



**Propuesta de actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.**

Haro Araguillín, Jacqueline Alexandra.

Vicerrectorado de Investigación Innovación y Transferencia de Tecnología

Centro de Posgrados

Maestría en Recreación y Tiempo Libre

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Recreación y Tiempo Libre

Msc. Cabezas Flores, Mónica Mercedes

29 de octubre de 2021

## URKUND



## Document Information

Analyzed document	TESIS actividades fisico-recreativas, enfocado a disminuir los niveles de estrés laboral urkund.docx (D117929960)
Submitted	2021-11-09 02:52:00
Submitted by	Juan Carlos Altamirano
Submitter email	jc.altamiranoc@uta.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	jc.altamiranoc.uta@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2501/SEG.ESPEC._ALARCON%20VARGAS%20MARIA%20OLGA.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2501/SEG.ESPEC._ALARCON%20VARGAS%20MARIA%20OLGA.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a> Fetched: 2020-12-06 13:36:17	1
<b>W</b>	URL: <a href="http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/576/tests-3481-sentido.pdf">http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/576/tests-3481-sentido.pdf</a> Fetched: 2020-12-04 14:20:08	1
<b>W</b>	URL: <a href="https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1298/1/efd%200417%20PROGRAMA%20DE%20RECREACION%20PARA%20REDUCIR%20LOS%20NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20LOS%20PROFESORES%20Y%20ADMINISTRATIVOS%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20LICENCIATURA%20EN%20EDUCACION%20FISICA%20Y%20DEPORTES%20DE%20BLA%20UNIVERSIDAD%20DE%20LOS%20LLANOS.pdf">https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1298/1/efd%200417%20PROGRAMA%20DE%20RECREACION%20PARA%20REDUCIR%20LOS%20NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20LOS%20PROFESORES%20Y%20ADMINISTRATIVOS%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20LICENCIATURA%20EN%20EDUCACION%20FISICA%20Y%20DEPORTES%20DE%20BLA%20UNIVERSIDAD%20DE%20LOS%20LLANOS.pdf</a> Fetched: 2021-11-09 05:37:00	16
<b>SA</b>	<b>TFG Marta Hernández Albarrán.pdf</b> Document TFG Marta Hernández Albarrán.pdf (D73256792)	55



Monica Mercedes Cabezas Flores



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN INNOVACIÓN Y  
TRASFERENCIA DE TECNOLOGÍA  
CENTROS DE POSGRADOS

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, **Propuesta de actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10**, fue realizado por: **Jacqueline Alexandra Haro Araguillín**, el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenidos; por lo tanto, cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la "Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE", razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

29 de octubre de 2021.

Firma:

Msc. Cabezas Flores Mónica Mercedes

C.C. 1707961098



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN INNOVACIÓN Y  
TRASFERENCIA DE TECNOLOGÍA  
CENTROS DE POSGRADOS  
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA**

Yo, **Jacqueline Alexandra Haro Araguillín**, con cédula de ciudadanía 1003017116. Declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación **Propuesta de actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10**, es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la "Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE", respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

29 de octubre de 2021

Firma:

.....  
Jacqueline Alexandra Haro Araguillín

C.C: 1003017116



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN INNOVACIÓN Y  
TRASFERENCIA DE TECNOLOGÍA  
CENTROS DE POSGRADOS  
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, **Jacqueline Alexandra Haro Araguillín**, con cédula de ciudadanía 1003017116 autorizo a la "Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE" publicar el trabajo de titulación: **Propuesta de actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10**, en el Repositorio Institucional cuyos contenidos, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

29 de octubre de 2021

Firma:

-----  
Jacqueline Alexandra Haro Araguillín

C.C.: 1003017116

## DEDICATORÍA

El alcanzar una meta requiere de mucha satisfacción ya que esto incluye la disciplina, la constancia, el esfuerzo y sobre todo el amor a superarse en la vida, siempre con el ideal de servir a la sociedad, es por tal motivo que dedico el presente trabajo a los pilares fundamentales de mi vida que son: Dios por darle la luz, guía y fortaleza para vencer mis propios miedos con sabiduría y humildad.

A mis padres y hermanos por apoyarme en cada una de las metas que me eh propuesto cumplir, gracias a el amor incondicional que me han demostrado con sus consejos y guías.

A mi hijo Allan Josué por ser el motor primordial de mi vida, a quien dedico cada uno de mis logros, ya que es el legado que quiero imprimir en su mente y corazón para que sea un hombre que siempre luche por sus ideales y siempre cumpla sus metas sin importar el sacrificio que se tenga que realizar para hacerlas realidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi agradecimiento y reconocimiento a todos mis amigos y colegas que en el proceso del aprendizaje me brindaron su mano y apoyo incondicional, desde el inicio motivándome cada día a superarme y de manera especial a mis amigos de la XI promoción de Recreación y a la Policía Nacional institución a la cual pertenezco.

Agradezco a mí querida “Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE” y a los docentes que con mucha paciencia compartieron sus conocimientos y experiencias siendo en este proceso de aprendizaje nuestros guías para construir un conocimiento que nos ayude a ser mejores profesionales y principalmente ser excelentes seres humanos al servicio de la sociedad me gustaría nombrarlos pero no terminaría porque han dejado en mi un conocimiento basto en el proceso educativo guiándome para alcanzar este tan anhelado sueño.

“Vive como si fueras a morir mañana. Aprende como si fueras a vivir siempre” (Gandhi)

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

URKUND .....	2
CERTIFICACIÓN .....	3
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA.....	4
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN .....	5
DEDICATORÍA .....	6
AGRADECIMIENTO .....	7
RESUMEN .....	15
ABSTRACT .....	16
CAPÍTULO I .....	17
El problema de investigación.....	17
Antecedentes .....	17
Planteamiento del problema .....	19
Formulación del Problema .....	22
Delimitación del problema.....	22
Justificación e Importancia de la Investigación .....	22
Hipótesis de investigación .....	23
Objetivos de la investigación .....	24
Objetivo General .....	24
Objetivos Específicos .....	24
Determinar el nivel de mejoramiento de los Servidores Policiales luego de la aplicación de la Propuesta de las actividades físico-recreativas .....	24
<b>Alcance de la Investigación</b> .....	24
CAPÍTULO II .....	26
Marco teórico .....	26
Estado del arte.....	26
Bases teóricas de las actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.....	28
Fundamentación legal de la Recreación.....	29
Responsabilidad y compromiso del Estado.....	29
De la preparación física y de evaluación personal Policía Nacional .....	29
La recreación .....	30
Dimensión teórica conceptual .....	30
Concepto de recreación .....	30
Características de la recreación.....	32
La recreación como necesidad .....	33
Beneficios de la recreación.....	34
Áreas de la recreación.....	35
Actividades físico - recreativas.....	37
Funciones de las actividades físico recreativas.....	38
Las demandas actuales de las actividades físicas recreativas.....	39
Dimensiones de las actividades físico recreativas .....	40
El estrés.....	42

El estrés laboral.....	42
Condiciones que producen estrés en el trabajo.....	43
Fases del estrés .....	45
Causas del estrés laboral.....	46
Consecuencias del estrés laboral .....	48
Tratamiento y prevención del estrés.....	50
La recreación y su relación en el estrés laboral.....	52
Evaluación del estrés laboral.....	53
CAPÍTULO III .....	57
Marco metodológico.....	57
Enfoque investigativo.....	57
Niveles investigativos .....	58
Nivel exploratorio.....	58
Nivel descriptivo .....	58
Nivel explicativo.....	58
Diseño de investigación .....	59
Diseño documental .....	59
Diseño de campo .....	59
Diseño cuasi experimental.....	59
Métodos de investigación.....	60
Método histórico lógico.....	61
Método bibliográfico.....	61
Método analítico sintético.....	62
Método sistémico - estructural. - .....	62
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
Población- Universo.....	63
Operacionalización de las variables .....	64
Actividades deportivas-recreativas .....	64
Actividades al aire libre.....	64
Actividades lúdicas.....	64
Actividades de relajación: .....	64
Actividades de creación artística y manual.....	64
Efectos estrés laboral en el individuo .....	65
Efectos estrés laboral en las entidades .....	65
CAPÍTULO IV.....	66
Análisis e interpretación de resultados.....	66
Análisis de resultados.....	67
Análisis de las preguntas del Test MBI. PRE TEST .....	68
Categoría cansancio emocional.....	69
Categoría Despersonalización. ....	72
Categoría Realización personal. ....	76
Análisis de las preguntas del Test MBI. ....	80
Categoría Despersonalización. ....	84

Categoría Realización personal.....	88
Análisis de resultados a partir del pre test y pos test producto de la aplicación del test MBI.....	91
Cansancio emocional del pre test: MBI.....	91
Cansancio emocional del Post Test: MBI.....	92
Despersonalización del pre test: MBI.....	94
Realización personal del Pre Test: MBI.....	96
Comprobación de hipótesis.....	98
Hipótesis de investigación.....	98
<b>Análisis e interpretación de los resultados a partir de la encuesta de satisfacción en relación a la aplicación de las actividades físico recreativas a Servidores Policiales.....</b>	<b>99</b>
CAPÍTULO V.....	106
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
Conclusiones.....	106
Recomendaciones.....	107
CAPÍTULO VI.....	108
PROPUESTA.....	108
Antecedentes de la propuesta.....	108
Justificación.....	109
Objetivos.....	109
Objetivo general.....	109
<b>Importancia de la propuesta.....</b>	<b>110</b>
<b>Beneficiarios.....</b>	<b>110</b>
<b>Innovación.....</b>	<b>110</b>
<b>Recursos.....</b>	<b>111</b>
<b>Humanos.....</b>	<b>111</b>
<b>Materiales.....</b>	<b>111</b>
<b>Impacto.....</b>	<b>111</b>
<b>Fundamentación teórica de la propuesta.....</b>	<b>112</b>
<b>Diseño de la propuesta.....</b>	<b>113</b>
Plan de clase: actividades físico recreativas.....	114
Esquema de presentación de las actividades físico recreativo para disminuir los niveles de estrés en los servidores policiales.....	116
Desarrollo de las actividades físico recreativas dirigido a los servidores policiales para disminuir los niveles de estrés de la Subzona Imbabura N°10.....	116
Referencias Bibliográficas.....	130
Anexos.....	133

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Características de la recreación.....	32
Tabla N° 2 Beneficios de la recreación .....	34
Tabla N° 3 Clasificación de la recreación por su naturaleza .....	35
Tabla N° 4 Funciones de las actividades físico recreativas .....	38
Tabla N° 5 Dimensiones de las actividades físico recreativas .....	40
Tabla N° 6 Condiciones de trabajo que conducen al estrés.....	44
Tabla N° 7 Consecuencias del estrés laboral .....	49
Tabla N° 8 Aspectos analizar en la evaluación del estrés.....	54
Tabla N° 9 Categorías del estrés laboral .....	56
Tabla N° 10 Puntuaciones en DP y CE y baja en el RP.....	56
Tabla N° 11 Matriz relación métodos y objetivos específicos .....	60
Tabla N° 12 Técnicas e instrumentos recolección de datos.....	63
Tabla N° 13 Población .....	63
Tabla N° 14 Operacionalización variable independiente: actividades físico recreativas	64
Tabla N° 15 Operacionalización variable independiente: niveles de estrés laboral .....	65
Tabla N° 16 Resultados pre test: género masculino y cansancio emocional .....	69
Tabla N° 17 Resultados pre test: género femenino y cansancio emocional.....	69
Tabla N° 18 Resultados pre test: lugar de trabajo (administración) y cansancio emocional.....	70
Tabla N° 19 Resultados pre test: lugar de trabajo (compañía) y cansancio emocional	70
Tabla N° 20 Resultados pre test: lugar de trabajo (Operativo) y cansancio emocional	70
Tabla N° 21 Resultados pre test: Relación edad (de 20 – 30 años) y cansancio emocional.....	71
Tabla N° 22 Resultados pre test: Relación edad (de 31 – 40 años) y cansancio emocional.....	71
Tabla N° 23 Resultados pre test: Relación edad (de 41 – 50 años) y cansancio emocional.....	71
Tabla N° 24 Resultados pre test: Relación edad (51 en adelante) y cansancio emocional.....	72
Tabla N° 25 Resultados pre test: Relación género masculino y despersonalización..	73
Tabla N° 26 Resultados pre test: Relación género femenino y despersonalización. ...	73
Tabla N° 27 Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (administración) y despersonalización. ....	73
Tabla N° 28 Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (compañía) y despersonalización. ....	74
Tabla N° 29 Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (operativos) y despersonalización .....	74
Tabla N° 30 Resultados pre test: Relación edad (20 – 30 años) y despersonalización	75
Tabla N° 31 Resultados pre test: Relación edad (31– 40 años) y despersonalización	75
Tabla N° 32 Resultados pre test: Relación edad (41– 50 años) y despersonalización	75
Tabla N° 33 Resultados pre test: Relación edad (51 años adelante) y despersonalización .....	76
Tabla N° 34 Resultados pre test: Relación género masculino y realización personal...	76
Tabla N° 35 Resultados pre test: Relación género femenino y realización personal ....	77

Tabla N° 36 Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (administración) y realización personal.....	77
Tabla N° 37 Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (operativos) y realización personal.....	78
Tabla N° 38 Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (compañía) y realización personal.....	78
Tabla N° 39 Resultados pre test: Relación edad (20 a 30 años) y realización personal.....	79
Tabla N° 40 Resultados pre test: Relación edad (31 a 40 años) y realización personal.....	79
Tabla N° 41 Resultados pre test: Relación edad (41 a 50 años) y realización personal.....	79
Tabla N° 42 Resultados pre test: Relación edad mayores de 51 años y realización personal.....	79
Tabla N° 43 Resultados postest: género masculino y cansancio emocional.....	80
Tabla N° 44 Resultados postest: género femenino y cansancio emocional.....	80
Tabla N° 45 Resultados postest : lugar de trabajo (administración) y cansancio emocional.....	81
Tabla N° 46 Resultados postest : lugar de trabajo (compañía) y cansancio emocional.....	81
Tabla N° 47 Resultados postest : lugar de trabajo (Operativo) y cansancio emocional.....	82
Tabla N° 48 Resultados postest : Relación edad (de 20 – 30 años) y cansancio emocional.....	82
Tabla N° 49 Resultados postest : Relación edad (de 31 – 40 años) y cansancio emocional.....	83
Tabla N° 50 Resultados postest : Relación edad (de 41 – 50 años) y cansancio emocional.....	83
Tabla N° 51 Resultados postest : Relación edad (51 en adelante) y cansancio emocional.....	83
Tabla N° 52 Resultados postest : Relación género masculino y despersonalización. .	84
Tabla N° 53 Resultados postest : Relación género femenino y despersonalización....	84
Tabla N° 54 Resultados postest: Relación lugar de trabajo (administración) y despersonalización.....	85
Tabla N° 55 Resultados postest : Relación lugar de trabajo (compañía) y despersonalización.....	85
Tabla N° 56 Resultados postest : Relación lugar de trabajo (operativos) y despersonalización.....	85
Tabla N° 57 Resultados postest: Relación edad (20 – 30 años) y despersonalización	86
Tabla N° 58 Resultados postest: Relación edad (31– 40 años) y despersonalización.	86
Tabla N° 59 Resultados postest: Relación edad (41– 50 años) y despersonalización.	87
Tabla N° 60 Resultados postest: Relación edad (51 años adelante) y despersonalización.....	87
Tabla N° 61 Resultados postest: Relación género masculino y realización personal ...	88
Tabla N° 62 Resultados postest: Relación género femenino y realización personal.....	88
Tabla N° 63 Resultados postest: Relación lugar de trabajo (administración) y realización personal.....	89

Tabla N° 64 Resultados posttest:Relación lugar de trabajo (operativos) y realización personal .....	89
Tabla N° 65 Resultados posttest: Relación lugar trabajo (compañías) y realización personal .....	89
Tabla N° 66 Resultados posttest: Relación edad (20 a 30 años) y realización personal .....	90
Tabla N° 67 Resultados posttest: Relación edad (31 a 40 años) y realización personal .....	90
Tabla N° 68 Resultados posttest: Relación edad (41 a 50 años) y realización personal .....	91
Tabla N° 69 Resultados posttest: Relación edad mayores de 51 años y realización personal .....	91
Tabla N° 70 Resultados parciales relacionados con el cansancio emocional del test: MBI .....	92
Tabla N° 71 Resultados parciales relacionados con el cansancio emocional del test: MBI .....	92
Tabla N° 72 Resultados parciales relacionados despersionalización del test: MBI .....	94
Tabla N° 73 Resultados parciales relacionados despersionalización del test: MBI .....	94
Tabla N° 74 Resultados parciales relacionados realización personal del test: MBI .....	96
Tabla N° 75 Resultados parciales relacionados realización personal del test: MBI .....	96
Tabla N° 76 Prueba t para medias de dos muestras emparejadas.....	99
Tabla N° 77 Actividades físico recreativo aportaron disminuir niveles estrés .....	100
Tabla N° 78 Ejecución permanente el programa de actividades físico recreativo.....	101
Tabla N° 79 Importancia de la salud del empleado .....	102
Tabla N° 80 Frecuencia para realizar actividades recreativas .....	103
Tabla N° 81 Recreación mejora relaciones interpersonales .....	104
Tabla N° 82 Actividades físico recreativas deben extenderse a todas los repartos ....	105
Tabla N° 83 Diseño propuesta .....	113
Tabla N° 84 Plan de clase: actividades físico recreativas .....	114
Tabla N° 85 Esquema presentación de las actividades físico recreativas .....	116
Tabla N° 86 Actividad físico recreativa 1 .....	116
Tabla N° 87 Actividad físico recreativa 2 .....	117
Tabla N° 88 Actividad físico recreativa 3 .....	118
Tabla N° 89 Actividad físico recreativa 4 .....	119
Tabla N° 90 Actividad físico recreativa 5 .....	120
Tabla N° 91 Actividad físico recreativa 6 .....	120
Tabla N° 92 Actividad físico recreativa 7 .....	121
Tabla N° 93 Actividad físico recreativa 8 .....	122
Tabla N° 94 Actividad físico recreativa 9 .....	123
Tabla N° 95 Actividad físico recreativa 10 .....	124
Tabla N° 96 Actividad físico recreativa 11 .....	125
Tabla N° 97 Actividad físico recreativa 12 .....	126
Tabla N° 98 Actividad físico recreativa 13 .....	126
Tabla N° 99 Actividad físico recreativa 14 .....	127
Tabla N° 100 Actividad físico recreativa 15 .....	127
Tabla N° 101 Actividad físico recreativa 16 .....	128

Tabla N° 102 Modelo operativo de la propuesta.....	129
--	-----

### INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Género</i> .....	67
Figura 2 <i>Edad</i> .....	67
Figura 3 <i>Lugar de Trabajo</i> .....	68
Figura 4 <i>Cansancio emocional</i> .....	93
Figura 5 <i>Despersonalización</i> .....	95
Figura 6 <i>Realización personal</i> .....	97
Figura 7 <i>Diferencia entre dimensiones</i> .....	98
Figura 8 <i>Disminuir niveles de estrés</i> .....	100
Figura 9 <i>Ejecución permanente</i> .....	101
Figura 10 <i>Importancia de la salud</i> .....	102
Figura 11 <i>Frecuencia actividades recreativas</i> .....	103
Figura 12 <i>Mejora de realaciones interpersonales</i> .....	104
Figura 13 <i>Actividades fisico recreativas extenderse a unidades</i> .....	105

## RESUMEN

Se conoce que el estrés laboral es ocasionado por la interacción entre múltiples factores de riesgo e incluye aquellos que provienen del entorno físico, modificaciones de las funciones biológicas, el contenido del trabajo, y otros componentes psicosociales, laborales y extra laborales. En este contexto se presenta una propuesta investigativa de actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los servidores policiales de la Sub zona Imbabura N°10; para el desarrollo de la investigación se utilizó el diseño documental, de campo y cuasi experimental; además se utilizó el método científico de manera general y otros métodos complementarios utilizados en cada uno de los apartados; los resultados del Test MBI producto de la investigación se observa en la dimensión cansancio emocional que existió una disminución de 10,57 a 9,37, en la dimensión despersonalización existió una disminución de 19,76 a 18,02; en cambio en la dimensión realización personal existió un aumento de 32,38 a 37,42; estos cambios considera la autora son debido a la eficiencia del programa. A manera de conclusión se presenta que la recreación presenta un efecto protector sobre el estrés de las personas, afirmación fundamentada en el análisis de los resultados estadísticos en donde se determina que existe una disminución significativa en los niveles de estrés, producto de la aplicación de las actividades físico recreativa

Palabras claves:

- **ACTIVIDADES FÍSICO RECREATIVAS.**
- **ESTRÉS LABORAL.**
- **CANSANCIO EMOCIONAL.**
- **DESPERSONALIZACIÓN.**
- **REALIZACIÓN PERSONAL.**

## **ABSTRACT**

It is known that work stress is caused by the interaction between multiple risk factors and includes those that come from the physical environment, modifications of biological functions, work content, and other psychosocial, work and extra work components. In this context, an investigative proposal of physical-recreational activities is presented, focused on reducing the levels of work stress of the police servants of Sub-zone Imbabura No. 10; For the development of the research, the documentary, field and quasi-experimental design was used; In addition, the scientific method was used in a general way and other complementary methods used in each of the sections; The results of the research are observed in the emotional fatigue dimension that there was a decrease from 10.57 to 9.37, in the depersonalization dimension there was a decrease from 19.76 to 18.02; On the other hand, in the dimension of personal fulfillment, there was an increase from 32.38 to 37.42; These changes, the author considers, are due to the efficiency of the program. As a conclusion, it is presented that recreation has a protective effect on people's stress, a statement based on the analysis of statistical results where it is determined that there is a significant decrease in stress levels, product of the application of the recreational physical activities

Key words:

- **PHYSICAL RECREATIONAL ACTIVITIES.**
- **WORK STRESS.**
- **EMOTIONAL TIREDNESS.**
- **DEPERSONALIZATION.**
- **PERSONAL FULFILLMENT.**

## CAPÍTULO I

### El problema de investigación

#### Antecedentes

(Hernández et al., 2017) Afirman que desde la década de los 80 se ha considerado al estrés como la relación existente entre el sujeto y el entorno, el cual es evaluado (por el sujeto) como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. En la actualidad el estrés se ha vuelto un tema común en investigaciones fisiológicas, psicológicas y laborales, debido a las diferentes condiciones ambientales, sociales, personales y hasta económicas a las que las personas se enfrentan día a día, en donde se hacen presentes múltiples eventos que se pueden considerarse estresantes.

Hoy en día es conocido que el estrés laboral es una de los principales problemas para la salud tanto de los trabajadores como para el buen funcionamiento de las organizaciones, en este sentido afirma (Stavroula, 2015) “Un trabajador más estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la entidad para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo.” (p.10) Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo, confinamientos entre otras. Son aspectos evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que puede tener y sus posibles repercusiones. El estrés es un auténtico problema para la organización y sus

trabajadores, una buena gestión por parte de las autoridades puede prevenir este problema.

El estrés está relacionado con el trabajo; debido a que las personas invierten gran cantidad de tiempo en actividades propias de su labor, en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como su desempeño laboral; en esta línea (Gongora & Araque, 2019) afirman que el estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud.

Como consecuencia de lo mencionado es evidente que el estrés es un elemento nocivo para la salud de las personas en este sentido existen investigaciones especializadas en cómo combatir el estrés en el ser humano.

Se presume que las actividades recreativas previenen patologías físicas y mentales. Estudios realizados en Estados Unidos revelan que 30% de 11 millones de empleados de los servicios de salud están expuestos al estrés mental, debido a su lugar de trabajo. El costo del estrés y las enfermedades relacionadas con éste, implican para los individuos y compañías aproximadamente \$200 billones de dólares anualmente para su atención; además de las pérdidas organizacionales y el deterioro de la calidad de vida de los empleados; en este sentido existen diversos investigadores en el área de la recreación que manifiestan que se pueden combatir estos padecimiento, a través de

alternativas no farmacológicas, como es el caso de las actividades físico recreativas.

(Orozco et al., 2014)

### **Planteamiento del problema.**

(Organización Mundial de la Salud OMS, 2018) afirma que los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias. Recientemente un estudio de la Academia Americana de Neurología halló una relación que las personas con trabajos demandantes y poco control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral. Asimismo, la OMS estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión en América Latina están relacionados con altas exigencias laborales y bajo control.

En relación a lo expuesto durante el Foro Internacional Políticas Pública de Empleo y Protección Social en México en 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció que el estrés puede llevar a una persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio. En este contexto, la OIT ha reconocido una relación entre el aumento del estrés laboral y de otras enfermedades mentales relacionadas con el trabajo y los factores tecnológicos, sociales y económicos, por ejemplo "exceso de información, intensificación del trabajo, las presiones temporales, mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre 'disponible' debido a la tecnología de los teléfonos móviles, confinamientos producto de la pandemia Covid-19, la que actualmente está viviendo la humanidad. .

Al respecto del confinamiento hemos visto que un diminuto agente provocó que las personas en el mundo tuvimos que modificar nuestros estilos de vida para protegernos

de él. Cuando nos encontramos ante una situación crítica como la que estamos viviendo, es importante mencionar que en las personas el impacto ha sido distinto, es decir los seres humanos tienen diferentes capacidades para asumir en el momento una situación que puede ser destructiva.

(Organización Panamericana de la Salud, 2020) En sus primeras investigaciones revelan que existen poblaciones con niveles severos de ansiedad, depresión y estrés. Estudios realizados, uno de ellos el PSY- COVID-19 que se está realizando en el mundo para reconocer los efectos psicológicos de la pandemia, ya mostró resultados preliminares con el estrés laboral y el problema empeora por la falta de cobertura de los servicios de salud ocupacional. La OMS estimó que a nivel mundial sólo entre el 5 y 10% de los trabajadores en los países en desarrollo y entre el 20 y 50% de los trabajadores en países industrializados (con pocas excepciones) tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados.

Ante esta problemática latente en la humanidad la Fundación Latinoamericana de Tiempo Libre y Recreación-FUNLIBRE; en recientes estudios hechos sobre todo en Estados Unidos, demuestran el interés de los trabajadores por la preferencia de más tiempo libre frente a mayores posibilidades de promoción. Esto ha sido comprobado mediante estadísticas y seguimientos sobre la disminución en el ausentismo, accidentes en el trabajo y la identificación de los trabajadores con la compañía, a través de actividades relacionadas con la Recreación como componente importante del desarrollo integral del ser humano, la misma que tiene singular importancia en el mundo del trabajo, por cuanto, desarrolla y mantiene la salud integral de los trabajadores, además, brinda estrategias para reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada; mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador,

accediendo a un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste.

Una de las profesiones más conflictivas es la de los agentes policiales a nivel mundial, regional y nacional. Es considerada como un trabajo muy estresante y peligroso, ya que es una labor que demanda muchos esfuerzos y sacrificios, los cuales afectan en su vida persona, social y en su salud de manera significativa, en muchos casos con lleva la posibilidad de ser heridos o terminar muertos, esta situación unida al trabajo propio que realizan los policías, quienes se encuentran sujetos a cambios constantes de horarios, lugar de residencia, así como el mismo ritmo de trabajo generan en ellos, condiciones perjudiciales tales como ansiedad, desgaste emocional, dolencias físicas, es por ello que se define a esta profesión como una de alto riesgo de estrés.

En la provincia de Imbabura se encuentra ubicado la Sub zona Imbabura N°10, Existen 25 Servidores Policiales Directivos y Técnico Operativos, que presentan problemas relacionados con altos niveles de estrés de acuerdo a lo que ha mencionado una profesional de la salud de la institución, quien manifiesta que existe una sobrecarga laboral producto de una carga laboral, las presiones temporales, mayores exigencia, menor tiempo de descanso, turnos de guardia más extensos y rotativos que afectan al entorno familiar, aumento significativo de concentraciones por problemas que está viviendo el país producto de la pandemia, riesgo de contagio y posibilidad de muerte; todos estos elementos conllevan a estimar un diagnóstico por parte de la profesional de la salud, indicando que se encuentran en un estado de estrés medio alto: y está de acuerdo que se aplique un programa de actividades físico recreativas dentro de sus laborales, en donde se eliminaran toxinas y se liberan corticoides, esto produce que la dopamina y serotonina se eleven, encontrando niveles de tranquilidad y relajación preventiva.

**Formulación del Problema.**

¿Las actividades físico-recreativas ayudan a mejorar el nivel del estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10?

**Delimitación del problema**

La investigación propuesta se delimitará en el aspecto espacial, temporal y de campo tomando en cuenta sus limitaciones, y viabilidad.

**Espacial:** El trabajo de investigación se desarrollará en el Distrito Ciudad Blanca de la Zona 1, Subzona Imbabura N°10, a los Servidores Policiales Directivos y Técnico Operativos.

**Temporal:** La investigación se desarrollarlo en el periodo mayo – noviembre del 2021.

**De campo:** Está demostrado que la recreación corresponde al aprovechamiento del tiempo libre a través de actividades físicas, recreativas o culturales, lo cual está generando beneficios para la salud y la condición de vida de las mismas, aumentando el bienestar físico, mental de acuerdo al contexto personal, social, económico y organizacional, en tales circunstancias esta investigación se desarrollará dentro de las líneas de investigación propuestas por la Universidad; Ciencias Humanas y Sociales.

**Justificación e Importancia de la Investigación.**

La presente investigación se justifica plenamente, porque se buscó las principales fuentes generadoras del estrés en los ambientes laborales de los servidores policiales, a partir de evidencias teórica proporcionadas por la literatura encontrada en bases de datos de impacto y también indagaciones empíricas recolectadas en el lugar de los hechos; para evitar problemas relacionados con la salud física y mental del trabajador y consecuentemente incrementar la eficiencia laboral y disminuir el desgaste físico - psicológico, lo cual ocasionará un nivel recomendable en el desarrollo de sus

responsabilidades asignadas; mejorando su calidad de vida dentro y fuera de la institución.

Así mismo la importancia que conlleva esta investigación; es comprobar la disminución de los niveles de estrés en los servidores policiales mediante la práctica de actividades físico recreativas; actividades que surgen como una alternativa eficaz para el manejo del estrés laboral y mejorar la calidad de vida de las personas participantes y de su entorno social. Los mecanismos por los cuales la recreación mejora el manejo del estrés laboral se podrían originar en el bienestar general que producen las actividades recreativas y reforzar los valores con la práctica recreativa.

Es evidente que la recreación se presenta como una alternativa eficaz para el manejo del estrés producido en el ámbito laboral y la calidad de vida de las personas, ahí radica su relevancia de la presente investigación; estos beneficios representan únicamente una de las posibilidades que facilita la recreación a las personas. En el presente estudio se analizará el impacto de otro tipo de prácticas recreativas que podría permitir identificar nuevas opciones con igual o mayor efectividad, con la gracia adicional de ofrecer una mayor gama de alternativas que cumplan con los intereses de todas las personas. En esta línea se propondrá profundizar en el contexto de la ejecución de actividades recreativas en el medio natural y otros medios que estarán planificados en la presente propuesta.

#### **Hipótesis de investigación.**

- H1 El estrés laboral disminuirá de manera significativa con la aplicación de una propuesta de actividades físico-recreativas a los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

- H0 El estrés laboral no disminuirá de manera significativa con la aplicación de una propuesta de actividades físico-recreativas a los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General.**

Implementar una propuesta de actividades físico-recreativas, enfocado a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

#### **Objetivos Específicos.**

- Diagnosticar el nivel de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10 mediante la aplicación de instrumentos de investigación
- Aplicar la propuesta de actividades físico-recreativas a los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.
- Determinar el nivel de mejoramiento de los Servidores Policiales luego de la aplicación de la Propuesta de las actividades físico-recreativas.

#### **Alcance de la Investigación**

Esta investigación está orientada a disminuir los niveles de estrés que produce la sobrecarga de trabajo, producto de sus actividades multidisciplinarias que desarrollan los servidores policiales; a través de la aplicación de una propuesta de actividades físico-recreativas; buscando en el servidor policial un equilibrio biológico, psicológico y social, que aporte a la mejora de sus actividades propias del trabajo, sus relaciones hogar – trabajo y sus relaciones individuales.

Esta investigación contribuirá a determinar cuáles son los principales estresores, que están provocando el desequilibrio en la salud del servidor policial, para lo cual se

analizaran entre otros factores los siguientes: características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional, exposición a riesgos en su vida; entre otros.

Producto de aplicación de las actividades físico-recreativas con el personal de servidores policiales se disminuirá el ausentismo, incapacidades, conflictos laborales, problemas de salud, tales como, gastritis, úlceras, migraña y padecimientos crónico-degenerativos a largo plazo, además de costos económicos, repercusiones sociales y familiares. Confirmando así el criterio de diferentes investigadores del área de la actividad física que plantean que la actividad física es un elemento protector frente a acontecimientos estresantes.

## CAPÍTULO II

### Marco teórico

#### Estado del arte

En este contexto se realizó un recorrido por diferentes bases de datos como Dialnet, Scielo, Latindex, Redalyc; motores de búsqueda google academic; repositorios de universidades nacionales e internacionales, en donde se encontraron investigaciones relacionadas con las variables propuestas en la presente investigación a continuación detallo:

(Palate & Sailema, 2017) publicaron un estudio en el que plantean actividades recreativas en el desempeño físico de los servidores policiales que cumplen funciones administrativas en la Subzona de Policía de Tungurahua. Para el desarrollo del estudio se planteó una metodología exploratoria y diseños documentales y de campo y enfoques cuantitativos y cualitativos; a partir de estos elementos los autores alcanzaron los siguientes resultados, toda vez que no se realiza ni se práctica actividades físicas en los diferentes cuarteles de la institución, y la mayoría de la población investigada no cuenta con una adecuada planificación de actividades físicas. El estudio concluye que las actividades recreativas inciden positivamente en el desempeño físico de los Servidores Policiales que cumplen funciones administrativas en la Sub zona de Policía Tungurahua, viéndose reflejado en los resultados de la aplicación de la prueba.

(Vanegas et al., 2016) presenta su investigación actividades artísticas – recreativas y estrés percibido; el objetivo fue determinar el impacto de las actividades artísticas – recreativas en el estrés percibido en los estudiantes de la facultad de Odontología de Nuevo León – México; en relación a la metodología se aplicaron diseños como el documental, de campo y cuasi experimental; los resultados relevantes de la investigación. El análisis de la prueba de varianza y prueba t pareada mostraron una

dimensión significativa del estrés percibido en 4 grupos (pos test). Y las conclusiones a las cuales llegaron, existieron diferencias entre géneros, en mujeres el estrés fue mayor en el pre test y menor en el pos test, se evidencia la importancia del género en este tipo de intervenciones.

(Gongora & Araque, 2019) desarrolló un estudio titulado “Programa de recreación para reducir los niveles de estrés en los profesores y administrativos del programa de Licenciatura en Educación Física y Deportes de la Universidad de los Llanos”, el objetivo de la investigación fue diseñar un programa recreo deportivo para los docentes, en este tipo de investigaciones se realizó a partir de un diagnóstico, el cual generalmente responde a un estudio documental y con diseño de tipo descriptivo, y de campo, pues los datos fueron recogidos en el escenario natural donde el fenómeno se presenta, y los mismos fueron recogidos de fuentes primarias, los hallazgos obtenidos se orientan hacia una tendencia hacia actividades relacionadas con el área deportiva recreativa y en alguna medida para las relacionadas con las de vida al aire libre y la conclusión relevante se ubica en que los síntomas de estrés se relacionan con los aspectos relacionados con problemas de orden fisiológico como los psicológicos estuvieron ubicados en categorías que no impactan de manera significativa y negativa en el desempeño de estos profesionales y no afectan de igual manera su salud.

(Cevallos & Almoto, 2020) Abordan la siguiente investigación titulada “Actividades deportivas extracurriculares como elementos recreativos en el estrés percibido en estudiantes de 4to y 7mo año de educación básica, del Colegio Alemán” El objetivo fue determinar la incidencia actividades deportivas extracurriculares, como elementos recreativos en los niveles de estrés percibido en los estudiantes. Los métodos investigativos utilizados fueron cuantitativos, exploratorios, cuasi experimentales, empíricos. La conclusión a partir de los estadísticos afirma que las actividades

recreativas indiquen de forma favorable en la disminución de los niveles de estrés de los estudiantes de 4to y 7mo año de educación básica del Colegio Alemán.

(Intriago & Barrionuevo, 2020) desarrollan una investigación titulada “Incidencia de la aplicación de un programa de actividades físico recreativas en la reducción de los niveles de estrés en los dirigentes de Liga Deportiva Parroquial Cumbayá” el propósito fue diseñar, desarrollar y evaluar un programa de actividades físico recreativas y alternativas que permitan minimizar los niveles de estrés, las metodologías investigativas utilizadas en la investigación fueron cuasi experimental, su enfoque fue el mixto y se utilizaron test para medir el estrés y encuestas de satisfacción de las actividades recreativas. La conclusión a la que llegaron fue que se evidenció que, a través de la aplicación de las actividades físico recreativas, no solo alcanzó la reducción de los niveles de estrés, sino también que mejoraron sus relaciones interpersonales y familiares, su autoestima, sus condiciones de salud, su sentido humano, social y psicológico logrando así optimar su calidad de vida.

### **Bases teóricas de las actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.**

Una vez planteado el problema de investigación, debe originarse las bases teóricas en donde se fundamenten los elementos teóricos, sus componentes y relaciones de las variables objeto de estudio; en este sentido el capítulo tiene el propósito de expresar las bases teóricas de las actividades físico-recreativas, y su relación con los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10; aportes que permitirán sustentar una propuesta fundamentada en la teoría en un primer momento, para dar solución al problema planteado.

## **Fundamentación legal de la Recreación**

(Organización Mundial de la Salud OMS, 2018) reconoce a la recreación como: Necesidad Básica del ser humano: La Asamblea General de las Naciones Unidas declara en 1980 que, para el hombre, “después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social, la recreación debe considerarse como una necesidad básica, fundamental para su desarrollo”.

## **Responsabilidad y compromiso del Estado**

Ley del Deporte, Educación Física y Recreación 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.

## **De la preparación física y de evaluación personal Policía Nacional**

### Capítulo I

(Reglamento de Educación Física) De la preparación física

Art. 9.-La preparación física estará a cargo de la Sección de Capacitación y Evaluación; y, consiste en las actividades físicas-recreativas, las mismas que deben ser planificadas, guiadas y orientadas para las y los servidores policiales, ejecutadas por el personal de apoyo (instructores) con el fin de mantener el estado de salud óptimo de las y los servidores policiales, lo que permite cumplir con eficiencia la labor encomendada.

Art. 10.-En todas las unidades policiales será de carácter obligatorio e indispensable la preparación física, como mínimo de dos sesiones de 60 minutos de entrenamiento semanal, en la que involucre el énfasis aeróbico y la fuerza; los horarios serán establecidos por los Jefes del Operaciones de las zonas, unidades policiales y escuelas de formación quienes serán los encargados de elaborar la planificación para la realización de dicha actividad; de los resultados de las evaluaciones físicas de las y los

servidores policiales bajo su mando, los Jefes de cada servicio policial serán los únicos responsables de no haber hecho cumplir lo prescrito anteriormente, para lo cual el Departamento de Deportes, Educación Física y Recreación de la Dirección Nacional de Educación, realizará un informe de resultados los mismos que serán elevados a conocimiento de la superioridad acerca del desempeño físico de las y los servidores policiales a nivel nacional.

## **La recreación**

### **Dimensión teórica conceptual**

Para el desarrollar el constructo teórico es necesario identificar bajo que postura ideológica el trabajo investigativo se desarrollará; para lo cual se menciona dos posturas ideológicas en torno al estudio del tiempo libre y ocio; dimensiones fundamentales de la recreación en este sentido se enuncian la corriente de pensamiento burguesa, denominada Funcionalismo y la corriente de pensamiento sociología crítica, conocida como Marxista. Por su parte la autora ha creído conveniente seguir por el camino ideológico del Funcionalismo, corriente sustentada por Dumazedier (1971) que define al ocio “como un conjunto de agrupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar o para divertirse, o para desarrollar su información o formación desinteresada, su voluntaria participación social o profesional, familiar o social”. Esta definición está sustentada en las tres funciones del ocio: descanso, diversión y desarrollo personal. (Calderón, 2010)

### **Concepto de recreación**

Bajo la tendencia del Funcionalismo se mencionan definiciones en relación a la recreación, pero de manera formal el concepto de recreación se empieza a difundirse a partir de la segunda mitad del siglo XX y se la distingue como el disfrute de una actividad de ocio en el tiempo libre. En torno (Aguilar, 2012) menciona “tradicionalmente

la recreación ha sido vista como una forma de actividad humana llevada en un tiempo libre o tiempo de no trabajo, voluntariamente escogido y agradable. Hoy no se ve tanto como la actividad del tiempo libre sino como la experiencia de la que uno es partícipe". (p.9)

En este orden de ideas (Colina, 2012) menciona que la recreación está enfocada como una actividad de aceptación social, durante el tiempo libre de forma individual o de manera colectiva, en este sentido es evidente que la recreación es vista como una parte esencial para mantener la salud, permitiendo a través del desarrollo de sus actividades una renovación necesaria para alcanzar una mejor calidad de vida; por otra parte mencionar que no solo la recreación debe ser vista como actividad de tiempo libre; y empezar a sentirla como una experiencia que produce diversión, desarrollo y descanso; elementos que el ser humano debe alcanzar durante su vida.

En este sentido Waichman amplía el campo de acción del término recreación y señala que todos los niveles de educación deben incorporar lo recreativo en el tiempo real y no sólo para el tiempo libre.

De acuerdo con las afirmaciones anteriores, es necesario mencionar que el ocio, el tiempo libre y la recreación tienen una consideración conceptual especial y de relevancia, producto de una serie de reivindicaciones constantes durante la Revolución Industrial con la finalidad de mejorar la calidad de vida; disfrutando de actividades como: juegos, actividades físico deportivas, actividades recreativas, artísticas, manualidades, pasatiempos, música, viajes y actividades sociales; todas estas desarrolladas ya no solo en el tiempo libre sino también en el tiempo productivo; refiero al ámbito educativo.

## Características de la recreación

La recreación posee cualidades propias que se constituyen en un conjunto de actividades y experiencias agradables, espontaneas, que producen gozo, motivan a la creación y expresión humana, inducen a la integración, es una herramienta que contribuye al desarrollo y rehabilitación de la salud; contribuyen al desarrollo integral del ser humano, como se observa en la tabla N°1 en forma detallada.

**Tabla 1**

*Características de la recreación*

<b>Característica</b>	<b>Detalle</b>
Espontaneidad	La recreación se realiza de forma voluntaria y natural. Al desarrollarlas no siguen ningún tipo de esquema o patrón. No surgen como producto de comportamientos compulsivos, ya que fomentan la libertad y el libre albedrío.
Sentido universal	Las actividades recreativas son interpretadas de igual forma en todo el mundo. Su objetivo principal es la estimulación emocional y actitudinal del individuo.  Todos tienen el derecho a acceder a la recreación, por lo que su privación no debe ser permitida bajo ningún concepto o pretexto.
Creación y expresión	Durante este tiempo, el individuo tiene la posibilidad de expresarse de diferentes formas, cultivando talentos que complementan su estilo de vida. Es una oportunidad ideal para dejar volar la imaginación y desarrollar cualquier tipo de creación original
Carácter benéfico	Su inclusión en la rutina de las personas representa un gran aporte para su bienestar emocional. Estudios demuestran su impacto positivo en la salud mental y su gran importancia para el desarrollo cognitivo y creativo. Desde cualquier punto de vista que se analice la recreación, posee elementos constructivos desde el punto de vista psicológico. Malas expectativas de trabajo conflictivas o inciertas
Placer y satisfacción	A través del disfrute, la persona experimenta la adquisición de valores que se traducen como una satisfacción personal. El sentido de recompensa es inmediato, ya que el individuo puede experimentar en tiempo real los beneficios de la participación en actividades recreativas.

Integración	Generalmente se pueden practicar en grupo, lo que incentiva la integración social del individuo con su entorno. Estas se pueden practicar tanto en sitios cerrados como al aire libre, permitiendo la conexión con el entorno natural y su ambiente.
-------------	---

*Nota:* a partir: Lopategui Corsino, E. (2003).

La recreación ofrece diversas características, existe una gama de atributos que hacen de la práctica de la recreación una actividad, que practicada de manera regular y sistemática contribuye no solo en la prevención y rehabilitación de la salud; también aporta en los procesos de enseñanza aprendizaje y en otros ámbitos; lo que la transforma en un fenómeno integral. De acuerdo al objeto de estudio planteado, influye de manera directa a disminuir los índices de morbilidad y mortalidad, aportando a reducir los riesgos de presentar problemas, como deterioros en la capacidad funcional de las personas.

### **La recreación como necesidad**

Las personas de todas las edades, sexo y condición económica, necesitan alcanzar un estado de equilibrio físico, mental y social, en cual se puedan desarrollar todas sus potencialidades. (Gongora & Araque, 2019) Por esta razón, la recreación es un pilar fundamental para mantenimiento óptimo de la salud; por ello es necesario generar una cultura donde se impongan los hábitos de la práctica recreativa, los cuales conduzcan al reencuentro de la persona consigo mismo, y al mejoramiento de las relaciones intrapersonales e interpersonales. Por ello considerar a la recreación como una necesidad básica del ser humano de acuerdo a la propuesta de Maslow; que sin temor a equivocación debería clasificarle a la recreación como una necesidad de nivel primario.

## Beneficios de la recreación

La recreación es un aliado fundamental de la salud, en virtud que le aporta al ser humano un estado de equilibrio, en este sentido (Blanco et al., 2015) menciona que la recreación es una estrategia importante, ya que le sirve al ser humano para generar un estado mental libre de tensiones, considerando que en la actualidad el mismo presenta problemas de inactividad; por lo tanto la recreación provee de actividades que favorecen sus relaciones personales, habilidades, destrezas y movilidad; en relación a lo mencionado los beneficios que se obtiene producto de la recreación son: individuales, comunitarios, ambientales y económicos; de acuerdo con el Instituto Colombiano de Deportes (Coldeportes).

**Tabla 2**

*Beneficios de la recreación*

<b>Beneficios</b>	<b>Caracterización</b>
Individuales	La recreación nos brinda la oportunidad de vivir, aprender y desarrollar una vida satisfactoria y productiva, así como para encontrar una vida plena y significativa y de bienestar alcanzando crecimiento personal, autoestima, bienestar físico y psicológico.
Comunitario	Asimismo, producto de la recreación, el ser humano desarrolla oportunidades con la familia, los grupos de trabajo la sociedad en general; estar claro que el ser humano no es una isla; las personas tienen la obligación de interactuar con los demás, en este sentido la recreación juega un papel muy importante en este tipo de interacción; por ello se observa comunidades integradas, con tolerancia, respeto étnico y cultural, reducción de los problemas sociales entre otros.
Ambientales	A partir de la recreación se produce motivación para visitar áreas naturales, contribuyendo a la salud y seguridad de la población, además incluyen beneficios específicos como reducir el estrés, desarrolla conciencia ambiental por la limpieza del agua y del aire.

Económicos	De manera fundamental reduce los costes de salud, evitando gastar en la compra de medicina química; además incremental las alternativas para el desarrollo del turismo estacionario a través de actividades recreativas sin necesidad que exista desplazamiento de las personas y por ultimo mejora la productividad de los trabajadores y producto de esta mejorar la empresa es más competitiva
------------	---

*Nota:* a partir: Instituto Colombiano de Deportes (Coldeportes)

En relación a la tabla N°2 esta clasificación permite identificar los espacios en donde la recreación se manifiesta. Además aclarar que, en los actuales momentos, la complejidad de la vida moderna exige que la recreación y las actividades laborales sean complementarias, es por ello que el ser humano debe distribuir sus tareas con el fin de recuperar las energías empleadas durante la práctica de sus labores diarias; mediante el descanso y el desarrollo de actividades recreativas, que trae consigo bienestar, disfrute y placer.

### **Áreas de la recreación**

Existe diferentes clasificaciones de la recreación, pero la autora ha considerado mencionar de acuerdo a los interés de la investigación estudiar la clasificación por su naturaleza, en este sentido la recreación persigue la interacción social y el espíritu de colaboración, el cultivo de la amistad, además de propiciar la participación, la colaboración, el sentido de pertenencia, el reconocimiento a la disciplina y las normas; así como también, el respeto a los semejantes, como se observa en el análisis realizado en la tabla N°3

### **Tabla 3**

#### *Clasificación de la recreación por su naturaleza*

<b>Área</b>	<b>Detalle</b>
Deportiva recreativa	Son todas aquellas actividades físicas que se realizan a partir de gestos técnicos específicos, modificados de las diferentes modalidades deportivas y adaptadas a las necesidades e

	intereses de la población; siendo las más practicadas e innovadas de estas disciplinas: el baloncesto, béisbol, fútbol, voleibol, natación, ciclismo, softbol, aerobics, pesas, trotes, caminatas, ente otras.
Vida al aire	Son aquellas actividades que se desarrollan en el medio natural, permitiendo la interacción del ser humano con la naturaleza, motivando la preservación y conservación de los recursos naturales. Las manifestaciones más comunes en esta área son los campamentos, las excursiones, el camping, el montañismo, y los paseos, promoviendo con ello el disfrute del tiempo libre
Social	Está área tiene por finalidad contribuir con el fomento de las interrelaciones personales, permitiendo la ocupación del tiempo libre en la convivencia social sin mayores exigencias de esfuerzos físicos, de infraestructuras adecuadas y de recursos técnicos específicos para su realización.
Expresión plástica	A través de la expresión plástica el individuo desarrolla la creatividad, el cultivo y sensibilidad de la personalidad hacia la pintura, la escultura, el dibujo, la cerámica, el grabado y el tallado en diferentes materiales, con lo cual el ser humano emplea su tiempo libre en la transmisión y admiración de las bellas artes.
Cultural	Comprende todas las manifestaciones y expresiones producidas por ser humano, dentro de las cuales se pueden referir las siguientes; la poesía, el teatro, los cuentos, el cine, la fotografía y los títeres
Expresión musical	Esta área tiene una marcada importancia para la difusión y conservación de la música, Así como la integración de todos los ritmos musicales que contribuyan a enriquecer el acervo musical del país.
Folklore	Representa la historia de los pueblos desde su contexto social, cultural, moral, ético y religioso, expresado a través de su música, cantos, bailes, tradiciones, relatos y leyendas, conservando con estas manifestaciones la identidad nacionalista de cada región.
Científica	Promueve el desarrollo de oportunidades para la invención, el descubrimiento, y la investigación, por medio de actividades ecológicas, colección de minerales e insectos, juegos tecnológicos, observaciones astrológicas y de fenómenos naturales.

*Nota:* a partir de (Gongora & Araque, 2019).

Es necesario informar que para efectos de la presente investigación la autora asumirá esta clasificación de la recreación por su naturaleza, en virtud que se ajusta a

las necesidades y realidad del objeto de estudio de los servidores policiales; esta clasificación permite continuar con la fundamentación teórica como son las actividades físico-recreativas y los próximos capítulos servirá de insumo que permitirá estructurar la propuesta de solución a la problemática planteada.

### **Actividades físico - recreativas**

Las actividades físicas de carácter recreativo, siempre han estado presente en nuestro entorno, ha existido una gran variedad de actividades físico recreativas pero apenas en los últimos años ha tenido una repercusión social, no obstante cabe mencionar que las actividades físico recreativas deberían tener una concepción orientada al juego y que lamentablemente en muchas ocasiones no lo es; falta ese elemento lúdico olvidado en estas actividades, por encima del afán competitivo, ese deseo de victoria debe cambiar.

Para la realización de las actividades físicas recreativas, la participación es un elemento que aporta al desarrollo del marco lúdico que conlleva al juego y a la recreación; producto de esta actividad proporciona bienestar físico y mental, mejora de la comunicación, desarrolla la creatividad, amplía los horizontes personales, mejora la autoestima, entre otras. (Senent 2012)

Por lo cual las actividades físico recreativas son un estado de ánimo, causado por la tendencia humana hacia el ocio, el juego, el disfrute, las experiencias óptimas. Se identifica con el juego y posee gran parte de sus elementos: Reglas libremente aceptadas, espíritu propio, tensión alegría, sensación de ser de otro modo, posee cierto grado de espontaneidad, estructuras menos complejas, reivindica la gratuito. (Arribas, 2000)

## Funciones de las actividades físico recreativas

Dentro del marco de la actividad física y la recreación, las actividades físico-recreativas cumplen un rol protagónico de integrar a toda la comunidad a la práctica del deporte y la recreación en el tiempo libre; incrementando su desarrollo personal por ser una fuente inagotable de experiencias y de aprendizajes. Además entre sus funciones cumple como factor de prevención de patologías, tales como depresión, drogadicciones, estrés, obesidad, hipertensión, infartos; todas estas patologías afectan a la calidad de vida y productividad en sus labores diarias tanto en su entorno personal y su entorno laboral. (Salinas & Castillejo, 2019)

**Tabla 4**

*Funciones de las actividades físico recreativas*

<b>Función</b>	<b>Detalle</b>
El descanso	Entendido como un estado en cual el individuo libera la fatiga generada por las obligaciones cotidianas y las relacionadas con el ámbito laboral; por consiguiente, el individuo al compensar esta condición fisiológica, podrá acceder a dedicar su tiempo libre en el disfrute de actividades, recreativas placenteras tales como la música, las actividades culturales y sociales.
La diversión	Asumida como el esparcimiento realizado por las personas fuera de sus ocupaciones de trabajo o profesionales, con el propósito de restablecer el equilibrio físico y mental producido por la jornada laboral; con lo cual el goce del tiempo libre se podrá emplear en actividades físico recreativas, ajenas a la labor habitual como son los deportes, las excursiones y los juegos.
El desarrollo personal	Como todas aquellas experiencias generadoras en el ser humano de nuevas formas de aprendizaje y de pensamiento durante los ciclos de la vida, permitiéndole una reflexión crítica sobre el automatismo de las acciones cotidianas; estimulando una conducta innovadora y creadora durante el tiempo libre.

*Nota:* a partir de Waichman como se citó en (Gongora & Araque, 2019)

En relación a lo mencionado es primordial la función que cumplen estas actividades que dependen de gran medida de una correcta planificación que responda a los intereses individuales y grupales; con el propósito de conservar el carácter motivacional y recreativo de la actividad comunitaria. Por ello no solo se trata de aplicar este tipo de actividades; sino que, va más allá, y tiene la finalidad de mejorar relaciones entre las personas a través del desarrollo personal, por intermedio de experiencias que eviten el automatismo y conlleven a nuevas formas aprendizaje; incluyendo elementos claves como es la diversión y el descanso, con el propósito de encontrar una compensación a la carga de trabajo diaria, como se observa en la tabla N°3.

### **Las demandas actuales de las actividades físicas recreativas**

Los actuales momentos que está viviendo la humanidad en temas relacionados con la salud, se ha vuelto prioritario multiplicar la oferta de la actividad física recreativa, con el objetivo de crear nuevos espacios e intentar mejorar cualitativamente y cuantitativamente la oferta de estas prácticas. Bajo estas consideraciones (Palate & Sailema, 2017) afirman que las actividades físicas recreativas al concebirse como un conjunto de actividades de diversos tipos y ser ejecutada en el tiempo libre, brindan a las personas la satisfacción por su realización, representa para el niño un medio a través del cual contribuye a su desarrollo físico, social e intelectual; el joven la acción, la aventura, la independencia y el adulto un elemento higiénico y de descanso activo.

Por ello las actividades físicas, el deporte y la recreación han cobrado un valor social y educativo tanto desde el punto de vista individual como colectivo, teniendo cada vez más claros los beneficios que representan para el mejoramiento de todos, considerando que no son un lujo sino una necesidad que se ha extendido por todo el mundo para evitar enfermedades, mejorar la salud integral, desarrollar las capacidades

físicas, propiciar los valores morales, unir a las comunidades y favorecer la calidad de vida de los seres humanos.

### **Dimensiones de las actividades físico recreativas**

A partir del análisis realizado, y en atención a las necesidades y requerimientos de los servidores policiales se ha creído conveniente analizar la diversidad de criterios y se considera proponer, atendiendo al contenido de las actividades, la siguiente clasificación de las actividades físico recreativas; como se observa en la tabla N°5

**Tabla 5**

#### *Dimensiones de las actividades físico recreativas*

<b>Dimensión</b>	<b>Característica</b>	<b>Ejemplos</b>
Actividades físico deportivas	Estas actividades están determinadas a un deporte, no están regidas por un reglamento, las reglas las imponen los participantes, a partir del accionar, existe la posibilidad que a partir de esta actividad la persona practique de forma competitiva	Ciclismo, futbol, béisbol, basquetbol, béisbol, aerobics, tenis, levantamiento de pesas, golf, triatlón, maratón, bolos, artes marciales y caminatas.
Actividades al aire libre	Son aquellas actividades que las podemos realizar en un espacio amplio, libre, que tenga relación con la naturaleza sin impedimento alguno. Estas actividades pueden realizarse en parques, montañas, valles, terrenos baldíos	Carrera de orientación, rappel, escalada en roca, campismo, excursionismo, senderismo, ciclo paseo, carrera a campo traviesa, jardinería, alas delta y paseo a caballo, pesca deportiva.
Actividades lúdicas	La palabra lúdico es un adjetivo que califica todo lo que se relaciona con el juego, es una acción y efecto de jugar, pasatiempo o diversión, es un ejercicio recreativo sometido a reglas y que proporciona satisfacción, gozo, alegría, placer. Es un medio que contribuye y enriquece el desarrollo intelectual.	Juego de competencia, juegos de azar, juegos de vértigo, juegos populares, rondas, Juegos con pelota, juegos prehispánicos, grandes juegos, ludotecas, juegos acuáticos, juegos pre deportivos, juegos de mesa y juegos intelectuales.

Actividades de creación artística y manual	Son actividades individuales o de grupo que están relacionadas con la creación artística o manual.	Obras literarias, danza, baile, exposición artesanías, escultura metal, madera, cerámica, joyería
Actividades culturales participativas	Son aquellas que lo protagonizan los participantes, es decir actividades culturales y de la cultura física.	Talleres, charlas, tertulias, conferencias, actividades de animación y participante
Asistencias a espectáculos	También uno puede recrearse sin ser parte de las actividades solo asistiendo a dichos espectáculos y siendo parte de ellos de manera Indirecta	Carnavales, teatros, fiestas de herencia étnica, mascaradas, parrilladas, conciertos, circo, fiestas populares, posadas y ligas barriales, exhibiciones.
Visitas	Son lugares a donde acudimos y recibimos placer solo por medio de la observación.	Artístico cultural (bibliotecas, parques, plazas, casa de la cultura, turismo natural (parques naturales, zonas arqueológicas, ruinas)
Actividades de lectura	Actividades que se lo realiza en la escuela, en la casa y en el autobús por su facilidad de transportación.	Club de literatura, taller de narración, taller de composición, rompecabezas, radio club, acertijos y juegos Mentales
Actividades de relajación	Acciones que manifiestan auto relajación	Meditación Auto relajación Masaje Yoga
Actividades acuáticas	Acciones que se desarrollan en el medio acuático	Descenso en ríos, natación, espeleobuceo, buceo, polo acuático, motonáutica, vela, remo, canotaje, ski acuático, nado sincronizado, surf y clavadas.

*Nota:* a partir de (Espinales & Yépez, 2020)

Una vez identificado el estado actual de los agentes policiales, en referencia a los niveles de estrés; producto de la excesiva demanda laboral que es estresante y peligrosa, ya que es una labor que determina de mucho esfuerzo y sacrificio, los cuales afectan en su vida persona, social y en su salud de manera significativa. La propuesta basada en actividades físico recreativa estará fundamentada a partir de tabla N°4, en

donde se observa una serie de actividades que permitirán estructurar un programa que pretenda disminuir los elevados niveles de estrés.

### **El estrés**

Según (Naranjo, 2009) “El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona”(p.2). En base a lo anteriormente expuesto este problema provoca preocupación porque puede producir trastornos personales, familiares y sociales. Por ello las personas deben aprender a prevenir y controlar el estrés. Ante lo mencionado (Naranjo, 2009) define “el estrés implica cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente”. (p.3). de igual manera Melgosa como cito (Naranjo, 2009) señala que debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, se puede entender este concepto como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas”(p.4)

### **El estrés laboral**

En la actualidad es muy evidente que existen un sinnúmero de factores que inciden en la salud de las personas, y el estrés, es uno de los factores principales que afectan el balance entre los diferentes componentes que forman el organismo (homeostasis). En este contexto (Carazo & Chaves Castro, 2015) menciona que el estrés laboral “es una reacción fisiológica del organismo que se da cuando existe una tensión que no se canaliza adecuadamente y permanece en el tiempo. (p.3). en relación el estrés y específicamente en el ámbito laboral una persona produce esta reacción fisiológica cuando sufre una excesiva presión en su entorno de trabajo; por consecuencia de las

múltiples exigencias laborales y la capacidad o los recursos que dispone para dar cumplimiento de manera eficiente.

El estrés laboral es un problema que requiere de atención de acuerdo a la (Organización Mundial de la Salud OMS, 2018) Afirma que los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias. Las consecuencias son alarmantes; a más de influir en el rendimiento laboral, también se evidencia la afectación en el ámbito personal y su convivencia familiar y social; y si este problema no es atendido oportunamente, la afectación estará enmarcada en la salud física y mental, pudiendo desembocar en las enfermedades mencionadas.

### **Condiciones que producen estrés en el trabajo**

Existe un criterio compartido por diferentes autores; que el estrés del trabajo es la respuesta física y emocional nociva que resulta cuando los requerimientos del entorno laboral resultan incompatibles con las necesidades, recursos o capacidades del empleado; pero existe otros elementos a tomar en cuenta como las diferencias en las características individuales como lo menciona (Ramos, 2011) “de acuerdo con una escuela de pensamiento, las diferencias en las características individuales, tales como la personalidad y el estilo de enfrentar la vida, son las más importantes para predecir si ciertas condiciones de trabajo provocarán estrés”. (p.2) es en este sentido que influye de manera decisiva la individualidad biológica, que lo que es estresante para ciertas personas, puede no influir para otras personas. Por ello las estrategias que se pueden aplicar deben enfocarse a la realidad del trabajador, para enfrentar la demanda laboral, por ello se mencionan ciertas condiciones que pueden conducir al estrés,

independientemente de las características individuales del trabajador, como se observa en la tabla 6.

**Tabla 6**

*Condiciones de trabajo que conducen al estrés*

<b>Condiciones</b>	<b>Caracterización</b>
El diseño de las tareas	Se observa en los siguientes casos: las jornadas de trabajo son extensas y rotación excesiva de turnos; tareas masivas y rutinarias con mínimo significado; desconocer las destrezas de los trabajadores; las cargas laborales son pesadas y las pausas son mínimas o escasas
Estilo de dirección	Escasa participación de los empleados en la toma de decisiones; falta de liderazgo del administrador; poca comunicación entre el líder y sus seguidores; falta de políticas en la agenda del administrador en relación a beneficios a las familias de los trabajadores.
Relaciones interpersonales	Clima laboral no adecuado para la productividad; desarrollo de actividades laborales sin apoyo entre compañeros y supervisores
Roles de trabajo	Malas expectativas de trabajo conflictivas o inciertas
Preocupaciones profesionales	Inseguridad laboral; falta de oportunidades para crecer profesionalmente en relación a la promoción; poca importancia en la formación profesional del trabajador.
Condiciones ambientales	Poco interés por proveer al trabajador de condiciones físicas adecuadas para sus labores, para evitar situaciones peligrosas como aglomeraciones, ruido, contaminación o problemas de ergonomía

Es evidente que el estrés laboral es la respuesta física y emocional nociva que resulta cuando los requerimientos del entorno laboral resultan incompatibles con necesidades, capacidades del trabajador; como se observa en la tabla N°1. Estas condiciones provocan que se active una alarma en el cerebro de las personas, respondiendo el cuerpo con acciones defensivas, pero tiene límites en el mismo; donde finalmente aparece la fatiga y posterior la capacidad del organismo para repararse y

defenderse; pudiendo verse afectado con la salud y resultados de esto lesiones o enfermedades.

### **Fases del estrés**

Es evidente que el estrés no sobreviene de manera repentina, el organismo de las personas tiene la capacidad de identificar a través de señales, de que estamos ante un evento productor de este, en este sentido desde su aparición hasta su máximo efecto, se visualizan tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. Para tal efecto se analiza cada una de estas etapas:

Alarma. - Constituye una fase inicial y es el primer aviso de la presencia de un agente estresante que puede ocasionar un problema, y se producen una serie de reacciones fisiológicas que advierten a las personas para colocarlas en estado de alerta.

Resistencia. - Cuando el estrés se prolonga superando la barrera del límite de estrés y supera a la persona, estamos en una fase denominada de resistencia e intenta continuar enfrentando la situación; pero se da cuenta que sus capacidades llegan a un límite y producto de esa realidad viene la frustración y el sufrimiento; la persona se da cuenta que está perdiendo energía y su rendimiento es menor; y entra en un problema entre querer hacer y no poder hacer; creando un posible fracaso en sus actividades

Agotamiento. - esta fase es conocida como la terminal del estrés; esta fase se la identifica por encontrar fatiga, ansiedad, y depresión, problemas pueden aparecer de forma separada o de manera conjunta. Ocasionando a la persona viva frente a una diversidad de situaciones propias de la ansiedad; en cambio con la depresión la persona carece de motivaciones y la fatiga incluye cansancios que no se los restaura con el sueño nocturno y están acompañados de nerviosismo, tensión e ira. (Naranjo, 2009)

## **Causas del estrés laboral**

Una deficiente organización del trabajo y un exceso de exigente y presiones o dificultades para controlarlas, puede ser el origen del estrés laboral, el mismo que es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo (Stavroula, 2015). En este sentido resultados de investigaciones muestran que el trabajo que produce más estrés es aquel en donde las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador; por ello las posibilidades serán menores que sufra este problema; siempre y cuando el trabajador reciba apoyo de los demás en su trabajo; asimismo cuanto más el conocimiento y capacidades del trabajador se ajusten a las exigencias y presiones del trabajo encomendado, las posibilidades de estrés laboral serán menores y por ultimo cuanto mayor control ejerce sobre su trabajo y sea más participe en las decisiones referente a su actividad menor será la posibilidad que sufran.

Es evidente que el mayor porcentaje de causas que provocan el estrés laboral están relacionadas con la forma de desarrollar su trabajo y el modo de gestión de sus organizaciones de acuerdo a lo afirmado por (Stavroula, 2015) :

- Características del puesto
  - Tareas monótonas, aburridas
  - Tareas desagradables
- Volumen y ritmo de trabajo
  - Exceso de trabajo
  - Trabajos con plazos muy estrictos
- Horarios de trabajo
  - Excesivos e inflexibles
  - Imprevisibles

- Sistemas de turnos mal concebidos
- Participación y control
  - Poca participación en la toma de decisiones
  - Falta de control
- Prospectivas profesionales, estatus y salario
  - Inseguridad laboral
  - Falta de perspectivas de promoción
  - Actividad poco valorada socialmente
  - Exceso o carencia de capacidades para el puesto
- Papel en la entidad
  - Papel indefinido
  - Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto
- Relaciones interpersonales
  - Supervisión inadecuada
  - Malas relaciones con los compañeros
  - Intimidación, acoso y violencia
- Cultura institucional
  - Mala comunicación
  - Liderazgo inadecuado
  - Falta de claridad en los objetivos
- Relación entre la vida familiar y vida laboral
  - Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar
  - Falta de apoyo en la familia.
  - Falta de apoyo en el trabajo.

En relación a las causas mencionadas, es pertinente mencionar, que estos factores no afectan de la misma manera a las personas debido a su individualidad biológica; existen individuos que pueden soportar más que otros una carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar otro tipo de responsabilidad; indicar además que en ciertos casos estas causas pueden no ser universales o no considerarse perjudiciales en ciertas culturales o sociedades.

### **Consecuencias del estrés laboral**

Está determinado que esta afectación a la salud; en gran parte se origina en el trabajo, debido a su gran tiempo de permanencia por lo que se relacionan y se desarrollan en el mismo, en este sentido (Hoyo, 2004) el individuo es una unidad inseparable y es por esto por lo que los sistemas que surgen como consecuencia de estrés raramente aparecen de forma aislada; por regla general aparecen conjuntamente. (p.9). las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y bastante numerosas, presentándose de manera primaria y en forma directa; en cambio la mayoría pueden presentarse en forma indirecta y tener efectos secundarios. Las consecuencias también se presentan de manera disfuncional, provocan un gran desequilibrio en el organismo y pueden resultar peligrosas para la salud del ser humano.

En relación a lo mencionado (Stavroula, 2015) afirma que las consecuencias del estrés laboral pueden dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo y producto de esta realidad contribuir a una mala salud física y mental de la persona; pudiendo presentarse en casos extremos, problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos, que puedan llegar a la inasistencia al trabajo. Además, existen casos de estrés laboral en donde puede afectar al sistema inmunitario, disminuyendo de

manera significativa la capacidad de la persona para combatir contra las infecciones que puedan presentarse. A continuación, se menciona en la tabla N°7 algunas manifestaciones que se relacionan con las consecuencias individuales físicas, psicológicas y de trabajo:

**Tabla 7**

*Consecuencias del estrés laboral*

<b>Consecuencias</b>	<b>Característica</b>	<b>Alteraciones</b>
Estrés laboral en el individuo	El ser humano sufre alteraciones físicas y psicológicas; consecuencia de una respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes; que lleva a un abuso funcional y posterior un cambio estructural. Las consecuencias del estrés laboral pueden provocar alteraciones serias en funcionamiento del sistema nervioso y puede llegar a complicarse con el cerebro, y si existe alteraciones de este tipo puede influir en el comportamiento de la conducta	Depresión Ansiedad Agresividad El individuo puede verse más angustiado e irritable Es incapaz de relajarse o concentrarse Dificultades para dormir Problemas para pensar con lógica y tomar decisiones. Disfrutar cada día menos de su trabajo. Hipersensibilidad a las críticas Mal humor Trastornos sexuales Trastornos dermatológicos Trastornos respiratorios Trastornos gastrointestinales Trastornos músculo esqueléticos Cardiopatías
Para la organización	El estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento de la organización. La institución que no goza de buena salud, nunca podrá obtener lo mejor de sus empleados, y este problema	Aumento del absentismo Menor dedicación al trabajo Aumento de la rotación del personal

---

<p>en mercados puede ver afectado su competitividad y tal vez su supervivencia.</p> <p>Produce deterioro en el ambiente laboral, influye negativamente en las relaciones interpersonales, así también en el rendimiento y productividad.</p> <p>Induce al ausentismo laboral o también a la incapacidad laboral</p> <p>El ausentismo ocasiona fallas en la planificación en temas logísticos.</p>	<p>Aumento de las tasas de accidentes laborales</p> <p>Aumento de las quejas de los usuarios</p> <p>Aumento de las demandas legales presentadas por acción de los trabajadores que sufren estrés laboral</p> <p>Deterioro del rendimiento y la productividad.</p> <p>Deterioro de la imagen institucional</p> <p>Incremento de gasto médicos</p>
---	--

---

*Nota:* a partir de (Hoyo, 2004)

Es claro que si los niveles de estrés se elevan en la organización, se observa que las consecuencias pueden ser muy críticas tanto para el trabajador como para la empresa, ahí radica la importancia de monitorear y evaluar en forma continua a través de instrumentos estandarizados los niveles de estrés; para estar alerta e identificar los signos o señales y de esta manera que las autoridades se planteen la existencia de una problemática que debe ser solucionada, para evitar consecuencias individuales y organizacionales producto del estrés laboral.

### **Tratamiento y prevención del estrés**

El mejor tratamiento, para combatir al estrés laboral es analizar su cultura organizacional y sus fallas, porque si tratamos únicamente al estrés como un problema conductual de los trabajadores, al poco tiempo este volverá con más fuerza o de una forma diferente, por esta razón es fundamental que se analice de forma periódica la cultura organizacional para observar si están o no cometiendo fallas. De esta manera, es evidente que los problemas personales y de la organización no se solucionarían de la noche a la mañana, la perseverancia y la constancia son elementos esenciales; en este sentido para buscar soluciones a estos problemas debemos iniciar por uno mismo

y se agrupan en tres esferas: el trabajo, la vida personal y las creencias y actitudes que tenemos de acuerdo con (Coduti et al., 2013)

**El trabajo** un elemento principal es reducir la carga laboral, está determinado a partir de múltiples investigaciones que el exceso provoca consecuencias desastrosas en las personas como pérdida de la motivación, ganas de laborar y producto de estos problemas enfermedades; asimismo reducir de manera significativa las situaciones estresantes, mejorar los estilos de comunicación, funciones laborales, capacitación del personal, crear espacios para realizar actividad física y recreativas a través de pausas activas o actividades físico recreativas dentro de horarios del personal.

**Vida personal.** Un aspecto muy importante para evitar el estrés laboral es desconectarse, esto implica no mezclar la vida personal con la profesional, incluir en nuestra vida espacios de tiempo libre para realizar actividades que produzcan descanso, diversión y desarrollo personal; esto lo podemos lograr a partir de la realización de actividades recreativas en compañía de nuestro entorno familiar, es importante invertir nuestro tiempo y esfuerzo en actividades que nos brinden alegría y satisfacción, de esta manera estaremos logrando una educación para la salud, donde desarrollaremos habilidades que permitirán solucionar los problemas latentes en la organización.

**Actitudes y creencias.** Es importante decidir qué aspectos son importantes en la vida, plantearse si vale la pena el esfuerzo físico y personal, de tiempo o de dinero que se invierte en esta actividad laboral. En este sentido es primordial reconocer nuestras habilidades de afrontamiento, esto es, los recursos con que cuenta la persona para hacer frente a los agentes que provocan el estrés laboral. Por ello es fundamental

reconocer la capacidad para desafiar los problemas; en virtud que unos pueden salir más rápido que otro, no todos reaccionan y se comportan de la misma manera

### **La recreación y su relación en el estrés laboral**

Es evidente que el estrés es una constante en la mayor parte de las profesiones; en virtud de las nuevas filosofías de vida como producir más para poseer más, para ello es necesario adaptarse a los nuevos estilos de vida de las personas; ante esta situación la recreación se posiciona como una alternativa de afrontamiento muy efectiva, a través de una aplicación metódica y sistemáticas de un conjunto de actividades físico recreativas que permitan fortalecer la salud, y de esta manera confrontar al estrés producto del ámbito laboral (Carazo & Chaves Castro, 2015).

Si bien es conocido que existe evidencia que respalda que la recreación puede generar efectos positivos en los niveles de estrés de las personas; es necesario que exista una adecuada formación en el uso del tiempo libre, de esta manera el servidor policial busque y disfrute de las facilidades y posibilidades de mejorar su calidad de vida. En este sentido la recreación se convierte en una eficaz alternativa que aporta al manejo del estrés producido en el ámbito laboral; pues estas acciones recreativas aportan de manera positiva a mejorar la productividad de las instituciones.

En este sentido las diferentes manifestaciones de la recreación pueden constituirse en satisfactores en relación con el individuo, el grupo social, y el medio ambiente. Para ello existe un gran número de opciones físico recreativo que pueden incidir en la disminución considerable de los niveles de estrés; actividades como arte, cultura, social, deportiva, al aire libre; actividades que ponen en evidencia los valores de la recreación. Producto de la aplicación de estas actividades se puede identificar a partir de (Colina, 2012) que ha existido una disminución significativa de las niveles de estrés

laboral en las dimensiones como el cansancio emocional y despersonalización tanto en hombre como en mujeres.

En procura de aprovechar al máximo los beneficios que otorga la recreación en el estrés, es importante determinar un estado actual de las condiciones reales y elementos estresores están afectando negativamente a la salud del personal de funcionarios policiales; en estas circunstancias es necesario se implementen programas recreativos que se desarrollen dentro de su jornada laboral y que se ajusten a los horarios y realidades del personal

### **Evaluación del estrés laboral**

El estrés laboral no solo desencadena problemas en el individuo desde el punto de vista físico y psicológico, los mismos redundan a la organización donde ellos y ellas trabajan, en el contexto (Hoyo, 2004) para evaluar el estrés laboral “hay que tener en cuenta los estresores potenciales de la organización, constituidos por las condiciones físicas y psicológicas del trabajo; determinadas características individuales que hacen que dichas condiciones se puedan percibir como amenazas a su seguridad, desarrollo y/o bienestar psíquico y físico” (p14) en este sentido estas condiciones pueden afectar en la disminución de la productividad, incremento de rotación en los puestos de trabajo, un elevado absentismo y producto de estos elementos; accidentes laborales y altos costes en medicina por la pérdida de la salud de sus trabajadores.

Por lo tanto, si se investiga el estrés laboral hay que investigarlo de manera integral a partir de varios indicadores como a continuación se detalla en la tabla N°8 aspectos analizar en la evaluación del estrés.

**Tabla 8**

*Aspectos analizar en la evaluación del estrés.*

<b>Indicadores</b>	<b>Caracterización</b>
Estresores	Condiciones de trabajo
Percepción de los estresores	Si el individuo percibe o no las demandas del entorno como amenazantes, superando sus capacidades para afrontarlas
Elementos moduladores del estrés	Patrón de conducta Apoyo social
Respuestas de estrés	Fisiológica Cognitiva De comportamiento
Consecuencias del estrés	Efectos sobre el individuo Efectos sobre la organización

*Nota:* a partir de (Hoyo, 2004)

En relación a los elementos a evaluar es importante identificar los estresores a los que están expuestos los trabajadores; tampoco puede dejar de analizar los elementos que modulan la reacción del estrés laboral; de esta manera se podrán identificar los cambios que se van notando en el cuerpo humano a nivel fisiológico, cognitivo y de comportamiento. Todos estos aspectos son necesarios para evaluar los efectos del estrés tanto a nivel personal como a nivel organizacional.

Como se observa existe complejidad para evaluar los elementos que generan esta problemática; existen instrumentos estandarizados y aprobados por los organismos colegiados responsables del control; por ello los métodos que permiten evaluar a los estresores de manera individual y de organización son diferentes. Para intereses de la presente investigación se determina utilizar para diagnosticar el estado actual de los servidores policiales de determina utilizar el test Maslach Burnout Inventory (MBI).

El test MBI de Maslach y Jackson según (Ojeda & Aguilar, 2013) valora tres componentes (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal).

Cansancio emocional (CE) hace referencia en la fuerza o el capital emocional se van consumiendo y el profesional siente como se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico.

Despersonalización (DP) hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas e incluso deshumanizadas hacia las personas destinatarias del trabajo.

Realización personal (RP) Sentimiento de inadecuación personal o falta de Logros Personales en las labores habituales. Este sentimiento surge al comprobar que las demandas que se le hacen al trabajador exceden de su capacidad para atenderlas, junto a la percepción de inexistencia de posibilidades de promoción personal. (Ojeda & Aguilar, 2013)

Este instrumento consta de 22 ítems con respuestas en una escala de Likert de 7 opciones en relación con la frecuencia en que se experimentan ciertas sensaciones relacionadas con el trabajo y con una puntuación de 0 a 6 para cada ítem.

Este cuestionario tiene tres dimensiones: Cansancio Emocional (CE) con 9 ítems, refleja la sensación de estar exhausto emocionalmente por el trabajo y con menor capacidad de entrega a los demás; Despersonalización (DP) con 5 ítems, describe una respuesta impersonal y fría hacia los pacientes; y Realización Personal (RP) con 8 ítems expresa sentimientos de competencia y éxito, y en contraste con los dos componentes previos, en esta última dimensión los valores bajos son indicativos del síndrome.

**Tabla 9***Categorías del estrés laboral*

<b>Categoría</b>	<b>Cansancio emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización personal</b>
Bajo	< 18	< 5	> 40
Medio	19 – 26	6 - 9	34 – 39
Alto	< 27	< 10	< 33

*Nota:* a partir de Maslach y Jackson en 1981.**Tabla 10***Puntuaciones en DP y CE y baja en el RP.*

<b>Aspecto evaluado.</b>	<b>Respuestas a sumar</b>	<b>Total</b>
<b>Preguntas</b>		
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

*Nota:* a partir de Maslach y Jackson en 1981.

### **CAPÍTULO III**

#### **Marco metodológico**

El presente apartado se expone los diferentes enfoques, diseños, niveles, métodos investigativos y formas de recolección de la información; que aportaron a la consecución de los objetivos planteados por el investigador; se aplicación diseños metodológicos seleccionados propios para la investigación que tuvo como propósito generar conocimiento; estos métodos permitieron recolectar datos primario y secundario; de igual manera se utilizaron técnicas para analizar información que se aplicaron en el proceso investigativo; para lo cual de describen en forma detallada.

#### **Enfoque investigativo.**

En relación a las diferentes corrientes de pensamiento de las ciencias sociales, la investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto (cualitativo - cuantitativo); la investigación se desarrolló encuadrada en el modelo cualitativo en virtud que esta corriente de pensamiento está alineada a la interpretación, a la subjetividad, de acuerdo a (Cortés. et al., 2005); en donde se analizó como los niveles de estrés laboral afectan a la salud de los servidores policiales; el mencionado enfoque permitió comprender e interpretar a partir de los resultados obtenidos, mismos que aportaron a la construcción de las conclusiones;

La investigación también se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, enfoque que se fundamenta en el positivismo, corriente que rechaza toda proposición cuyo contenido no esté directa o indirectamente en correspondencia con los hechos comprobados; de acuerdo a (Cortés. et al., 2005) en este sentido dentro de este marco se utilizaron técnicas de campo (instrumentos estandarizados) que permitieron recolectar datos reales en el lugar in situ, para cuantificarlos y de esta manera generalizarlos a la población de servidores policiales Sub zona Imbabura N°10.

## **Niveles investigativos**

### **Nivel exploratorio**

El nivel inicial de toda investigación se le conoce como el nivel exploratorio; este nivel investigativo estuvo fundamentado por un acercamiento al fenómeno que en un primer momento era desconocido para la autora, para lo cual esta sirvió de familiarización con los niveles de estrés en los servidores policiales y como a través de las actividades físico-recreativas se puede disminuir este problema identificado, que está ocasionando graves daños para la salud.(Monje, 2011)

### **Nivel descriptivo**

El nivel descriptivo, de la investigación se desarrolló con base en la información obtenida en el nivel exploratorio, este nivel caracterizó los rasgos, atributos de la realidad observada, de acuerdo con (Monje, 2011) en este caso se describieron las variables propuestas en el estudio; como son actividades físico-recreativas y niveles de estrés laboral; en el desarrollo de este nivel se utilizó los siguiente métodos; analítico y deductivo; métodos que permitieron descomponer en dimensiones e indicadores con el propósito de observarlas entenderlas y medirlas; estas variables fueron fundamentadas en forma teórica y práctica y analizadas a través de la obtención de datos primarios y secundarias.

### **Nivel explicativo**

Los estudios explicativos son aquellos que presentan el nivel más profundo de la investigación científica y buscan responder a las causas y efectos de los eventos de los fenómenos que ocurren en la naturaleza y sociedad. Por ello una vez caracterizadas los efectos que producen los niveles de estrés laboral, se centró la atención en identificar como las actividades físico-recreativas mejoran la salud de los servidores policiales.

## **Diseño de investigación**

Los diseños investigativos que se utilizó en la presente investigación son las estrategias que la autora utilizó para dar respuesta a la formulación del problema planteado; en este sentido se utilizaron tres diseños investigativos: documentales, de campo y cuasi experimentales.

### **Diseño documental**

La investigación documental según (Arias, 2012) “Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. (p.28) De acuerdo a lo mencionado por el autora la investigación inicio con la aplicación de técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos digitales e impresas relacionadas con las variables de estudio; esta búsqueda se la realizó a partir de diferentes motores de búsqueda y repositorios de diferentes universidades nacionales e internacionales, también se encontró información relevante en artículos científicos en bases de datos como Redalyc, Latindex, Scielo entre otros.

### **Diseño de campo**

Fundamentado en (Arias, 2012) La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, en este caso son los servidores policiales de la Sub zona N°10 acantonada en la ciudad de Ibarra, en donde se recolectaron datos primarios; estos datos no se manipularon es decir, la investigadora obtiene la información, pero sin alterar las condiciones.

### **Diseño cuasi experimental**

Según (Hernández, 2010) expresa que; los diseños cuasi experimentales también manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente (actividades

físico recreativas) para observar su efecto y relación con la variable dependiente (niveles de estrés laboral). La presente investigación se desarrolló de forma cuasi experimental, porque en el apartado final de la investigación, se realizó una aplicación de tipo práctica al personal de servidores policiales de la Sub zona N°10. Se aplicó un programa de actividades físico recreativas para observar cual es el impacto de estas; en los niveles de estrés laboral en el personal mencionado.

### Métodos de investigación

Los métodos utilizados en la investigación son los caminos o procedimientos necesarios que permiten organizar de manera metódica, objetiva y sistemática, los diferentes momentos de la investigación.

**Tabla 11**

*Matriz relación métodos y objetivos específicos*

<b>Pregunta científica</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Métodos e instrumentos</b>
¿Cómo evaluar el grado de estrés en el desempeño laboral de los Servidores Policiales Subzona Imbabura N°10?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el grado de estrés en el desempeño laboral de los Servidores Policiales Subzona Imbabura N°10</li> </ul>	<p><b>Métodos:</b> Analítico – sintético Comparativo</p> <p><b>Instrumentos:</b> Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Formularios aplicaciones google</p>
¿Cómo tabular los resultados encontrados producto de la recolección; a través de software estadísticos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabular los resultados encontrados producto de la recolección; a través de software estadísticos</li> </ul>	<p><b>Métodos:</b> Estadístico Comparativo</p> <p><b>Instrumentos:</b> Excel 2010</p>
¿Qué acciones proponer para disminuir los niveles de estrés laboral en los servidores policiales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar una propuesta de actividades físico - recreativas que se ajuste a la realidad identificada para disminuir el estrés laboral en los Servidores</li> </ul>	<p><b>Métodos:</b> Analítico – sintético Estructural</p> <p><b>Instrumentos:</b> Formato propuesta</p>

Policiales Subzona Imbabura N°10.		
¿Cómo aplicar el post-test para identificar los resultados obtenidos producto de las actividades físico-recreativas; enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el post- test para identificar los resultados obtenidos producto de las actividades físico-recreativas; enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales.</li> </ul>	<p><b>Métodos:</b> Instrumento estandarizado Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Cuestionario cerrado. encuesta de satisfacción</p>

### **Método histórico lógico**

Para el desarrollo del diseño documental, se utilizó el método histórico lógico, estos elementos que se vinculan y se complementan mutuamente; mencionar que método lógico se basa en datos proporcionados por el método histórico, evitando de esta manera que aparezcan razonamiento a priori y especulativos; que conlleven a tener un sesgo en los resultados obtenidos. Al respecto se realizó un análisis en detalle del impacto de los niveles de estrés laboral de los servidores policiales y de qué manera están influenciado en la salud mental y cómo implementarlas actividades físico recreativas que se ajusten a las necesidades de los servidores policiales. Para el desarrollo del mencionado método se utilizaron técnicas de análisis de documentos, instrumentos como gestores bibliográficos, como Zotero.

### **Método bibliográfico**

El método bibliográfico se utilizó fundamentalmente en los procesos de la revisión de la literatura, para construir el marco teórico, en donde se analizaron términos desde diferentes perspectivas de autores en relación a los niveles de estrés laboral y actividades físico recreativas que permitieron fundamentar las principales concepciones teóricas y asumir una posición conceptual que permitió fundamentar las variables de

estudio; a partir de este método se logró reunir los más importantes estudios, investigaciones, datos e información sobre las variables propuestas en el estudio

### **Método analítico sintético**

El método analítico se utilizó para descomponer las variables definidas en la investigación: niveles de estrés laboral y actividades físico recreativas; variables que se presentaron en un inicio en forma abstracta; y fueron desintegrándolas en dimensiones e indicadores para estudiarlas y medirlas en forma individual. Una vez estudiadas, estos elementos que se encontraban dispersos; se utilizó el método sintético en el cual se integraron esas partes para estudiarlas de manera general; con la finalidad de elaborar conclusiones parciales.

### **Método sistémico - estructural. -**

A partir de la utilización del método sistémico se relacionaron hechos, producto de la aplicación de los instrumentos de campo (test estandarizado), que permitieron entrelazar de forma racional los datos; elementos que permitieron obtener insumos para diseñar la propuesta de actividades físico recreativas para disminuir los niveles de estrés laboral en los servidores policiales. Por ello este método estuvo dirigido a modelar el objeto de estudio mediante la identificación de sus componentes, así como las relaciones entre ellos; permitiendo la construcción de elementos que den solución a los problemas identificados en apartados anteriores.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Desarrollada la investigación documental, e identificado el estado de arte de la investigación; el siguiente paso fue realizar el diagnóstico de la realidad en función de los niveles de estrés que actualmente presentan los servidores policiales; como se observa en la tabla N°12

**Tabla 12***Técnicas e instrumentos recolección de datos*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Dirigidos a</b>	<b>Finalidad</b>
Test estandarizados	Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Formularios google	Servidores policiales	Conocer los niveles de estrés laboral que tiene los servidores policiales
Encuesta	Cuestionario preguntas cerradas, de satisfacción	Servidores policiales	Indagar el nivel de satisfacción en relación a las actividades físico recreativas aplicadas a los servidores policiales
Análisis Bibliográfico	Gestor de referencias bibliográficas Zotero		Identificar las bases teóricas sobre los niveles de estrés laboral y la efectividad de las actividades físico-recreativas

**Población- Universo**

De acuerdo con Garcés (2000) “El universo constituye el conjunto de elementos que tienen una característica similar y que se hallan dentro de una circunscripción territorial. (p.83), En este sentido de acuerdo a la nómina de servidores policiales el universo establecido para el estudio investigativo es de 153 servidores policiales quienes forman parte de la Sub zona Imbabura N°10, para lo cual de acuerdo al criterio de la autora se decide estudiar a la totalidad de la población; por ser una cantidad manejable para los propósitos de la investigación por lo cual se concluye no plantear una muestra de estudio, como se observa en la tabla N°13.

**Tabla 13***Población*

<b>Población</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Servidores policiales (Administrativos)	<b>18</b>	<b>12%</b>
Servidores policiales (Operativos)	<b>48</b>	<b>31%</b>
Servidores policiales (Compañía)	<b>87</b>	<b>57%</b>
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

### Operacionalización de las variables

Es un proceso que permite descomponer las variables en dimensiones e indicadores para luego proceder a observarlas y medirlas de manera particular y está estrechamente vinculada a la técnica que utilizó la investigadora para la recolección de datos.

**Tabla 14**

*Operacionalización variable independiente: actividades físico recreativas*

Variables Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
	Actividades deportivas-recreativas	Deporte para todos Deporte popular o masivo Encuentros recreativos	
	Actividades al aire libre	Actividades de contacto con la naturaleza Actividades en tierra, Actividades acuáticas Actividades en el aire.	
	Actividades lúdicas	Formas de juego: juegos de mesa, juegos de salón. Juegos tradicionales, videojuegos, juegos de ordenador.	
	Actividades de relajación:	Meditación, Auto relajación, Masaje, Auto masaje,	
	Actividades de creación artística y manual	Actividades individuales o en grupo relacionadas con la creación artística o manual.	

**Tabla 15***Operacionalización variable independiente: niveles de estrés laboral*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
	Efectos estrés laboral en el individuo	Depresión Ansiedad Agresividad Pérdida de la Autoestima Somatización Cardiopatías Aumento de la tensión arterial	
	Efectos estrés laboral en las entidades	Aumento del ausentismo Aumento de la rotación del trabajo Disminución de la productividad Incremento gastos médicos Bajo rendimiento laboral Deterioro de la imagen institucional	

## CAPÍTULO IV

### **Análisis e interpretación de resultados**

Se presenta a continuación los resultados obtenidos de la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI) al personal de Servidores Policiales, quienes forman parte de la Sub zona Imbabura N°10; este instrumento fue aplicado en el mes de septiembre del año 2021. El MBI se aplicó en dos ocasiones; la primera denominada pre test y la segunda pos test, posterior a la aplicación de la propuesta de actividades físico-recreativas; por ello esta investigación tiene una orientación de tipo longitudinal.

Resultados de los participantes pre test

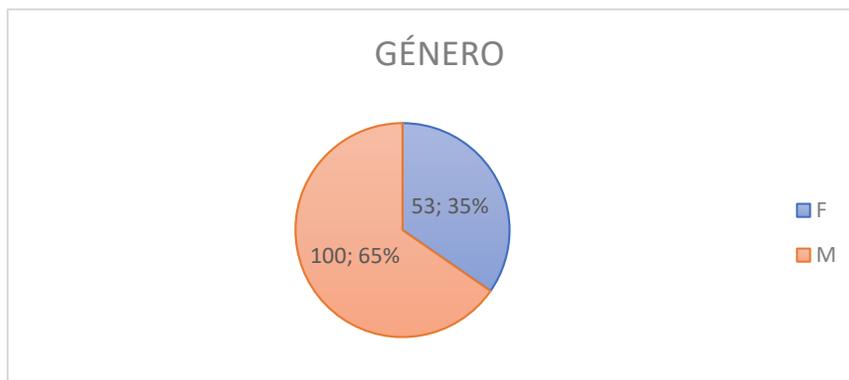
La población estudiada fue de 153 elementos divididos en tres espacios de trabajo (administrativos, operativos y compañías), quienes respondieron el cuestionario MBI, a través de la aplicación de medios tecnológicos como es el formulario google.

Este instrumento consta de 22 ítems con respuestas en una escala de Likert de 7 opciones en relación con la frecuencia en que se experimentan ciertas sensaciones relacionadas con el trabajo y con una puntuación de 0 a 6 para cada ítem.

Este cuestionario tiene tres dimensiones: Cansancio Emocional (CE) con 9 ítems, refleja la sensación de estar exhausto emocionalmente por el trabajo y con menor capacidad de entrega a los demás; Despersonalización (DP) con 5 ítems, describe una respuesta impersonal y fría hacia los pacientes; y Realización Personal (RP) con 8 ítems expresa sentimientos de competencia y éxito, y en contraste con los dos componentes previos, en esta última dimensión los valores bajos son indicativos del síndrome.

## Análisis de resultados

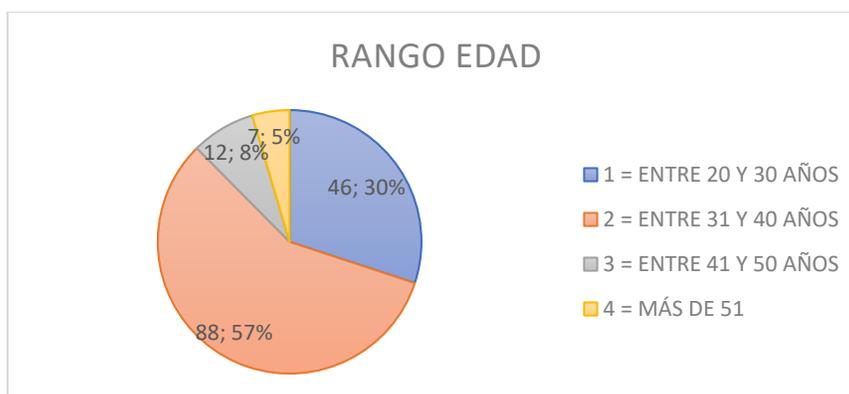
**Figura 1**  
*Genero*



*Nota:* Cuestionario MBI

La figura muestra que el mayor porcentaje de los elementos estudiados corresponde al género masculino con un 65%, mientras que el género femenino corresponde al 35%; quienes participaron en el diagnóstico.

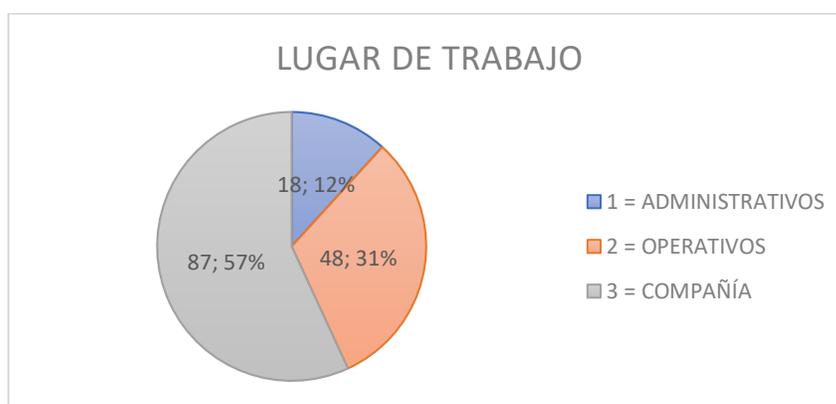
**Figura 2**  
*Edad*



*Nota:* Cuestionario MBI

La figura muestra que el mayor porcentaje de los elementos estudiados corresponde al rango de edad entre 31 y 40 años es el 57% y el rango de edad menor es el de 51 años en adelante con el 5% de la población de servidores policiales, quienes participaron en el diagnóstico.

**Figura 3**  
*Lugar de Trabajo*



*Nota:* Cuestionario MBI

La figura muestra en relación al lugar de trabajo, que el 57% le corresponde al personal que labora en el área de compañía; el 31% corresponde al área de operativo, el 12% corresponde al área administrativa de la población de servidores policiales, quienes participaron en el diagnóstico.

### **Análisis de las preguntas del Test MBI. PRE TEST**

El test MBI de Maslach y Jackson valora tres componentes (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal).

## Categoría cansancio emocional

Cansancio emocional (CE) hace referencia en la fuerza o el capital emocional se van consumiendo y el profesional siente como se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico. Y consta de 9 preguntas las cuales son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. En análisis del presente cuestionario se realizó a partir de tres variables: genero edad, lugar de trabajo.

- **Género.**

**Tabla 16**

*Resultados pre test: género masculino y cansancio emocional*

Alternativas respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	463	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	198	198
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	49	98
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	61	183
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	44	176
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	111	555
6 = TODOS LOS DÍAS.	55	330
<b>Total general</b>	<b>981</b>	<b>1540</b>

**20,4**

*Nota:* Cuestionario MBI

**Tabla 17**

*Resultados pre test: género femenino y cansancio emocional*

Alternativas respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	154	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	83	83
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	29	58
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	38	114
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	28	112
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	38	190
6 = TODOS LOS DÍAS.	26	156
<b>Total general</b>	<b>396</b>	<b>713</b>

**19,25**

*Nota:* Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría cansancio emocional y relacionado con la variable género masculino y femenino, se observa los

siguientes resultados: masculino 20,4 y femenino 19,25, por lo tanto, fundamentado en las categorías del estrés laboral se encuadran en la valoración entre 19 y 26; en este sentido se considera **MEDIO**.

- **Lugar de trabajo**

**Tabla 18**

*Resultados pre test: lugar de trabajo (administración) y cansancio emocional*

Etiquetas de fila	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	65	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	35	35	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	5	10	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	33	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	17	68	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	19	95	
6 = TODOS LOS DÍAS.	10	60	
<b>Total general</b>	<b>162</b>	<b>301</b>	<b>19,722</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 19**

*Resultados pre test: lugar de trabajo (compañía) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	55	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	35	35	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	19	38	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	8	24	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	16	64	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	21	105	
6 = TODOS LOS DÍAS.	8	48	
<b>Total general</b>	<b>162</b>	<b>314</b>	<b>21,0256</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 20**

*Resultados pre test: lugar de trabajo (Operativo) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	66	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	27	27	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	14	28	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	16	48	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	5	20	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	24	120	
6 = TODOS LOS DÍAS.	10	60	
<b>Total general</b>	<b>162</b>	<b>303</b>	<b>20,3125</b>

Nota: Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría cansancio emocional y relacionado con la variable lugar de trabajo, se observa los siguientes resultados: lugar de trabajo administrativo 19,72, lugar de trabajo compañía 21,02, y lugar de trabajo operativo 20,31; por lo tanto, fundamentado en las categorías del estrés laboral se considera **MEDIO**.

- **Edad**

**Tabla 21**

*Resultados pre test: Relación edad (de 20 – 30 años) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	177	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	92	92	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	27	54	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	33	99	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	31	124	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	33	165	
6 = TODOS LOS DÍAS.	21	126	
<b>Total general</b>	<b>414</b>	<b>660</b>	<b>20,348</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 22**

*Resultados pre test: Relación edad (de 31 – 40 años) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	617	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	281	281	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	78	156	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	99	297	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	72	288	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	149	745	
6 = TODOS LOS DÍAS.	81	486	
<b>Total general</b>	<b>1377</b>	<b>2253</b>	<b>22,62</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 23**

*Resultados pre test: Relación edad (de 41 – 50 años) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	39	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	31	31	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	9	18	

3 = UNAS POCAS VECES AL MES	6	18	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	5	20	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	13	65	
6 = TODOS LOS DÍAS.	5	30	
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>182</b>	<b>19,167</b>

Nota: Cuestionario MBI

#### Tabla 24

Resultados pre test: Relación edad (51 en adelante) y cansancio emocional

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	26	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	8	8	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	2	4	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	23	115	
6 = TODOS LOS DÍAS.	4	24	
<b>Total general</b>	<b>63</b>	<b>151</b>	

Nota: Cuestionario MBI

**21,571**

#### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría cansancio emocional y relacionado con la variable rango de edades, se observa los siguientes resultados: rango 1 (20 – 30) 20,34 y rango 2 (31 – 40) 22,62, rango 3 (41 – 50) 19,16 y el rango 4 (mayores de 51 años tiene una valoración de 21,57; se determina fundamentado en las categorías del estrés laboral **MEDIO**.

#### Categoría Despersonalización.

Despersonalización (DP) hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas e incluso deshumanizadas hacia las personas destinatarias del trabajo. Esta categoría consta de 5 preguntas las cuales son: 5, 10, 11, 15, 22; esta dimensión valora el grado en que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento; de igual manera el análisis del presente cuestionario se realizó a partir de tres variables: genero, edad, lugar de trabajo.

#### Género

**Tabla N° 25***Resultados pre test: Relación género masculino y despensalización.*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	336	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	77	77	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	18	36	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	31	93	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	15	60	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	44	220	
6 = TODOS LOS DÍAS.	24	144	
<b>Total general</b>	<b>545</b>	<b>630</b>	<b>10,1567</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 26***Resultados pre test: Relación género femenino y despensalización.*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	119	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	44	44	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	9	18	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	17	51	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	1	4	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	20	100	
6 = TODOS LOS DÍAS.	10	60	
<b>Total general</b>	<b>220</b>	<b>277</b>	<b>10.0164</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría despensalización y relacionado con la variable género masculino y femenino, se observa los siguientes resultados: masculino 10,15 y el grupo femenino tiene una valoración de 10,01, que les posiciona de acuerdo a las categorías del estrés laboral en una consideración **ALTA**.

**Lugar de trabajo****Tabla 27***Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (administración) y despensalización.*

Alternativa de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	48	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	14	14
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	7	21

4 = UNA VEZ A LA SEMANA	4	16
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	12	60
6 = TODOS LOS DÍAS.	5	30
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>141</b>

Nota: Cuestionario MBI

**10,0833**

**Tabla 28**

*Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (compañía) y despersonalización.*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	259	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	71	71
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	17	34
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	30	90
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	10	40
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	31	155
6 = TODOS LOS DÍAS.	17	102
<b>Total general</b>	<b>435</b>	<b>492</b>

Nota: Cuestionario MBI

**10,0952**

**Tabla 29**

*Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (operativos) y despersonalización*

Etiquetas de fila	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	148	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	36	36
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	33
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	2	8
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	21	105
6 = TODOS LOS DÍAS.	12	72
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>274</b>

Nota: Cuestionario MBI

**10,0183**

### **Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría despersonalización y relacionado con la variable lugar de trabajo, se observa los siguientes resultados: lugar de trabajo administrativo 10,08, que lo posiciona en una categoría de estrés laboral, lugar de trabajo compañía 10,09, y lugar de trabajo operativo 10,01 **ALTO**.

- **Edad**

**Tabla 30***Resultados pre test: Relación edad (20 – 30 años) y despersonalización*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	131	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	46	46	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	15	45	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	5	20	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	15	75	
6 = TODOS LOS DÍAS.	8	48	
<b>Total general</b>	<b>230</b>	<b>254</b>	<b>10,5217</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 31***Resultados pre test: Relación edad (31– 40 años) y despersonalización*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	265	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	62	62	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	14	28	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	29	87	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	10	40	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	36	180	
6 = TODOS LOS DÍAS.	23	138	
0 = NUNCA+A176	1	0	<b>10,0795</b>
<b>Total general</b>	<b>440</b>	<b>535</b>	

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 32***Resultados pre test: Relación edad (41– 50 años) y despersonalización*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	38	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	10	10	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	2	4	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	4	12	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	4	20	
6 = TODOS LOS DÍAS.	2	12	
<b>Total general</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>10,8333</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla N° 33***Resultados pre test: Relación edad (51 años adelante) y despersonalización*

Etiquetas de fila	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	20	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENO	3	3
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	9	45
6 = TODOS LOS DÍAS.	1	6
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>60</b>

Nota: Cuestionario MBI

**10,5714****Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría despersonalización y relacionado con la variable edad, se observa los siguientes resultados: El rango 1 (20 – 30) 10,52, rango 2 (31 – 40) 10,07, y rango 3 (41 – 50) 10,83 y rango 4 (mayores de 51 años) 10,57, lo posicionan en categoría de estrés laboral **ALTO**.

**Categoría Realización personal.**

Realización personal (RP) Sentimiento de inadecuación personal o falta de Logros personales en las labores habituales. Este sentimiento surge al comprobar que las demandas que se le hacen al trabajador exceden de su capacidad para atenderlas, junto a la percepción de inexistencia de posibilidades de promoción personal. Esta categoría se compone de 8 preguntas que son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, evalúa sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

**Género****Tabla 34***Resultados pre test: Relación género masculino y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	50	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MEN	43	43
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	16	32
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	42	126
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	30	120
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	133	665
6 = TODOS LOS DÍAS.	558	3348
<b>Total general</b>	<b>872</b>	<b>4334</b>

Nota: Cuestionario MBI

**34,34**

**Tabla 35***Resultados pre test: Relación género femenino y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	14	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	20	20	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	17	34	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	19	57	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	17	68	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	48	240	
6 = TODOS LOS DÍAS.	217	1302	
<b>Total general</b>	<b>352</b>	<b>1721</b>	<b>30,42</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría realización personal y relacionado con la variable género masculino y femenino, se observa los siguientes resultados: masculino 34,34, lo posiciona en una categoría del estrés laboral **MEDIO**. El grupo femenino tiene una valoración de 30,42, que les posiciona de acuerdo a las categorías del estrés laboral **BAJO**.

- **Lugar de trabajo**

**Tabla 36***Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (administración) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	2	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	7	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	5	10	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	13	39	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	14	56	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	20	100	
6 = TODOS LOS DÍAS.	83	498	
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>710</b>	<b>32,444</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 37**

*Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (operativos) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	22	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	23	23	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	14	28	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	33	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	4	16	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	43	215	
6 = TODOS LOS DÍAS.	267	1602	
<b>Total general</b>	<b>384</b>	<b>1917</b>	<b>31,138</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 38**

*Resultados pre test: Relación lugar de trabajo (compañía) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	40	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	33	33	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	14	28	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	37	111	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	29	116	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	118	590	
6 = TODOS LOS DÍAS.	425	2550	
<b>Total general</b>	<b>696</b>	<b>3428</b>	<b>33,402</b>

Nota: Cuestionario MBI

### **Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría realización personal y relacionado con la variable lugar de trabajo, se observa los siguientes resultados: lugar de trabajo administrativo 32,44, el lugar de trabajo compañía 31,13, y lugar de trabajo operativo 33,40; les posiciona de acuerdo a las categorías del estrés laboral **BAJO**.

- **Edad**

**Tabla 39***Resultados pre test: Relación edad (20 a 30 años) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	7	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	16	16	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	11	22	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	21	63	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	21	84	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	53	265	
6 = TODOS LOS DÍAS.	239	1434	
<b>Total general</b>	<b>368</b>	<b>1884</b>	<b>34,457</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 40***Resultados pre test: Relación edad (31 a 40 años) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	51	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	39	39	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	18	36	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	37	111	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	24	96	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	98	490	
6 = TODOS LOS DÍAS.	437	2622	
<b>Total general</b>	<b>704</b>	<b>3394</b>	<b>30,568</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 41***Resultados pre test: Relación edad (41 a 50 años) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	3	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	7	7	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	3	6	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	2	6	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	13	65	
6 = TODOS LOS DÍAS.	68	408	
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>492</b>	

Nota: Cuestionario MBI

**34,01****Tabla 42***Resultados pre test: Relación edad mayores de 51 años y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	3	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2	

3 = UNAS POCAS VECES AL MES	1	3
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	17	85
6 = TODOS LOS DÍAS.	31	186
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	2	8
<b>Total general</b>	<b>56</b>	<b>285</b>

**34,714**

Nota: Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo con el análisis de los resultados en referencia a la categoría realización personal y relacionado con la variable edad, se observa los siguientes resultados: rango 2 (31 – 40) 30,56, lo posiciona en una categoría de estrés laboral **BAJO**. El rango 1 (20 – 30) 34,45 y rango 3 (41 – 50) 34,01 y rango 4 (mayores de 51 años) 34,71; les posiciona de acuerdo a las categorías del estrés laboral en una categoría **MEDIO**.

### Análisis de las preguntas del Test MBI. POST TEST

- **Género.**

**Tabla 43**

*Resultados post test: género masculino y cansancio emocional*

Alternativas respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	463	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	198	198
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	69	98
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	81	183
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	24	176
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	111	595
6 = TODOS LOS DÍAS.	35	320
<b>Total general</b>	<b>981</b>	<b>1540</b>

**17,5**

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 44**

*Resultados post test: género femenino y cansancio emocional*

Alternativas respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	174	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	63	83
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	17	58
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	18	114

4 = UNA VEZ A LA SEMANA	48	112	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	50	190	
6 = TODOS LOS DÍAS.	26	156	
<b>Total general</b>	<b>396</b>	<b>713</b>	<b>18,55</b>

Nota: Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría cansancio emocional y relacionado con la variable género masculino y femenino, se observa los siguientes resultados: masculino 17,5 y femenino 18,55, por lo tanto, fundamentado en las categorías del estrés laboral se encuadran en la valoración entre 0 y 18; en este sentido se considera un valor de referencia de cansancio emocional BAJO.

- **Lugar de trabajo**

**Tabla 45**

*Resultados post test: lugar de trabajo (administración) y cansancio emocional*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de respuestas</b>	<b>Suma de valor</b>	
0 = NUNCA	61	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	28	28	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	33	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	24	74	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	23	99	
6 = TODOS LOS DÍAS.	14	64	
<b>Total general</b>	<b>162</b>	<b>301</b>	<b>18,81</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 46**

*Resultados post test: lugar de trabajo (compañía) y cansancio emocional*

<b>Alternativas de respuesta</b>	<b>Cuenta de respuestas</b>	<b>Suma de valor</b>	
0 = NUNCA	55	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	31	31	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	20	39	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	13	24	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	20	68	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	16	101	
6 = TODOS LOS DÍAS.	7	47	
<b>Total general</b>	<b>162</b>	<b>314</b>	<b>18,47</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 47***Resultados post test: lugar de trabajo (Operativo) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	66	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	29	29	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	11	25	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	16	48	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	7	18	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	25	118	
6 = TODOS LOS DÍAS.	8	65	
<b>Total general</b>	<b>162</b>	<b>303</b>	<b>18,93</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría cansancio emocional y relacionado con la variable lugar de trabajo, se observa los siguientes resultados: lugar de trabajo administrativo 18,81, lugar de trabajo compañía 18,47, y lugar de trabajo operativo 18,93; por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 0 y 18; en este sentido el valor promedio es 18,60, que se considera un valor de referencia de cansancio emocional BAJO.

- **Edad**

**Tabla 48***Resultados post test: Relación edad (de 20 – 30 años) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	177	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	98	98	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	21	48	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	33	99	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	37	131	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	39	171	
6 = TODOS LOS DÍAS.	21	126	
<b>Total general</b>	<b>414</b>	<b>660</b>	<b>19,12</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 49***Resultados post test: Relación edad (de 31 – 40 años) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	617	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	285	285	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	72	150	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	99	297	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	78	294	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	144	741	
6 = TODOS LOS DÍAS.	81	486	
<b>Total general</b>	<b>1377</b>	<b>2253</b>	<b>18,47</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 50***Resultados post test: Relación edad (de 41 – 50 años) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	39	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	38	38	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	9	18	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	22	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	1	16	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	20	72	
6 = TODOS LOS DÍAS.	5	30	
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>182</b>	<b>18,21</b>

Nota: Cuestionario MBI

**Tabla 51***Resultados post test: Relación edad (51 en adelante) y cansancio emocional*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	26	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	15	15	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	4	6	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	16	108	
6 = TODOS LOS DÍAS.	2	22	
<b>Total general</b>	<b>63</b>	<b>151</b>	

Nota: Cuestionario MBI

**19,03****Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría cansancio emocional y relacionado con la variable rango de edades, se observa los siguientes resultados: rango 1 (20 – 30) 19,12 y rango 2 (31 – 40) 18,47, rango 3 (41 – 50) 18,21 y

el rango 4 (mayores de 51 años) tiene una valoración de 19,03; por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 0 y 18; en este sentido el valor promedio es 18,70, que se considera un valor de referencia de cansancio emocional BAJO.

### **Categoría Despersonalización.**

Despersonalización (DP) hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas e incluso deshumanizadas hacia las personas destinatarias del trabajo. Esta categoría consta de 5 preguntas las cuales son: 5, 10, 11, 15, 22; esta dimensión valora el grado en que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento; de igual manera el análisis del presente cuestionario se realizó a partir de tres variables: genero edad, lugar de trabajo.

#### **Género**

**Tabla 52**

*Resultados post test: Relación género masculino y despersonalización.*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	336	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	72	72	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	13	31	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	33	95	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	20	65	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	49	225	
6 = TODOS LOS DÍAS.	22	142	
<b>Total general</b>	<b>545</b>	<b>630</b>	<b>9,40</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Tabla 53**

*Resultados post test: Relación género femenino y despersonalización.*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	119	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	42	42	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	7	14	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	17	51	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	1	4	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	22	102	
6 = TODOS LOS DÍAS.	12	64	
<b>Total general</b>	<b>220</b>	<b>277</b>	<b>9.35</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría despersonalización y relacionado con la variable género masculino y femenino, se observa los siguientes resultados: masculino 9,40 y el grupo femenino tiene una valoración de 9,35, por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 6 y 9; en este sentido el valor promedio es 9,37, que se considera un valor de referencia de despersonalización **MEDIO**.

- **Lugar de trabajo**

**Tabla 54**

*Resultados Post Test: Relación lugar de trabajo (administración) y despersonalización.*

Alternativa de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	48	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	17	17
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	10	24
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	1	12
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	11	59
6 = TODOS LOS DÍAS.	6	29
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>141</b>

Nota: Cuestionario MBI

**9,40**

**Tabla 55**

*Resultados Post Test: Relación lugar de trabajo (compañía) y despersonalización.*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	259	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	76	76
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	15	32
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	30	90
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	10	40
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	26	150
6 = TODOS LOS DÍAS.	19	104
<b>Total general</b>	<b>435</b>	<b>492</b>

Nota: Cuestionario MBI

**9,46**

**Tabla 56**

*Resultados Post Test: Relación lugar de trabajo (operativos) y despersonalización*

Etiquetas de fila	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	148	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	36	36

2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	13	23	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	33	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	2	8	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	18	102	
6 = TODOS LOS DÍAS.	12	72	
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>274</b>	<b>9,78</b>

Nota: Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría despersonalización y relacionado con la variable lugar de trabajo, se observa los siguientes resultados: lugar de trabajo administrativo 9,40, lugar de trabajo compañía 9,46 y lugar de trabajo operativos 9,78; por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 6 y 9; en este sentido el valor promedio es 9,54, que se considera un valor de referencia de despersonalización **MEDIO**.

- **Edad**

#### Tabla 57

Resultados post test: Relación edad (20 – 30 años) y despersonalización

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	131	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	50	51	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	11	41	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	9	24	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	10	70	
6 = TODOS LOS DÍAS.	8	48	
<b>Total general</b>	<b>230</b>	<b>254</b>	<b>9,76</b>

Nota: Cuestionario MBI

#### Tabla 58

Resultados post test: Relación edad (31– 40 años) y despersonalización

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	265	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	62	62	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	12	26	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	32	90	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	7	37	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	36	180	

6 = TODOS LOS DÍAS.	25	140	
0 = NUNCA+A176	1	0	<b>9,90</b>
<b>Total general</b>	<b>440</b>	<b>535</b>	

Nota: Cuestionario MBI

### Tabla 59

Resultados post test: Relación edad (41– 50 años) y despersonalización

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	38	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	12	12
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	2	4
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	1	9
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	4	20
6 = TODOS LOS DÍAS.	3	13
<b>Total general</b>	<b>60</b>	<b>58</b>

Nota: Cuestionario MBI

**9,66**

### Tabla 60

Resultados post test: Relación edad (51 años adelante) y despersonalización

Etiquetas de fila	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	20	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENO	5	5
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	7	43
6 = TODOS LOS DÍAS.	1	6
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>60</b>

Nota: Cuestionario MBI

**10,00**

#### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría despersonalización y relacionado con la variable edad, se observa los siguientes resultados: El rango 1 (20 – 30) 9,76, rango 2 (31 – 40) 9,90, y rango 3 (41 – 50) 9,66 y rango 4 (mayores de 51 años) 10,00, por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 6 y 9; en este sentido el valor promedio es 9,83, que se considera un valor de referencia de despersonalización **MEDIO**.

### Categoría Realización personal.

Realización personal (RP) Sentimiento de inadecuación personal o falta de Logros personales en las labores habituales. Este sentimiento surge al comprobar que las demandas que se le hacen al trabajador exceden de su capacidad para atenderlas, junto a la percepción de inexistencia de posibilidades de promoción personal. Esta categoría se compone de 8 preguntas que son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, evalúa sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

### Género

**Tabla 61**

*Resultados post test: Relación género masculino y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	50	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MEN	48	48	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	22	38	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	42	126	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	25	115	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	133	665	
6 = TODOS LOS DÍAS.	552	3342	
<b>Total general</b>	<b>872</b>	<b>4334</b>	<b>36,42</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Tabla 62**

*Resultados post test: Relación género femenino y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	14	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	27	27	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	10	27	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	19	57	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	17	68	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	41	233	
6 = TODOS LOS DÍAS.	225	1310	
<b>Total general</b>	<b>352</b>	<b>1721</b>	<b>34,32</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría realización personal y relacionado con la variable género masculino y femenino, se observa los

siguientes resultados: masculino 36,42 y personal femenino 34,32, por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 34 y 39; en este sentido el valor promedio es 35,37 que se considera un valor de referencia de realización personal **MEDIO**.

- **Lugar de trabajo**

**Tabla 63**

*Resultados post test: Relación lugar de trabajo (administración) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	2	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	11	11	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	12	17	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	13	39	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	10	52	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	20	100	
6 = TODOS LOS DÍAS.	76	491	
<b>Total general</b>	<b>144</b>	<b>710</b>	<b>35,50</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Tabla 64**

*Resultados post test: Relación lugar de trabajo (operativos) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	22	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	23	23	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	19	33	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	6	28	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	4	16	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	33	205	
6 = TODOS LOS DÍAS.	277	1612	
<b>Total general</b>	<b>384</b>	<b>1917</b>	<b>35,50</b>

*Nota:* Cuestionario MBI.

**Tabla 65**

*Resultados post test: Relación lugar trabajo (compañías) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	40	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	25	25	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	14	28	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	35	109	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	31	118	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	115	587	
6 = TODOS LOS DÍAS.	434	2559	

<b>Total general</b>	<b>696</b>	<b>3428</b>	<b>34,62</b>
----------------------	------------	-------------	--------------

*Nota:* Cuestionario MBI

### Análisis:

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría realización personal y relacionado con la variable lugar de trabajo, se observa los siguientes resultados: lugar de trabajo administrativo 35,50, el lugar de trabajo compañía 35,50, y lugar de trabajo operativo 34,62; por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 34 y 39; en este sentido el valor promedio es 35,20, que se considera un valor de referencia de realización personal **MEDIO**.

- **Edad**

**Tabla 66**

*Resultados post test: Relación edad (20 a 30 años) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	7	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	25	25	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	11	22	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	14	56	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	21	84	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	60	272	
6 = TODOS LOS DÍAS.	230	1425	
<b>Total general</b>	<b>368</b>	<b>1884</b>	<b>37,68</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Tabla 67**

*Resultados post test: Relación edad (31 a 40 años) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	51	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	29	29	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	6	23	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	37	111	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	24	96	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	108	498	
6 = TODOS LOS DÍAS.	450	2635	
<b>Total general</b>	<b>704</b>	<b>3394</b>	<b>38,56</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Tabla 68***Resultados post test: Relación edad (41 a 50 años) y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	3	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	4	4
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	3	6
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	5	9
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	2	54
6 = TODOS LOS DÍAS.	79	419
<b>Total general</b>	<b>96</b>	<b>492</b>

Nota: Cuestionario MBI

**37,84****Tabla 69***Resultados post test: Relación edad mayores de 51 años y realización personal*

Alternativas de respuestas	Cuenta de respuestas	Suma de valor
0 = NUNCA	3	0
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	1	3
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	3	71
6 = TODOS LOS DÍAS.	42	197
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	5	11
<b>Total general</b>	<b>56</b>	<b>285</b>

Nota: Cuestionario MBI

**35,62****Análisis:**

De acuerdo al análisis de los resultados en referencia a la categoría realización personal y relacionado con la variable edad, se observa los siguientes resultados: rango 1 (31 – 40) 37,68, rango 2 (20 – 30) 38,56 y rango 3 (41 – 50) 37,84 y rango 4 (mayores de 51 años) 35,62; por lo tanto, se encuadran en la valoración entre 34 y 39; en este sentido el valor promedio es 37,42, que se considera un valor de referencia de realización personal **MEDIO**.

**Análisis de resultados a partir del pre test y pos test producto de la aplicación del test MBI**

**Cansancio emocional del pre test: MBI**

**Tabla 70***Resultados parciales relacionados con el cansancio emocional del test: MBI*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de respuestas</b>	<b>Suma de valor</b>	
0 = NUNCA	617	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	281	281	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	78	156	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	99	297	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	72	288	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	149	745	
6 = TODOS LOS DÍAS.	81	486	
<b>Total general</b>	<b>1377</b>	<b>2253</b>	<b>19,765</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

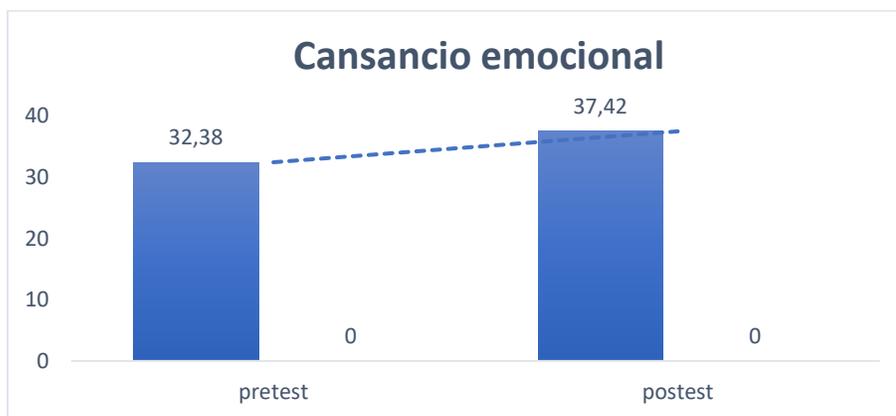
A partir de los resultados estadísticos iniciales se determina que la dimensión cansancio emocional la población estudiada se encuentra en un nivel **MEDIO** de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral. Esta dimensión está relacionada con la fuerza y el capital emocional que se van consumiendo en los servidores policiales, de esta manera el profesional siente que existe un vacío en su capacidad de entrega a los demás, afectando a niveles de tipo personal y psicológico.

**Cansancio emocional del Post Test: MBI****Tabla 71***Resultados parciales relacionados con el cansancio emocional del test: MBI*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de respuestas</b>	<b>Suma de valor</b>	
0 = NUNCA	617	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	296	296	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	78	156	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	110	308	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	61	276	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	134	730	
6 = TODOS LOS DÍAS.	81	486	
<b>Total general</b>	<b>1377</b>	<b>2253</b>	<b>18,02</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Figura 4**  
*Cansancio emocional*



*Nota:* Cuestionario MBI

Producto de la aplicación de la propuesta orientada en actividades físico recreativas a los servidores policiales, se observa a partir de los resultados estadísticos que existe una disminución en los valores de referencia en la dimensión cansancio emocional con un valor de 19,76 que se encuadra en el rango de nivel MEDIO y desciende a 18,02 que corresponde al rango de nivel BAJO, de acuerdo escala estandarizada del cuestionario MBI.

En este sentido la autora afirma que los resultados obtenidos permiten mejorar el ambiente laboral, disminuyendo las incidencias de enfermedades relacionadas con la inactividad, evidenciando que el agotamiento emocional puede afectar de manera directa a las personas que no desarrollan actividad física; además se evidencia que existe una disminución del cansancio emocional por parte de la población estudiada, a través de la actividad física y la recreación, en este contexto se considera a la recreación como un método eficaz para bajar los niveles de estrés en el área laboral. La recreación permite desarrollar importantes niveles de resiliencia para que puedan enfrentar y sacar provecho de las experiencias negativas; es así que la resiliencia se produce en el momento en que las personas tienen la capacidad sobreponerse a las

experiencias, momentos negativos y en algunos casos hasta se fortalecen en el proceso de superarlas

### Despersonalización del pre test: MBI

**Tabla 72**

*Resultados parciales relacionados despersonalización del test: MBI*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	455	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	121	121	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	27	54	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	48	144	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	16	64	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	64	320	
6 = TODOS LOS DÍAS.	34	204	
<b>Total general</b>	<b>765</b>	<b>907</b>	<b>10,5781</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

A manera de resumen se evidencia a partir de los resultados estadísticos que la dimensión despersonalización de la población estudiada se encuentra en un nivel **ALTA** de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral. En este sentido se presume que los servidores policiales pueden desarrollar actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que prestan los servidores policiales.

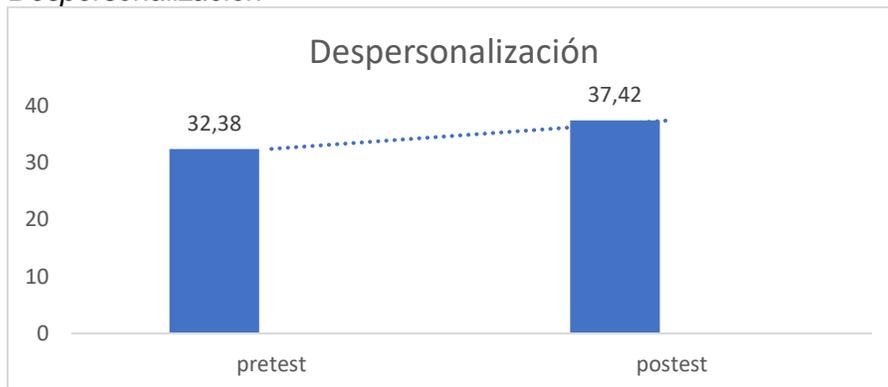
**Tabla 73**

*Resultados parciales relacionados despersonalización del test: MBI*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	455	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	132	132	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	39	66	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	48	144	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	4	52	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	64	320	
6 = TODOS LOS DÍAS.	23	193	
<b>Total general</b>	<b>765</b>	<b>907</b>	<b>9,37</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Figura 5**  
*Despersonalización*



*Nota:* Cuestionario MBI

Producto de la aplicación de la propuesta orientada en actividades físico recreativas a los servidores policiales, se observa a partir de los resultados estadísticos que existe una disminución en los valores de referencia en la dimensión despersonalización con un valor de 10,57 que se encuadra en el rango de nivel ALTO y desciende a 9,37 que corresponde al rango de nivel MEDIO, de acuerdo escala estandarizada del cuestionario MBI.

La despersonalización es un problema latente que generalmente aparece por un acontecimiento estresante grave, y en forma particular aparece por el maltrato emocional u otros acontecimientos estresantes. Por ello de acuerdo a diversos estudios afirman que participar en actividades recreativas es un elemento muy importante que permite fortalecer redes de apoyo que faciliten una mejor confrontación del estrés que se desprende del ámbito laboral. Si bien es cierto existe abundante evidencia teórico y empírica que respalda el beneficio que es capaz de generar la recreación en los niveles de estrés de las personas que desempeñan una función en una organización, para que se poder aprovechar esta oportunidad; es necesario que exista una adecuada educación orientación en el uso del tiempo libre, de manera que las personas busquen y disfruten de las facilidades que están a disposición.

### Realización personal del Pre Test: MBI

**Tabla 74**

*Resultados parciales relacionados realización personal del test: MBI*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	64	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	63	63	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	33	66	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	61	183	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	47	188	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	181	905	
6 = TODOS LOS DÍAS.	775	4650	
<b>Total general</b>	<b>1224</b>	<b>6055</b>	<b>32,38</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

A manera de resumen se evidencia a partir de los resultados estadísticos que la dimensión realización personal de la población estudiada se encuentra en un nivel **BAJO** de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral. En este sentido se presume que los servidores policiales mantienen sentimiento relacionados a la falta de logros personales en las labores que realizan en forma cotidiana y surgen estos sentimientos al comprobar que las demandas exceden de su capacidad para atenderlas.

### Realización personal del Post Test: MBI

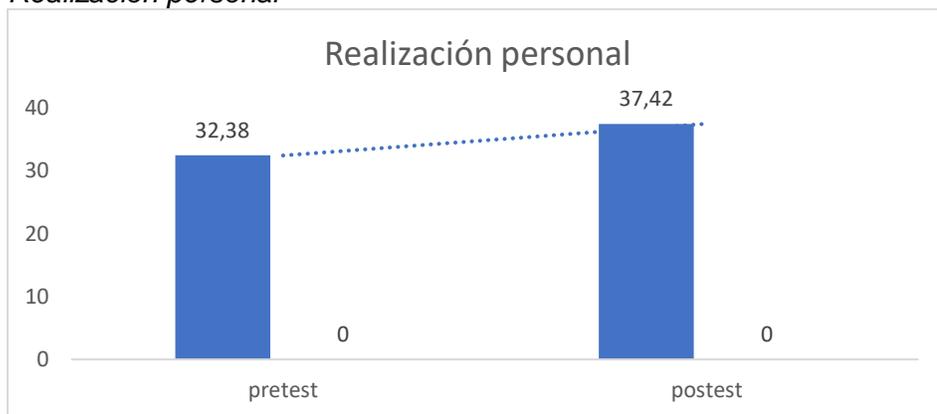
**Tabla 75**

*Resultados parciales relacionados realización personal del test: MBI*

Alternativas de respuesta	Cuenta de respuestas	Suma de valor	
0 = NUNCA	64	0	
1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS	49	49	
2 = UNA VEZ AL MES O MENOS	33	66	
3 = UNAS POCAS VECES AL MES	52	174	
4 = UNA VEZ A LA SEMANA	47	188	
5 = POCAS VECES A LA SEMANA.	190	914	
6 = TODOS LOS DÍAS.	789	4664	
<b>Total general</b>	<b>1224</b>	<b>6055</b>	<b>37,42</b>

*Nota:* Cuestionario MBI

**Figura 6**  
*Realización personal*



*Nota:* Cuestionario MBI

Producto de la aplicación de la propuesta orientada en actividades físico recreativas a los servidores policiales, se observa a partir de los resultados estadísticos que existe una disminución en los valores de referencia en la dimensión realización personal con un valor de 32,38 que se encuadra en el rango de nivel BAJO y se observa que asciende a 37,42 que corresponde al rango de nivel MEDIO, de acuerdo escala estandarizada del cuestionario MBI.

Los rasgos de realización personal (RP) visto como sentimientos de inadecuación personal o falta de Logros personales en las labores habituales, aportan al aumento de los niveles de estrés en las personas. Este sentimiento surge al comprobar que las demandas que se hacen al trabajador exceden de su capacidad para atenderlas, junto a la percepción de inexistencia de posibilidades de promoción personal. En este contexto la recreación aporta con beneficios al ser humano y se refiere a las oportunidades para vivir, aprender y llevar una vida satisfactoria, plena y productiva, así como para encontrar caminos para experimentar sus propósitos, placer, salud y bienestar. Entre los más específicos se encuentran: Una vida plena y significativa, balance entre trabajo y juego, satisfacción con la vida, calidad de vida,

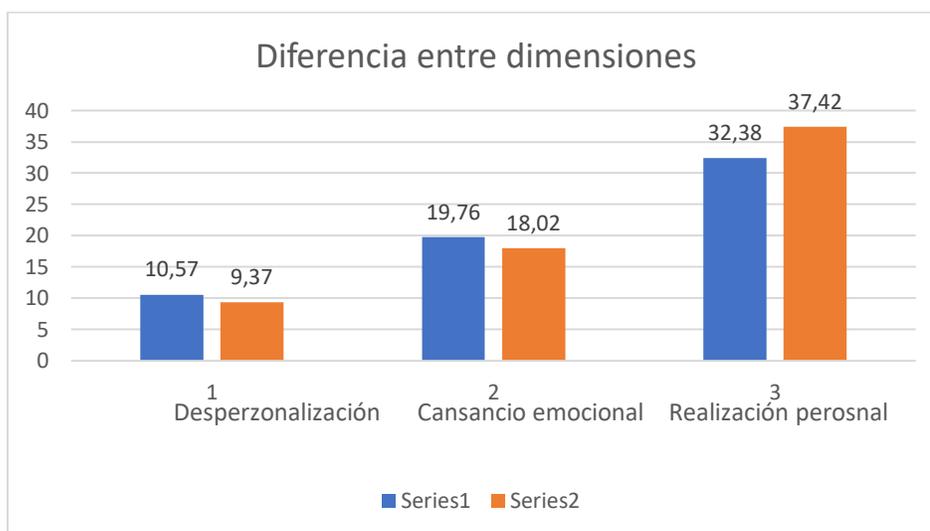
desarrollo y crecimiento personal, autoestima, creatividad y toma de decisiones, bienestar psicológico, apreciación y satisfacción personal, entre otros.

### Comprobación de hipótesis

Frecuencias seleccionadas producto de un estudio longitudinal. (Pre Test y Post Test)

#### Figura 7

*Diferencia entre dimensiones*



*Nota:* Cuestionario MBI

#### Hipótesis de investigación.

- H1 La aplicación de una propuesta de actividades físico recreativas disminuirá de manera significativa los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.
- H0 La aplicación de una propuesta de actividades físico recreativas no disminuirá de manera significativa los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

**Tabla 76***Prueba t para medias de dos muestras emparejadas*

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	20,9033	21,6033333
Varianza	119,8994	206,330833
Observaciones	3,0000	3
Coeficiente de correlación de Pearson	0,9919	
Diferencia hipotética de las medias	0,0000	
Grados de libertad	2,0000	
Estadístico t	-0,3218	
P(T<=t) una cola	0,3891	
Valor crítico de t (una cola)	2,9200	
P(T<=t) dos colas	0,0382	
Valor crítico de t (dos colas)	4,3027	
<b>Alfa =</b>	0,05 = 5%	
<b>Significancia bilateral =</b>	0,0382564164	
<b>P-valor =</b>	0,0382564164 < $\alpha$ = 0,05	

**El criterio para decidir es: Si la probabilidad obtenida P-valor  $\leq \alpha$ , rechace  $H_0$**

**(se acepta  $H_1$ )**

**Conclusión:**

Hay una diferencia significativa en las medidas antes y después del tratamiento.

Por lo cual se concluye que las actividades físico recreativas disminuyeron de manera significativa los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

**Análisis e interpretación de los resultados a partir de la encuesta de satisfacción en relación a la aplicación de las actividades físico recreativas a Servidores Policiales.**

1. **Considera usted que el programa de actividades físico recreativas, que se aplicaron aportaron en la disminución de los niveles de estrés laboral en los servidores policiales.**

**Tabla 77***Actividades físico recreativo aportaron disminuir niveles estrés*

<b>Ponderación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	64	78,04%
No	18	21,95%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta

**Figura 8***Disminuir niveles de estrés*

Nota: Encuesta

**Análisis e interpretación**

El 78,4 % de los participantes afirman que las actividades físico recreativas aportan a disminuir los niveles de estrés laboral; mientras que el 21,95% afirma que el programa de actividades físico recreativas no produjo una disminución de los niveles de estrés.

2. **Considera que debe continuar ejecutándose de manera permanente el programa de actividades físico recreativas a los servidores policiales**

**Tabla 78**

*Ejecución permanente el programa de actividades físico recreativo*

<b>Ponderación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	66	80,00%
No	16	20,00%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta

**Figura 9**

*Ejecución permanente*



*Nota:* Encuesta

### **Análisis e interpretación**

El 80 % de los participantes afirman que las actividades físico recreativas deben continuar desarrollándose con el personal policial para disminuir los niveles de estrés laboral; mientras que el 20% afirma que no debería continuar desarrollándose el programa de actividades físico recreativas.

### 3. Cree usted importante que en su trabajo se preocupen por su salud

**Tabla 79**

*Importancia de la salud del empleado*

Ponderación	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	87,00%
No	11	13,00%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta

**Figura 10**

*Importancia de la salud*



Nota: Encuesta

#### **Análisis e interpretación**

El 87 % de los participantes afirman estar de acuerdo que la institución policial debe preocuparse de la salud de sus servidores policiales; mientras que el 13% afirma que no debería preocuparse del saludo de sus servidores policiales.

4. Con que frecuencia considera usted que debería realizarse este tipo de actividades físico recreativas en la institución

**Tabla 80**

*Frecuencia para realizar actividades recreativas*

Ponderación	Frecuencia	Porcentaje
1 día x semana	8	10,00%
2 días x semana	48	58,00%
3 días x semana	26	32,00%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta

**Figura 11**

*Frecuencia actividades recreativas*



*Nota:* Encuesta

**Análisis e interpretación**

De acuerdo a los datos el 10% de la población afirma que debería practicarse un día por semana, el 58% afirma que debería practicarse actividades recreativas dos veces por semana y el 32% manifiestan que debería realizarse actividades físico recreativo tres veces por semana.

5. **Considera usted que la ejecución de este tipo de actividades recreativas aportaría a mejorar las relaciones interpersonales.**

**Tabla 81**

*Recreación mejora relaciones interpersonales*

<b>Ponderación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	18	78,00%
No	64	22,00%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta

**Figura 12**

*Mejora de relaciones interpersonales*



*Nota:* Encuesta

### **Análisis e interpretación**

De acuerdo a los datos el 78% de la población afirma que practicar actividades físico recreativas mejora las relaciones interpersonales de los servidores policiales; mientras que el 22% afirma que la práctica de la recreación no afecta a las relaciones interpersonales en los servidores policiales.

6. De acuerdo a su experiencia, considera usted que estas actividades recreativas deberían extenderse a todas las unidades de la Policía Nacional

**Tabla 82**

*Actividades físico recreativas deben extenderse a todas las unidades*

Ponderación	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	78,00%
No	64	22,00%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Nota: Encuesta

**Figura 13**

*Actividades físico recreativas extenderse a unidades*



Nota: Encuesta

### **Análisis e interpretación**

De acuerdo a los datos el 80% de la población afirma que este tipo de actividades recreativas deben socializarse a todos los repartos de la Policía Nacional para mejorar la salud de sus servidores policiales; mientras que el 20% considera que no debería socializarse a los demás repartos policiales

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones.

En respuesta a los objetivos planteados y sobre la base de los resultados presentados, mismos que se encuentran sustentados desde la teoría, a continuación, se presentan las conclusiones del proyecto de investigación:

Manifiestar que la recreación presenta un efecto protector sobre el estrés de las personas, afirmación fundamentada en el análisis de los resultados estadísticos en donde a partir de la implementación de actividades físico-recreativas se determina que existe una disminución significativa en los niveles de estrés de los servidores policiales de la Sub zona Imbabura N°10; y se considera a la recreación como una actividad importante para mejorar la salud de sus servidores policiales

En referencia al grado de estrés en el desempeño laboral, a partir de datos obtenidos producto de la investigación; se evidencia que existen problemas relacionados con la salud ocupacional; en la dimensión cansancio emocional presenta un nivel medio (19,76) de acuerdo a la escala de análisis; asimismo en la dimensión despersonalización se encuentra en un nivel alto (10,57) de la escala de análisis. Y por último se evidencia en la dimensión realización personal que se encuentra en un nivel bajo (32,38) de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral.

Identificado el diagnóstico en la población estudiada, se procedió con la aplicación de la propuesta de actividades físico - recreativas ajustada a la realidad de la población objeto de estudio, evidenciándose que la recreación aporta con beneficios al ser humano y se refiere a las oportunidades para vivir, aprender y llevar una vida satisfactoria, plena y productiva, así como para encontrar caminos para experimentar sus propósitos, placer, salud y bienestar.

Producto de la aplicación de la propuesta orientada en actividades físico recreativas a los servidores policiales, se concluye que existe una disminución en el cansancio emocional con un valor de 18,02 que corresponde al nivel bajo; asimismo se observa una disminución en la despersonalización con un valor de 9,37 que corresponde al nivel medio; en cambio en la dimensión realización existe un aumento en los resultados, se observa que asciende a 37,42 que corresponde al rango de nivel medio, de acuerdo escala estandarizada del cuestionario MBI.

### **Recomendaciones**

Socializar este proyecto de investigación a las autoridades de la institución policial, para que se replique en todos los repartos policiales, con el propósito de contribuir a la mejora su productividad y calidad de vida de sus integrantes.

Solicitar a las autoridades de la institución se implemente espacios y se adquieran materiales deportivos para el desarrollar las actividades recreativas de manera eficiente

Socializar de manera permanente las complicaciones que se presentan producto de los elevados niveles de estrés que las personas pueden adquirir y sus consecuencias en el contexto laboral y personal.

Establecer el desarrollo de estas actividades recreativas dentro del horario de trabajo de sus servidores policiales, con el propósito de no alterar su estructura personal.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

Propuesta de actividades físico-recreativas, enfocadas a disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

#### Datos informativos

Nombre de la institución:	Subzona Imbabura N°10
Beneficiarios:	Servidores Policiales
Ubicación:	Cantón Ibarra – Provincia Imbabura
Inicio:	Junio 2021
Final	Octubre 2021
Equipo responsable:	Tnte. Jacqueline Alexandra Haro Araguillín.

#### Antecedentes de la propuesta

Una vez identificado la realidad de los servidores policiales en temas relacionados con el estrés laboral, es evidente que existen problemas relacionados con la salud ocupacional del servidor policial, para ello se evidencia que la población estudiada en relación a la dimensión cansancio emocional presenta un nivel **MEDIO** de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral; asimismo en la dimensión despersonalización se encuentra en un nivel **ALTA** de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral. Y por último se evidencia en la dimensión realización personal de la población estudiada se encuentra en un nivel **BAJO** de la escala de análisis de las categorías de estrés laboral.

Estos resultados direccionan a la investigadora a plantear una serie de actividades físico recreativas orientadas a disminuir los niveles de estrés, a través de una selección de acuerdo a sus preferencias, intereses y realidades que se ajusten a los servidores policiales. Propuesta que se desarrolló fundamentado en elementos teóricos y prácticos.

**Justificación**

El propósito fundamental de la elaboración de una propuesta de actividades físico recreativas para disminuir los niveles de estrés laboral, es contar con personal en condiciones óptimas que realicen su trabajo en forma efectiva, buscando un equilibrio físico emocional en sus actividades laborales, personales y sociales.

Es importante para la Institución policial, contar con un recurso didáctico que les permita desarrollar las actividades físico recreativas de manera planificada y coordinada por expertos en el área de la actividad físico recreativa; controlando de esta manera su importancia en el control del estado físico y mental y a la vez les facilite acrecentar estos aspectos esenciales en la vida laboral y cotidiana al mismo tiempo a la formación integral del personal.

**Objetivos****Objetivo general**

Brindar una guía de actividades físico recreativas para disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

**Objetivos específicos**

- Identificar las actividades recreativas apropiadas para elaborar la propuesta y disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.
- Proponer actividades físico recreativas para disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.
- Aplicar las actividades físico recreativas para disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

- Valorar las actividades físico recreativas aplicadas para disminuir los niveles de estrés laboral de los Servidores Policiales de la Subzona Imbabura N°10.

### **Importancia de la propuesta**

Esta propuesta está fundamentada en un conjunto de actividades físico recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre sí, seleccionadas por la autora, apoyada en las etapas de la planificación estratégica; planeación, organización, ejecución, control y evaluación, con la finalidad de mejorar el clima organizacional, el bienestar de los servidores policiales. El presente programa recreativo es lo suficientemente variado como para proveer un campo amplio de opciones para todos los servidores policiales, sin ningún tipo de diferencias o preferencias por edad, sexo, habilidad, posición jerárquica e inclinación política y responden a la realidad percibida por la autora sobre como disminuir los niveles de estrés en los servidores policiales.

### **Beneficiarios**

Beneficiarios directos: Servidores policiales.

Beneficiarios indirectos: Comunidad, familias de los servidores policiales

### **Innovación**

Introducir algo nuevo que produce mejora, y que por lo tanto trae consigo un cambio. La concepción de la innovación ha sido interpretada como resultado de incorporar las novedades del momento. En este contexto la propuesta desarrollada es original e innovadora porque se ajusta a las necesidades y al entorno de los servidores policiales. Entonces la propuesta está dirigida al logro de la participación masiva en las actividades físicas y recreativas que proporcionen satisfacción personal y que estos conjuntos de actividades permitan disminuir los niveles de cansancio emocional, de igual manera disminuir los niveles de despersonalización y por último mejorar los

niveles de realización personal entre los servidores policiales.

## **Recursos**

### **Humanos**

Autoridades de la institución y servidores policiales

### **Materiales**

Según la actividad se requiere los materiales, Infraestructura áreas deportivas y recreativas

### **Impacto**

El estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo y producto de esta realidad contribuir a una mala salud física y mental de la persona; pudiendo presentarse en casos extremos, problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos, que puedan llegar a la inasistencia al trabajo. Además, existen casos de estrés laboral en donde puede afectar al sistema inmunitario, disminuyendo de manera significativa la capacidad de la persona para combatir contra las infecciones que puedan presentarse.

En este sentido para contrarrestar los problemas anteriormente mencionados la autora considera desarrollar a través de la aplicación de actividades físico recreativas a los servidores policiales; hábitos que vayan relacionados con la actividad física, en la actualidad es necesario incluir un proceso de cambio en el vivir de las personas y orientar a la humanidad, a adoptar nuevos estilos de vida de armonía con la naturaleza y en un constante intercambio social y cultural, que situé a la recreación con primacía dentro de todas las actividades físicas realizada por el ser humano, con el propósito de brindar alternativas para mejorar la salud del servidor policial.

### **Fundamentación teórica de la propuesta**

El estrés laboral, en la actualidad es considerado un fenómeno asociado al proceso de industrialización propio de la postmodernidad, es causa frecuente de saturación física y mental, provocando problemas como una reducción de la efectividad productiva y la calidad de vida de las personas;

En este sentido las actividades físico recreativas es el conjunto de actividades físicas, recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre sí, seleccionadas por la autora en donde se pretende que las actividades se interrelacionen con su entorno, de esta manera estas actividades sean vinculadas en las rutinas que realiza el personal de servidores policiales, para así fomentar una cultura de buen uso del tiempo libre y de la recreación, que permita que todos sus integrantes disfruten de estas de manera efectiva.

Las actividades físico recreativas deben ser lo suficientemente variados como para proveer un campo amplio de opciones para todos servidores policiales, sin ningún tipo de diferencias o preferencias por edad, sexo, habilidad, posición jerárquica e inclinación política.

## Diseño de la propuesta

**Tabla 83**  
*Diseño propuesta*

<b>Áreas</b>	<b>Sesiones</b>	<b>Actividades</b>
Área físico deportiva	4	Ecuavoley, baloncesto, fútbol, fútbol de salón, ciclismo, voleibol, tenis, levantamiento de pesas, gimnasia, triatlón, pentatlón militar, artes marciales
Área lúdica	4	Juegos de competencia, juegos de azar, juegos de vértigo juegos prehispánicos, grandes juegos, ludotecas, juegos acuáticos, juegos predeportivos, juegos de mesa, juegos intelectuales
Área aire libre	4	Carrera de orientación, campismo, senderismo, ciclismo de montaña, carrera de campo, danzas, bailoterapia

A partir de las opciones presentadas en la tabla anterior se han escogido actividades que integran la presente propuesta como a continuación detallo:

**Plan de clase: actividades físico recreativas**

**Tabla 84**

**Plan de clase: actividades físico recreativas**

PARTE	CONTENIDO	ÁREA	Objetivo	Tiempo	ORGANIZATIVAS	EVALUACION
INICIAL	Gimnasia	Físico	Predisponer al personal a la realizar actividades físico recreativas mediante movimientos de cuerpo.	15 minutos	• Individual	A través de la observación
PRINCIPAL	<b>Actividad 1.</b> Futbeis Volley toallas	Físico deportivo	Reducir los niveles de cansancio emocional en los servidores policiales a través de la ejecución de la actividad.	40 minutos	• Equipo	A través de la observación
	<b>Actividad 2.</b> Pelota voladora Juego de la sogá	Lúdico	Mejorar los niveles de relacionamiento del personal de servidores policiales.	40 minutos	• Equipo	
	<b>Actividad 3.</b> Carrera de orientación TAE BO.	Aire libre	Desarrollar la capacidad de trabajo en equipo a través del desarrollo de actividad al aire libre	40 minutos	• Equipo	
	<b>Actividad 4.</b> Pelotas en juego Hokey bol.	Físico deportivo	Reducir los niveles de cansancio emocional en los servidores policiales a través de la ejecución de actividades físico recreativo.	40 minutos	• Equipo	

---

	<b>Actividad 5.</b> Corre y gana Botellodromo	Lúdico	Aumentar la capacidad de afrontamiento a través de la ejecución de actividades lúdicas.	40 minutos	• Equipo	
	<b>Actividad 6.</b> Fútbol mini Ecuavoley	Físico deportivo	Mejorar el trabajo en equipo en el personal de servidores policiales.	40 minutos	• Equipo	
	<b>Actividad 7.</b> Carrera de 6 pies. Pelotas en juego	Lúdico	Fomentar el trabajo en equipo en los servidores policiales a través de actividades lúdicas.	40 minutos	• Equipo	
	<b>Actividad 8.</b> Bailo terapia Búsqueda del tesoro.	Aire libre	Mejorar el autoconfianza y el trabajo en equipo	40 minutos	• Equipo	
FINAL	• Trabajo Cardiovascul ar	Físico	Retornar a la calma	10 minutos	• Círculo: Grupo de personas.	A través de la observación

---

**Esquema de presentación de las actividades físico recreativo para disminuir los niveles de estrés en los servidores policiales.**

**Tabla 85**

*Esquema presentación de las actividades físico recreativas*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>
Tema	Nombre de la actividad a realizarse
Descripción	Se expone en detalle la esencia de la actividad a desarrollarse
Objetivo	Cuál es el propósito del desarrollo de la actividad
Material	Describe los materiales que se utilizará para el desarrollo de la actividad
Desarrollo	Es la explicación en detalle la organización y se explica el desarrolla la actividad
Reglas	Indica las reglas de la actividad a desarrollarse y las posibles variantes que pueda existir, para ser más atractivo

**Desarrollo de las actividades físico recreativas dirigido a los servidores policiales para disminuir los niveles de estrés de la Subzona Imbabura N°10.**

**Tabla 86**

*Actividad físico recreativa 1*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>
Tema	<b>Futbeis (fútbol – béisbol) Área físico – deportivo</b>
Descripción	Esta actividad es una combinación de béisbol y fútbol, se utiliza un balón de futbol. <ul style="list-style-type: none"> <li>•El lanzador lanza el balón haciéndolo rodar con la mano.</li> <li>•El bateador patea con la pierna derecha o izquierda.</li> <li>•Se hace un out cuando los jugadores defensivos recuperan la pelota y la lanzan a sus compañeros (que vigilan las cuatro bases del diamante), antes de que lleguen a ocuparlas los jugadores del equipo atacante.</li> </ul>
Objetivo	Reducir los niveles de cansancio emocional en los servidores policiales a través de la ejecución de la actividad.
Material	Balón de futbol Platillos, chalecos

---

Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Charla sobre el Fútbol y reglas, se divide en dos equipos.</li> <li>•El juego comienza cuando el lanzador del equipo A envía la pelota al bateador del equipo B, éste la patea y corre a la primera base.</li> <li>•El bateador patea el balón según la limitación del campo.</li> <li>•El equipo A trata de atrapar la pelota y lanzarla a la base donde el corredor se dirige.</li> <li>•Se realiza 5 entradas, mientras el otro equipo está en el campo para defender,</li> <li>•La entrada termina cuando el equipo que está en el campo logra realizar 3 out, agarrando la bola en el aire, quemándolo antes de que llegue a base.</li> <li>•Gana el equipo que tiene más entradas.</li> </ul>
------------	---

---

**Tabla 87***Actividad físico recreativa 2*

Capítulo	Caracterización
Tema	Pelota voladora      Área lúdica
Descripción	Se dividen en dos equipos, se juega en una cancha de básquet, pero en vez de encestar tiene que meter el balón en un aro (ula ula) que está sosteniendo de manera vertical por un estudiante en su zona.
Objetivo	Mejorar los niveles de relacionamiento del personal de servidores policiales.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balón de fútbol</li> <li>• Aros</li> <li>• Cronometro</li> <li>• Silbato</li> <li>• Chalecos</li> </ul>
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Charla sobre la actividad recreativa que se va a realizar y reglas.</li> <li>• El partido comienza lanzando la pelota al aire el jugador tiene que dar pase sin caminar al compañero.</li> </ul>

---

- 
- Para meter gol en el aro tiene que hacerlo cuando este en zona para que sea válido. • El balón nunca debe topar el suelo si se le cae el balón saca el equipo contrario.
  - Gana el equipo que introduzca más aros al equipo contrario.
  - Solo se debe marcar uno, no se debe agarrar, ni hacer falta.
  - Se juega 10 minutos de dos tiempos 5 de descanso
- 

**Tabla 88***Actividad físico recreativa 3*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>
Tema	<b>Volley toalla Área físico – deportivo</b>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla sobre la actividad recreativa que se va a realizar y reglas. • Se juega en una cancha de vóleibol cada equipo debe de jugar en pareja con una toalla o un pedazo de tela.</li> <li>• En pareja cogen la toalla, deben pegarle a la pelota con la toalla. • Tiene que pasar la pelota y cogerla con la toalla y pasarla impulsándola.</li> </ul>
Objetivo	Aumentar los niveles de afrontamiento a través de la aplicación de las actividades recreativas.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balón de volley</li> <li>• Una toalla por pareja</li> </ul>
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla sobre la actividad recreativa que se va a realizar y reglas.</li> <li>• Se dividen en dos equipos ocho por lado, pero se hacen pareja para coger la toalla.</li> <li>• El partido comienza sacando de la zona de zaque, pero esto es en pareja.</li> <li>• El balón siempre deben agarrarlo en pareja no individual.</li> <li>• Hacen punto cuando el balón no es cogido por el equipo saca el equipo contrario.</li> </ul>

---

- Gana el equipo que gane dos sets de tres.
- Tienen que rotar en contra de las manecillas del reloj.
- Se juega 15 puntos.
- Pueden jugar cuatro jugadores con una tolla

**Tabla 89***Actividad físico recreativa 4*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>
<b>Tema</b>	<b>Pelotas en juego      Área físico – deportivo</b>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dividen en dos equipos de 6 jugadores por lado y 6 balones en la cancha.</li> <li>• Se juega en una cancha de básquet cada equipo debe tener 6 jugadores.</li> <li>• El jugador lanza el balón al cuerpo del contrario tratando de quemar al momento que el jugador es quemado el jugador sale de la cancha.</li> </ul>
<b>Objetivo</b>	Aumentar los niveles de afrontamiento a través de la ejecución de actividades físico recreativo.
<b>Material</b>	Balón de baloncesto, cronometro, silbato y chalecos
<b>Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla sobre la actividad recreativa que se va a realizar y reglas.</li> <li>• Cada equipo tiene que estar al fondo de lado de su cancha en el medio de la cancha los 6 balones, al pitazo del árbitro los jugadores corren a coger los balones y tienen que tratar de quemar al jugador del equipo contrario lanzándole al cuerpo, Se juega dos tiempos de 10 minutos con descanso de 5 minutos.</li> <li>• Si el jugador es quemado debe salir de la cancha, si el jugador agarra un balón es una vida y puede regresar el jugador que es quemado.</li> <li>• Gana el equipo que tenga más quemadas en dos tiempos.</li> </ul>

**Tabla 90***Actividad físico recreativa 5*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>
Tema	<b>Juego de la soga</b> <b>Área lúdica</b>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dividen en dos equipos de igual participantes.</li> <li>• Cada equipo de jalar a la misma dirección todos los integrantes del equipo</li> <li>• El equipo ganador es aquel que logre hacerle cruzar a uno de sus integrantes la línea que divide el juego.</li> </ul>
Objetivo	Desarrollar la capacidad de trabajo de equipo a través de la ejecución de la actividad lúdica
Material	Soga, paño, cronometro
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Esta actividad es conocida también como el tira-soga, los dos equipos formados se sitúan a lo largo de una cuerda, tratando de arrastrarse recíprocamente. Arrastrar al equipo contrario haciéndole pisar o rebasar la raya central indicadora del terreno de cada uno para así recolectar puntos.</li> <li>•Los equipos no pueden soltarse</li> <li>•Deben estar formado en hileras</li> </ul>

**Tabla 91***Actividad físico recreativa 6*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>
Tema	<b>Hokey bol</b> <b>Área físico deportivo</b>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El hockey bol se juega en una cancha de fulbito y reglas modificadas</li> <li>• Se juega con un bastón confeccionado de material reciclable (palo de escoba y botella de plástico de 3 litros).</li> <li>• Son 7 jugadores por lado incluyendo al arquero</li> </ul>
Objetivo	Reducir los niveles de cansancio emocional en los servidores policiales a través de la ejecución de actividades físico recreativo.

Material	Balón de fútbol, bastón, una botella de plástico, silbato, cronometro
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Charla sobre el hockey bol y reglas modificada</li> <li>• Se divide en dos equipos</li> <li>• El juego comienza con saque de media cancha mediante sorteo. • Se juega 10 minutos por lado con 5 minutos de descanso</li> <li>• El jugador siempre debe jugar con el bastón no con los pies</li> <li>•Se debe sacar con el bastón cuando saque por los lados.</li> <li>• Puede haber cambio en cada momento avisando al árbitro para que entre o salga</li> <li>• No se debe patear, ni agarrarse solo se puede meter gol con el bastón no con los pies.</li> <li>• Siempre marca un jugador si marcan dos es falta.</li> <li>• Solo el arquero puede coger el balón con las mano, los pies o jugar con el bastón</li> </ul>

**Tabla 92***Actividad físico recreativa 7*

Capítulo	Caracterización	
Tema	Botellodromo	Área lúdica
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Botellodromo se juega en una cancha de fulbito y reglas modificadas.</li> <li>• Se juega con una botella de plástico de 3 litros.</li> <li>• Se divide en dos equipos de 7 jugadores por lado incluyendo al arquero.</li> </ul>	
Objetivo	Aumentar la capacidad de afrontamiento a través de la ejecución de actividades lúdicas.	
Material	Balón de fútbol, bastón una botella de plástico de tres litros, silabo, cronometro	
Desarrollo	• Charla sobre el Botellodromo y reglas que pueden ser modificadas.	

- 
- El juego comienza con saque de media cancha mediante sorteo.
  - Se juega 10 minutos por lado con 5 minutos de descanso.
  - El jugador siempre debe jugar con la botella en la mano.
  - Se debe sacar con la botella cuando saque por los lados.
  - Puede haber cambio en cada momento avisando al árbitro para que entre o salga.
  - No se debe patear, ni agarrarse solo se puede meter gol con la botella no con los pies.
  - Siempre marca un jugador si marcan dos es falta.
  - Solo el arquero puede coger el balón con la mano, los pies o jugar con la botella
- 

**Tabla 93***Actividad físico recreativa 8*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>	
Tema	<b>Carreras de orientación</b>	<b>Área aire libre</b>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una actividad recreativa donde los servidores policiales se agrupan en equipos y tienen que marcar todas las balizas (platillos) en el menor tiempo posible guiándose con una carta de orientación.</li> </ul>	
Objetivo	Desarrollar la capacidad de trabajo en equipo a través del desarrollo de actividades al aire libre	
Material	Carta de orientación, brújulas, balizas	
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla sobre la orientación y reglamentación.</li> <li>• Se puede hacer el mapa del colegio y señalarlos con las balizas.</li> <li>• Se los divide en dos equipos cada uno tiene un mapa donde están marcado por número las balizas.</li> <li>• Tiene que ir a cada baliza (platillos) numerada y marcar en su hoja de control.</li> </ul>	

---

- 
- Gana el equipo que logre marcar todas las balizas en la hoja de control en el menor tiempo posible.
  - Se puede jugar por tiempo.
- 

**Tabla 94***Actividad físico recreativa 9*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>	
Tema	<b>Sanduche de globo invertido</b>	<b>Área lúdica</b>
Descripción	<p>Los jugadores se dividen en dos equipos cada equipo forman parejas y tiene un globo inflado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen que desplazarse en pareja con el globo en el medio, pero de espaldas y se van desplazándose los dos lateralmente.</li> </ul>	
Objetivo	Mejorar la capacidad de afrontamiento a través de actividades lúdicas.	
Material	Globos, conos y silbato.	
Desarrollo	<p>Charla sobre la actividad recreativa, sanduche de globo invertido y las normas establecidas para el juego.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dividen en dos equipos cada equipo se forman en pareja de acuerdo al número de participantes hasta 10 parejas.</li> <li>• A la señal del profesor sale un jugador desplazándose lateralmente sin hacer caer el globo con las manos alzadas no lo deben coger solo se sostiene el globo con su espalda, a una distancia de 10 metros hay un cono tiene que dar la vuelta antes de dar el relevo deben reventar el globo sentándose para hacer el relevo.</li> <li>• Gana el equipo que termine de reventar todos los globos.</li> <li>• Puede reventar el globo haciendo presión ambos compañeros para que se reviente el globo</li> </ul>	

---

**Tabla 95***Actividad físico recreativa 10*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>	
Tema	<b>TAE - BO</b>	<b>Área aire libre</b>
Descripción	EL Tae Bo trabajará sobre la parte superior del cuerpo (brazos, pecho y hombros), la parte inferior del cuerpo (muslos y glúteos) y los músculos centrales (abdominales, erectores espinales y oblicuos).	
Objetivo	Disminuir los niveles de despersonalización a través de la ejecución de actividades al aire libre	
Material	Ropa deportiva	
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El taebo es una mezcla de boxeo con tae-kwon-do y aderezado con una coreografía que se realiza al ritmo de la música. Para poder dar golpes (aunque sean al aire), tienes que mantener la espalda recta y los brazos bien estirados. Si lo practicas varias veces por semana, la columna vertebral se ‘enderezará’ no solo durante la clase, sino también en otras actividades cotidianas.</li> <li>•Los principales golpes en una clase de boxeo aeróbico son el corto, el puñetazo (también llamado cruzado), el gancho y el upper-cut. El corto es el golpe más rápido. Para hacerlo, extiende tu brazo frontal en línea directa con tu hombro y tuerce tu frente en el punto de contacto de modo que la parte de la palma de tu puño se oriente hacia el suelo.</li> </ul>	

**Tabla 96***Actividad físico recreativa 11*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>	
Tema	<b>Corre y gana</b>	<b>Área Físico deportivo</b>
Descripción	Es una actividad recreativa donde participan uno o más jugadores, la función principal de los juegos es brindar diversión y entretenimiento, mientras aportan un estímulo mental y físico.	
Objetivo	Disminuir los niveles de estrés laboral en los servidores policiales a través de actividades físico deportivo	
Material	Balones de fútbol, conos, cronometro y silbato.	
Desarrollo	<p>Se coloca a los participantes en fila detrás de una línea de salida, en posición de arrancada baja. Trazar en el piso dos líneas paralelas de 10 metros de longitud, separadas entre sí a una distancia determinada previamente por el profesor. Detrás de una de las líneas el profesor se colocará en un extremo de la fila con una pelota en la mano. El profesor impulsa la pelota al frente haciéndola rodar a gran velocidad y en la misma dirección en la otra línea los participantes salen corriendo procurando llegar al final antes que la pelota. Los participantes deben regresar caminando y colocarse al final de la fila. Al impulsar la pelota, el profesor debe hacerlo separado de los participantes para que no tropiecen con ella en el momento de la carrera.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los participantes deben cumplir con las indicaciones antes de juego</li> </ul>	

**Tabla 97***Actividad físico recreativa 12*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>	
Tema	<b>Bailo terapia</b>	<b>Área: aire libre</b>
Descripción	La bailo-terapia es una técnica de movimiento corporal en donde existe un dialogo entre la música y el cuerpo que favorece la estabilidad emocional al elevar la producción de endorfinas, las cuales generan una sensación de placer y alegría con un impacto directo en los niveles de autoestima y motivación.	
Objetivo	Reducir los niveles de cansancio emocional en los servidores policiales a través de actividades al aire libre	
Material	Reproductor de música, amplificación.	
Desarrollo	El grupo de personas se colocan frente al instructor de baile, para realizar las acciones y movimientos que él desarrolla. La rutina consiste en bailar durante 20 a 25 minutos una variedad de ritmos con el fin de quemar calorías y fortalecer los músculos de forma sencilla y entretenida.	

**Tabla 98***Actividad físico recreativa 13*

<b>Capítulo</b>	<b>Caracterización</b>	
Tema	<b>Carrera de 6 pies</b>	<b>Área lúdica</b>
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los jugadores se dividen en cuatro equipos de cinco jugadores</li> <li>• Cada jugador de cada equipo debe correr y dar la vuelta cruzando obstáculos</li> </ul>	
Objetivo	Fomentar el trabajo en equipo en los servidores policiales a través de actividades lúdicas.	
Material	Conos, cuerdas y silbato.	

Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla sobre la actividad recreativa carrera de 6 pies y las normas establecidas para el juego.</li> <li>• A la señal del profesor sale un jugador de cada equipo da la vuelta llega al inicio y se amarra la rodilla con el segundo compañero tiene que avanzar dan la vuelta al cono llega y se amarra con el tercer compañero la rodilla así sucesivamente hasta el quinto jugador.</li> <li>• Gana el equipo que llegue a la meta con los cinco jugadores amarrados de la rodilla a la meta.</li> <li>• No debe soltarse siempre tiene que ir juntos</li> <li>• Si se suelta tiene que comenzar de nuevo desde el inicio</li> </ul>
------------	--

**Tabla 99***Actividad físico recreativa 14*

Capítulo	Caracterización	
Tema	<b>Futbito</b>	<b>Área Físico deportiva</b>
Descripción	• Es un deporte colectivo que tiene como propósito introducir la pelota al arco del equipo contrario.	
Objetivo	Mejorar el trabajo en equipo en el personal de servidores policiales.	
Material	Arcos, balones de fútbol, conos y silbato.	
Desarrollo	• Se dividen dos equipos de 8 cada equipo y juegan durante dos tiempos los mismos que duran 20 minutos.	

**Tabla 100***Actividad físico recreativa 15*

Capítulo	Caracterización	
Tema	<b>Ecuavoley</b>	<b>Área Físico deportiva</b>
Descripción	• Es un deporte colectivo tradicional del Ecuador, que tiene como propósito colocar la bola con la mano en un lugar donde no puedan topar la bola el equipo contrario	
Objetivo	Mejorar el trabajo en equipo a través de actividades físico recreativo.	

Material	Red, balón de ecuavoley, silbato.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dividen dos equipos de 3 integrantes cada equipo y juegan durante dos sets de quince puntos cada set, el ganador debe ganar dos de tres sets.</li> </ul> <p>No deben dejar caer el balón al piso</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Máximo cada equipo debe dar tres topes</li> <li>• Debe pasar por encima de la red</li> </ul>

**Tabla 101***Actividad físico recreativa 16*

Capítulo	Caracterización	
Tema	Búsqueda del tesoro	Área aire libre
Descripción	• Es un juego en el que los participantes tratan de encontrar objetos escondidos siguiendo una serie de pistas, ocultas en diferentes lugares	
Objetivo	Mejorar el autoconfianza y el trabajo en equipo	
Material	Hojas de papel, silbato y cronometro.	
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dividen “N” equipos de varios integrantes cada equipo y buscan los tesoros que se encuentran escondidos alrededor de las instalaciones, gana el equipo que haya encontrado todos los tesoros en el menor tiempo posible.</li> <li>• Los equipos salen cada 3 minutos</li> </ul>	

**Tabla 102***Modelo operativo de la propuesta*

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Responsables
Planeación <b>Es la etapa en donde se diseña el programa y se formula con base en lo establecido de acuerdo a las características de la población, del entorno, recursos materiales, financieros, y humanos.</b>	Construir el programa de actividades físico recreativo dirigido a los servidores policiales	Mesas de análisis de elementos teóricos y prácticos para estructurar el programa físico recreativo	Computador Gestores bibliográficos Internet	Jaqueline Haro Equipo
Socialización <b>Una vez que se ha planificado el programa de actividades físico recreativas se presenta el documento a las autoridades de la entidad en donde se está ejecutando la investigación, para su visto bueno</b>	Aprobar el programa de actividades físico recreativo por parte de las autoridades de la institución	Reuniones socializar el programa con las autoridades de la institución. Talleres de motivación para ejecutar las actividades físico recreativas	Computador Proyector Materiales de oficina Material didáctico	Jaqueline Haro Equipo
Ejecución <b>Es donde aplica y desarrolla todo lo planeado y organizado, por la autora del programa recreativo; es cuando los beneficiarios del programa, participan activamente.</b>	Aplicar las actividades físico recreativas al personal de servidores policiales	Actividades prácticas donde se ejecutan el programa físico recreativo	Material didáctico Material deportivo Material de apoyo	Jaqueline Haro Equipo
Control y evaluación. <b>Esta etapa es permanente en todo el programa recreativo laboral, se debe ir verificando que la planeación, organización y ejecución del programa se esté dando de acuerdo a lo previsto, e ir haciendo los ajustes que se requieran según la necesidad.</b>	Evaluar la ejecución del programa de actividades físico recreativas	Aplicación de test estandarizados	Material de apoyo	Jaqueline Haro Equipo

### Referencias Bibliográficas.

- Aguilar, L. A. (2012). Tiempo libre, ocio y recreación, pensamiento crítico en México. *Educación Física y Deporte*, 31(2), 1106-1106.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/14413>
- Bazán, S. y Cerna, M. (2019). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en Policías de la Comisaría Central de la ciudad de Cajamarca. Perú, Cajamarca: (Tesis pregrado) COPYRIGHT.
- Aguilar, L. A. (2012). Tiempo libre, ocio y recreación, pensamiento crítico en México. *Educación Física y Deporte*, 31(2), 1106-1106.
- Arias. (2012). *EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf* (sexta). Episteme. <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Blanco, Durán, González, & Colmenares. (2015). LA RECREACIÓN COMO CONDICIÓN DE VIDA SALUDABLE. *Acta odontológica venezolana*, 53(4).  
<https://www.actaodontologica.com/ediciones/2015/suplemento/art-44/>
- Calderón, C. O. C. (2010). Las concepciones teóricas sobre tiempo libre, ocio, recreación, actividades creativas y recreativas. *Anuario del Doctorado en Educación: Pensar la Educación*, 0(4), 181-193.
- Carazo, P., & Chaves Castro, K. (2015). Esco. *EmasF. Revista Digital de Educación Física*, 36, 45-55.
- Cevallos, & Alomoto. (2020). *Actividades deportivas extracurriculares como elementos recreativos en el estrés percibido en estudiantes de 4to y 7mo año de educación básica, del Colegio Alemán* [Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE].  
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/22496/1/T-ESPE-043802.pdf>
- Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). *ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL* [Universidad Nacional de Cuyo].  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
- Colina, D. M. (2012). *Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores*. 37-51.
- Cortés., M., Iglesias, M., & Universidad Autónoma del Carmen (Campeche). (2005). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Espinales, & Yépez. (2020). *Efectos de un programa lúdico recreativo para mejorar la memoria de trabajo en adultos mayores en edades comprendidas entre 65 y 70 años que asisten al Centro Médico Familiar de Especialidades y Diálisis del Instituto*

*Ecuatoriano de Seguridad Social "La Mariscal"* [Maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/23157>

Gongora, & Araque. (2019). *Programa de recreación para reducir los niveles de estrés en los profesores y administrativos del programa de Licenciatura en Educación Física y Deportes de la Universidad de los Llanos* [universidad de los llanos facultad de ciencias humanas y de educación].

<https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1298/1/EFD%200417%20PROGRAMA%20DE%20RECREACI%C3%93N%20PARA%20REDUCIR%20LOS%20NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20LOS%20PROFESORES%20Y%20ADMINISTRATIVOS%200%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20LICENCIATURA%20EN%20EDUCACION%20FISICA%20Y%20DEPORTES%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20LOS%20LLANOS.pdf>

Hernández, Cerezo, & López. (2017). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM.*, 15(3), 9.

Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Intriago, & Barrionuevo. (2020). *Incidencia de la aplicación de un programa de actividades físico recreativas en la reducción de los niveles de estrés en los dirigentes de Liga Deportiva Parroquial Cumbayá* [Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/22500/1/T-ESPE-043843.pdf>

Monje, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Naranjo. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>

Ojeda, & Aguilar. (2013). *La actividad física y su incidencia en el índice de estrés laboral de los trabajadores del Hospital "Gineco obstétrico Isidro Ayora" del cantón Quito, provincia de Pichincha* [Pregrado]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/5853>

Organización Mundial de la Salud OMS. (2018). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Orozco, Flores, & Trujillo. (2014). *Terapia ocupacional en el adulto mayor como estrategia para prevenir el deterioro cognitivo | Colunga Orozco | Revista CuidArte*. 3(6). <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2014.3.6.69085>

Palate, & Sailema. (2017). *"Las actividades recreativas en el desempeño físico de los servidores policiales que cumplen funciones administrativas en la Sub zona de Policía de Tungurahua"* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26297/1/1803868486%20Wilmer%20Geovanny%20Palate%20Cunalata%20.pdf>

REGLAMENTO-DE-EDUCACION-FISICA, 2013-aa-ScG 21. Recuperado 4 de julio de 2021, de <https://www.policia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/REGLAMENTO-DE-EDUCACION-FISICA.pdf>

Ramos. (2011). Estrés... En el trabajo\*. *Revista Latinoamericana Salud en el Trabajo*, 1, 6.

Salinas, & Castillejo. (2019). *Juegos tradicionales ecuatorianos en el desarrollo de las habilidades motrices básicas en niños y niñas de 5 a 6 años* [Tesis, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/16066>

Stavroula, L. (2015). *La organización del trabajo y el estrés*. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Vanegas, Quezada, & González. (2016). Actividades artístico-recreativas y estrés percibido. *SEas*, 22. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793716300331>

**Anexos**