasta los que toman en cuenta las edades cronológicas en las cuales se los utiliza. Tomaremos en cuenta esta última, por considerar que dentro de ellas se encuentran englobados la mayoría de objetivos que perseguimos, como es el de promover el conocimiento y desarrollar destrezas.

a. El juego de experiencias sensomotrices

Es más bien actividad sensoriomotriz, no existe en un comienzo intención ni capacidad de simbolizar; solamente promovería esquemas motrices (Piaget)

Es la manifestación de una actividad que implica a los sistemas de movimiento y de percepciones coordinadas entre sí, y constituye cualquier conducta elemental susceptible de ser repetida y aplicada a nuevas situaciones (agarrar un objeto, moverlo, sacudirlo...)

Piaget: no hay intención, pero sí hay placer.

Las reacciones circulares (Piaget) : “el procedimiento a través del cual un niño aprende cómo reproducir hechos interesantes o placenteros que en un comienzo descubrió al azar...suponen una explicación adecuada para el fenómeno de la repetición de actos” (Navarro, V. ,2002).

b. El juego de experiencias semejantes

Leyes de Leif y Brunelle (1978:27): explica por qué un acto es placentero y es buscado por el niño (no cae en la rutina).

Ley del efecto: Un efecto favorable produce repetición del gesto y el fracaso supresión.

Ley de la monotonía: Un efecto conocido de antemano es buscado para su repetición.

Ley del efecto imprevisto: El efecto es perseguido simplemente por esperar su resultado, para comprobar qué ocurre, considerándose que las situaciones no son idénticas, sino semejantes.

c. El juego simbólico

Es una manifestación de la función simbólica o capacidad para utilizar representaciones mentales (Piaget), que se presentan en el lenguaje, el juego y la imitación diferida.

Denominaciones: juego imaginario, de fantasía, dramático o fingido: en todas usa símbolos para jugar.

Se encontrará lo que el niño entiende por su realidad, que va a ser plasmada en el juego.

El juego simbólico introduce al niño en el terreno de la simbolización, o acción del pensamiento de representar en la mente una idea atribuida a una cosa; por lo tanto, es proyección exterior al sujeto que simboliza, lo que comporta otorgar significado a aquello que contribuye el símbolo.

d. Juegos de construcción

Podemos decir que el juego de construcción forma parte de los juegos simbólicos. Se manifiesta en forma de superposiciones de objetos como rompecabezas, plastilina, barro, etc. Aparece a partir de los 18 meses como actividad puramente motriz. Es un buen juego para desarrollar el sentido temporal, orden, simetría (dentro, encima, lejos, etc.).

e. Juegos de reglas

El juego de reglas lleva implícita la socialización, porque necesita de los otros para desarrollarlo. La regla puede venir impuesta desde fuera, o puede surgir espontáneamente en el mismo grupo, para organizar el juego que van a desarrollar.

Los niveles superiores del juego de reglas cada vez exigen normas más institucionalizadas; por ejemplo un juego de mesa, o un partido de baby fútbol, en el cual se determine el número de jugadores y el número de goles a los cuales se desea que el partido termine.

f. Otros tipos de juegos

En otro grupo de juegos, podemos encontrar aquellos que están dirigidos a romper los temores cuando el grupo es aún desconocido, a sembrar valores sobre la naturaleza, a destacar habilidades motoras en el agua, etc. Citaremos los siguientes:

g. Juegos de presentación

Los juegos de presentación se utilizan cuando los participantes no se conocen, y es necesario propiciar un primer acercamiento. Suelen ser juegos en donde se aprenden los nombres y algunas características mínimas de los componentes del grupo.

En este tipo de juegos es necesario romper las formas de presentación tradicionales, de forma que personas que no se habían visto antes adquieran en pocos minutos un clima de distensión y comunicación necesario para posteriores actividades. La distribución de todos estos juegos es normalmente en círculo, sea sentados, acostados o de cuclillas.

h. Juegos de conocimiento

Un juego de conocimiento se utiliza para después de los de presentación. Estos juegos son necesarios para profundizar en el conocimiento del grupo, se obtienen datos y opiniones de las personas, muy útiles para fomentar un ambiente agradable, distendido y de confianza que facilitará el desarrollo de posteriores actividades lúdicas.

i. Juegos de confianza

Son, en su mayor parte, ejercicios físicos para probar y estimular la confianza en el mismo estudiante y en el grupo.

Pretende fomentar las actitudes de solidaridad para prepararse para un trabajo en común, por ejemplo, para una acción que pueda suponer riesgos o un trabajo que suponga un esfuerzo creativo.

j. Juegos de cooperación

Son juegos en los que la colaboración entre participantes es un elemento esencial. Ponen en cuestión los mecanismos de los juegos competitivos, creando un clima distendido y favorable al cooperativismo en el grupo.

Pretenden que todos tengan posibilidades de participar, y en todo caso, de no hacer de la exclusión/discriminación el punto central del juego.

Evitan el estereotipo del "buen" o "mal" jugador, en cuanto que todo el grupo funciona como un conjunto en el que cada persona puede aportar diferentes habilidades y/o capacidades.

k. Juegos de distensión

Son actividades que fundamentalmente sirven para liberar energía, hacer reír, estimular el movimiento, etc., en el grupo.

El movimiento y la risa actúan en estos juegos, como mecanismos de distensión psicológica y física en todas sus interrelaciones.

Los juegos de distensión pueden tener diferentes finalidades: "calentar" al grupo, tomar contacto entre los participantes, romper la monotonía o tensión, en el paso de una actividad a otra o como punto final de un trabajo en común.

l. Juegos al aire libre

Con los juegos al aire libre el niño amplía su concepción del mundo, libera energía y satisface su necesidad de hacer ejercicio y explorar el mundo. Estas actividades son muy motivadoras, por ejemplo, cuando se desea que el niño mantenga un contacto real con su entorno natural, en el cual puede de antemano aprender el respeto y cuidados que debe tener por el medioambiente.

Los paseos y excursiones no muy lejanas son la ocasión perfecta para fomentar este tipo de actividades.

m. Juegos acuáticos

En la actualidad se ha difundido mucho esta práctica, ya que se ha demostrado que muchas actividades pueden desarrollarse de mejor manera dentro de una piscina. Por ejemplo mayor movilidad y agilidad con las extremidades. Estas actividades están de hecho directamente relacionadas con la práctica deportiva, pero en sí no se la toma como tal.

2.4.10.5. Importancia del juego en la vida del ser humano

El juego es una actividad necesaria para los seres humanos teniendo suma importancia en la esfera social, puesto que permite ensayar ciertas conductas sociales; a su vez es herramienta útil para adquirir y desarrollar capacidades intelectuales, motoras, o afectivas y todo esto se debe realizar de forma gustosa, sin sentir obligación de ningún tipo y como todas las actividades se requiere disponer de tiempo y espacio para poder realizarlo.

En su libro “Homo Ludens”, Johan Huizinga define la condición de humanidad como “la persona que juega, la persona abierta al misterio y a la belleza”. Mucho más sugerente que el “homo faber”, el hombre que hace, o el “homo sapiens”, el hombre que piensa. Es que jugar consiste en hacer algo sólo por el placer de hacerlo; hacerlo libremente sin esperar nada a cambio más que el propio placer de jugar, sólo por el reto que entraña, por la alegría que procura.

El jugar no es exclusivo del niño, sino también del adulto capaz de ser creativo y de utilizar toda su personalidad. El juego podría definirse aquí como una actividad ejercitada de acuerdo con reglas libremente consentidas y desligadas de toda noción de necesidad o de utilidad material. Es también, experimentar las propias facultades en las que opera la imaginación y en donde la fantasía se sobrepone a la realidad, conciliando la libertad y la obligación.

Según Blatner y Blatner (1988), la necesidad de jugar en los seres humanos es permanente a través de toda la vida. Señalan que la base de la vida del hombre es la habilidad para amar, para trabajar, para jugar y para pensar y la relación que se forme entre estos cuatro aspectos primordiales de su vida. Para estos autores, entre más cercana sea esta relación, podremos disfrutar nuestras actividades, aunque en algunos momentos impliquen un grado de presión, errores y frustraciones según la etapa de vida en la que estemos.

Sin embargo, en el mundo Occidental, estos cuatro aspectos se han ido separando cada vez más. Como consecuencia, el juego se ha ido dejando cada vez más como una actividad perteneciente a nuestra niñez y, que al ser adulto se lleva a cabo y se reconoce a través de prácticas más formales de competencia y actuación, como los deportes y las artes, donde existen una serie de expectativas y evaluaciones.

Es verdad que todas las actividades no pueden convertirse en juegos. Sin embargo, la alternancia del juego (actividad lúdica) y del trabajo (actividad obligada) ayuda a que el adulto acepte mejor este último, dándose la posibilidad de renovarse. Por otra parte, hay que tener en cuenta que una actividad realizada con gozo y placer, frecuentemente resulta ser más eficaz que cuando se estima desagradable, dejando una menor sensación de fatiga, aburrimiento y obligación. .

2.4.10.6 . El juego como una oportunidad

Es durante los primeros años cuando el juego y el trabajo se juntan con mayor precisión, y es casi imperceptible distinguir la línea que separa uno de otro. Pero en la edad adulta son los padres quienes reciben una nueva oportunidad de disfrutar momentos de juego: acompañándolos en el juego motor, en el que zarandearlos, moverlos, hacerlos dar vueltas, brincar con ellos, jugar carreras, patear pelotas y revolcarse en el piso, son acciones que causan gran placer.

Actualmente hay padres que en su afán por preparar a sus hijos para el futuro, llegan a considerar al juego como una actividad innecesaria. Entonces, con la mejor voluntad, saturan las horas libres de sus hijos con clases de baile, karate, pintura, idiomas, artesanías o lo que fuera. Deberían darse cuenta de que el juego es vital para

el desarrollo. Al niño debe permitírsele jugar y el afán de los padres debe ser procurarles un sitio y un tiempo para hacerlo. De esta manera, a través del juego, el hombre se encuentra completo.

Estudios realizados desde distintas perspectivas epistemológicas (Piaget, Vygotski, Elkonin, Freud, Winnicott, Wallon, etc.) permiten considerar que el juego es una pieza clave en el desarrollo integral humano y en otros planos como la creatividad, la solución de problemas, el aprendizaje de papeles sociales. De dichos estudios se desprende que el juego es una actividad vital e indispensable para el desarrollo humano, ya que contribuye al desarrollo psicomotor, intelectual, afectivo-emocional y social del individuo. El juego es una necesidad vital, porque los seres humanos necesitan acción, manejar objetos y relacionarse, y esto es precisamente lo que hace en el juego.

Es su actividad más expresiva, es por eso que se dice que está enfermo cuando no juega.

El juego temprano y variado contribuye grandemente a todos los aspectos del crecimiento y del desarrollo humano.

Desde lo biológico, posibilita el crecimiento del cerebro, ya que en el nacimiento las fibras nerviosas no están definitivamente estructuradas, el juego las estimula y por lo tanto potencia la evolución del sistema nervioso.

Desde lo psicomotor, el juego potencia el desarrollo del cuerpo y de los sentidos. La fuerza, el control muscular, el equilibrio, la percepción y la confianza en el uso del cuerpo, sirven para el desenvolvimiento de las actividades lúdicas.

Desde lo intelectual, jugando aprende, porque obtiene nuevas experiencias, porque puede cometer aciertos y errores y puede solucionar problemas. El juego estimula el desarrollo de las capacidades del pensamiento, de la creatividad infantil, y crea zonas potenciales de aprendizaje.

Desde lo social, por el juego entra en contacto con sus iguales, y ello le ayuda a ir conociendo a las personas que le rodean, a aprender normas de comportamiento y a descubrirse a sí mismo.

Desde lo afectivo-emocional, se puede afirmar que el juego es una actividad que le procura placer, entretenimiento y alegría de vivir, que le permite expresarse libremente, encauzar sus energías positivamente y descargar sus tensiones. Es abrigo frente a las dificultades que el niño o la niña encuentra en la vida, le ayuda a rehacer su experiencia acomodándola a sus necesidades, conformando un factor de equilibrio psíquico y de dominio de sí mismo.

2.4.10.7 . El juego como elemento terapéutico para disminuir el estrés

El Juego y/o la lúdica mejora la función mental, la autonomía, la memoria, la rapidez, la imagen corporal y la sensación de bienestar, se produce una estabilidad en la personalidad caracterizada por el optimismo, la euforia y la flexibilidad mental.

Los programas de actividad recreativa y lúdica deben proporcionar relajación, placer, libertad, alegría, entre otros. En la interacción del cuerpo con el juego y el tiempo a través del movimiento, se construyen numerosos aprendizajes del ser humano. Esta construcción se realiza a través de una sucesión de experiencias que se promueven mediante la exploración, la práctica y la interiorización estructurando así el llamado esquema corporal.

En el V Congreso de la Sociedad Española de Nutrición Comunitaria se ha destacado la importancia de la realización de actividades recreativas y lúdicas para el desarrollo físico, psíquico y social. Además, tiene una gran influencia en la prevención de muchas enfermedades como la obesidad, la hipertensión, la diabetes y sobre todo el estrés.

Se estima que entre un 9 a un 16 por ciento de las muertes producidas en los países desarrollados pueden ser atribuidas a un estilo de vida sedentario. En el estado de salud de una persona está un factor fundamental que se combina con otros determinantes importantes como la dotación genética, la edad, la situación nutricional, la higiene, salubridad, estrés y tabaco.

2.4.10.8 . Beneficios del juego sobre la salud física y mental de los individuos

a) Sobre el corazón

- Disminuye la frecuencia cardiaca de reposo y, cuando se hace un esfuerzo, aumenta la cantidad de sangre que expulsa el corazón en cada latido, de esta manera la eficiencia cardiaca es mayor gastando menos energía para trabajar.
- Estimula la circulación dentro del músculo cardíaco favoreciendo la alimentación del corazón.

b) Sobre el sistema circulatorio:

- Contribuye a la reducción de la presión arterial.
- Aumenta la circulación en todos los músculos.
- Disminuye la formación de coágulos dentro de las arterias con lo que se previene la aparición de infartos y de trombosis cerebrales.
- Actúa sobre el endotelio que es la capa de células que tapiza por dentro a las arterias segregando sustancias de suma importancia para su correcto funcionamiento, mejorando su actividad y manteniéndolo sano y vigoroso. Todo esto por una acción directa y a través de hormonas que se liberan con el ejercicio.
- Mejora el funcionamiento venoso previniendo la aparición de varices.

c) Sobre el metabolismo:

- Aumenta la capacidad de aprovechamiento del oxígeno que le llega al organismo por la circulación.
- Aumenta la actividad de las enzimas musculares, elementos que permiten un mejor metabolismo del músculo y por ende una menor necesidad de exigencia del trabajo cardíaco.

- Aumenta el consumo de grasas durante la actividad con lo que contribuye a la pérdida de peso.
- Colabora en la disminución del colesterol total y del colesterol LDL (malo) con aumento del colesterol HDL (bueno).
- Mejora la tolerancia a la glucosa favoreciendo el tratamiento de la diabetes.
- Incrementa la secreción y trabajo de diferentes hormonas que contribuyen a la mejoría de las funciones del organismo.
- Colabora en el mantenimiento de una vida sexual plena.
- Mejora la respuesta inmunológica ante infecciones o agresiones de distinto tipo.
- Fortalecimiento de estructuras (huesos, cartílagos, ligamentos, tendones) y mejoramiento de la función del sistema músculo esquelético contribuyendo efectivamente en la calidad de vida y grado de independencia especialmente entre las personas de edad.
 - Disminuye síntomas gástricos y el riesgo de cáncer de colon.

d) Sobre el tabaquismo:

- Los individuos que realizan actividades lúdicas o recreativas dejan el hábito de fumar con mayor facilidad y hay una relación inversa entre ejercicio físico y tabaquismo.

e) Sobre los aspectos psicológicos:

- Aumenta la sensación de bienestar y disminuye el estrés físico o mental. Se produce liberación de endorfinas, sustancias del propio organismo con estructura química similar a morfina, que favorece el sentirse bien después del ejercicio.

- Disminuye el grado de agresividad, ira, ansiedad, angustia y depresión.
- Disminuye la sensación de fatiga.
- Le da más energía y capacidad de trabajo.
- Sobre el aparato locomotor.
- Aumenta la elasticidad muscular y articular.
- Incrementa la fuerza y resistencia de los músculos.
- Previene la aparición de osteoporosis.
- Previene el deterioro muscular producido por los años.
- Facilita los movimientos de la vida diaria.
- Contribuye a la mayor independencia de las personas mayores.
- Mejora el sueño.

La terapia de juego engloba una serie de métodos y técnicas lúdicas especializadas, cuyo objetivo es que el ser humano encuentre múltiples oportunidades para la expresión y autocontrol de sus emociones, la expansión de la conciencia, el reconocimiento de sus propios recursos y potencialidades, así como la normalización de sus pautas de desarrollo. Todo esto con la guía de un experto (terapeuta o recreador de juego) especializado en este modelo de trabajo terapéutico, quien le ofrece al individuo una relación cordial, empática y afectuosa que le proporcione la confianza necesaria para la superación de los problemas que lo llevaron al estrés y por ende a recibir esta ludo terapia. Entre las principales se encuentran:

La terapia del juego que se emplea en el tratamiento de los trastornos psicológicos, como técnica para comprender los mecanismos del juego, que es la manera natural de comunicación del todo ser humano. A través del juego, la persona expresa sus ansiedades y resuelve sus conflictos.

Los seres humanos juegan como forma de comunicación y la terapia del juego busca entender sus mecanismos para su aplicación al tratamiento de problemas psicológicos. El juego permite que el individuo exprese y resuelva sus conflictos, promueve el crecimiento y desarrollo en lo cognitivo, así como la interacción apropiada con los semejantes.

Ericsson define al juego como una función del yo, en busca de un ajuste entre los procesos sociales y corporales con la personalidad del ser.

2.4.10.9 . Funciones de la terapia del juego:

La terapia del juego como liberadora del estrés cumple funciones biológicas, intra e inter personales y socioculturales. Dentro de las funciones biológicas está el reaprendizaje de habilidades básicas escondidas en el tiempo, la liberación del exceso de energía, la estimulación sinestésica.

- **Funciones intrapersonales**, como el dominio de situaciones, la exploración, iniciativa, comprensión de las funciones mentales, desarrollo cognitivo.
- **En las funciones interpersonales** se encuentran las habilidades sociales y la separación-individuación. Socioculturalmente se da la imitación de los modelos que como seres humanos más se admiran.

2.5. Fundamentación legal

El Colegio Nacional Tarqui, mediante decreto número 978, del 18 de octubre de 1974, inició su labor educativa. Posteriormente, en el año 1975, se traslada al sector del Camal, al sur de Quito, donde funciona en las instalaciones del Colegio Consejo Provincial de Pichincha, para que funcione en la jornada vespertina. En la actualidad, el Bachillerato funciona en la mañana y Educación Básica en la tarde.

El 11 de noviembre de 1977, mediante Acuerdo Ministerial número 02166, se crea los bachilleratos en Humanidades Modernas, en las especializaciones de Físico Matemáticas, Químico Biológicas y Ciencias Sociales.

El colegio, en el año lectivo 1991–1992, admite la educación de mujeres, convirtiéndose en colegio mixto para satisfacer la necesidad de formación de la juventud de los barrios del sur occidente, garantizando a futuro el acceso a la formación universitaria o la inserción en el campo laboral.

En el año de 1998 se incrementan nuevas especialidades de orden técnico creándose la especialidad de Contabilidad, mediante Acuerdo Ministerial 1144 y, el 24 de febrero del 2003, mediante Resolución 667, se crea la especialidad de Comercialización.

La delicada función de administrar el colegio recayó en los siguientes Rectores: licenciado Fausto Gavilánez (1974 - 1980), licenciada Gladys Barriga de Velásquez (1981 - 1982), licenciada Carmen Granda Castillo (1983 - 1988), licenciado Eugenio Cabrera Merchán (1988 - 1990), doctor Hernán Muñoz (1991 - 1993), licenciado Patricio Alvarado Serrano (1999) y magíster Elsa Escobar Pérez (2000 - continúa).

En su momento fueron rectores encargados los siguientes profesionales: licenciados Rubén Markowich, Patricio Alvarado, Carlos Morejón y magíster Emilio Eras.

Para cumplir con la misión, visión y objetivos, además del personal administrativo y de servicio, la Institución cuenta con noventa profesionales de la educación, distribuidos en diez áreas de estudio que son: Lenguaje y Comunicación, Matemáticas y Física, Ciencias Sociales, Química y Ciencias Naturales, Idiomas, Cultura Física, Comercio y Administración, Optativas, Cultura Estética y Orientación Psicológica.

Aunque en muchos de los países de nuestra región algunas personas asumen la recreación como algo superfluo y trivial que no corresponde al ámbito de lo socialmente esencial y que, por tanto, no debe estar dentro de las prioridades del Estado, sino en el terreno del problema individual de la búsqueda de las opciones para disfrutarla en toda sociedad, ella y el aprovechamiento del tiempo libre juegan un papel importante en la vida cotidiana de la población y en las posibilidades de desarrollo humano y social.

Contrariamente, a tal descalificación usual en conversaciones corrientes, hay un reconocimiento formal a nivel internacional y nacional de la recreación como derecho y necesidad fundamental, y en virtud de éste, le corresponde al Estado la responsabilidad por viabilizar a la población el acceso y disfrute de la misma.

Un inmenso acervo jurídico reitera tal carácter y por tanto es institucionalmente preocupante que muchas personas no sólo actúen con tal errado convencimiento en su vida diaria, sino que, lo que es aún más grave, lo proyecten en su desempeño como servidores de la educación o funcionarios de entidades públicas o sociales, lo cual necesariamente se traduce en la inobservancia de una responsabilidad legal y peor aún en la violación de un derecho fundamental del ser humano.

En consecuencia, es importante, en primera instancia, ubicar el marco general que internacionalmente soporta los compromisos del Estado de cara a la recreación.

- La Asamblea General de Naciones Unidas aprueba el 10 de diciembre de 1948: ***“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”***
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, incluye en el artículo 15 y, como factor irrenunciable de derechos individuales lo siguiente: ***“Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre, en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.”***
- el 1 de junio de 1970, en la ciudad de Ginebra, el artículo 4 establece que: ***“Todo hombre tiene el derecho de conocer y participar en todo tipo de recreación durante su tiempo libre, tales como: deportes, juegos, vida al aire libre, viajes, teatro, baile, arte visual, música, ciencia y manualidades, sin distinción de edad, sexo o nivel de educación”.***
- En el año de 1980, la Asamblea General de las Naciones Unidas: ***“Después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social, la***

recreación debe considerarse como una necesidad básica, fundamental para su desarrollo”.

- La sección sexta de la Constitución Política del Ecuador, Art. 381.- *“El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas”...*
- Art. 3.- De la práctica del deporte, educación física y recreación: *“La práctica del deporte, educación física y recreación debe ser libre y voluntaria y constituye un derecho fundamental y parte de la formación integral de las personas. Serán protegidas por todas las Funciones del Estado*

Del Objetivo 3 del Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) se desprende lo siguiente:

- Art. 3.7: *“Fomentar el tiempo dedicado al ocio activo y el uso del tiempo libre en actividades físicas, deportivas y otras que contribuyan a mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de la población”.*
- 3.7.a. *“Masificar las actividades físicas y recreativas en la población, considerando sus condiciones físicas, del ciclo de vida, culturales, étnicos y de género, así como sus necesidades y habilidades, para que ejerciten el cuerpo y la mente en el uso del tiempo libre”.*
- 3.7. b. *“Impulsar de forma incluyente la práctica de deportes y actividad física en el uso del tiempo libre”.*
- 3.7. c. *“Promover mecanismos de activación física y gimnasia laboral en los espacios laborales, que permitan mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de las y los trabajadores”.*
- 3.7. f. *“Diseñar e implementar mecanismos de promoción de la práctica de algún tipo de deporte o actividad lúdica en la población, de acuerdo a su condición física, edad, identificación étnica, género y preferencias en los*

establecimientos educativos, instituciones públicas y privadas, sitios de trabajo y organizaciones de la sociedad civil”.

2.6. Hipótesis

2.6.1. Hipótesis General

La implementación de un programa de recreación lúdica permitirá disminuir los niveles de estrés laboral en el personal del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M de Quito.

2.6.2. Hipótesis Operativas

- El desarrollo de un estudio permitirá identificar la demanda del personal existente en el Colegio Nacional “Tarqui”.
- La aplicación de un estudio permitirá determinar el nivel de estrés laboral del talento humano de la institución educativa.
- La aplicación de un programa de recreación permitirá determinar los factores que influyen en el desempeño del talento humano.
- La aplicación de un programa de actividades lúdico-recreativas incidirá favorablemente en el estrés laboral del personal del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M de Quito.

2.7. Señalamiento de variables

En la formulación del problema de investigación se plantea el siguiente estudio: ¿Se relaciona al programa de recreación lúdica con la disminución de los niveles de estrés del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M. de Quito?

2.7.1. Variable Dependiente

Niveles de estrés laboral

Niveles de estrés laboral son la variable dependiente en virtud de que es el efecto o consecuencia del programa de recreación lúdica.

2.7.2. Variable Independiente

Aplicación del programa de recreación lúdica

La aplicación del programa de recreación lúdica es la variable independiente de esta investigación en virtud de la incidencia positiva o negativa que esta tiene para alcanzar un rendimiento óptimo

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Modalidad básica de investigación

La presente investigación se desarrolló dentro del paradigma crítico propositivo porque diagnóstica, analiza la situación actual del problema para proponer una solución y cumplir con este aspecto que va más allá del diagnóstico y el análisis.

El trabajo de investigación se enmarca dentro del paradigma cualitativo porque busca la comprensión de los fenómenos sociales (trabajo), y asume una realidad dinámica y cuantitativa por cuanto los datos obtenidos en la investigación fueron procesados estadísticamente.

3.2. Nivel o tipo de investigación

La investigación es de carácter descriptiva, cuantitativa (Fernández & Díaz, 2003) correlacional y cuasi - experimental (Campbell & Stanley, 2004) con pretest y posttest, con grupos comparables (grupo control y grupo experimental). Se recogió y analizó datos de las variables de investigación y se estableció la relación que existe entre la recreación, la lúdica y el estrés laboral de los docentes, personal administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M de Quito.

La investigación cuantitativa se caracteriza por ser objetiva, de medición penetrante y controlada, orientada al resultado con datos sólidos y repetibles. Tiene un control sistemático de una variable sobre otra, manteniendo un control estricto sobre la situación experimental y utilizando variables definidas operacionalmente. Se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos que se obtienen de la construcción de instrumentos de medición para la prueba de hipótesis, siendo de esta manera una investigación generalizable, resultado de una búsqueda sistemática y abierta.

Con este tipo de investigación se identificó el comportamiento de cada una de las variables antes mencionadas en los sujetos investigados, para establecer la relación

entre variables, demostrando la utilidad de la investigación con una solución al problema del estrés laboral.

3.3. Población y muestra

Delimitación.- El universo de estudio de la investigación estuvo conformado por el personal que trabaja en el Colegio Nacional “Tarqui” y se encuentra detallado en el siguiente cuadro:

Tabla 1.

Detalle del personal que trabaja en el Colegio Nacional Tarqui

Población	Muestra	%
Directivos	5	3,93 %
Docentes	83	81,37 %
Personal administrativo	10	9,80 %
Personal de servicios	4	4,90 %
TOTAL	102	100 %

3.4. Operacionalización de las variables

Cuadro 5. Matriz de Operacionalización de la variable dependiente

NOMBRE	DEFINICIÓN	CATEGORÍA O DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS																					
<p>Nivel de estrés laboral</p>	<p>Se lo califica como "el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar" (Lazarus R. (1966). Aunque el estrés laboral se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensación de agotamiento • Debilidad • Sobrepeso • Obesidad • Mala nutrición 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>BAJO</th> <th>MEDIO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)</td> </tr> <tr> <td>> 18</td> <td>19 – 26</td> <td>> 27</td> </tr> <tr> <td colspan="3">DESPERSONALIZACIÓN (D)</td> </tr> <tr> <td>< 5</td> <td>6 – 9</td> <td>> 10</td> </tr> <tr> <td colspan="3">REALIZACIÓN PERSONAL (PA)</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td>34 – 39</td> <td>< 33</td> </tr> </tbody> </table>	BAJO	MEDIO	ALTO	AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)			> 18	19 – 26	> 27	DESPERSONALIZACIÓN (D)			< 5	6 – 9	> 10	REALIZACIÓN PERSONAL (PA)			40	34 – 39	< 33	<p>Test estandarizado MBI (Maslach Burnout Inventory)</p>
BAJO	MEDIO	ALTO																							
AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)																									
> 18	19 – 26	> 27																							
DESPERSONALIZACIÓN (D)																									
< 5	6 – 9	> 10																							
REALIZACIÓN PERSONAL (PA)																									
40	34 – 39	< 33																							

3.5. Técnicas e instrumentos

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 sus aulas, con sus alumnos 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.

3.2. Plan de recolección de información

Cuadro 7

Planificación de la recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	INFORMACIÓN
1.- ¿Para qué?	- Para comprobar los objetivos de la investigación y la hipótesis.
2.- ¿De qué personas u objeto?	- Personal Docente, administrativo y de servicios del Colegio Nacional Tarqui.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	- Sobre el estrés laboral.
4.- ¿Quién o quiénes?	- Geovanny Sánchez García.
5.- ¿Cuándo?	- Agosto 2014 a Noviembre 2014.
6.- ¿Dónde?	- En la provincia de Pichincha, Cantón Quito, parroquia Chimbacalle.
7.- ¿Qué técnicas de recolección?	- Encuestas.
8.- ¿Con qué?	- A través de cuestionarios (papel y lápiz)
9.- ¿En qué situación?	- Ambiente favorable.

3. Plan de procesamiento de la información

Los datos (en bruto) se transformaron siguiendo ciertos procedimientos:

- Limpieza de Datos.
- Codificación
- Tabulación
- Análisis e Interpretación
- Verificación de Hipótesis
- Conclusiones y Recomendaciones

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis del aspecto cuantitativo

Luego de aplicar las encuestas (pretest) 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.

Tabla 2

Distribución de la población por género

Mujeres	70
Varones	32
Total	102

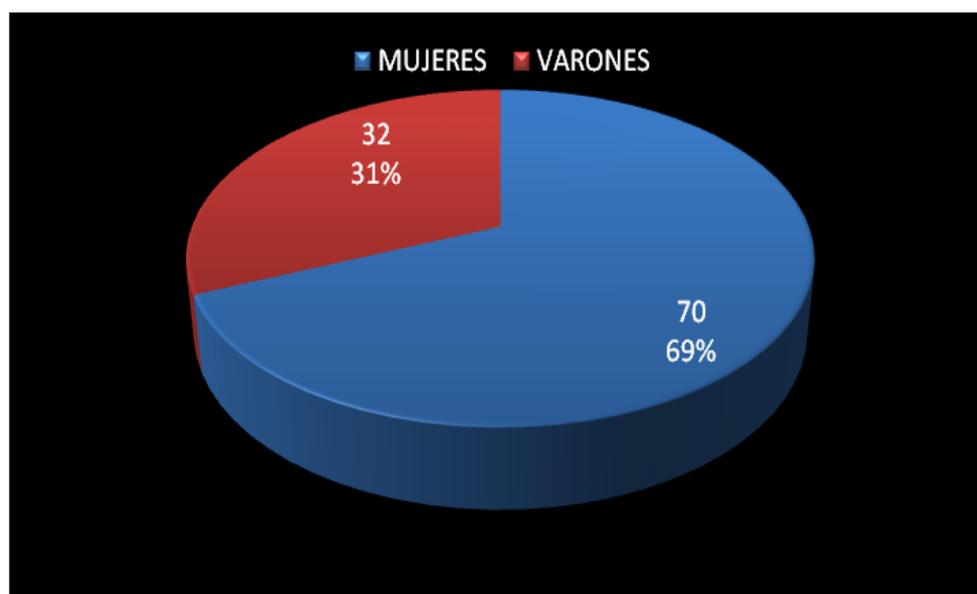


Figura 2. Distribución porcentual de la población, objeto de estudio

1. ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

Tabla 3

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	11	10,8
Alguna vez al año o menos	22	21,6
Alguna vez al mes o menos	18	17,6
Algunas veces al mes	15	14,7
Una vez a la semana	9	8,8
Varias veces a la semana	14	13,7
A diario	13	12,7
Total	102	100

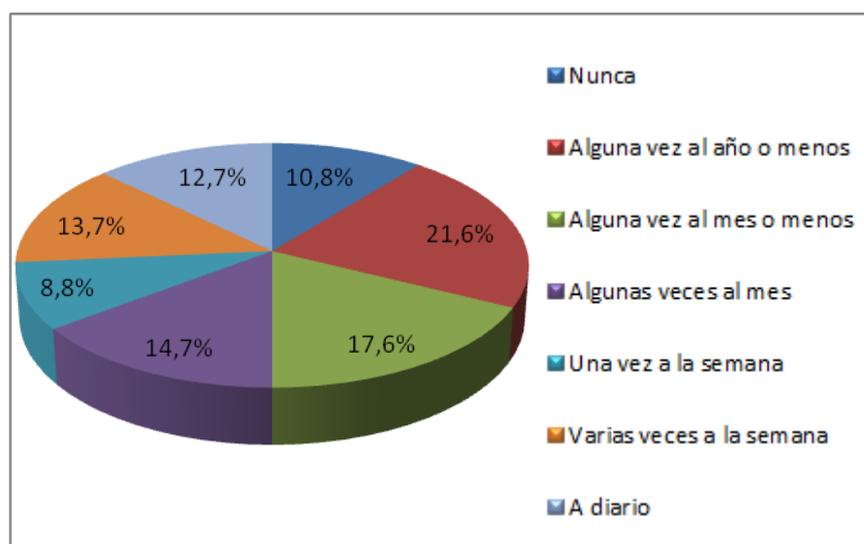


Figura 3. Agotamiento Emocional

Análisis e interpretación:

De acuerdo con la primera pregunta basada en el agotamiento por su trabajo, el 50% (51 personas) presenta un agotamiento frecuente, mientras que el 50% (51 personas) no tiene ningún tipo de agotamiento por trabajo.

Lo anterior determina que la mitad de la población labora en un estado de agotamiento que, a lo largo del tiempo, afecta a las actitudes, al estado de ánimo y a su conducta general, además, perjudica directamente al proceso de interaprendizaje y consecuentemente al nivel de competitividad institucional.

2. ¿Al final de la jornada me siento agotado?

Tabla 4

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	5	4,9
Alguna vez al año o menos	15	14,7
Alguna vez al mes o menos	14	13,7
Algunas veces al mes	11	10,8
Una vez a la semana	10	9,8
Varias veces a la semana	16	15,7
A diario	31	30,4
Total	102	100

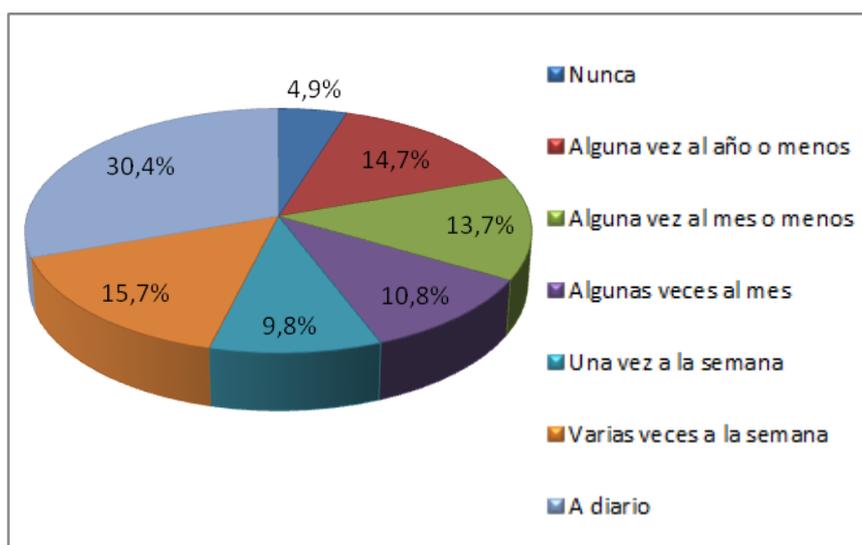


Figura 4. Agotamiento al final de la jornada laboral

Análisis e interpretación:

La segunda pregunta se basa en la sensación de agotamiento y su efecto luego de la jornada laboral, por lo que se puede observar en el cuadro de resultados que a un 33,4% (34 personas) les resulta agotadora la jornada y les produce estrés, mientras que el 66,66% (68 personas) tiene mayores problemas de agotamiento.

Los resultados permiten apreciar que una de las causas para que el talento humano se encuentre con altos niveles de agotamiento es la excesiva carga laboral.

3. ¿Me encuentro cansado por las mañanas cuando debo ir al trabajo?

Tabla 5

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	18	17,6
Alguna vez al año o menos	19	18,6
Alguna vez al mes o menos	27	26,5
Algunas veces al mes	13	12,7
Una vez a la semana	8	7,8
Varias veces a la semana	14	13,7
A diario	3	2,9
Total	102	100

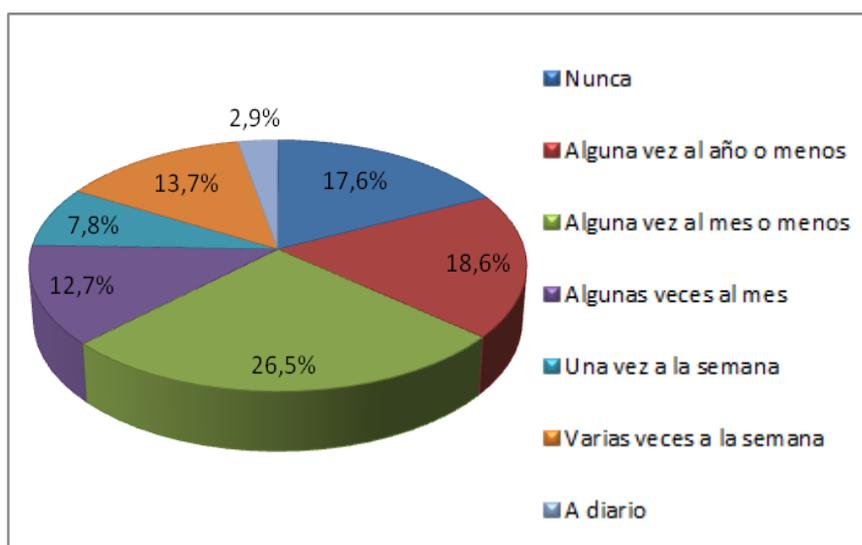


Figura 5. Cansancio al inicio de la jornada laboral

Análisis e interpretación:

La tercera pregunta se basa en lo emocional con el deseo de ir a trabajar, se puede observar, que a un 37% (38 personas) les resulta muy difícil mientras que al 63 % (64 personas) no se le presenta dificultad en este aspecto.

Los resultados permiten apreciar que sólo a una mínima parte les cuesta levantarse, producto de una sofocante jornada de trabajo en el día anterior.

4. ¿Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos?

Tabla 6

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	3	2,9
Alguna vez al año o menos	7	6,9
Alguna vez al mes o menos	6	5,9
Algunas veces al mes	12	11,8
Una vez a la semana	9	8,8
Varias veces a la semana	29	28,4
A diario	36	35,3
Total	102	100

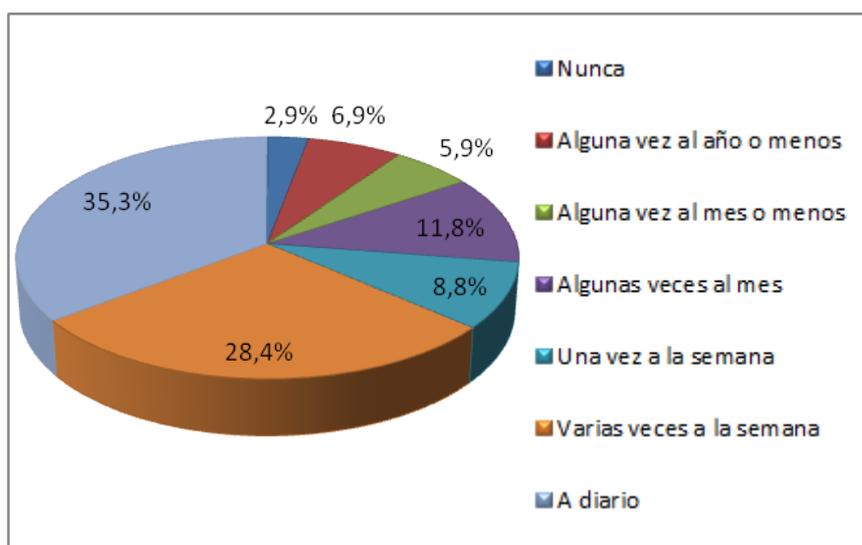


Figura 6. Entender a los estudiantes

Análisis e interpretación:

En la cuarta pregunta se puede observar que al 84% (86 personas) no les resulta difícil entender a los estudiantes, mientras que el 16% (16 personas) tiene alguna dificultad.

Los resultados permiten apreciar que sólo a una mínima parte les cuesta relacionarse con lo que piensa o dice el estudiante, producto de la falta de comunicación efectiva y afectiva.

5. ¿Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos?

Tabla 7

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	68	66,7
Alguna vez al año o menos	20	19,6
Alguna vez al mes o menos	6	5,9
Algunas veces al mes	2	2,0
Una vez a la semana	1	1,0
Varias veces a la semana	3	2,9
A diario	2	2,0
Total	102	100

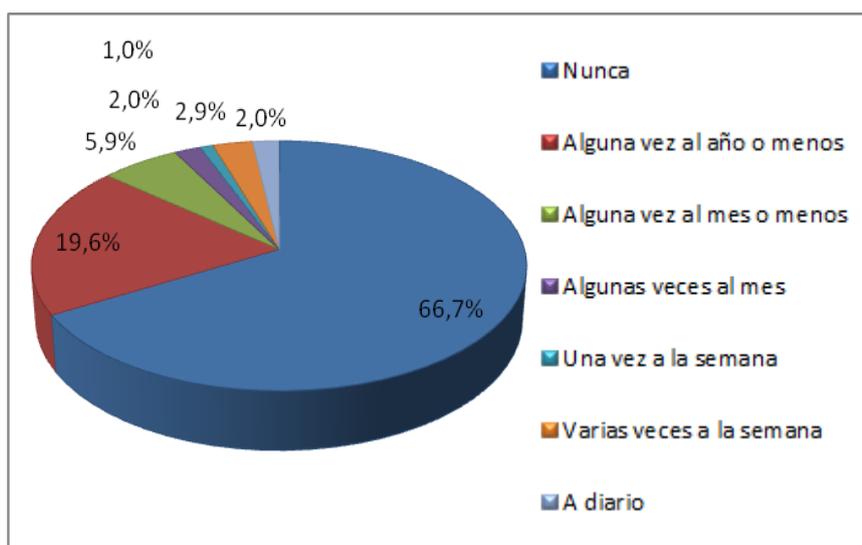


Figura 7. Trato del personal a los alumnos

Análisis e interpretación:

En la quinta pregunta se puede ver un 7,1 % (8 personas), que según la encuesta, incurren en dar un trato indiferente a sus alumnos, mientras que un 92,9 % (94 personas) lo hacen de forma esporádica o no muy frecuente.

Los resultados permiten apreciar que sólo una mínima parte del personal piensa que los estudiantes son objetos y no sujetos por lo que se genera una situación de estrés inconsciente.

6. ¿Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí?

Tabla 8

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	30	29,4
Alguna vez al año o menos	36	35,3
Alguna vez al mes o menos	14	13,7
Algunas veces al mes	8	7,8
Una vez a la semana	2	2,0
Varias veces a la semana	9	8,8
A diario	3	2,9
Total	102	100

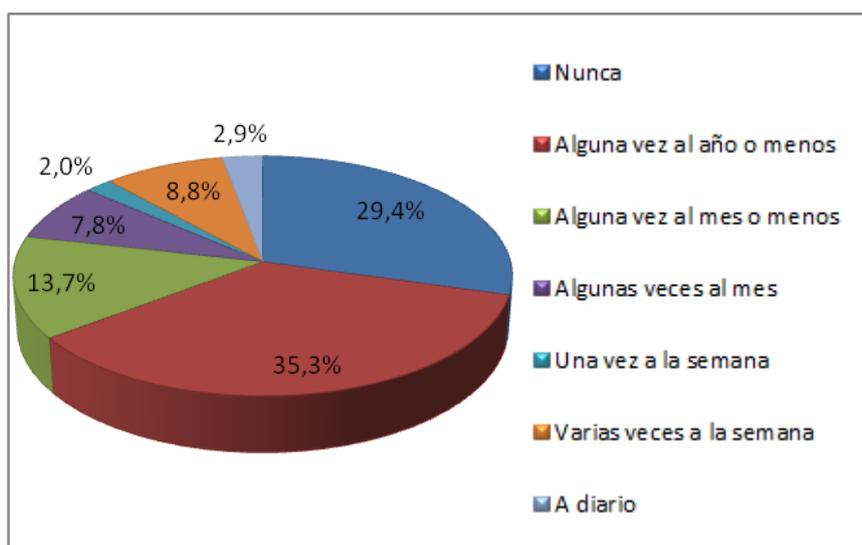


Figura 8. Tensión emocional

Análisis e interpretación:

En la sexta pregunta se puede ver que a un 21,57 % (22 personas), según la encuesta, les resulta tensionante la jornada con los estudiantes, mientras que a un 78,43 % (80 personas) lo sienten de forma esporádica, no muy frecuente o nunca.

Los resultados permiten apreciar a una parte minoritaria del personal que presenta tensión al trabajar con alumnos debido a la gran cantidad de tareas, lecciones, que según sus criterios, deben revisar a diario.

7. ¿Confrontación de problemas?

Tabla 9

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	5	4,9
Alguna vez al año o menos	6	5,9
Alguna vez al mes o menos	13	12,7
Algunas veces al mes	14	13,7
Una vez a la semana	5	4,9
Varias veces a la semana	22	21,6
A diario	37	36,3
Total	102	100

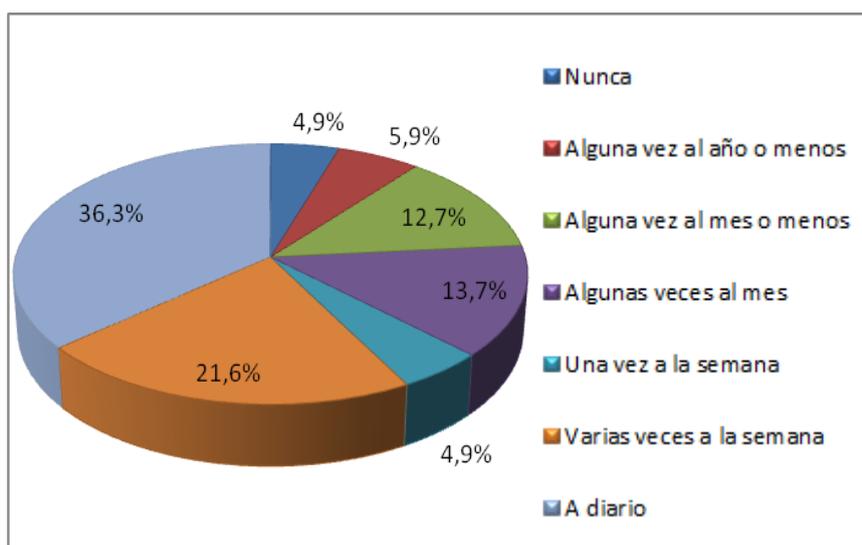


Figura 9. Confrontación de problemas internos

Análisis e Interpretación:

En la séptima pregunta se puede ver que un 76,47 % (78 personas), según la encuesta, se enfrentan a los problemas con los estudiantes, mientras que un 23,53 % (24 personas) tienen alguna dificultad, lo hacen muy frecuente o nunca.

Se puede apreciar que aún se teme enfrentarse a los problemas con los estudiantes, esto, debido a la falta de comunicación que existe, las disposiciones y, en muchos de los casos, la intimidación por parte de los padres de familia para que los alumnos no comenten nada con ninguna persona.

8. ¿Me siento agotado por el trabajo?

Tabla 10

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	18	17,6
Alguna vez al año o menos	21	20,6
Alguna vez al mes o menos	10	9,8
Algunas veces al mes	17	16,7
Una vez a la semana	8	7,8
Varias veces a la semana	16	15,7
A diario	12	11,8
Total	102	100

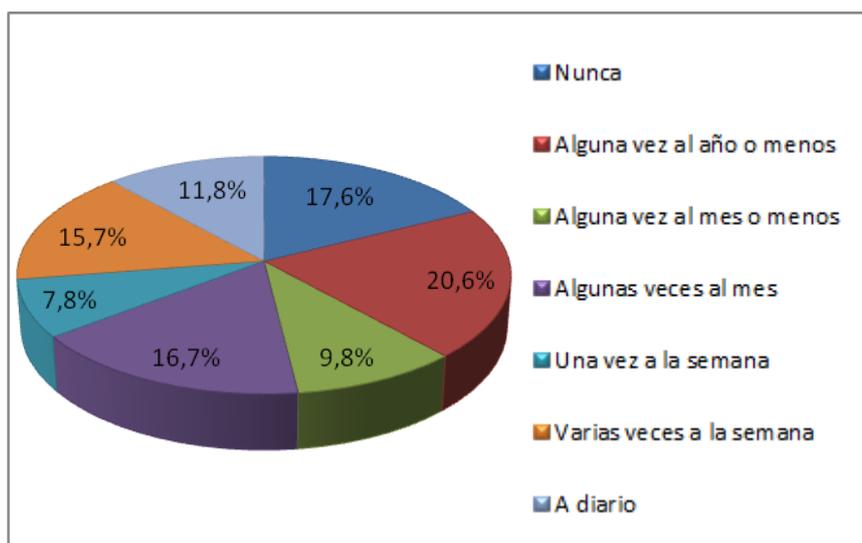


Figura 10. Agotamiento laboral

Análisis e interpretación:

En la octava pregunta se puede ver que un 50 % (49 personas), según la encuesta, se sienten sumamente agotadas por su trabajo, mientras que el otro 50 % (51 personas) presentan un agotamiento parcial o de ningún tipo.

Los resultados permiten observar que la mitad de la población se siente agotada debido al cambio en el tiempo de la jornada laboral y a la excesiva carga de trabajo.

9. ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otros?

Tabla 11

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	2	2,0
Alguna vez al año o menos	3	2,9
Alguna vez al mes o menos	8	7,8
Algunas veces al mes	3	2,9
Una vez a la semana	5	4,9
Varias veces a la semana	18	17,6
A diario	63	61,8
Total	102	100

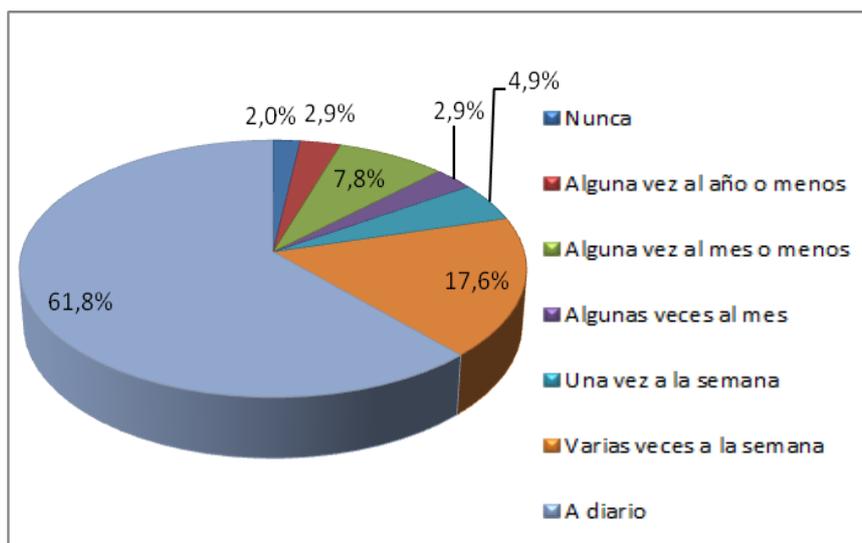


Figura 11. Influencia sobre la vida de los demás

Análisis e interpretación:

En la novena pregunta se puede ver que un 12,75 % (13 personas), según la encuesta, sienten que influyen poco en la vida de los alumnos, mientras que el 87,25 % (89 personas) lo hacen de forma permanente.

Se puede apreciar que en el primer porcentaje el personal considera al estrés como factor que influye en el desempeño de su trabajo, lógicamente, esto se ve reflejado, de forma negativa, en el proceso de interaprendizaje.

10. ¿Comportamiento insensible desde que hago este trabajo?

Tabla 12

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	52	51,0
Alguna vez al año o menos	18	17,6
Alguna vez al mes o menos	12	11,8
Algunas veces al mes	6	5,9
Una vez a la semana	4	3,9
Varias veces a la semana	6	5,9
A diario	4	3,9
Total	102	100

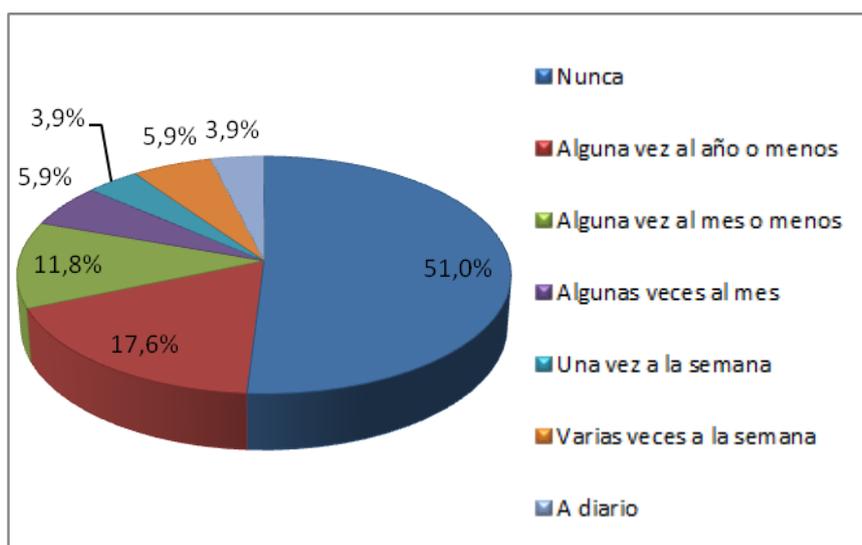


Figura 12. Comportamiento dentro del trabajo

Análisis e Interpretación:

En la décima pregunta se puede ver que un 80,39 % (82 personas), según la encuesta, no presenta comportamientos insensibles frente los alumnos, mientras que el 19,61 % (20 personas) sí experimenta o lo hace de forma permanente.

Los resultados permiten observar a una minoría de la población con sentimientos insensibles frente a las necesidades del estudiante, esto debido a que consideran prioritario la parte académica antes que lo personal e individual.

11. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

Tabla 13

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	43	42,2
Alguna vez al año o menos	25	24,5
Alguna vez al mes o menos	15	14,7
Algunas veces al mes	6	5,9
Una vez a la semana	2	2,0
Varias veces a la semana	5	4,9
A diario	6	5,9
Total	102	100

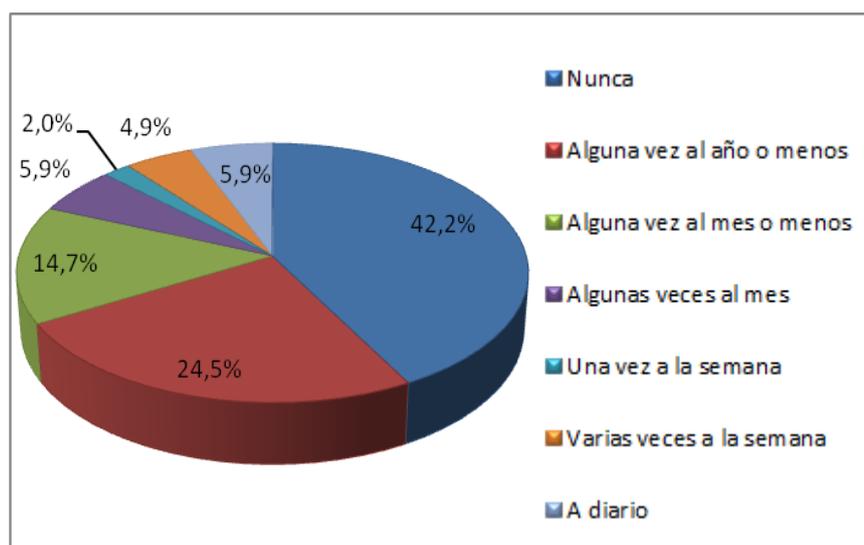


Figura 13. Endurecimiento emocional del personal

Análisis e interpretación:

En la pregunta once se puede ver que un 81,37 % (83 personas) según la encuesta presenta un endurecimiento de carácter emocional, mientras que el 18,63 % (19 personas) de alguna manera sí experimenta este sentimiento.

Los resultados permiten observar a una minoría de la población con sentimientos endurecidos frente a las necesidades del estudiante, esto debido a la gran cantidad de actividades que deben realizar para cumplir mecánicamente con lo dispuesto por las autoridades de turno.

12. ¿Me encuentro con mucha vitalidad?

Tabla 14

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	3	2,9
Alguna vez al año o menos	7	6,9
Alguna vez al mes o menos	7	6,9
Algunas veces al mes	9	8,8
Una vez a la semana	9	8,8
Varias veces a la semana	36	35,3
A diario	31	30,4
Total	102	100

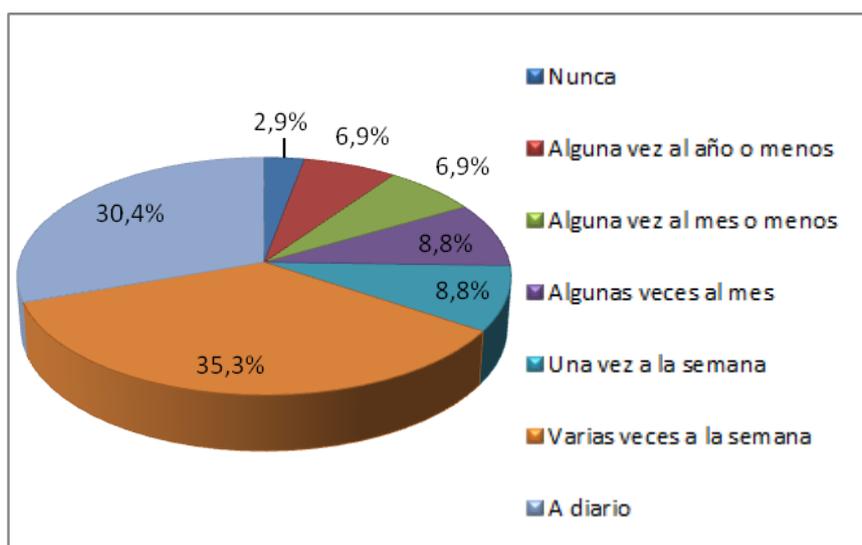


Figura 14. Vitalidad del personal

Análisis e interpretación:

En la pregunta doce se puede ver que un 83,33 % (85 personas), según la encuesta, sienten que tienen mucha vitalidad, mientras que el 16,67 % (17 personas) de alguna manera experimenta una disminución en su forma vital.

Los resultados permiten observar a una minoría de la población que presenta algún tipo de deterioro vital, esto se debe en gran parte a las actividades de carácter motriz y mental que deben cumplir en plazos cortos, lo que le altera y pone en riesgo su salud.

13. ¿Me siento frustrado por mi trabajo?

Tabla 15

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	53	52,0
Alguna vez al año o menos	20	19,6
Alguna vez al mes o menos	11	10,8
Algunas veces al mes	7	6,9
Una vez a la semana	2	2,0
Varias veces a la semana	6	5,9
A diario	3	2,9
Total	102	100

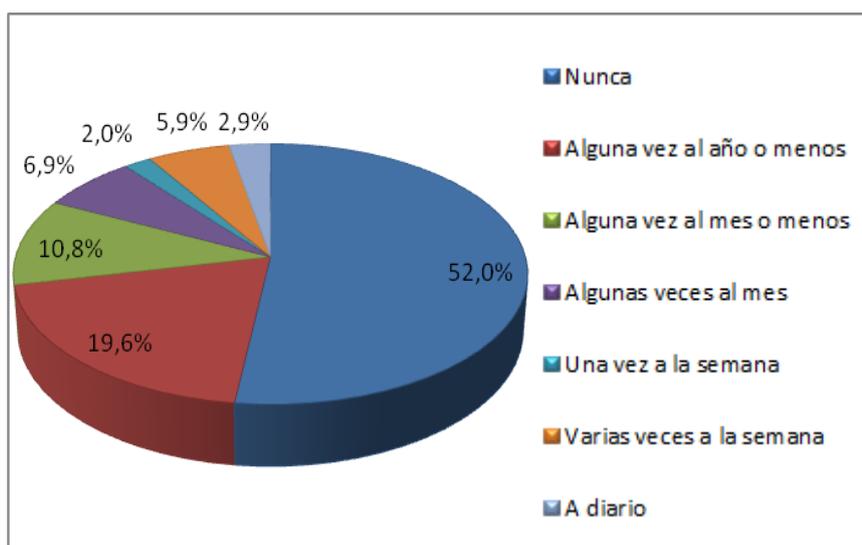


Figura 15. Frustración personal

Análisis e interpretación:

En la pregunta trece se puede ver que un 82,35 % (84 personas), según la encuesta, no tiene algún tipo de frustración, mientras que el 17,65 % (18 personas) presenta frustraciones laborales.

Los resultados permiten observar a una minoría de la población que presenta algún tipo de frustración en el trabajo debido a que, en algunos casos, no se sienten capaces de afrontar responsabilidades asignadas por las autoridades.

14. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro?

Tabla 16

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	28	27,5
Alguna vez al año o menos	37	36,3
Alguna vez al mes o menos	15	14,7
Algunas veces al mes	7	6,9
Una vez a la semana	3	2,9
Varias veces a la semana	7	6,9
A diario	5	4,9
Total	102	100

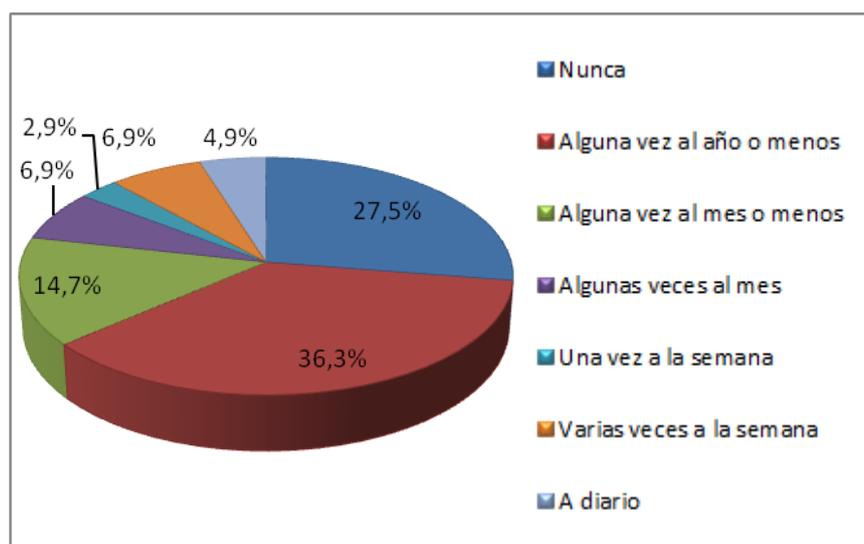


Figura 16. Trabajo duro

Análisis e Interpretación:

En la pregunta catorce se puede ver que un 78,43 % (80 personas), según la encuesta, no sienten que su trabajo sea duro, mientras que el 21,57 % (22 personas) manifiesta sentir lo contrario.

Los resultados permiten observar a una minoría de la población que siente su trabajo como duro, debido a la acumulación de notas, trabajos y tareas por calificar.

15. ¿Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos?

Tabla 17

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	57	55,9
Alguna vez al año o menos	20	19,6
Alguna vez al mes o menos	10	9,8
Algunas veces al mes	4	3,9
Una vez a la semana	3	2,9
Varias veces a la semana	3	2,9
A diario	5	4,9
Total	102	100

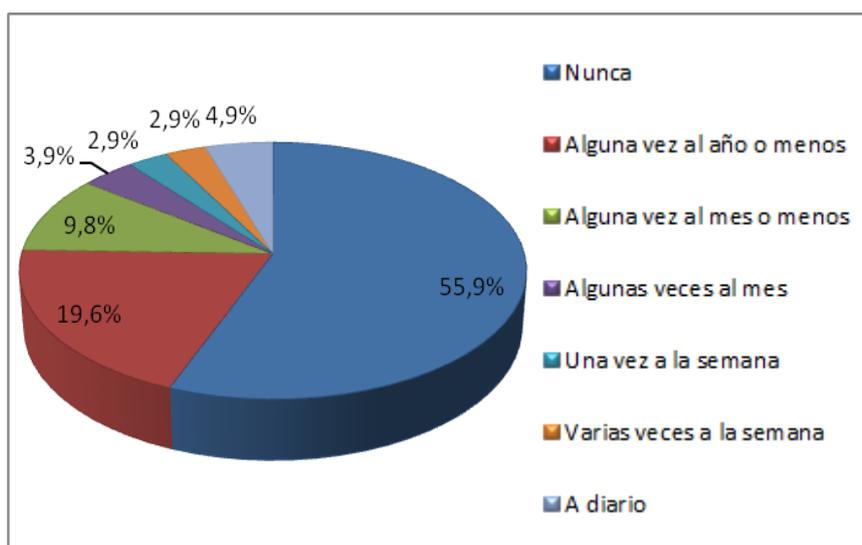


Figura 17. Importancia que le da el personal a los estudiantes

Análisis e interpretación:

En la pregunta quince se puede ver que un 85,29 % (87 personas), según la encuesta, siente que el estudiante sí le importa, mientras que el 14,71 % (15 personas) manifiesta no importarle lo que le ocurra a sus estudiantes.

Se puede observar a la minoría de la población que siente indiferencia por lo que sucede con los estudiantes, debido a que hay que atender las necesidades de muchos alumnos, por lo que, en ciertas ocasiones, no se puede ayudar a todos por igual.

16. ¿Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés?

Tabla 18

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	27	26,5
Alguna vez al año o menos	32	31,4
Alguna vez al mes o menos	23	22,5
Algunas veces al mes	6	5,9
Una vez a la semana	5	4,9
Varias veces a la semana	8	7,8
A diario	1	1,0
Total	102	100

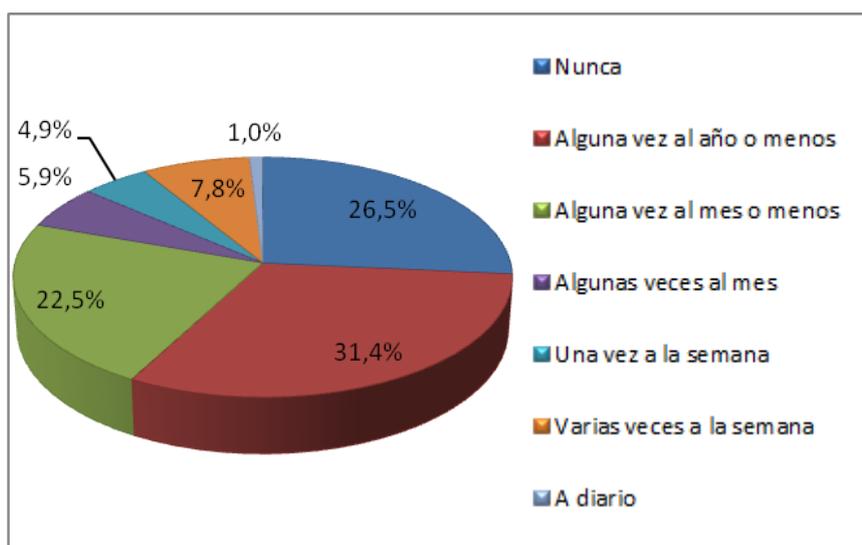


Figura 18. Producción de estrés

Análisis e interpretación:

En la pregunta dieciséis se puede ver que un 80,39 % (82 personas), según la encuesta, casi nunca siente estrés cuando se encuentra con los estudiantes, mientras que el 19,61 % (20 personas) manifiesta sentir bastante estrés al contacto con los alumnos.

Se puede observar a una minoría de la población que dice sentirse estresado, debido la gran cantidad de alumnos por aula, lo que dificulta el proceso de enseñanza-aprendizaje.

17. ¿Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases?

Tabla 19

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	3	2,9
Alguna vez al año o menos	1	1,0
Alguna vez al mes o menos	10	9,8
Algunas veces al mes	6	5,9
Una vez a la semana	6	5,9
Varias veces a la semana	36	35,3
A diario	40	39,2
Total	102	100

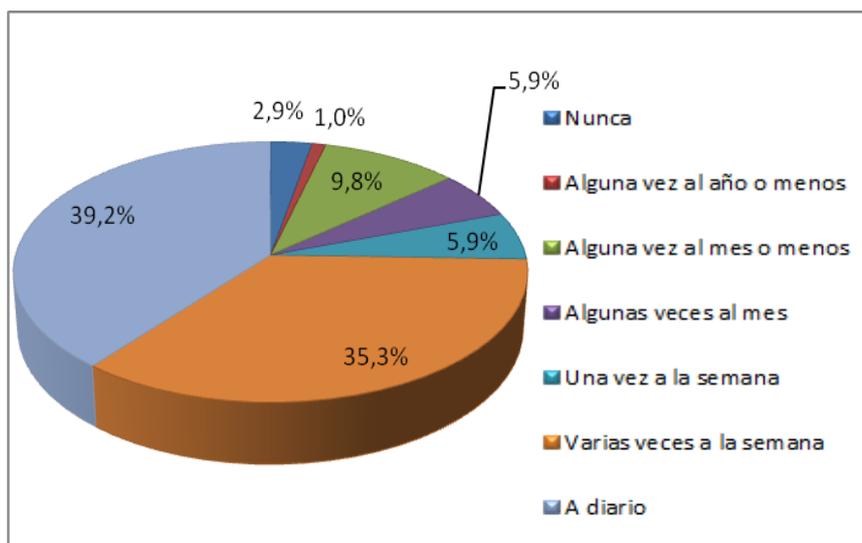


Figura 19. Creación de atmósfera positiva en el trabajo

Análisis e interpretación:

En la pregunta diecisiete se puede ver que un 13,73 % (14 personas), según la encuesta, casi nunca logran una atmósfera relajada en sus clases, mientras que el 86,27 % (88 personas) dicen crear atmósferas de trabajo relajadas.

Se puede observar a una minoría de la población que no logra crear atmósferas de trabajo debido a que, por falta de experiencia y preparación, no logran llegar a los alumnos con clases motivadoras y relajadas.

18. ¿Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos?

Tabla 20

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	4	3,9
Alguna vez al año o menos	7	6,9
Alguna vez al mes o menos	5	4,9
Algunas veces al mes	12	11,8
Una vez a la semana	6	5,9
Varias veces a la semana	33	32,4
A diario	35	34,3
Total	102	100

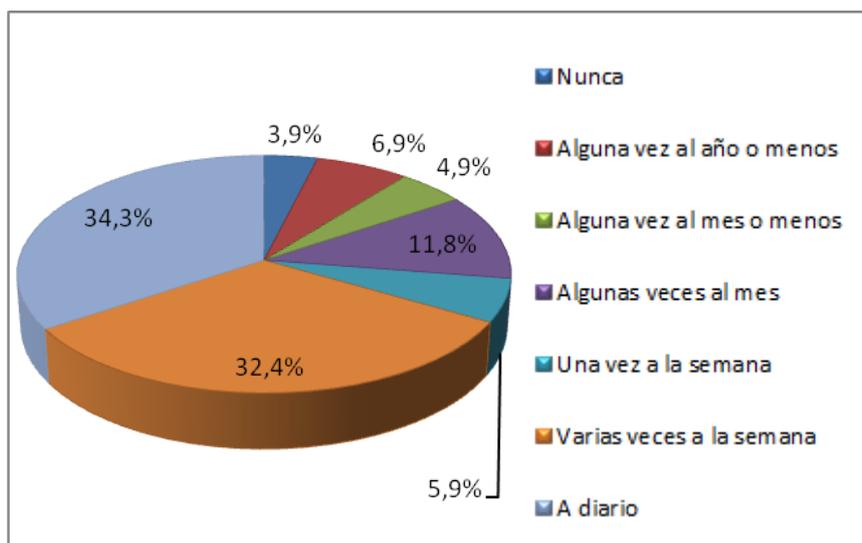


Figura 20. Cansancio emocional luego del trabajo con alumnos

Análisis e interpretación:

En la pregunta dieciocho se puede ver que un 27,46 % (28 personas), según la encuesta, casi nunca logran sentir ánimo luego de trabajar con sus alumnos, mientras que el 72,54 % (74 personas) manifiesta que se siente bien luego del trabajo con los estudiantes.

Se puede observar a una minoría de la población que se siente desmotivada frente al trabajo con los estudiantes, debido a la falta de recursos didácticos y a la falta de colaboración de sus dirigidos.

19. ¿He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo?

Tabla 21

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	3	2,9
Alguna vez al año o menos	2	2,0
Alguna vez al mes o menos	3	2,9
Algunas veces al mes	8	7,8
Una vez a la semana	4	3,9
Varias veces a la semana	38	37,3
A diario	44	43,1
Total	102	100

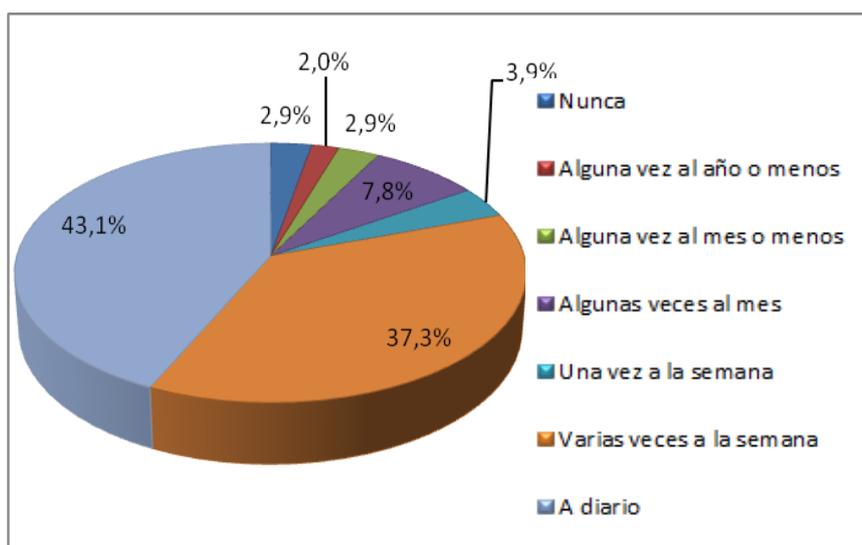


Figura 21. Aporte positivo en el trabajo

Análisis e interpretación:

En la pregunta diecinueve se puede ver que un 15,69 % (16 personas), según la encuesta, casi nunca sienten que no han logrado nada en el trabajo, mientras que el 84,31 % (86 personas) manifiesta haber realizado logros que merecen la pena ser recordados en su trabajo docente.

Se puede observar a una minoría de la población que siente no haber logrado nada debido la falta de apoyo institucional.

20. ¿En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades?

Tabla 22

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	37	36,3
Alguna vez al año o menos	18	17,6
Alguna vez al mes o menos	13	12,7
Algunas veces al mes	5	4,9
Una vez a la semana	9	8,8
Varias veces a la semana	11	10,8
A diario	9	8,8
Total	102	100

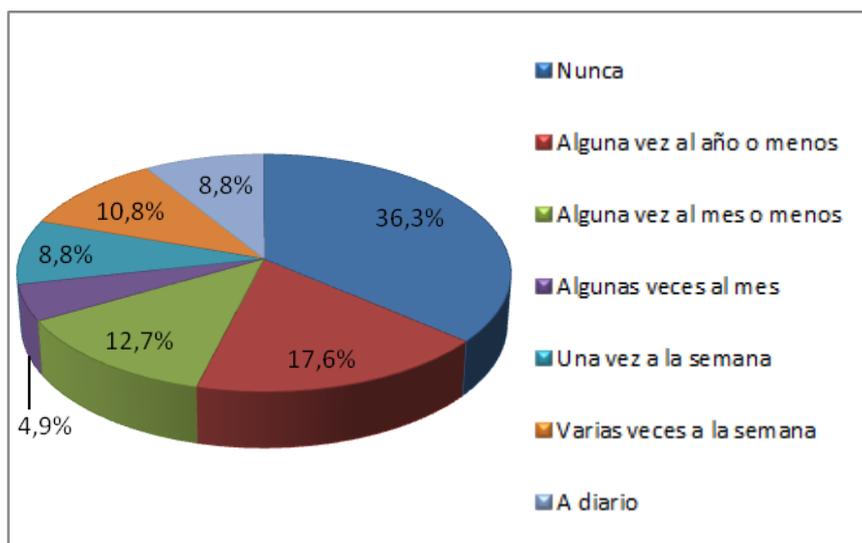


Figura 22. Limitación personal dentro del trabajo

Análisis e interpretación:

En la pregunta veinte se puede ver que un 71,56 % (73 personas), según la encuesta, casi nunca le ponen límites a su trabajo, mientras que el 28,44 % (29 personas) manifiesta que, de alguna manera, son limitados en su trabajo.

Se puede observar a una minoría de la población que se siente limitada en su trabajo debido a la falta de apoyo por parte de los estudiantes y las autoridades de turno.

21. ¿Siento que sé tratar los problemas emocionales en el trabajo?

Tabla 23

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	8	7,8
Alguna vez al año o menos	10	9,8
Alguna vez al mes o menos	8	7,8
Algunas veces al mes	8	7,8
Una vez a la semana	6	5,9
Varias veces a la semana	23	22,5
A diario	39	38,2
Total	102	100

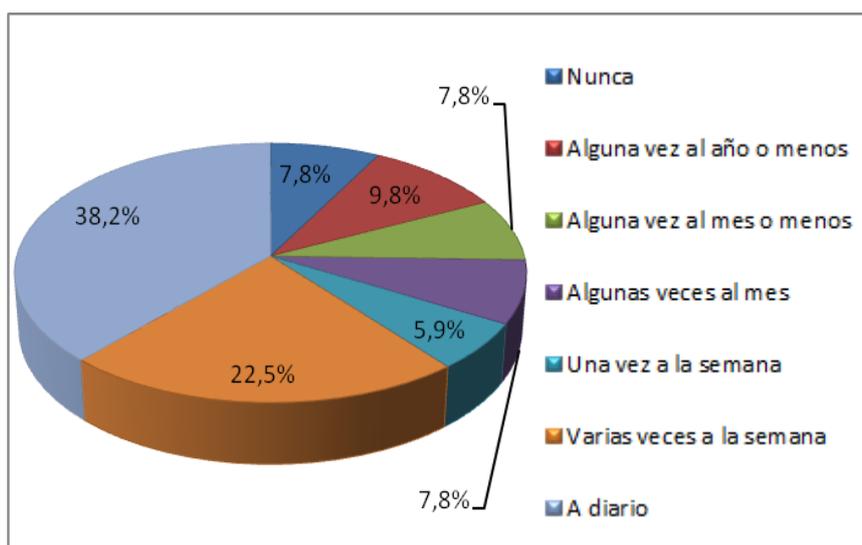


Figura 23. Problemas emocionales en el trabajo

Análisis e interpretación:

En la pregunta veintiuno se puede ver que un 33,34 % (34 personas), según la encuesta, casi nunca logran tratar sus problemas de forma adecuada, mientras que el 66,66 % (68 personas) manifiesta que logra manejar sus emociones dentro del trabajo.

Se puede observar a una minoría de la población que no logra tratar sus problemas laborales de forma eficaz debido a que presentan dificultades en su relación con los demás.

22. ¿Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas?

Tabla 24

Valoración de ítems

Valor	No	%
Nunca	42	41,2
Alguna vez al año o menos	28	27,5
Alguna vez al mes o menos	14	13,7
Algunas veces al mes	5	4,9
Una vez a la semana	4	3,9
Varias veces a la semana	3	2,9
A diario	6	5,9
Total	102	100

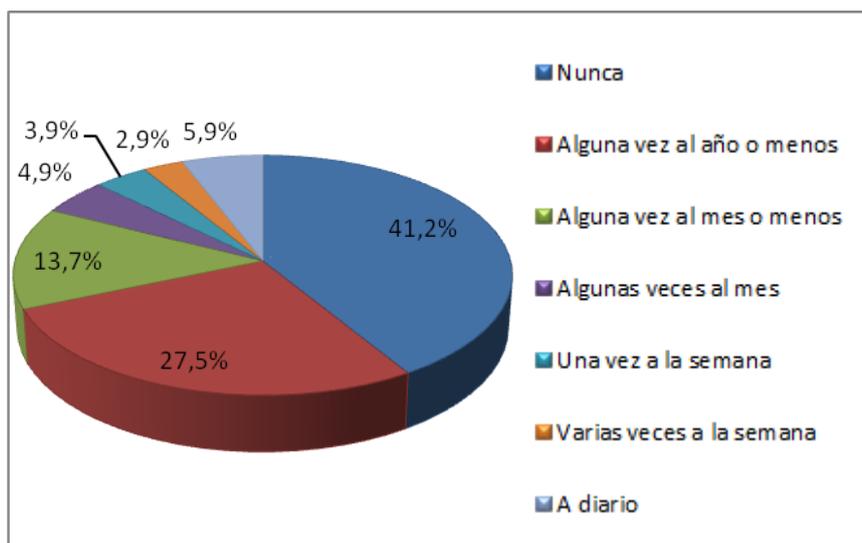


Figura 24. Sentimiento de culpa

Análisis e interpretación:

En la pregunta veintidós se puede ver que un 87,25 % (89 personas), según la encuesta, casi nunca sienten que los alumnos los culpen, mientras que el 12,75 % (13 personas) manifiesta sentirse de alguna forma reprochado por los estudiantes.

Se puede observar a una minoría de la población que siente rechazo o culpa por parte de los estudiantes debido a que, en algunas ocasiones, han sido víctimas de amenazas por parte de alumnos y padres de familia.

4.2. Análisis e interpretación de resultados del pre- test

Tabla 25

Análisis de resultados en las Subescalas de Burnout (pre test)

AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)			DESPERSONALIZACIÓN (D)			REALIZACIÓN PERSONAL (PA)		
	No	Escala de valores		No	Escala de valores		No	Escala de valores
ALTO	23	27 O MÁS	ALTO	25	10 O MÁS	ALTO	36	40 O MÁS
MEDIO	29	19 A 26	MEDIO	21	6 A 9	MEDIO	42	31 A 39
BAJO	50	18 O MENOS	BAJO	56	5 O MENOS	BAJO	24	30 O MENOS
TOTAL	102		TOTAL	102		TOTAL	102	

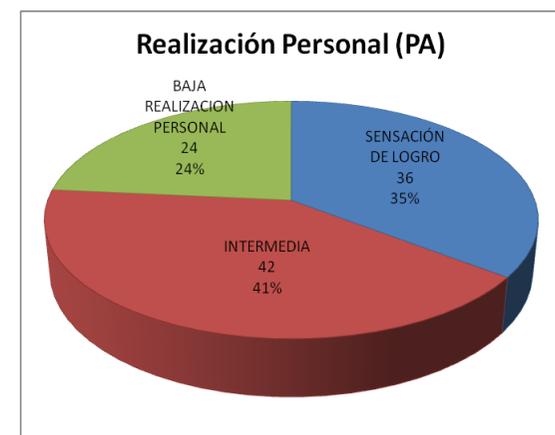
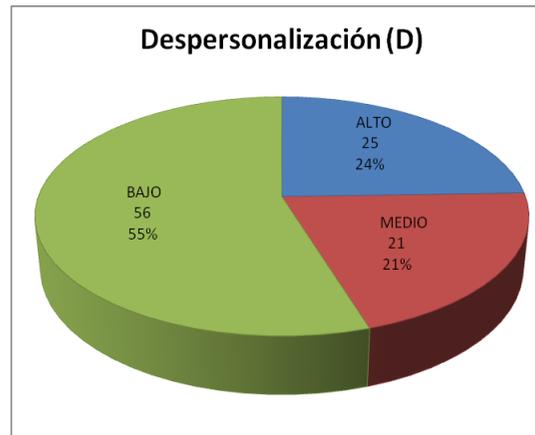
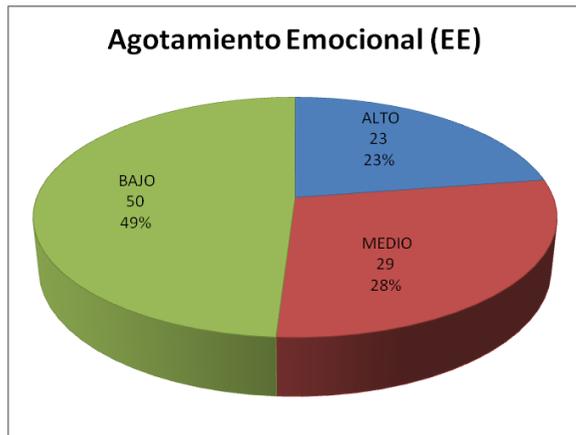


Figura 25. Estadísticas porcentuales del pre test de burnout

Interpretación de resultados

Se puede observar en la gráfica, dentro de la subescala de agotamiento emocional, que el 51% del personal que trabaja en la institución se encuentra emocionalmente **exhausto** por las demandas del trabajo, por lo que el nivel de burnout experimentado por los sujetos se encuentra entre **medio y alto**.

Respecto a la subescala de despersonalización, el 45% del personal que trabaja en la institución reconoce que tiene actitudes de frialdad y distanciamiento, lo que se refleja en niveles **medios y altos** de despersonalización.

Finalmente, dentro de la subescala de realización personal, el 76% del personal que trabaja en la institución presenta niveles **intermedios y altos** de auto eficacia y realización personal en el trabajo. Esta se representa de forma contraria a las anteriores escalas, es decir, que no existen niveles de burnout.

4.2.1. Análisis e interpretación de resultados post-test de burnout

Tabla 26

Análisis de resultados- Grupo experimental (post test)

AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)	No	Escala de valores
ALTO	14	27 O MÁS
MEDIO	16	19 A 26
BAJO	21	18 O MENOS
TOTAL	51	

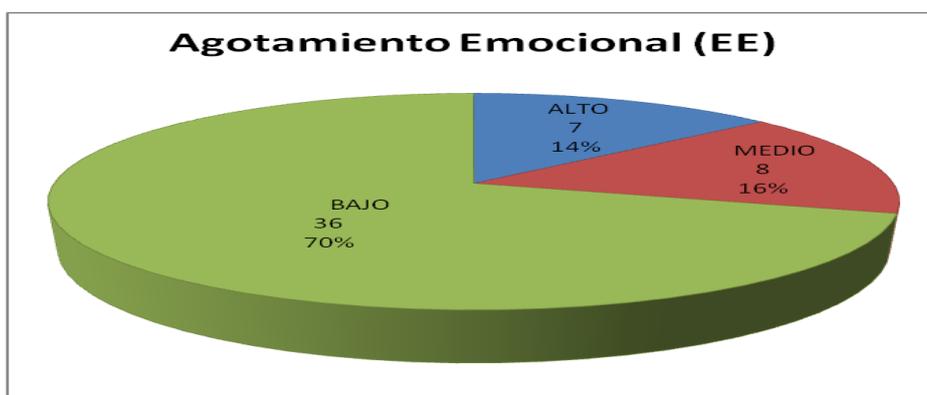


Figura 26. Estadística de resultados porcentuales del grupo control

Tabla 27

Análisis de resultados- Grupo control (post test)

AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)	No	Escala de valores
ALTO	7	27 O MÁS
MEDIO	8	19 A 26
BAJO	36	18 O MENOS
TOTAL	51	

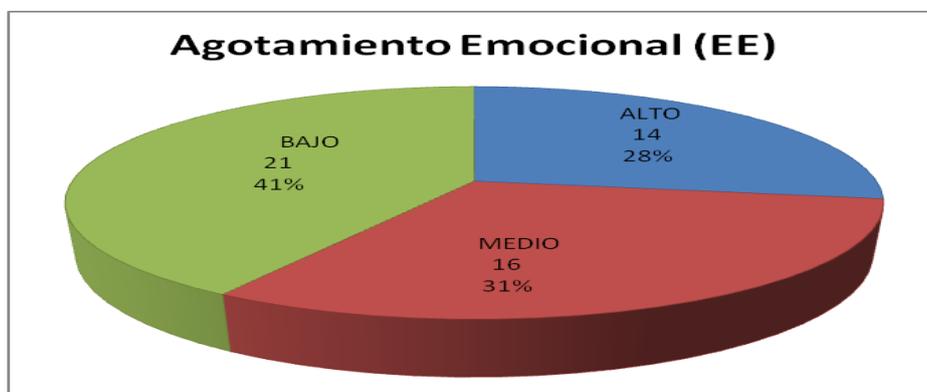


Figura 27. Estadística de resultados porcentuales del grupo experimental

Interpretación de resultados

Se puede observar en la figura 26 que el 59% del personal al que no se le aplicó el programa de recreación se encuentra con agotamiento emocional **medio y alto**, mientras que un 41 % se encuentra en nivel **bajo**, por lo tanto, los niveles de burnout en agotamiento emocional se han mantenido elevados.

Luego de haber aplicado el programa de recreación lúdica al grupo experimental (51 personas) y al relacionarlo con el pre test, se puede observar en la figura 27 que el 70% del personal se encuentra actualmente con agotamiento emocional **bajo**, mientras que, apenas, un 7 y 8% se encuentra en niveles **medio y alto**, respectivamente, por lo tanto, los niveles de burnout en agotamiento emocional descendieron un 21% con relación al test inicial.

Presentación gráfica y análisis de la correlación del pretest y postest del MBI

Para la validación, fiabilidad y comprobación de la hipótesis dentro del test de burnout (MBI), se realizó el cuadro de correlación de Pearson, el cual arrojó una correlación positiva de 1 en las tres dimensiones, lo que permitió, a más de validar, observar la disminución en los niveles de estrés laboral producida durante el proceso de investigación.

CORRELACIÓN			
Postest Pretest	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Cansancio Emocional	1	0,798	0,728
Despersonalización	0,798	1	0,179
Realización Personal	0,728	0,179	1

Tabla 28

Correlaciones

4.3. Verificación de hipótesis

La hipótesis planteada en esta investigación fue: La implementación de un programa de recreación lúdica permitirá disminuir los niveles de estrés laboral en el personal del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M. de Quito.

Los resultados alcanzados en las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 permitieron identificar que los sentimientos en cuanto a vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo se encuentran en niveles **medios y altos**, mismos que reflejan notoriamente la despreocupación por el aspecto humano generando de esta manera un alto nivel de estrés.

La poca preocupación de las autoridades por mejorar el clima laboral con actividades lúdicas o recreativas, se hace notoria cuando el personal que trabaja en la institución expresa su descontento en este aspecto, razón por la cual, no se siente identificado con la entidad educativa y, al estar en ella, significa sólo un cumplimiento de un deber y no una vocación o necesidad de desarrollo y bienestar que debe tener para ser altamente competitivo.

Los resultados de la encuesta confirman que en el personal existe estrés, en todos sus componentes aunque en diferentes grados, Además, se confirma que el estrés influye de manera gradual en el desempeño de las actividades en su lugar de trabajo, pues, existe un 51% de encuestados que expresan una vivencia de estar exhaustos emocionalmente.

Una vez que se ejecutó el programa de recreación lúdica se comprobó mediante la aplicación del post test que los niveles de estrés del personal disminuyeron en un 21%, razón más que suficiente para afirmar que la hipótesis se ha comprobado.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

Esta tesis tuvo como objetivo comprobar que la aplicación de un programa de recreación lúdica puede dar un tratamiento mucho más adecuado al estrés laboral, disminuyendo sus niveles, ayudando a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la educación y dando, por primera vez, la prioridad que merece dentro de la agenda institucional (PTI).

Para demostrar esto, primero se realizó un análisis macro de la situación laboral de los trabajadores de la educación, luego se analizó la problemática a nivel local.

Se pudo determinar, por medio del Departamento de Consejería Estudiantil, del colegio, que el grado de situaciones de estrés está en aumento, que este fenómeno demanda más y mejor atención por parte de las autoridades de turno y que se ha generado en la institución educativa un ambiente hostil, de desunión y, sobre todo, de apatía entre compañeros.

A continuación, se mencionarán algunos puntos clave para la conclusión de este trabajo:

- Los valores iniciales de estrés que reportó el personal de la institución fueron del 52% en la dimensión emocional, un 45% en despersonalización y apenas un 24% en baja realización personal, todo esto se debe en gran parte a las nuevas exigencias de trabajo y a la carga laboral creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social que se refleja en pérdidas y gastos para el Estado.
- Disminuyeron en un porcentaje del 21% los niveles altos de estrés laboral luego de aplicado el programa de recreación al personal, así mismo, se firmó un compromiso a fin de mantener la actividad de forma permanente como parte del plan institucional, es decir, se extenderá su aplicación a los colegios de la zona.
- Disminuyó en escalas diferentes el estrés en las tres dimensiones del burnout, así: En la dimensión de agotamiento emocional, los niveles actuales de estrés son del 30% y de un 70% bajo, es decir, que la escala descendió en un 21%, la despersonalización en un 38% y en lo referente a realización personal, se reportó

una sensación de logro del 78% en rango alto, determinando con ello, la fiabilidad del instrumento utilizado y el programa empleado.

- El personal de la institución identificó los detonantes del estrés, se apropió de una cultura social en la práctica de actividades lúdicas y recreativas, con el fin de mejorar su calidad de vida, las relaciones interpersonales y disminuir, aún más, sus niveles de agotamiento físico y psicológico.
- El programa de recreación lúdica cumplió con las expectativas del personal por lo que éste recomendó su aplicación a nivel interinstitucional.

5.2. Recomendaciones

Al haber identificado las causas que provocan el estrés laboral en el personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D. M. de Quito, se recomienda:

- Implementar pausas activas de carácter recreativo y/o lúdico para el personal, las que le ayudarán a desconectarse de la rutina diaria y mejorarán la creatividad y productividad durante las horas de trabajo.
- Mantener de manera permanente el programa de recreación lúdica dentro de la institución educativa, con el fin de motivar la participación en variadas actividades y contribuir a una vida plena, alegre y satisfactoria.
- Realizar, conjuntamente con el Departamento de Consejería Estudiantil, una evaluación periódica al personal para identificar nuevos casos de ansiedad, depresión y frustración, a fin de reajustar el programa a las nuevas necesidades y brindar una ayuda oportuna.
- Aplicar este programa de recreación alternativa, propuesto por el autor, de forma permanente en las instituciones aledañas al sector.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN LÚDICA

Título: “Programa de recreación lúdica para disminuir del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M. de Quito”.

6.1. Datos informativos

Institución ejecutora: Colegio Nacional “Tarqui”

Beneficiarios: Personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”, del D. M. de Quito.

Ubicación: El Colegio Nacional “Tarqui”, se encuentra ubicado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en las calles Gualberto Pérez E2-136 y Andrés Pérez, sector El Camal.



Figura 28. Colegio Nacional Tarqui

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: Agosto 2014 **Fin:** Noviembre 2014

Técnico responsable: Geovanny Sánchez G.

Costo:

El costo de este proyecto está estimado en unos 1.550 dólares el que fue costeado por el investigador.

Tabla 29

Costo del proyecto.

EGRESOS	VALOR
Material de Papelería	100.00
Útiles de escritorio	100.00
Fotocopias	70.00
Impresiones	60.00
Libros	150.00
Movilización	90.00
Procesamiento de encuestas	50.00
Centro de cómputo	130.00
Servicios Básicos (Luz, teléfono, Internet)	200.00
Computadora	350.00
TOTAL	\$ 1550.00

6.2. Antecedentes de la propuesta

Una vez analizados los resultados de las encuestas (test de burnout), se evidenció la necesidad de implementar un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral de los docentes y trabajadores del Colegio Nacional Tarqui, del Sur de Quito.

El juego y la recreación son parte importante de la vida de los seres humanos, no se puede vivir ajeno a una realidad como esta, la vida diaria de trabajo, compromisos, quehaceres, entre otras cosas, causan una de las enfermedades más peligrosas a la que los expertos la llaman estrés.

Es sumamente importante y necesario organizar el tiempo para recrear la mente y el cuerpo, esto permitirá expulsar la fatiga de todo lo que produce estrés, es importante manifestar que existen muchas formas de recrearse y de realizar actividad lúdica, el ser humano debe apropiarse de una cultura en recreación, es importante recordar que la recreación no es un lujo, sino una necesidad.

Hay que tomar en cuenta que el ser humano, y en este caso el docente, se constituye en el elemento fundamental del proceso enseñanza-aprendizaje dentro de una institución educativa, la práctica continua de actividades ludo-recreativas produce una disminución del estrés en el personal, lo cual es sumamente beneficioso no solo para la persona en sí, sino también para quienes lo rodean, ya que aumentará su progreso y la atención que brinde a los usuarios (estudiantes y padres de familia).

La correcta aplicación del programa de recreación lúdica ayudará a prevenir y disminuir el estrés laboral de los trabajadores del Colegio Nacional “Tarqui” para que puedan continuar con su labor diaria y mejorar su calidad de vida, eso se logra al realizar actividades recreativas con frecuencia, dedicación, empeño, y sobre todo, con buena voluntad para de esta manera solucionar muchos problemas de salud que la inactividad física provoca como son: enfermedades cardiovasculares, musculares, obesidad y depresión por la excesiva carga de trabajo.

6.3. Justificación

La realización de la propuesta es factible, en virtud de que se cuenta con los recursos humanos y económicos necesarios, por el mismo hecho de que las jornadas laborales son extensas se ha visto la necesidad de tener un momento de relax para aliviar el estrés.

A través de la implementación del programa de recreación lúdica se puede disminuir el estrés laboral que fatiga y molesta a los funcionarios de la institución.

Las actividades recreativas son muy importantes en una organización, pues, además de ayudar a disminuir el estrés reduce el ausentismo y los gastos en salud, mejorando así el uso del tiempo libre en su lugar de trabajo y la relación con sus compañeros.

Al formar un hábito en la práctica de actividades recreativas y lúdicas, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, ayuda a mejorar la calidad de vida y evitar un sin número de enfermedades.

Por todas estas razones la aplicación de este programa aportará muchos beneficios laborales y familiares, por lo que no será una pérdida de tiempo, mas sus logros se verán reflejados en un futuro inmediato beneficiando al personal que participe de este programa, haciéndolo sentir satisfecho por haberlo intentado.

6.4. Objetivos

Objetivo General

Estructurar, aplicar y evaluar un programa de recreación lúdica para disminuir los niveles de estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”.

Objetivos Específicos

- Determinar los ejercicios que mejoren los niveles de estrés.
- Determinar el tiempo de ejercitación que permita la disminución de los niveles de estrés en los docentes.
- Educar a los docentes y administrativos en técnicas lúdicas y recreativas para bajar los niveles altos de estrés.

6.4.1. Análisis de factibilidad

Factibilidad Política

Esta propuesta de recreación lúdica para disminución del estrés laboral respeta el Plan Nacional del Buen Vivir de la República del Ecuador, los acuerdos y convenios internacionales, los reglamentos internos de la institución y, los credos religiosos, partidistas, culturales y deportivos relacionados con el ámbito del proyecto.

Factibilidad Socio Cultural

Quienes conforman la institución educativa están dispuestos a contribuir con el desarrollo de la propuesta para mejorar su calidad de vida y disminuir los niveles de estrés laboral a los que diariamente son sometidos.

- Promueve la integración entre los trabajadores.
- Mejora la productividad laboral (que se traduce en rentabilidad).
- El clima laboral se estabiliza positivamente.

Factibilidad Tecnológica

Existen los suficientes recursos tanto económicos, humanos como tecnológicos para el normal y completo desarrollo de la propuesta, los que en un 50% pertenecen a la institución educativa.

Factibilidad Organizacional

Para la ejecución de esta propuesta se cuenta con la ayuda y colaboración de las autoridades y los trabajadores de la institución para tomar en consideración cada uno de los aspectos a exponer en las diversas acciones a seguir.

Equidad de Género

Desde el punto de vista de la equidad de género se enfoca a la recreación y a la lúdica como autóctono (valores, tradiciones y creencias), es un lugar privilegiado de expresión del sexismo y el androcentrismo dominantes en la sociedad.

Al incorporar la equidad de género en los proyectos se hace posible promocionar valores de equidad y cuestionar las expresiones sexistas que constituyen un fuerte soporte al mantenimiento de la inequidad.

La práctica del deporte, la recreación y el tiempo libre están fuertemente asociadas a los roles sociales de género y, para las mujeres, han existido restricciones ligadas, exclusivamente, al hecho de ser mujeres, por lo que este proyecto pretende dar apertura de opciones para una sana práctica tanto para hombres como para

mujeres.

Factibilidad Ambiental

El objetivo principal de este proyecto es la disminución del estrés laboral, por lo que se asegura que en el sitio determinado para su ejecución es posible llevarlo a cabo, no requiere de adaptaciones ni estudios minuciosos por cuanto el lugar se encuentra en una zona urbana dotada de servicios básicos. Además, el proyecto no representa una amenaza para el ecosistema, provee estrategias de desarrollo, mejora la calidad de vida de quienes se benefician del proyecto y optimiza los tiempos de realización.

Factibilidad Económica Financiera

Los beneficios que este proyecto da a la sociedad son positivos, puesto que promulga buenos hábitos y calidad de vida en cada sesión realizada, lo cual reduce al Estado costos económicos por licencias médicas.

Por otra parte, es importante resaltar que el programa cumple con los requisitos gubernamentales estipulados para llevar a cabo cualquier actividad recreativa o lúdica, lo cual genera el aumento de la calidad de vida de los docentes y, por ende, de quienes se benefician indirectamente, los estudiantes.

Finalmente, uno de los beneficios a futuro será el introducir este proyecto en el mercado laboral y, sobre todo, en las instituciones educativas, con el fin de que sea conocido, aplicado y sobre todo comercializado para lograr algún tipo de ganancia económica.

Factibilidad Legal

Los pronunciamientos de organismos internacionales referidos a la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre son diversos y, por efectos de pertinencia para la gestión del sector en Ecuador, se relacionan aquellos de los organismos internacionales de los que es miembro el país.

El 10 de diciembre de 1948, La Asamblea General de Naciones Unidas, aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice:

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Así mismo, en la conferencia de las Naciones Unidas realizada en el año 1976, en la ciudad de Vancouver, Canadá, los países asistentes acordaron por unanimidad:

“...que la recreación es necesidad fundamental del hombre contemporáneo...”

En el ámbito específico de los derechos humanos, proclamados por algunas asociaciones internacionales el 1 de junio de 1970, en la ciudad de Ginebra, se establece que el hombre tiene derecho a conocer y participar en todo tipo de recreación durante su tiempo libre y lo materializa en el artículo 4, así:

Artículo 4.- “Todo hombre tiene el derecho de conocer y participar en todo tipo de recreación durante su tiempo libre, tales como: deportes, juegos, vida al aire libre, viajes, teatro, baile, arte visual, música, ciencia y manualidades, sin distinción de edad, sexo o nivel de educación.”

Factibilidad Operacional

Las autoridades del Colegio Nacional Tarqui son conscientes de la importancia que tiene la aplicación del programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral y tienen toda la voluntad para apoyar esta actividad.

La realización y ejecución de esta propuesta es factible porque permite aplicar mis conocimientos en el campo de la recreación, puesto que es una propuesta innovadora para mejorar el estrés laboral.

6.5. Fundamentación

Programa:

Es un conjunto de instructivos que son impartidos hacia el Ordenador indicando las instrucciones que incluyen el paso por paso para poder llegar a un resultado determinado, debiendo para ello tener una organización específica y seguir los pasos de una estructura, teniendo entonces predefinidas una serie de acciones que son

seguidas para obtener el resultado esperado.

Programa de Aplicación:

La planificación de los programas se lleva en forma similar a lo que es un método científico, teniendo como punto de partida el establecimiento de una problemática determinada que éste tenderá a solucionar, lo que es el inicio de toda planificación que cuenta con distintos métodos de trabajo.

La derivación de este inicio dará lugar a un algoritmo que permitirá generar una serie de pasos que tendrá que seguir el ordenador (es decir, las instrucciones que imparten el programa) teniendo entonces una secuencia lógica que deberá seguirse para poder dar una solución a la problemática inicial.

La elaboración y aplicación de un programa hasta este momento está dada entonces por la utilización de un Lenguaje de Alto Nivel, que es el que es entendible por los usuarios que tengan los conocimientos de programación determinados, y que sigue entonces distintas reglas y condiciones que son impuestas por la aplicación que se utiliza para la tarea de programación.

Pasos para realizar el programa:

Paso 1: Diagnóstico y control. Obtención de información sobre la población laboral y el grado de estrés, todo ello se conseguirá con la aplicación del test de burnout adaptado a los docentes.

Paso 2: De clasificación. Se clasifica al personal en dos grupos, el primero denominado de control y el segundo experimental a quien se le aplicará el programa.

Paso 3: Diseño del programa. Se planificará las diferentes actividades lúdico-recreativas a fin de satisfacer las necesidades del personal.

Sería muy complicado realizar un programa adecuado de actividades lúdico-recreativas para cada trabajador y de forma individual, por lo tanto, se debe englobar el trabajo en grupos diferenciados (Control y Experimental).

Por lo tanto, las actividades tenderán a ser dinámicas para llevar más flujo

sanguíneo a los músculos, liberar hormonas que proporcionen placer y disfrute, implementándose, por lo menos, una vez por semana, con una duración mínima de una hora, comenzando con una serie de ejercicios dinámicos desde el cuello a la zona lumbar (gimnasia laboral) para despertar los sentidos y acrecentar el interés en participar del resto de las actividades, posteriormente, realizar ejercicios para el tronco, culminando con actividades para las piernas y los pies.

Propuesta de ejercicios

Ejercicios dinámicos desde el cuello a la zona lumbar, extensión completa del tronco y ejercicios específicos para las piernas (parte superior o muslo).

Luego la parte superior del tronco y cuello, los extensores y flexores del antebrazo, piernas y estiramientos de la columna para finalmente realizar ejercicios de relajamiento muscular y estiramiento.

Gimnasia laboral

Definición:

Gimnasia de Pausa es un novedoso programa de gimnasia preventiva y estacionaria realizado en el puesto de trabajo, que colabora al bienestar físico y mental de los trabajadores, disminuyendo el número de bajas y aumentando con ello la productividad de la empresa. Gimnasia de Pausa está integrada por otros campos de la actividad física como la Gimnasia Terapéutica y los estiramientos, orientada a prevenir las lesiones relacionadas con la actividad laboral del día a día.

Es una actividad voluntaria de carácter física realizada por los trabajadores colectivamente en el propio local de trabajo durante su jornada laboral, logrando mejorar así la condición física y mental del trabajador.

¿Qué es la Gimnasia Laboral?

Fleitas Díaz Isabel, Manuel Fuentes y otros (2003) coinciden en que la gimnasia laboral es una variante de la básica. Se puede emplear para motivar a los trabajadores, en su centro de trabajo para coadyuvar a las mejoras en calidad de vida.

Las mujeres, fundamentalmente, se motivan en tanto la práctica de la misma favorece su estado de ánimo y las relaciones con el resto de las personas con énfasis en la familia.

La gimnasia laboral es un conjunto de ejercicios correctivos, preparatorios, compensatorios, y preventivos, realizados por los trabajadores en el mismo puesto o lugar de trabajo, bajo la dirección de un profesional. Estos ejercicios no producen desgaste físico, cansancio ni sudoración por su corta duración (10/15 minutos) y por su tipo. Los programas son adaptados a las necesidades y requerimientos de las actividades que realicen los trabajadores por área y por tipo de empresa.

¿Sabía usted, que los puestos de oficina, los puestos en donde se tiene que ejecutar tareas con manejo de carga y aquellos en los que se debe permanecer de pie largas horas, provoca patologías que se van manifestando con el paso de los años?

Una mala postura mantenida durante ocho horas a lo largo de meses o años, provoca tensiones que el organismo evidenciará con el correr del tiempo y que conllevan a tratamientos largos y a extensos períodos de reposo.

Es ineludible que este tipo de ejercicios ayudan a aliviar la sobrecarga muscular y a descongestionarla, son ejercicios auxiliares en la prevención y en el tratamiento de lesiones músculo esqueléticas que van a preparar y compensar las estructuras físicas más utilizadas durante el trabajo, activando las que no son requeridas.

La Gimnasia Laboral hace mejorar la efectividad y la eficiencia de los trabajadores, debido a que los empleados que participan en el programa se sienten aliviados de molestias musculares y con el ánimo necesario para enfrentar la rutina diaria, y se la utiliza para el mejoramiento de nuestra calidad de vida.

Cada vez son más los directivos y empleados que toman conciencia sobre lo importante que es practicar ejercicio físico y realizar alguna actividad recreativa en su tiempo libre para el bienestar general del cuerpo. A través de estas actividades se ha logrado reducir el colesterol, la obesidad y otras patologías.

Por medio de la denominada Gimnasia Laboral, antes, durante o después de la jornada de trabajo, los empleados pueden compensar los sobreesfuerzos y la carga de

trabajo que realizan a diario con algunas partes físicas del cuerpo, y que normalmente son movimientos de repetición y malas posturas, unidos a la falta de movilidad en otras zonas.

Orígenes de la gimnasia laboral

La denominada gimnasia laboral tiene su origen en Polonia en el año 1925. Su primera denominación fue gimnasia de pausa, nombre que aún se mantiene hoy, y era destinada a los operarios de fábricas. Años más tarde surgió en Holanda y Rusia, y a comienzos de los años 60 se trasladó a Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica. Durante la década de los 60, en Japón hubo una consolidación y obligatoriedad de la Gimnasia Laboral Compensatoria (GLC).

En qué consiste la gimnasia laboral

La gimnasia laboral o gimnasia de pausa es una terapia laboral que se lleva a cabo con ejercicios preparatorios y compensatorios, para la prevención y el tratamiento de dolencias, y con la finalidad de compensar aquellas partes del cuerpo que más se utilizan en el desempeño del trabajo, y de activar aquellas otras partes que no se usan en el mismo. Lo más recomendable es que la gimnasia laboral sea realizada a diario, en el lugar de trabajo y siguiendo las secuencias, orientaciones y protocolos técnicos elaborados por un profesional del área.

La gimnasia laboral no produce un desgaste físico grande, ya que es de corta duración, y se hace hincapié en estirar las partes más utilizadas, y compensar con movimientos las más inactivas.

Por qué es positiva la gimnasia laboral

La esencia fisiológica de la gimnasia laboral está en el hecho de que el descanso físico no tiene por qué ser en muchas ocasiones la manera idónea de descansar. El denominado descanso activo evidencia que, en ocasiones, el mejor modo de crear una situación emocional favorable es la práctica de actividad física, que reduce la tensión neuro-psíquica.

Objetivos de la gimnasia laboral

La finalidad fundamental en la implantación de la gimnasia laboral antes de realizar el programa de actividades lúdico-recreativas en la institución es que los trabajadores tengan el acondicionamiento adecuado para las tareas que van a desempeñar. Al inicio de la jornada laboral hay, según los expertos, una falta de coordinación entre el cuerpo y la mente, y se necesitan entre 20 y 60 minutos para que se ajuste el sistema nervioso central.

6.6. Modelo Operativo

Cuadro 8

Plan de acción para el programa de actividades lúdico recreativa

Fases	Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo
¿Cómo?	¿Para Qué?	¿Qué?	¿Cuánto?	¿Quién-Quienes?	¿Cuándo?
Socialización	Informar al personal docente, administrativo y de servicio sobre el beneficio del programa de recreación para disminución del estrés laboral	Aplicar en clase las actividades aprendidas	Computador Filmadora sillas Material de Oficina Encuetas	Investigador: Geovanny Sánchez	Personal Docente: 1 semana
Planificación	Implementar un programa de recreación para disminución del estrés laboral	Ejercicios de relajación y estiramiento	Computador Filmadora Sillas Material de Oficina	Investigador: Geovanny Sánchez	Grupo Experimental Frecuencia: 1 día a la semana
Ejecución	Realizar las sesiones de recreación-lúdica 1 vez a la semana	Realizar todas las actividades establecidas en el programa	Computador Filmadora Sillas Material de Oficina	Investigador: Geovanny Sánchez	En tres meses
Evaluación	Verificar si el programa y sus actividades funcionan		Computador Filmadora sillas Material de Oficina	Investigador: Geovanny Sánchez	Semanalmente

Cuadro 9

Gimnasia laboral pasiva antes de iniciar las actividades recreativas**SESIÓN N°: 1 PRIMERA SESIÓN****TEMÁTICA:** Estiramientos del cuello y de extremidades superiores**TIEMPO:** 8 a 10 min, 1 vez por semana**OBJETIVO:** Disminuir el estrés laboral y formar un hábito de realizar ejercicios en el sitio de trabajo.

PARTES	ACTIVIDADES	DOSIFICACIÓN	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIÓN METODOLÓGICA
<p>INICIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agrupación y movilidad articular • Llevar los brazos arriba tratando de estirar lo que más pueda. 	8 repeticiones de cada ejercicio	Círculo	
<p>PRINCIPAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doblar el brazo por encima de la cabeza y se ayuda poniendo la otra mano en el codo y ejerciendo presión, lo mismo se realiza con el otro brazo. • Las muñecas doblar hacia abajo y con la ayuda de la otra se ejerce presión, lo mismo se realiza con la otra muñeca. 	2 minutos	Círculo	
<p>PRINCIPAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las muñecas doblar hacia abajo y con la ayuda de la otra se ejerce presión, lo mismo se realiza con la otra muñeca. 	2 Minutos	Círculo	
<p>FINAL</p>	Relajación	2 Minutos	Círculo	Despedida 

Cuadro 11

Gimnasia laboral pasiva antes de iniciar las actividades recreativas**SESIÓN N°: 3 TERCERA SESIÓN****TEMÁTICA:** Estiramientos del cuerpo**TIEMPO:** 8 a 10 min 1 vez por semana**OBJETIVO:** Disminuir el estrés laboral y formar un hábito de realizar ejercicios en el sitio de trabajo.

PARTES	ACTIVIDADES	DOSIFICACIÓN	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIÓN METODOLÓGICA
INICIAL	<p>Agrupación, Movilidad articular.</p> <ul style="list-style-type: none"> De pie con piernas juntas, flexiona una rodilla llevándola hacia el glúteo y tómate del tobillo con la mano del mismo lado para aumentar el estiramiento. Repite del otro lado. 	<p>8 repeticiones de cada ejercicio</p> <p>2 minutos</p>	<p>En el puesto</p> <p>En el puesto</p>	
PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> Sentado, con las piernas juntas y extendidas, activa el abdominal llevando el ombligo hacia adentro, el tronco recto, teniendo de referencia el pecho, dirígelo hacia afuera. 	<p>2 Minutos</p>	<p>En el puesto</p>	
FINAL	<p>Motivación</p>	<p>2 Minutos</p>		<p>Despedida</p>

Cuadro 12

Gimnasia laboral pasiva antes de iniciar las actividades recreativas**SESIÓN N°: 4 CUARTA SESIÓN****TEMÁTICA:** Estiramientos del cuello y de extremidades superiores**TIEMPO:** 8 a 10 min 1 vez por semana**OBJETIVO:** Disminuir el estrés laboral y formar un hábito de realizar ejercicios en el sitio de trabajo.

PARTES	ACTIVIDADES	DOSIFICACIÓN	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIÓN METODOLÓGICA
INICIAL	<ul style="list-style-type: none"> Agrupación Movilidad articular 	8 repeticiones de cada ejercicio	En el puesto	
	<ul style="list-style-type: none"> Piernas y caderas mantener 30 segundos en cada pierna, volver lentamente las caderas. 	2 minutos	En el puesto	
PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> Piernas y caderas mantener en alto por 25 segundos cada pierna 	2 Minutos	En el puesto	
	<ul style="list-style-type: none"> Piernas y cuádriceps, mantener 20 segundos 	2 Minutos	En el puesto	
FINAL	Motivación	2 Minutos		Despedida

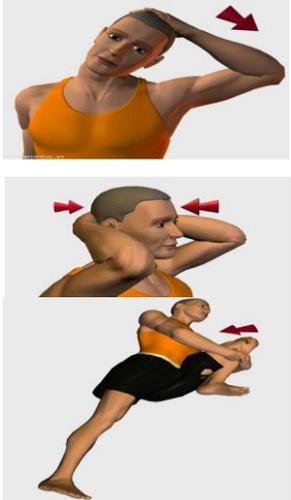
Cuadro 13

Gimnasia laboral pasiva antes de iniciar las actividades recreativas**SESIÓN N°: 5 QUINTA SESIÓN****TEMÁTICA:** Relajación muscular**TIEMPO:** 8 a 10 min 1 vez por semana**OBJETIVO:** Disminuir el estrés laboral y formar un hábito de realizar ejercicios en el sitio de trabajo.

PARTES	ACTIVIDADES	DOSIFICACIÓN	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIÓN METODOLÓGICA
INICIAL	<ul style="list-style-type: none"> Agrupación 	8 repeticiones de cada ejercicio	Círculo	
	<ul style="list-style-type: none"> Póngase en cuclillas y, lentamente, acerque la cabeza lo más posible a las rodillas 	2 minutos	Círculo	
PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> Siéntese en una silla, separe las piernas, cruce los brazos y flexione su cuerpo hacia abajo. 	2 Minutos	Círculo	
	<ul style="list-style-type: none"> Apoye su cuerpo sobre la mesa 	2 Minutos	Círculo	
FINAL	Relajación	2 Minutos	Círculo	Despedida

Cuadro 14

Gimnasia laboral pasiva antes de iniciar las actividades recreativas**SESIÓN N°: 6 SEXTA SESIÓN****TEMÁTICA:** Ejercicios de relajación**TIEMPO:** 8 a 10 min 1 vez por semana**OBJETIVO:** Disminuir el estrés laboral y formar un hábito de realizar ejercicios en el sitio de trabajo.

PARTES	ACTIVIDADES	DOSIFICACIÓN	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIÓN METODOLÓGICA
INICIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Agrupación Movilidad articular • Estire sus brazos por encima de su cabeza, estírese lentamente inclinándose a cada lado. 	8 repeticiones de cada ejercicio	Círculo	
	<ul style="list-style-type: none"> • Coloque sus manos detrás de su nuca y separe sus codos, después relájese. 	2 minutos	Círculo	
	<ul style="list-style-type: none"> • Haga con sus pulgares pequeños masajes circulares en la palma de su mano. 	2 Minutos	Círculo	
PRINCIPAL	<ul style="list-style-type: none"> • Levante la pierna derecha contra su pecho, mantenga la posición de 5 a 10 segundos y cambie de pierna. 	2 Minutos	Círculo	
FINAL	Relajación	2 Minutos	Círculo	Despedida

6.7. Administración de la propuesta

Cuadro 15

Administración técnica de la propuesta de recreación

Organismo	Responsable	Fase de responsabilidad
Directivos de la institución educativa	Rectora	Estudio y aprobación de la propuesta.
	Vicerrector	Diagnóstico situacional
	Inspectores Generales	Direccionamiento estratégico participativo
		Discusión y aprobación
Equipo de trabajo	Investigador	Programación operativa
	Personal de la Institución	Ejecución del proyecto
	Colaboradores	

6.8. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

Cuadro 16

Plan de monitoreo de la propuesta

Preguntas Básicas	Explicación
¿Qué evaluar?	El estrés laboral
¿Por qué evaluar?	Desconocimiento de la recreación-lúdica en lo
¿Para qué evaluar?	Para mejorar el estrés laboral
¿Con qué criterios evaluar?	Criterio crítico-analítico
Indicadores	Aspectos cuantitativos obtenidos en las encuestas
¿Quién evalúa?	Geovanny Rolando Sánchez García
¿Cuándo evaluar?	Durante todo el proceso de aplicación de la propuesta
¿Cómo evaluar?	Observación directa Fuente de Información: post test
Fuentes de Información	Personas, documentos, otros
¿Con qué evaluar?	Encuestas, fichas de evaluación en cada sesión

6.9. Presupuesto

Cuadro 17

Cálculo presupuestario del programa de recreación lúdica

DESCRIPCIÓN	VALOR
Transporte y subsistencia	1000.00
Útiles de oficina, computadora	300.00
Servicios básicos (Luz, teléfono, correo electrónico, Internet)	200.00
Fotocopias	50.00
Total	1550.00

Presupuesto: \$ 1.550.00 dólares americanos

6.10. Conclusiones

Los beneficios y cambios que experimentaron las personas sometidas al programa fueron múltiples y variados, con mayor sensación de bienestar tanto físico como psicológico disminuyendo, considerablemente, los síntomas del estrés, todo esto, debido a la movilidad de segmentos articulares y de diversas zonas corporales, lo que ayudó a cambiar las posiciones estáticas o mecanizadas por movimientos repetitivos y dinámicos.

De acuerdo con los datos recogidos se concluye que la diferencia entre el pre test y el post test realizado no es significativa en el nivel de actividad física, pero sí, se encontró cambios en la percepción hacia ella, logrando, a través del programa de recreación lúdica, el objetivo inicial que es incidir positivamente sobre los niveles de estrés laboral del personal del Colegio Nacional Tarqui, del D. M. de Quito, creando conciencia sobre los beneficios que trae la práctica de ejercicios en los funcionarios intervenidos.

En términos psicológicos y anímicos, de acuerdo al test aplicado después del programa de intervención, se logró dilucidar que hubo beneficios de manera positiva, es decir, las personas sometidas al programa notaron cambios en su jornada laboral tales como: mayor disposición en sus tareas para con los estudiantes y padres de familia, ambiente laboral más armónico, menos tensiones laborales.

El programa de recreación lúdica aplicado a los miembros de la comunidad educativa, corresponde a la categoría de ejecución leve, puesto, que estas pausas recreativas dentro de la jornada laboral no están dirigidas para mejorar la condición física, sino para interrumpir los comportamientos sedentarios y ejecutar dinámicas, juegos o simplemente ejercicios compensatorios, es decir, los cambios observados fueron leves y moderados, lo que de una u otra manera contribuyó a disminuir el grado de sedentarismo y estrés en las personas sometidas al programa y, a la vez, se formó un hábito de estilo de vida saludable.

Estos datos preliminares dan pie para abrir un campo de estudio, pero, se requiere de una mayor y objetiva evaluación de los efectos que producen en los

comportamientos sedentarios de los trabajadores intervenciones con actividad lúdica y/o recreativa.

Bibliografía

- Aguilar Cortéz, L. &. (2002). *Introducción a la programación de la recreación (Segunda edición)*. Mexico: Ymca.
- Aguilar Cortéz, L. (1985). *Introducción a la programación de la recreación*. México: Ymca.
- Aguilar, L.-I. O. (2002). *Animación y Juegos Recreativos*. México.
- Amaya, S. (s.f.). *Incremento de riesgos cardiovasculares por sedentarismo en la oficina*. Revista Cuerpo y Vida. Versión digital. Páginas 1-2.
- Bandín, B. (1995). *El estrés, Manual de Psicopatología*. Madrid: McGraw-Hill.
- Caillois, R. (1958). *“Teoría de los juegos”*. Barcelona: Ed. Seix Barral, S.A.
- Campbell, D. &. (2004). *Diseños experimentales y Cuasi experimentales en la investigación social (2da. ed.)*. Argentina: Amorrortu editores.
- Cervantes, J. (2004). *El tiempo que te quede libre dedícalo a la Recreación*. México.
- Código de trabajo*. (2008). Ecuador.
- Cuenca, M. (1999). *Ocio y Formación - Hacia la equiparación de oportunidades mediante la Educación de ocio, Documentos de Estudios de Ocio núm. 7*. Bilbao, p. 19: Universidad de Deusto.
- Cuenca, M. (2000). *Ocio y Desarrollo Humano*. Bilbao: Ed. Manuel Cuenca Cabeza.
- Doval, Y. M. (2004). *strés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*.
- Española, R. A. (s.f.). *Diccionario de la lengua española, Vigésima Edición*. Madrid: Rodesa.
- Fernández, P. &. (2003). *Metodología de la Investigación*. España: Rena.

- Huizinga, J. (1990). *"Homo ludens"*. Madrid: Ed. Alba.
- Jiménez V., C. A. (1996). *La lúdica como experiencia cultural*. Santafé de Bogotá: Magisterio, p. 25.
- Kraus, R. (1997). *programas de recreación, un enfoque de beneficios impulsados*. Boston, USA: Allyn and Bacon.
- Londoño, L. (1981). *Teoría y Tendencias de la Recreación, 34*. Pamplona: Centro de Educación Virtual y a Distancia.
- Manifiesto sobre Declaración de los derechos humanos*. (1989).
- Márquez, S. y. (2006). *Sedentarismo y Salud: Efectos Beneficiosos de la Actividad Física*. *Revista Apunts*. Educación Física y Deportes. 1er trimestre: Pág. 12-24.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés (1ª. ed.)*. España: Editorial SAFELIZ, S.L.
- O.E.A. (1986). *Recreación*. Instituto Interamericano del Niño.
- Peiro, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. España: Eudemia.
- Peiró, J. M. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.)*. España: Editorial UDEMA S. A.
- Recreación, I. C. (2007). *Recopilación*. México.
- Theoddorson, G. A. (1978). *Diccionario de Sociología (Primera ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Fleitas Díaz Isabel, M. F. (2003). *teoría y práctica general de la gimnasia, ISCFR2"*. Manuel Fajardo.
- Huizinga, J. (1972). *Homo ludens*. Alianza. Emecé.Madrid.
- Plan De Desarrollo 2012 Al 2014 Municipio del Distrito Metropolitano de Quito-*
Dr. Augusto Barrera Guarderas. (s.f.).

Bibliografía en internet

- “*Juegos de Conocimiento*”. (s.f.). Obtenido de <http://tiempolibre.org/juegos/Juegos-conocimiento.htm>: Recuperado el 10 de Diciembre de 2014
- “*Juegos de cooperación*”. (s.f.). Obtenido de <http://www.tiempolibre.org/juegos/Juegos-cooperacion.htm>: Recuperado el 10 de Diciembre de 2014
- Cano, A. (07 de 11 de 2012). *Estudios sobre el estrés laboral*. Obtenido de www.ucm.es: <http://www.ucm.es/info/seas/estres/index/htm>.
- Ecuador, G. N. (2013 - 2017). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/herramientas>: Recuperado el 19 de Diciembre de 2014
- El Jardín de Infantes en Internet*. (s.f.). Obtenido de <http://www.eljardinonline.com.ar/juego.htm>: Recuperado el 09 de Diciembre de 2014
- Finilibre. (16 de 03 de 2012). *Categorías generales y tipos específicos de beneficios que han sido atribuidos a la recreación y el ocio desde la investigación*. Obtenido de <http://www.funlibre.org/encurso/simposio3if/beneficios.html>: Recuperado el 20 de 11- 2014
- Infocoop. (s.f.). “*San Antonio de Ibarra*”. Obtenido de http://www.sanantonio.gov.ec/es/dp_juegos_tradicionales.php: Recuperado el 10 de Diciembre de 2014
- Izaguirre, G. (s.f.). *El Juego y la vida*. Obtenido de http://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/escuelas/escuelas/primaria/bernasconi/el_juego_y_la_vida.htm: Recuperado el 26 de Noviembre de 2014
- Monteagudo, M. (16 de 03 de 2012). *EDUFI, Escuela de Educación Física y Deportes de Costa Rica*. Obtenido de <http://www.edufi.ucr.ac.cr/pdf/ing/art5.pdf>: Recuperado el 20 de 11- 2014

- Nocticias, I. (25 de 02 de 2010). *Gimnasia Laboral*. Obtenido de ingesport.blogspot.com/2010/02/que-es-la-gimnasia-laboral.html: Recuperado el 10 de Diciembre de 2014
- OMS. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Obtenido de <https://www.google.com.ec+Europea+y+la+OMS+sobre+el+estres>: Recuperado el 20 de noviembre de 2014
- Pamplona., U. d. (s.f.). *Estrés Laboral*. Obtenido de http://www.slideshare.net/naorisgraziani/savedfiles?s_title=teoria-y-tendenciasdelarecreacion&user_login=hugoupa: Recuperado el 23 de noviembre de 2014
- Revista, P. (s.f.). *Gestión de Recreación, Tiempo Libre y Ocio, No. 0*. Obtenido de <http://www.redcreacion.org/revista/reto0.html>.: Recuperado el 20 de Noviembre de 2014
- Saitta, F. (16 de 03 de 2012). *potenciales-humanos*. Obtenido de <http://www.potenciales-humanos.com.ar/manejo%20stres.htm>: Recuperado el 22 de 11- 2014
- Salaszuleima. (13 de 05 de 2009). *Estrategias de aprendizaje para optimizar la recreación*. Obtenido de <http://salaszuleima.blogdiario.com/>: Recuperado el 25 de Noviembre de 2014
- (AIS), A. I. (s.f.). *Efectos del Estrés*. Obtenido de <http://www.stress.org/topic-effects.htm?AIS=0b96bbb>: Recuperado el 19 de Diciembre de 2014
- (AIS), A. I. (s.f.). *El estrés, la definición de estrés, estresante, ¿Qué es el estrés? Eustress?* . Obtenido de <http://www.stress.org/topic-definition-stress.htm?>: Recuperado el 19 de Diciembre de 2014
- Dulce, Á. d. (25 de 05 de 2005). *Estrés Laboral y Bornout*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos24/sindrome-burnout/sindrome-burnout.shtml>: Recuperado el 19 de Diciembre de 2014

OMS, *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*, 2008,
<https://www.google.com.ec+Europea+y+la+OMS+sobre+el+estres>
Recuperado el 19 de Diciembre de 2014.

“Juegos de cooperación” [<http://www.tiempolibre.org/juegos/Juegos-cooperacion.htm>]. Consultado 10.10.2014