



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**

**MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE
TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE**

TEMA:

**“ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN
LABORAL EN ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
BOCA MISTY FLOWERS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012.
PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN”**

Autor: Lcda. Naori Jennifer Sangolqui Graziani

Director de tesis: Dra. Lupe Aguilar Cortez

Sangolquí, 2013

ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
CERTIFICADO

DRA. LUPE AGUILAR CORTEZ

CERTIFICA:

Que el trabajo de investigación titulado: **“ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN LABORAL EN EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BOCA MISTY FLOWERS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012. PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN”** realizado por la Lcda. Naori Sangolquí, ha sido revisado prolijamente y cumple con los requerimientos teóricos, metodológicos y legales, establecidos por la ESPE, por lo que me permito acreditar y autorizar a la maestrante para que lo sustente.

Sangolquí, Febrero del 2012.

DRA. LUPE AGUILAR CORTEZ

ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

LCDA. NAORI JENNIFER SANGOLQUI GRAZIANI

DECLARO QUE:

La tesis de postgrado **“ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN LABORAL EN EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BOCA MISTY FLOWERS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012. PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN”** ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando los derechos intelectuales de terceros, conforme con las citas que constan a lo largo de la investigación, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaratoria, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis de postgrado en mención.

Sangolquí, Febrero del 2012.

LCDA. NAORI JENNIFER SANGOLQUI GRAZIANI

ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

AUTORIZACIÓN

Yo, Naori Jennifer Sangolqui Graziani, autorizo a la Escuela Politécnica del Ejército, la publicación en la biblioteca virtual de la institución des estudio investigativo, cuyo tema es: **“ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN LABORAL EN EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BOCA MISTY FLOWERS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012. PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Sangolquí, Febrero del 2012.

LCDA. NAORI JENNIFER SANGOLQUI GRAZIANI

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres, los cuales han sido mi apoyo incondicional para alcanzar mis metas. A mis maestros y compañeros por compartir sus conocimientos sin reserva alguna y brindarme siempre su amistad, apoyo y comprensión.

También dedico este trabajo a Jenny, mi amiga incondicional, que en todo momento estuvo apoyándome y motivándome a superar los momentos más difíciles.

Atentamente,

Lcda. Naori Sangolqui Graziani

AGRADECIMIENTO

A mis padres por brindarme la oportunidad de seguir superándome y nunca dejar de confiar en mí, apoyando siempre mis deseos de superación.

A la Escuela Politécnica del Ejército, a la Dra. Lupe Aguilar Cortez por su apoyo, asesoría y consejos puntuales para lograr la culminación efectiva del presente trabajo. A la Dra. Carmita Quishpe por su acertada coordinación de la maestría y por siempre incentivar me a seguir adelante.

Atentamente,

Lcda. Naori Sangolqui Graziani

INDICE DE CONTENIDOS

Portada	1
CERTIFICADO.....	ii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
INDICE DE CUADROS.....	xii
INDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRAC	xv
CAPITULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Preguntas de investigación	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.4. Justificación e importancia	4
1.5. Matriz de operacionalización de variables	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. RECREACIÓN	7
2.1.1. Definición	7
2.1.2. Características de la recreación	9
2.1.3. Áreas de expresión de la recreación.....	10
2.1.4. Beneficios de la recreación	12
2.1.4.1. Beneficios personales.....	14

2.1.4.2.	Beneficios para la sociedad	17
2.1.5.	Recreación laboral	23
2.1.6.	Antecedentes de la recreación laboral	24
2.1.7.	Beneficios de la recreación laboral.....	25
2.1.7.1.	Beneficios para el trabajador	26
2.1.7.2.	Beneficios para la empresa	27
2.2.	TRABAJO	28
2.2.1.	Definiciones de trabajo.....	28
2.2.2.	El trabajador	31
2.2.3.	La jornada laboral.....	32
2.3.	ESTRÉS Y ESTRÉS LABORAL.....	37
2.3.1.	Generalidades del estrés	37
2.3.2.	Definición de estrés.....	39
2.3.3.	Tipos de estrés.....	41
2.3.4.	Fuentes de estrés.....	42
2.3.5.	¿Cómo sabe cuándo está con estrés?.....	43
2.3.6.	Estrés laboral	44
2.3.7.	Causas del estrés laboral.....	46
2.3.8.	Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral.....	50
2.3.9.	Efectos y consecuencias del estrés laboral.....	51
2.3.10.	Síntomas del estrés laboral.....	52
2.3.11.	Síndrome de burnout.....	53
2.3.11.1.	Conceptos.....	54
2.3.11.2.	Evolución del síndrome de burnout.....	56
2.3.11.3.	Variables desencadenantes o antecedentes del burnout .	57
2.3.11.4.	Análisis e interpretación de los instrumentos MBI.....	65
CAPITULO III	67

MARCO METODOLÓGICO	67
3.1. Formulación de hipótesis	67
3.2. Tipo de investigación	67
3.3. Población y muestra.....	68
3.4. Recolección y procesamientos de la información	69
3.5. Evaluación de resultados y validación	72
CAPITULO IV.....	73
DIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA	73
RECREATIVO.....	73
4.1. Presentación gráfica y análisis estadístico de la encuesta diagnóstica	73
4.2. Programa de recreación laboral.....	78
CAPITULO V.....	86
ANÁLISIS DE DATOS DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY	86
5.1. Presentación gráfica y análisis estadístico del pretest MBI.....	86
5.2 Presentación gráfica y análisis estadístico del postest MBI	88
5.3 Presentación gráfica y análisis de la correlación del pretest y postest del MBI	89
CAPITULO VI.....	91
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
6.1 Conclusiones	91
6.2 Recomendaciones	92
CAPITULO VII.....	94
PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN.....	94
7. Título.....	94
7.1 Introducción	94
7.2 Justificación	95
7.3 Objetivos.....	96

MARCO TEÓRICO	97
UNIDAD 1	97
1. Recreación.....	97
1.1. Definición	97
1.2. Características de la recreación.....	99
1.3. Áreas de expresión de la recreación.....	100
1.4. Beneficios de la recreación	102
1.4.1. Beneficios personales	102
1.4.2. Beneficios para la sociedad	106
UNIDAD 2	112
2. Recreación laboral	112
2.1. Antecedentes de la recreación laboral	112
2.2. Beneficios de la recreación laboral.....	114
2.2.1. Beneficios para el trabajador.....	114
2.2.2. Beneficios para la empresa	116
PROGRAMA DE RECREACIÓN LABORAL.....	117
1. Objetivo.....	117
2. Tiempo de duración de la propuesta.....	117
3. Número de participantes	117
4. Rango de edades.....	117
5. Horario	117
6. Planificación del programa recreativo	117
7. Espacios y recursos	119
7.1. Espacios	119
7.2. Talento humano	119
7.3. Recursos materiales:	120
8. Observaciones	120

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
1. Conclusiones	122
2. Recomendaciones	122
Bibliografía Consultada.....	123

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Características de la recreación (Aguilar Cortéz & Paz Morales, 2002).....	10
Cuadro 2:Áreas de expresión de la recreación (Aguilar Cortéz & Paz Morales, 2002)	11
Cuadro 3 : Beneficios intermedios y finales del ocio (Monteagudo, 2012)...	13
Cuadro 4 : Mejora del estado socio psicológico de las personas (Elaboración propia).....	15
Cuadro 5 : Síndrome general de adaptación (Hans Selye, 1936).....	39
Cuadro 6 : Categorización MBI (Maslach y Jackson en 1981)	66
Cuadro 7 : Aspecto a evaluar MBI (Maslach y Jackson en 1981).....	66
Cuadro 8 : Correlaciones	90
Cuadro 9 : Características de la recreación (Lupe Aguilar, 2002).....	100
Cuadro 10 : Áreas de expresión de la recreación (Lupe Aguilar, 2002).....	100
Cuadro 11 : Mejora del estado socio psicológico de las personas (Elaboración propia).....	104

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfica N° 1: Espacios recreativos en el lugar de trabajo.....	73
Gráfica N° 2 : Importancia del tiempo libre	74
Gráfica N° 3 : Organización de actividades recreativas	74
Gráfica N° 4 : Rango de edades	75
Gráfica N° 5 : Importancia de las actividades recreativas para su empresa	75
Gráfica N° 6 : Actividades recreativas preferentes.....	76
Gráfica N° 7 : Tiempo libre de lunes a viernes.....	77
Gráfica N° 8 : Tiempo libre de fin de semana	77
Gráfica N° 9 : Pretest MBI Hombres	86
Gráfica N° 10 : Pretest MBI Mujeres	87
Gráfica N° 11 : Pretest MBI General.....	87
Gráfica N° 12 : Postest MBI Hombres.....	88
Gráfica N° 13 : Postest MBI Mujeres	88
Gráfica N° 14 : Postest MBI General	89

RESUMEN

La presente investigación es de carácter cuantitativa, correlacional y cuasi-experimental, que consiste en la aplicación de un programa de recreación laboral, el cual fue programado con el debido diagnóstico previo para analizar aspectos referentes al uso del tiempo libre y de las preferencias con respecto a las actividades predilectas por los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers, población a ser investigada. Este programa se aplicó con el objetivo de comprobar si la recreación laboral incide en la disminución del estrés laboral, para lo cual fue aplicado un pretest y un posttest, del conocido y estandarizado instrumento llamado Maslach Burnout Inventory. Por medio de este proceso de investigación se aclaró los conceptos de recreación laboral, trabajo y estrés, permitiendo al final del presente trabajo concluir que la recreación laboral permite la disminución de los niveles de estrés laboral de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES

- Recreación
- Tiempo Libre
- Ocio
- Estrés Laboral
- Programa recreativo

ABSTRAC

This research is quantitative in nature, correlational and quasi-experimental, which involves the application of a recreation program work, which was programmed with the proper diagnosis prior to analyze aspects related to the use of leisure time and respects the preferences favorite activities by employees of the company Boca Misty Flowers, population to be investigated. This program was applied in order to check if the work affects recreation decreased job stress, to which was applied a pretest and a postet, the known and standardized instrument called Maslach Burnout Inventory. Through this research process clarified the concepts of recreation work, work and stress, allowing the end of this paper conclude that labor recreation allows decreasing stress levels of workers.

KEYWORDS

- Recreation
- Free time
- Leisure
- Job stress
- Recreation program

ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN
LABORAL EN ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
BOCA MISTY FLOWERS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2012.
PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN

La presente tesis tiene como finalidad comprobar que la Recreación puede utilizarse como herramienta innovadora para evitar que el estrés invada el ámbito laboral, logrando disminuir los efectos de factores detonantes del estrés laboral, por medio de actividades recreativas planificadas. El propósito del estudio consistió en elaborar y aplicar un programa de recreación laboral, para evaluar su incidencia en el estrés laboral, para lo cual se aplicó la encuesta MBI (Maslach Burnout Inventory) para determinar el nivel de estrés antes de aplicar el programa recreativo y nuevamente al finalizar el mismo.

La presente investigación diagnosticó 6 de las 13 áreas de expresión de la recreación, las que más se adecuaron a los intereses de los trabajadores. Entre las áreas de expresión de la recreación se programaron: el juego, el deporte, la actividad al aire libre, entre otras.

Para la elaboración y diseño del programa de recreación se utilizaron herramientas diagnósticas, como la encuesta de necesidades recreativas de los trabajadores y el MBI para determinar los niveles de estrés de los trabajadores en las tres dimensiones que son el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Esta metodología puede ser utilizada para cualquier tipo de población sin importar sexo, edad, nivel educativo o condición social.

El tema de investigación surge por la necesidad de comprobar los beneficios de la Recreación Laboral en el Ecuador, ya que continuamente se duda del impacto que pueda tener por parte de los empresarios y del público en general, aunado a lo anterior existe un gran número de personas que se dedican a la recreación sin ninguna formación y capacitación como lo hacen en otros países como Colombia, México, Argentina y Brasil. En nuestro país hay mucho por trabajar en el ámbito de la recreación y empezar con un estudio que respalde nuestro trabajo es importante, ya que de esta manera se saldrá del siempre criticado empirismo.

En la tesis se ha utilizado diversas fuentes bibliográficas con diversos teóricos que nos ayudan a adentrarnos en los diferentes conceptos que se deben comprender y aplicar, en el caso de la recreación, Richard Kraus (1971) es uno de los más reconocidos, y en los efectos sobre el estrés se utilizó el estandarizado instrumento de Maslach (1986) y Cano (2002) como teórico del estrés. Las primeras definiciones conceptuales, nos sirven para identificar principalmente los beneficios de la recreación en el ámbito laboral, seguido por los derechos de los trabajadores según la constitución del Ecuador y finalizando con los perjudiciales efectos del estrés en general y sobre todo en lo laboral.

El estudio permitió verificar que la recreación es positiva para implementarla en las empresas Ecuatorianas y que no hay que ver a esta como un simple juego sin fundamentación, que no cumple objetivos, ni ayuda en nada. Al contrario tiene múltiples beneficios en varios ámbitos, como también en el laboral, permitiendo cumplir con los objetivos de disminuir el estrés laboral.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Hoy en día se observa que el estrés afecta en muchos ámbitos de la vida diaria y uno de ellos es el ámbito laboral, por este motivo surgen múltiples problemas de enfermedades físicas, mentales y emocionales. La recreación es una de las opciones que permiten la disminución de los niveles de estrés, pero no ha sido científicamente comprobado en el Ecuador, por lo tanto se realizó una investigación en la empresa Boca Misty Flowers en el periodo comprendido al primer semestre del 2012.

1.2. Preguntas de investigación

Sp1 ¿El realizar actividades recreativas durante su tiempo libre incide en la disminución de los niveles de estrés laboral de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

- **Objetivo general**
 - Analizar los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers y a través de la aplicación de un

programa de recreación disminuir los niveles de estrés diagnosticado en los trabajadores.

- **Objetivos específicos**

- Determinar los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.
- Considerar los intereses de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers con respecto a las actividades recreativas.
- Elaborar y aplicar un programa de actividades recreativas para los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.
- Determinar los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers después de haber aplicado el programa de actividades recreativas.
- Identificar las dimensiones del burnout en la que los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers presentaron mayores y menores cambios.

1.4. Justificación e importancia

Investigaciones como estas no se han realizado en la empresa Boca Misty Flowers y en ninguna empresa del Ecuador, por este motivo el gran

interés de realizar esta investigación, la misma que será de gran interés para la organización.

El estrés laboral siempre ha sido un problema y lo seguirá siendo ya que va en aumento a medida de las exigencias laborales y no discrimina edad, raza o sexo. Considerándolo en la actualidad una afección de mucho riesgo que hasta podría provocar la muerte.

Mantener niveles de estrés bajos o ausentes es posible por medio de la recreación, ya que las actividades recreativas producen placer, gozo, disfrute lo que permite al individuo distenderse y disminuir las tensiones que producen el estrés. Al disminuir el estrés se genera beneficios en cadena como la mejora de la salud mental, emocional, física de los trabajadores, permitiendo que las empresas mejoren su productividad.

El dotar de mayor importancia a la detección precoz de estados iniciales de estrés laboral, potenciaría una mejor salud mental y una reducción del enorme gasto económico que actualmente sufren las organizaciones.

La recreación son actividades programables, que en nuestro país se lo han ido realizando de forma empírica, ya que no existían profesionales especializados en esta rama. Ahora existiendo estos profesionales es importante saber si los métodos funcionan y hasta que nivel pueden ser aplicados.

Este estudio brindará la oportunidad de apoyar a la comprensión de la sociedad en general que la recreación no es algo que se lo hace por hacer, sino que también requiere de planificación y estudios previos para poder alcanzar objetivos que permitan una experiencia satisfactoria en los individuos que participen de esta.

1.5. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Categorías	Indicadores																
Recreación INDEPENDIENTE	<p>Actividades o experiencias, representadas en 6 áreas de expresión , que se realizan en el tiempo libre y que son elegidas voluntariamente por la persona participante para obtener satisfacción, placer y valores Personales y sociales.</p> <p>(Kraus, 1997)</p>	<p>Área de expresión físico deportiva.</p> <p>Área de expresión lúdica.</p> <p>Área de expresión social.</p> <p>Área de expresión al aire libre.</p> <p>Área de expresión técnica.</p> <p>Área de expresión conmemorativa.</p>	Encuesta de Recreación																
Estrés Laboral DEPENDIENTE	<p>El estrés laboral aparece cuando las exigencias laborales superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>CANSANCIO EMOCIONAL</th> <th>DESPERSONALIZACIÓN</th> <th>REALIZACION PERSONAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BAJO</td> <td>>18</td> <td>< 5</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>19 - 26</td> <td>6 - 9</td> <td>34 - 39</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>> 27</td> <td>> 10</td> <td>< 33</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACION PERSONAL	BAJO	>18	< 5	40	MEDIO	19 - 26	6 - 9	34 - 39	ALTO	> 27	> 10	< 33	Test estandarizado MBI (Maslach Burnout Inventory)
CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACION PERSONAL																
BAJO	>18	< 5	40																
MEDIO	19 - 26	6 - 9	34 - 39																
ALTO	> 27	> 10	< 33																

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

UNIDAD 1

2.1. RECREACIÓN

2.1.1. Definición

Existen varias definiciones entorno a la recreación, que varían según el autor, por lo cual mencionaremos a continuación algunas definiciones:

Según (Theoddorson & Theoddorson , 1978) la recreación es: “Una actividad no laboral que se realiza por placer, las actividades recreativas están con frecuencia estructuradas cultural y socialmente, y en una cultura las gentes tienden a adoptar actividades recreativas similares. Las actividades definidas como recreativas proveen situaciones con facilidad, que dan sensaciones inmediatas, para que las gentes descansen. Los juegos son unos dispositivos estructurados para definir una situación como un tiempo para descansar del trabajo normal, de la seriedad y la responsabilidad de la rutina”.

Según (Londoño, 1981) la recreación: “Es la diversión, en esparcimiento que una persona realiza fuera de sus ocupaciones

profesionales o de trabajo de cada día, con ánimos de recuperar fuerzas o con el deseo de hacer algo diferente de su trabajo, informarse y de servir a otras personas. Tiene el sentido liberador del trabajo y de descanso mismo”.

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

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

En la investigación se hará uso de la definición establecida por uno de los investigadores más importantes que ha contribuido en la construcción teórica de recreación, el profesor Estadounidense Richard Kraus (1971) define la recreación como: “Actividades y experiencias, representadas en 13 áreas de expresión, que se realizan en el tiempo libre y que son elegidas

voluntariamente por la persona participante para obtener satisfacción, placer y valores personales y sociales”.

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

2.1.2. Características de la recreación

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

Cuadro 1: Características de la recreación (Aguilar Cortéz & Paz Morales, 2002)

Características de la Recreación	
Una participación de la persona	Una actividad
Debe darse durante el tiempo libre	Tiempo libre
Ser elegida voluntariamente	Voluntaria
Sin fines de lucro	No utilitaria
Agradable a la persona	Placentera
No cause daño a la comunidad	No sea antisocial
No cause daño a la persona	No sea autodestructiva
Un contenido	Artesanías, juegos, acampar

2.1.3. Áreas de expresión de la recreación

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

Cuadro 2: Áreas de expresión de la recreación (Aguilar Cortéz & Paz Morales, 2002)

1. Expresión físico deportiva	2. Expresión al aire libre	3. Expresión acuática
Ciclismo	Carrera de orientación	Descenso en ríos
Fútbol	Rappel	Natación
Beisbol	Escalada en roca	Espeleobuceo
Basquetbol	Espeleología	Buceo
Voleibol	Campismo	Polo acuático
Aerobics	Excursionismo	Acuarobics
Tenis	Senderismo	Motonáutica
Levantamiento de pesas	Ciclismo de montaña	Vela
Golf	Carrera de campo traviesa	Remo
Gimnasio	Jardinería	Canotaje
Triatlón	Alas delta	Ski acuático
Maratón	Globo aerostático	Nado sincronizado
Bolos	Etc.	Surf
Artes marciales		Clavados
Caminata		Etc.
Etc.		
4. Expresión lúdica	5. Expresión manual	6. Expresión artística
Juegos de competencia	Escultura en metal	Música clásica
Juegos de azar	Escultura en madera	Drama
Juegos de vértigo	Escultura en piedra	Danza clásica
Juegos prehispánicos	Pintura de acuarela	Jazz
Grandes juegos	Pintura al óleo	Tap
Ludotecas	Peletería	Comedia
Juegos acuáticos	Joyería	Pantomima
Juegos pre deportivos	Pintado de cerámica	Teatro experimental
Juegos de mesa	Modelaje	Teatro clásico
Juegos intelectuales	Globoflexia	Performans
Etc.	Papiroflexia	Teatro infantil
	Talavera	Canto
	Tejido en telares	Opera
	Pirograbado	Música popular
	Repujado	Marioneta
	Emplomado	Etc.
	Etc.	
7. Expresión conmemorativa	8. Expresión social	9. Expresión literaria
Carnavales	Banquetes	Club de literatura
Rodeos	Baile social	Taller de narración
Fiestas de herencia étnicas	Noche de talentos	Taller de composición
Mascaradas	Juegos de mesa	Rompecabezas
Parrilladas	Club de lectura	Radio clubs
Mayordomía	Club de cuenta cuentos	Acertijos
Pastorelas	Tardeadas	Juegos mentales

Continúa...

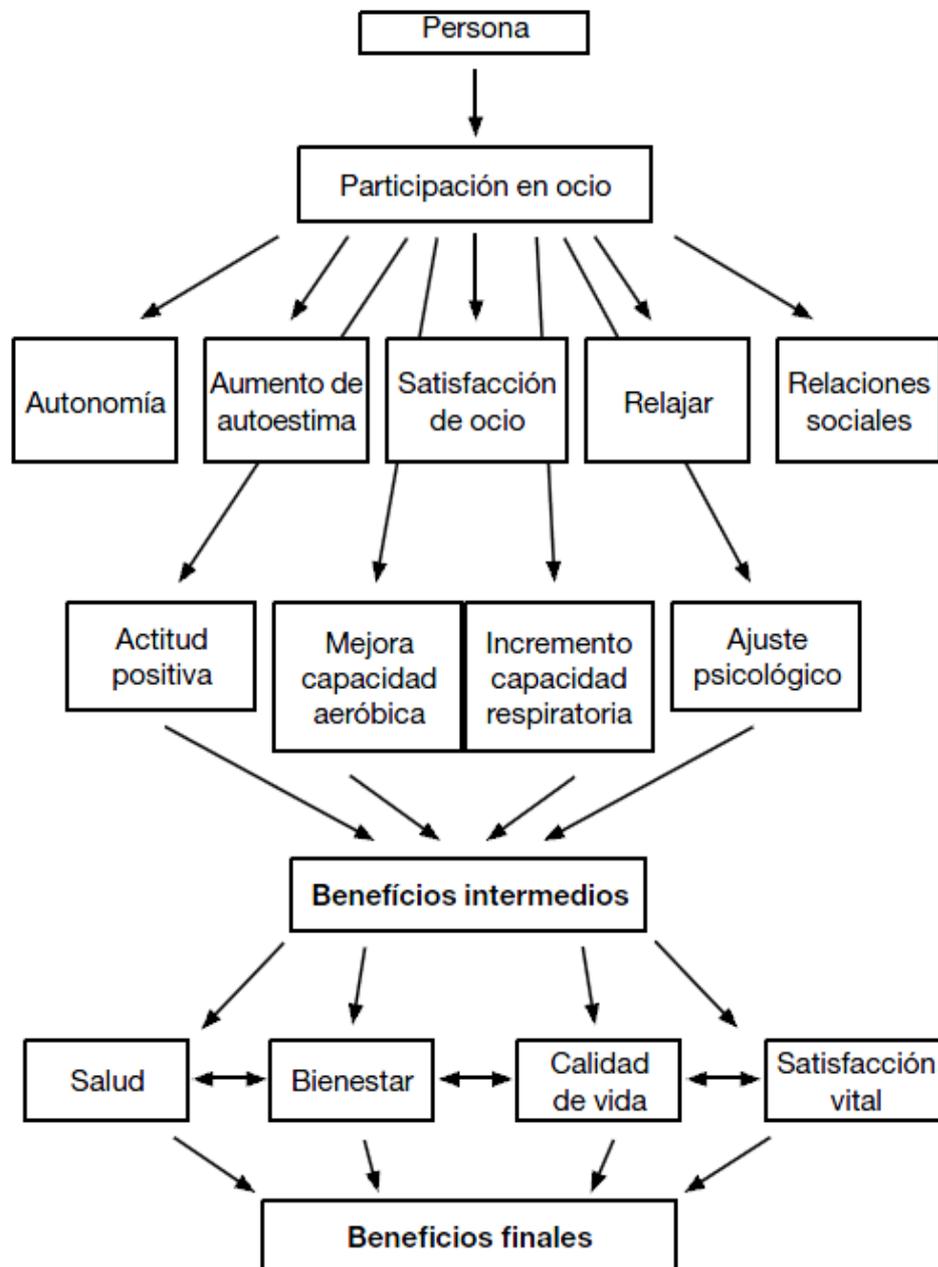
Posadas Discadas Etc.	Velada cultural Etc.	Etc.
10. Expresión de entretenimientos y aficiones	11. Expresión técnica	12. Expresión comunitaria
Colección de: timbres postales, fistles, monedas y billetes, llaves, postales, calcomanías, etc. Aeromodelismo Modelismo Etc.	Electricidad Electrónica Plomería Albañilería Mecánica Jardinería Carpintería Repostería Alta cocina Etc.	Jornadas deportivas Talleres sobre pre jubilación Talleres sobre autogestión del tiempo libre de: escolares, adultos, adultos mayores, jóvenes en riesgo, etc. Trabajo con voluntarios Etc.
13. Expresión del área de la salud		
Talleres ecológicos Asesoría para mantenimiento de la salud Club de hipertensión, diabéticos, etc. Etc.		

2.1.4. Beneficios de la recreación

La recreación, como se presenta a continuación, es capaz de reportar beneficios de naturaleza diversa, impactos fisiológicos como el fortalecimiento de la masa ósea, impactos psicológicos como el desarrollo de la capacidad empática, las habilidades cognitivas, impactos educativos asociados a la transmisión de valores, etc. Sin duda, estos beneficios, denominados intermedios o intervinientes son, junto con variables procedentes de otros contextos vitales, tales como el trabajo, la familia, el círculo de amistades..., los que contribuyen a la consecución de los beneficios finales, es decir, aquellas metas u objetivos que las personas

más valoran y de las que no quieren prescindir a lo largo de su existencia (Funlibre, 2012)

Cuadro 3 : Beneficios intermedios y finales del ocio (Monteagudo, 2012)



Además de la perspectiva de los beneficios intermedios y finales existen varios más de los cuales se ha tomado información. En la recopilación realizada por Carmen Salazar en 2007 donde menciona dos

grandes tipos de beneficios de la recreación, que son: Los beneficios personales y los beneficios para la sociedad.

2.1.4.1. Beneficios personales

Beneficios físicos

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

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

- Previene el derrame cerebral, el cáncer de colon y la diabetes, entre otros problemas de salud.
- Reduce los hábitos sedentarios, el riesgo de enfermedades del corazón, la hipertensión, el consumo de alcohol y tabaco, la grasa corporal, la morbilidad prematura, la presión alta, la tensión.
- Mejora las funciones cardiovasculares, las funciones neurológicas, las funciones respiratorias, la masa y la fuerza del hueso, la fuerza

muscular, la resistencia a la fatiga, el ciclo menstrual, la artritis, la ejecución física y la salud general como un componente de la calidad y la satisfacción de la vida

Beneficios socio psicológico

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

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

Cuadro 4 : Mejora del estado socio psicológico de las personas (Elaboración propia)

Mejora estado Socio psicológico		
La autoimagen	El humor	La moral
Las interacciones sociales	La satisfacción de la vida	La comunicación con las demás personas
El bienestar percibido	La amistad	El locus de control
El sentimiento de libertad	El sentimiento de ser competente	La aceptación de envejecer
El relajamiento	El sentirse feliz	El reír
El compartir y el ser jugueteón reducen la ansiedad	Los sentimientos de falta de esperanza y de ayuda	El aburrimiento y los síntomas de algunas enfermedades
El estrés	La depresión	El agotamiento
La autoestima	La autonomía	La autoconfianza

Beneficios intelectuales o cognoscitivos

En muchos casos, las personas no perciben la relación entre las actividades recreativas y los beneficios intelectuales, pues esas actividades suelen ser identificadas solo como entretenimiento. Por tal razón, las personas a cargo de programas recreativos deben procurar ofrecer actividades que promuevan estos beneficios y darlos a conocer al público. Los beneficios intelectuales o cognoscitivos que una persona puede obtener con la participación en recreación incluyen, entre otros: el aprendizaje de nuevas destrezas, nuevos lugares, valores y comportamientos; el cooperar, observar, inferir, concluir y resolver problemas; el mejoramiento de la memoria visual de lugares, animales y cosas y la promoción del desarrollo físico-mental, especialmente de la población infantil. (Barnett, 1990; Hendy, 2000)

Beneficios espirituales

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

2.1.4.2. Beneficios para la sociedad

Beneficios para la familia y los grupos sociales

La recreación puede contribuir a fortalecer la familia. Se debe considerar que en la actualidad, la familia tradicional de papá, mamá, hijas e hijos, no es la única. Es importante conocer las características de todos los

tipos de familias, pues sus valores influirán en la participación de los miembros en actividades recreativas. La recreación siempre fortalece la familia, no importa su conformación.

Varios de los beneficios que obtiene la familia por medio de la recreación son la cohesión familiar, la estabilidad marital, la satisfacción de la vida en familia, la cercanía emocional, el respeto mutuo, la lealtad en las relaciones con familiares, la destreza de lidiar con reglas, la oportunidad de conocer las necesidades de otras personas, la adquisición de destrezas para resolver problemas, el fortalecimiento de las relaciones entre madres/padres e hijas/hijos, la oportunidad para realizar actividades agradables en familia, el mejorar la calidad general de la vida familiar, el aprendizaje y el reforzamiento de valores familiares y las buenas relaciones con las demás personas, el mejoramiento de la comunicación, el fortalecimiento de la cooperación, el uso del tiempo libre en forma positiva, el mejoramiento de la salud y la adquisición de destrezas sociales, físicas y recreativas (Dupuis y Pedlar, 1995; Zabriskie, 2000).

Además de la familia, la recreación también beneficia a los grupos sociales de amigos y amigas. La amistad se fomenta con la participación compartida en actividades recreativas, en las cuales esta relación se desarrolla y fortalece. Por medio de la amistad, se comparte afecto, apoyo, compañía y ayuda; se aprende destrezas sociales y se experimenta un sentimiento de pertenencia. Gran parte del tiempo libre de la adolescencia se comparte con los amigos y las amigas porque las actividades recreativas

y las destrezas sociales determinan la membresía en estos grupos. Para las personas adultas, la amistad provee estimulación intelectual y un medio de conexión social para compartir intereses recreativos. Con la amistad también se desarrolla una reciprocidad afectiva que promueve una responsabilidad compartida de mantener la relación.

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

Beneficios para la comunidad

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

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

Beneficios económicos

Los beneficios económicos para la sociedad se manifiestan cuando la recreación ayuda a reducir el costo de los servicios médicos al promover la salud. Cuanto más sana sea la población, menos utilizará los servicios médicos. La participación en actividades recreativas ayuda a reducir la dependencia hacia medicinas y tratamientos y –por ende– de sus costos. Se debe recordar que una de las poblaciones que usa más los servicios médicos es la adulta mayor. Esta población está creciendo y los costos de su atención médica también crecen. La soledad y la falta de cariño y de muestras afectivas que experimentan las personas aumentan el riesgo de mortalidad y la recreación provee muchas oportunidades para establecer y fomentar relaciones sociales. Las personas que se sienten sanas, también se sentirán llenas de energía, tendrán buenas relaciones interpersonales y control sobre la vida, disfrutarán los bienes, tendrán un propósito en la vida

y se relacionarán con la comunidad. Si las personas están sanas, usarán menos los servicios médicos y –por lo tanto– los costos se reducirán. Los beneficios de la recreación con respecto a la salud deben estudiarse más y los resultados deberían incorporarse en las políticas gubernamentales (WarfHiggins, 1995).

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

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

La recreación también tiene injerencia en el costo de los bienes raíces. El valor monetario de algunos terrenos está influenciado por la cercanía a zonas protegidas y parques nacionales. Muchas personas están dispuestas a pagar más por tierras cercanas a estos lugares protegidos, a

cambio de los beneficios ambientales que obtienen. La existencia de lugares turísticos también promueve el crecimiento de la economía local. La población visitante en estos lugares recreativos genera la apertura de restaurantes, tiendas, supermercados, estaciones de gasolina y hoteles, entre otros servicios y negocios (Schutt, 1998).

Beneficios ambientales

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

A pesar de todos estos beneficios, muchas personas cuestionan el impacto ecológico que tiene el turismo en masa en las zonas protegidas y los parques nacionales. Esta situación ha generado un debate académico entre la preservación del medio (es decir, la preocupación por el daño a la diversidad de la tierra y el resguardo intocable de los recursos para las

futuras generaciones) y el uso de los recursos naturales (causado por el aumento de instalaciones y de programas de recreación al aire libre en áreas naturales y el uso de los recursos naturales). Swinnerton (1999) afirma que la gente se beneficia o perjudica según las condiciones que tenga el ambiente. Por lo tanto, si el ambiente está cuidado, podrá conservarse mejor y las personas tendrán menos posibilidades de enfermarse o lesionarse en él. Al final de cuentas, el uso o la preservación del ambiente depende de los valores que posean las personas involucradas en cada situación.

2.1.5. Recreación laboral

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

La recreación Laboral está integrada por un conjunto de actividades programables, ya sean estas físicas, sociales, lúdicas, artísticas, manuales, de fomento de la salud, al aire libre y más, mismas que pueden ser realizadas dentro o fuera de las instalaciones del centro de trabajo, pero

siempre promovido por la empresa y diseñado con el fin de satisfacer necesidades y características de los trabajadores.

2.1.6. Antecedentes de la recreación laboral

La recreación que algunas empresas diseñaron para satisfacer las necesidades de sus empleados ha sido una costumbre que ha existido, de una forma u otra, desde mediados del siglo XIX. Los ejemplos más tempranos que se registran en los archivos históricos sugieren que en 1854, en Rhode Island, Estados Unidos, empieza un movimiento empresarial tendiente a favorecer a empleados administrativos y operarios. En la Manufacturing Company, en Rhode Island, se ofreció inicialmente una biblioteca para el uso de la comunidad. Posteriormente se empezaron a desarrollar programas de educación musical y religiosa para los hijos de los empleados. En los años siguientes, empresas con el mismo giro organizaron excursiones anuales y días de campo para sus trabajadores. Transcurridos algunos años, hacia 1868, la YMCA inició programas de actividades atléticas diseñadas para empleados industriales (Kraus, 1997).

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

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

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

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

Por su parte, Inglaterra es pionero de esta tendencia en Europa, al desarrollar planes similares durante las últimas décadas del siglo XIX. Sus principales contribuciones son en el giro deportivo, artístico y social.

2.1.7. Beneficios de la recreación laboral

De acuerdo con la recopilación del Lcdo. Vidal Pérez en el 1er Congreso Nacional de Recreación (Recreación, 2007) es importante saber que la recreación laboral genera beneficios tanto para el trabajador, como para la empresa.

2.1.7.1. Beneficios para el trabajador

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

Beneficios psicológicos

- Sentido holístico de bienestar
- Manejo del estrés
- Catarsis
- Prevención y reducción de la depresión, la ansiedad y el enojo
- Cambios positivos en los estados de ánimo y las emociones
- Seguridad de sí mismo
- Liderazgo
- Aumento de la creatividad
- Adaptabilidad
- Conocimiento, aprendizaje y apreciación cultural e histórica
- Conocimiento y comprensión ambiental
- Tolerancia

- Competitividad balanceada
- Aceptación de las propias responsabilidades
- Calidad de vida y/o satisfacción con la vida

Beneficios fisiológicos

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

2.1.7.2. Beneficios para la empresa

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

Beneficios económicos

- Reducción de gastos médicos
- Incremento de la productividad

- Menos ausentismo en el trabajo
- Decremento de las rotaciones en el trabajo

UNIDAD 2

2.2. TRABAJO

2.2.1. Definiciones de trabajo

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

Carlos Marx (1974), planteo cinco formas de enajenación del hombre a través del trabajo, la primera es la enajenación del producto del trabajo, la segunda se refiere a la enajenación de la actividad productiva, tercera está la enajenación respecto de sí mismo, la enajenación del hombre con respecto del género humano es la cuarta y finalmente la quinta se representa la enajenación ideológica. En su constante análisis de los sistemas productivos y económicos, estudia el trabajo del hombre, y demuestra que los principios del capitalismo, cambian completamente el

sentido del trabajo para el hombre. El trabajo construye al hombre, le da sentido a su vida, pero tal como es concebido por la sociedad moderna, el trabajo enajena al hombre, lo despoja de su ser y evita su desarrollo.

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

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

Estos y otros autores, han planteado diferentes teorías acerca del papel del trabajo en la vida del ser humano. El concepto ha ido evolucionando a través de la historia, dando paso al concepto desde el punto de vista económico de trabajo que según el Diccionario de economía y política (1965) dice que el trabajo:

“Consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo

económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden.

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

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

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

En Ecuador según lo que dicta el Código de Trabajo del 2008 nos dice en el Art. 2 que: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo

es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas por la Constitución y las leyes.”

2.2.2. El trabajador

El trabajador, se considera como aquella persona mayor de edad, que de forma voluntaria, presta sus servicios retribuidos. Estos servicios pueden ser dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona, denominado empleador, o bien, como trabajador independiente, trabajando de forma autónoma en su profesión, cobra por el trabajo entregado y no tiene una vinculación contractual.

Según el Código de trabajo del Ecuador (2008), no dice en el Art.9.- Concepto de trabajador.- trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

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

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del

ocasionado por el caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de la remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

2.2.3. La jornada laboral

A finales del Siglo XVIII, era frecuente que un trabajador normal laborara 3000 horas al año, cerca de 150000 horas a lo largo de su vida (desde su infancia hasta la vejez) en condiciones deplorables. Teniendo en cuenta esto, el trabajo podía consumir el 60% de su vida. A mediados del Siglo XIX, el tiempo de trabajo en Europa alcanzaba las 4000 horas anuales, con jornadas de más de 16 horas y semanas de hasta 80 horas, no se tenían vacaciones y mucho menos el día de descanso semanal, y la jubilación era un concepto vagamente mencionado.

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

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

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

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

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

(...)”considerando que existen condiciones de trabajo que implican para buen número de personas la injusticia, la miseria y las

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UNIDAD 3

2.3. ESTRÉS Y ESTRÉS LABORAL

2.3.1. Generalidades del estrés

La palabra Estrés se deriva del griego stringere, que significa provocar tensión, esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés como stress, stresse, strest y straisse.

En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal". Sin embargo es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante. El Dr. en medicina Hans Selye (1936), pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles). Esta respuesta es parte

normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida. Así, por ejemplo, las pupilas se agrandan para mejorar la visión y el oído se agudiza, los músculos se tensan para responder al desafío, las frecuencias cardíaca y respiratoria aumentan de manera que la sangre es bombeada en forma más abundante y rápida para aumentar la llegada de oxígeno a las células y favorecer la demanda de las respuestas al peligro. Para ello la sangre es dirigida a áreas prioritarias, como lo son corazón, pulmones, riñones, hígado, músculos grandes y el cerebro. Funciones no prioritarias en ese momento, como la digestión y circulación periférica son disminuidas en forma dramática.

En línea con la anterior definición, la Organización Mundial de la Salud (O.M.S. 1992) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción".

El estrés puede considerarse como una reacción física y emocional compleja. El Dr. Selye identifica 3 fases en el estrés (Fig.1):

1. Se da una reacción de alarma en respuesta a un factor de tensión que activa el sistema nervioso autónomo.
2. La fase de resistencia ocurre mientras el cuerpo se aclimata y ajusta al factor de estrés.
3. La fase de fatiga, si la tensión persiste por mucho tiempo, agregándose factores residuales que pueden llevar a la enfermedad y hasta la muerte.

Cuadro 5 : Síndrome general de adaptación (Hans Selye, 1936)



Las investigaciones han demostrado que el estrés excesivo es uno de los factores que contribuyen al desarrollo de muchos males tanto físicos como emocionales.

2.3.2. Definición de estrés

Existen varias definiciones de estrés y en cada periodo de la historia este se ha modificado ligeramente en dependencia del análisis del teórico, por lo que se presenta a continuación algunas definiciones:

“El estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben la necesidad de satisfacerla. Se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles”. (Peiro, 1993)

Lazarus y Folkman (1986, 35) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en

peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

“El estrés es un fenómeno complejo que implica estímulos, respuestas y procesos psicológicos que median entre ambos. Supone un estado del organismo caracterizado por el sobreesfuerzo. Es un proceso dinámico que involucra diferentes variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas (reacción de estrés), variables moduladoras asociadas a elementos predisposicionales (tipo personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad)”. (Sandín, 1995)

“Estrés usualmente se refiere a ciertos acontecimientos que ocurren cuando nos encontramos en situaciones que implican fuertes demandas para el individuo, las cuales pueden agotar todos los recursos de afrontamiento”. (Cano, 2012)

Entonces, el estrés puede definirse como un proceso o secuencia de etapas, el cual comienza cuando el individuo recibe un conjunto de exigencias impuestas por el medio, y a las cuales debe adaptarse para dar una respuesta adecuada y rápida usando todos los recursos disponibles a su disposición, provocando que realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta.

Ahora, desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2012)

- Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

2.3.3. Tipos de estrés

Pose (2005) menciona que dentro de lo que denominamos estrés aparecen dos clases: el eutrés y el distrés.

El eustrés: cuando el organismo responde armónicamente respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, o sea cuando la energía de reacción ante los estresores se consume biológicamente y físicamente, estamos en presencia del denominado eutrés, o sea podemos decir es el estrés “bueno”, el necesario para que podamos seguir desarrollándonos como personas.

El distrés: estamos en presencia de lo que se denomina distrés o estrés “perjudicial” cuando el organismo no responde en forma suficiente a los estresores, o responde en forma exagerada, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico, no pudiendo consumirse el exceso de energía desarrollada.

2.3.4. Fuentes de estrés

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- Estresores del ambiente físico: Ruido, vibración, iluminación, etc.
- Demandas estresantes del trabajo: Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
- Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
- Estrés por desempeño de roles: Conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
- Relaciones interpersonales y grupales: Superiores, compañeros, subordinados, clientes.
- Desarrollo de carrera: Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
- Nuevas tecnologías: Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación.
- Estructura organizacional.

- Clima organizacional.
- Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.):
Parejas en las que los dos trabajan.

2.3.5. ¿Cómo sabe cuándo está con estrés?

Según The Hormone Foundation (2006), cuando siente estrés de corta duración puede sentir ansiedad, nerviosismo, distracción, preocupación y presión. Si el nivel de estrés aumenta o dura por más tiempo, puede sentir otros efectos físicos o emocionales:

- Cansancio excesivo, depresión
- Dolor o presión en el pecho, palpitaciones rápidas
- Mareos, temblores, dificultad para respirar
- Irregularidades del ciclo menstrual, disfunción eréctil (impotencia), pérdida del deseo sexual.

Estos síntomas también pueden conducir a la pérdida del apetito, a comer excesivamente, o a tener dificultad para dormir por lo cual puede tener serias consecuencias para la salud.

Generalmente estos síntomas son leves y pueden aliviarse por medio de técnicas para sobrellevar la situación, tales como aprender a relajarse, apartarse por un tiempo de las cosas que le causan estrés y haciendo ejercicio. Sin embargo, si los síntomas son severos, es posible que necesite

ayuda médica para poder identificar la raíz de su estrés y la mejor forma de manejarlo.

2.3.6. Estrés laboral

El estrés laboral, según (Saitta, 2012), es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas).

El principal síntoma del estrés laboral es la percepción de estar viviendo una situación que le supera y que no puede controlar. Esta situación puede llegar a impedir realizar correctamente su trabajo.

Norfolk (2000) describe el estrés como un ingrediente inevitable de la vida, similar al hambre o a la sed. Esta afirmación supone que todos tenemos estrés, el problema surge cuando esa tensión producida en el organismo ante un estímulo es negativa y agobia a las personas. Toda persona tiene un nivel de ansiedad que mejora el rendimiento y por encima de ese nivel pueden surgir consecuencias perjudiciales.

Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del

individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

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

1. El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

2. El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - Ambiente laboral inadecuado.
 - Sobrecarga de trabajo.
 - Alteración de ritmos biológicos.
 - Responsabilidades y decisiones muy importantes

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

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo.

“Los conceptos de Salud, Salud laboral y Calidad de vida laboral se han ampliado, a día de hoy un “trabajo sano” no solo es aquel que no produce lesiones e intoxicaciones sino el que además no provoca el desgaste psicológico de los profesionales por el excesivo estrés laboral”. (Mardarás, 2005).

2.3.7. Causas del estrés laboral

Según Melgosa (1999) existen varias causas que provocan la aparición del estrés en el trabajo, estas pueden ser provocadas por factores internos como externos. A continuación se explica a detalle:

- **Exigencias ocupacionales intrínsecas al trabajo.** Simplemente algunos empleos son más estresantes que otros. En distintas investigaciones se ha mostrado que algunas características asociadas con un trabajo en particular son estresantes. Por ejemplo cuanto más se requiera en el trabajo:
 - Tomar decisiones

- Vigilancia constante de maquinas
 - Intercambio permanente de información con otros
 - condiciones físicas desagradables
 - realizar actividades no estructuradas en lugar de estructuradas
-
- **Conflicto de funciones.** Para muchos ejecutivos es importante hacer malabarismos de funciones, es decir, cambiar rápidamente de una función y tipo de actividad a otra.
-
- **Ambigüedad de funciones.** Puede ocurrir cuando los gerentes no están seguros de algunos asuntos relacionados con sus puestos, como el alcance de sus responsabilidades, lo que se espera de ellos, la forma en que dividen su tiempo entre sus distintas funciones.
-
- **Estrés debido a cargas excesivas e insuficientes por tener mucho o poco que hacer.** Las cargas de trabajo pueden ser cuantitativas y cualitativas. El estrés provocado por el trabajo cuantitativo se presenta cuando a los administradores se les pide que hagan más trabajo, en poco tiempo, del que pueden hacer. Las cargas cualitativas de trabajo ocurren cuando los gerentes creen que carecen de las habilidades, las destrezas o los recursos necesarios para realizar determinado trabajo. La carga insuficiente cuantitativa resulta en el aburrimiento que se observa cuando los empleados tienen poco trabajo que hacer, mientras que el estrés provocado por carga insuficiente de trabajo cualitativa

ocurre cuando los trabajos tediosos, rutinarios y repetitivos se asocian con falta crónica de estimulación mental.

- **Responsabilidad por los demás.** Estrés resultado de responsabilidades excesivas. La mayoría de los gerentes son (o deberían ser) responsables de sus subordinados: tienen que motivarlos, recompensarlos y reprenderlos, comunicarse con ellos, escucharlos, etc. Por lo general se ven sometidos a altos niveles de estrés cuando se encargan de los costos humanos de las políticas organizacionales: escuchar las quejas interminables, mediar en disputas, fomentar la cooperación y actuar como líderes.
- **Falta de apoyo social.** Estrés provocado por el aislamiento o desprecio social.
- **Falta de participación en las decisiones.** Estrés provocado por impotencia y alienación. Se presenta cuando no se les permite presenciar ni contribuir en la toma de decisiones empresariales relevantes que afecten su trabajo.
- **Evaluación de desempeño deficiente.** Estrés provocado por retroalimentación insuficiente, nula o prejuiciada. Si la organización no cuenta con un sistema de evaluación del desempeño adecuado y bien diseñado, los empleados pueden verse sometidos a fuertes niveles de estrés.

- **Condiciones de trabajo.** Estrés debido a malas condiciones de trabajo. Inevitablemente algunos trabajos se deben desempeñar en condiciones difíciles y desagradables, como temperaturas extremas, elevados niveles de ruido, hacinamiento, poca luz o maquinaria antigua o ineficiente. Estas características desagradables, como el ruido, son más estresantes cuando resultan impredecibles, incontrolables y excesivas.
- **Cambios organizacionales.** Estrés debido a los procesos de adaptación. Los cambios en las políticas empresariales, reorganizaciones, funciones, adquisiciones y eliminación de niveles provocan incertidumbre y estrés, Además, es posible que la estructura y el clima de una organización modificada sea en si una causa mayor de estrés.
- **Desarrollo profesional.** Estrés provocado por la permanencia en el mismo nivel o debajo del domo de cristal. Los gerentes se crean expectativas sobre su desarrollo profesional. Ver frustradas tales expectativas realistas (o poco realistas) es una causa de estrés y frustración.
- **Interfaz de la casa y el trabajo.** Estrés provocado por tener dos trabajos. Aunque tal vez sea más común entre mujeres que hombres, por lo general se sufre estrés por conflictos sobre tiempo y atención a las múltiples exigencias que plantean el hogar y el trabajo.

2.3.8. Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral

Cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés e incluso, en ocasiones, aunque la situación objetivamente no sea muy estresante (por ejemplo, puede que sea agobiante para un individuo, pero que no lo sea para otro), si un individuo interpreta dicha situación como un peligro o como una amenaza potencial, surgirá la reacción de estrés. Por lo tanto, aunque hagamos un listado exhaustivo de factores que pueden desencadenar estrés, dicho listado será siempre incompleto. No obstante los siguientes factores han sido recogidos en un amplio informe sobre el estrés laboral de la Comisión Europea (2000):

- Exceso y falta de trabajo
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral
- No tener oportunidad de exponer las quejas
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan

- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición
- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas
- Cualquier combinación de los factores anteriores

2.3.9. Efectos y consecuencias del estrés laboral

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza, depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud.

2.3.10. Síntomas del estrés laboral

Existen varios tipos de síntomas que se presentan a causa del estrés, según Cano (2002) los síntomas de ansiedad más frecuentes son:

1. A nivel cognitivo-subjetivo:

- Preocupación
- Temor
- Inseguridad
- Dificultad para decidir
- Miedo
- Pensamientos negativos sobre uno mismo
- Pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros
- Temor a que se den cuenta de nuestras dificultades
- Temor a la pérdida del control
- Dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

2. A nivel fisiológico:

- Sudoración
- Tensión muscular
- Palpitaciones
- Taquicardia
- Temblor
- Molestias en el estómago
- Otras molestias gástricas

- Dificultades respiratorias
- Sequedad de boca
- Dificultades para tragar
- Dolores de cabeza
- Mareo
- Náuseas
- Tiritar, etc.

3. A nivel motor u observable:

- Evitación de situaciones temidas
- Fumar, comer o beber en exceso
- Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.)
- Ir de un lado para otro sin una finalidad concreta
- Tartamudear
- Llorar
- Quedarse paralizado, etc.

El estrés laboral implica varias afectaciones en los distintos ámbitos antes mencionados y es importante que sean evaluados, es así que se considera a esto como el síndrome de burnout, para el cual se ha creado un método de evaluación estandarizado a nivel mundial.

2.3.11. Síndrome de burnout

El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) es “un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad” (Gil Monte, 2005).

Para evaluar el estrés laboral se utilizó el inventario del síndrome de estar quemado llamado Maslach Burnout Inventory creado por Maslach, C. y Jackson en 1986.

2.3.11.1. Conceptos

Cansancio Emocional (CE): Sentimiento de que nada se puede ofrecer a otras personas, junto con la sensación de falta de recursos emocionales.

La dimensión Cansancio Emocional hace referencia a la situación en que 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): Supone el desarrollo de actitudes negativas, insensibles y distantes hacia los destinatarios de los servicios que se prestan. Con esta actitud el sujeto trata de aislarse para protegerse

de la falta de energía emocional, tratando a los demás como objetos o números más que como personas.

La Despersonalización 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. Esto produce una disminución de las expectativas personales y una evaluación negativa de uno mismo con sentimientos de fracaso, rechazo de sí mismo y baja autoestima.

La dimensión Baja Realización personal en el trabajo puede definirse como la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio. Esta circunstancia provoca que los profesionales se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (Gil Monte, 2005).

Los profesionales quemados pueden llegar a manifestar falta de consideración, irritabilidad, respuestas frías o impersonales y adoptar

actitudes rutinarias, de baja implicación, poco positivas, de desinterés, cínicas, conflictivas y/o deshumanizadas con los supervisores, compañeros, subordinados y especialmente con las personas que son destinatarias de su trabajo (Maslach, 1986).

Con respecto a las consecuencias hay que destacar que aunque el burnout se trata de una experiencia subjetiva interna provoca alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas, es por ello, que si permanece en el tiempo, derivará en consecuencias nocivas para el profesional y la organización en la que este trabaja.

2.3.11.2. Evolución del síndrome de burnout

Como plantea Cherniss (1980) el burnout es un fenómeno transaccional progresivo, el desarrollo del síndrome podría establecerse en las siguientes etapas:

Fase de entusiasmo: cuando el trabajo inicialmente se experimenta como algo estimulante.

Fase de estancamiento: cuando se comienzan a plantear dudas acerca del trabajo, del esfuerzo, de si vale la pena... las expectativas iniciales se oscurecen, los objetivos ya no son tan claros y comenzamos a aislarnos y a interpretar negativamente las propuestas.

Aparecen los primeros síntomas (dolores de cabeza, estomacales, aburrimiento).

Fase de frustración: aquí las herramientas de la organización y las personales hacen que o bien salvemos positivamente la situación (recobremos la ilusión por nuevos proyectos, las motivaciones, o cambiemos hacia un trabajo con mejores perspectivas...) o se entra en una etapa donde los problemas psicosomáticos se van cronificando, y se va adoptando una actitud irritable, de paso del tiempo, dudas, inadecuación con las tareas.

Fase de apatía: o bien se resigna uno a cambiar las cosas, o entra en una etapa de no saber decir que no, de cinismo ante los clientes; comienzan las bajas laborales.

Fase de quemado: se produce un colapso físico e intelectual de no poder más, y es donde la enfermedad se manifiesta en sus características más comunes y acentuadas.

2.3.11.3. Variables desencadenantes o antecedentes del burnout

Por variables desencadenantes o antecedentes entendemos aquellas variables que predicen la aparición del burnout y pueden ayudarnos a comprender mejor su origen.

Las formas de identificarlas pueden ser muy variadas y permiten entender que las variables a analizar se han enfocado desde varias perspectivas: variables más relacionadas con aspectos personales del individuo, con características propias del contexto laboral o con aspectos relacionados con circunstancias externas al trabajo o, incluso, desde perspectivas interrelacionadas:

- Desarrollo del síndrome: interacciones sujeto-entorno de trabajo.
- Desencadenantes: estresores laborales.
- Facilitadores o inhibidores: variables personales.

Dividimos las variables en tres categorías:

- Organizacionales.
- Sociales.
- Personales.

Organizacionales: Son variables intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones negativas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo.

Entre estas variables podemos distinguir:

- **Dinámica del trabajo:** fruto de interacciones mal conducidas con compañeros o supervisores, de planteamientos directivos descendentes poco claros, de un mal establecimiento de los roles a desempeñar.
- **Inadecuación profesional:** no adaptarse el perfil profesional y personal del individuo al perfil del puesto de trabajo que desempeña, no tanto por sí mismo como por el hecho de tener que seguir trabajando en un puesto al que objetivamente no está adecuado profesionalmente.
- **Sobrecarga de trabajo:** referida a las exigencias del trabajo que sobrepasan las racionalmente aceptables, y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas que no son agradables. A más exigencias, y por tanto mayor responsabilidad en sus actuaciones habituales, mayor probabilidad de aparición del síndrome.
- **Los contenidos:** relacionados con la variedad de tareas, el grado de feedback, la identidad de las mismas, la realización.
- **Ambiente físico de trabajo:** estresores como el nivel de ruido que debe soportar el sujeto en el lugar de trabajo, y en concreto sus características de intensidad, control, predictibilidad y frecuencia, suponen una fuente importante de estrés laboral.
- **Los turnos de trabajo:** el trabajo nocturno, como variable que incide en el síndrome; especialmente cuando a su vez implica una sobrecarga de

trabajo, junto con las dificultades propias de la sociabilidad por la falta continuada de descanso.

- **Conflicto y ambigüedad de rol:** un rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.
- **Estresores relacionados con las nuevas tecnologías:** las nuevas tecnologías afectan a los profesionales, facilitando o entorpeciendo el desempeño de las tareas, y conllevan un cambio en las habilidades que el sujeto debe poner en práctica para desempeñar el trabajo.
- **Estructura organizacional:** el burnout se da en aquellas organizaciones excesivamente centralizadas o rígidas en las que prácticamente todo está previamente definido, y las posibilidades de improvisar o de tomar decisiones están muy restringidas. También en estructuras descentralizadas donde la improvisación y el “verlas venir” se impone.
- **Estresores económicos:** cuando existe inseguridad económica (contrato inestable, ausencia del mismo, insuficiencia económica, previsiones negativas sobre el futuro del puesto de trabajo, etc.) aumenta la vulnerabilidad al burnout.

- **Desafío en el trabajo:** se refiere a la circunstancia que a veces se da en los trabajadores, dentro del contexto laboral, de tener que estar continuamente demostrando su capacidad para desarrollar adecuadamente el desempeño laboral. A más desafío más burnout, en concreto, mayor despersonalización y menor realización personal.

- **El clima organizativo:** integrado por variables como:
 1. Participación en la toma de decisiones.
 2. Autonomía en el trabajo.
 3. Compromiso con el trabajo.
 4. Relaciones con los compañeros.

Sociales: Son variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida, etc.

El apoyo social está centrado fundamentalmente en el apoyo que la persona recibe de familiares y amigos. Podemos distinguir la incidencia del apoyo en varios aspectos:

- **Comunicación:** cuando los flujos comunicativos se deterioran en el ambiente social del individuo, la aparición de burnout aumenta.

- **Actitudes de familiares y amigos:** está muy condicionada por las relaciones interpersonales pero, en este caso, se refiere al sentido positivo o negativo de las actitudes que familiares y amigos tienen hacia la persona.
- **Problemas familiares:** El hecho de que ocurran problemas familiares que distorsionen el funcionamiento normal de la dinámica del hogar predispone a la persona a sufrir burnout.
- **Recursos de afrontamiento familiares:** cuando la familia facilita la puesta en marcha de diversos recursos para afrontar las situaciones que pueden dar lugar a burnout, la persona presenta menor vulnerabilidad a su padecimiento.
- **Cultura:** el burnout no afecta de la misma manera a individuos pertenecientes a una cultura u otra, debido fundamentalmente a que ésta marca no sólo la forma de entender el desempeño laboral, sino también la manera de entender las relaciones sociales y los diferentes apoyos que la persona puede recibir.

Personales: Son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos y pensamientos, sus emociones, sus actitudes, etc:

- **Locus de control:** es la creencia de que los sucesos de la vida y sus efectos son controlables por las propias decisiones (locus interno) o no (locus externo). Cuanto menos control de la situación cree tener el individuo mayores posibilidades habría de que apareciera el síndrome.
- **Personalidad resistente (hardiness):** se caracteriza por un sentimiento de compromiso hacia sí mismo y el trabajo, por una percepción de control del ambiente, así como una tendencia a acercarse a los cambios de la vida con una actitud de desafío antes que de amenaza.
- **Sexo:** la variable sexo no tiene una influencia clara. El rol familiar-laboral relevante que juega la mujer la hace más vulnerable al burnout; así, las mujeres presentan más conflicto de rol, conflictos familia-trabajo, entre otros, por lo que serán más propensas a presentar el síndrome. En general la mujer presenta puntuaciones más elevadas en la dimensión agotamiento emocional, pero más bajas en reducida realización personal; mientras que los varones puntúan más alto en despersonalización. Sin embargo esta variable no es del todo concluyente.
- **Edad:** la edad aparece como una variable que puede matizar el síndrome en el contexto laboral, de tal manera que a mayor o menor edad también se debe encontrar una correspondencia en experiencia y

madurez y en la forma de afrontar las diferentes presiones que afectan al individuo.

- **Estado civil:** existen estudios que correlacionan que los individuos casados o que conviven con su pareja tienen menores índices de estar quemado.
- **Estrategias de afrontamiento:** lo que supone que el individuo está empleando unas estrategias de afrontamiento que son acertadas para hacer frente a la situación, centradas en el carácter activo y en el problema, que hacen que disminuya la posibilidad de padecer burnout.
- **Autoeficacia:** la autoeficacia es entendida como la percepción que tiene el individuo de sentirse eficaz con las tareas que realiza, fundamentalmente con aquellos aspectos donde se requiere “comprobar” la valía personal del individuo.
- **Patrón de personalidad tipo A:** caracteriza a los individuos con altos componentes de competitividad, esfuerzo por conseguir el éxito, agresividad, prisa, impaciencia, inquietud, que predisponen claramente al burnout.
- **Expectativas personales:** se refiere a aquellas expectativas que el individuo tiene hacia cualquier evento vital; conforme las expectativas de la persona no se cumplan aumentará el riesgo de padecer burnout.

Podríamos concluir que las variables más analizadas son las que se encuadran en el contexto laboral, dentro de las organizacionales. Se consensua la importancia de estas variables por encima de las otras, puesto que el burnout se ha conceptualizado fundamentalmente en el contexto laboral. La mayoría de trabajos parten de la presunción de que las diversas variables laborales condicionan, por sí mismas, determinadas reacciones en los individuos que podrían conducir al padecimiento del burnout.

2.3.11.4. Análisis e interpretación de los instrumentos MBI

El Burnout se cuantifica mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (7, 19), que valora tres componentes (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal). 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 (referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo o sus clientes) y con una puntuación posible 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 clientes; 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.

Cuadro 6 : Categorización MBI (Maslach y Jackson en 1981)

CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	REALIZACION PERSONAL
BAJO	< 18	< 5	> 40
MEDIO	19 – 26	6 – 9	34 - 39
ALTO	> 27	>10	< 33

Cuadro 7 : Aspecto a evaluar MBI (Maslach y Jackson en 1981)

Aspecto evaluado	Preguntas. Respuestas a sumar	Total
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: Puntuaciones altas en DP , CE y baja en el RP definen el síndrome.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Formulación de hipótesis

Hi: Los trabajadores que realizan actividades recreativas en su tiempo libre disminuyen sus niveles de estrés laboral.

H1: Mientras mayor sea la frecuencia de realización de actividades recreativas en su tiempo libre menores serán los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.

3.2. Tipo de investigación

La investigación es de carácter descriptiva, cuantitativa (Fernandez & Diaz, 2003) correlacional y cuasi - experimental (Campbell & Stanley, 2004) con pretest y posttest, donde no existirá grupos comparables. Se recogerá y analizará datos de las variables de investigación y se establecerá la relación que existe entre la recreación y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.

La investigación cuantitativa se caracteriza por ser objetiva, de medición penetrante y controlada, orientada al resultado con datos sólidos y repetibles. Tiene un control sistemático de una variable sobre otra manteniendo un control estricto sobre la situación experimental y utilizando

variables definidas operacionalmente. Se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos que se obtiene de la construcción de instrumentos de medición para la prueba de hipótesis. Siendo de esta manera una investigación generalizable, resultado de una investigación sistemática y abierta.

Con este tipo de investigación pretendió identificar el comportamiento de cada una de las variables antes mencionadas, en los sujetos a ser investigados. De haber relación entre esas variables se podrá demostrar la utilidad de la investigación, presentando una solución al problema del estrés laboral.

3.3. Población y muestra

La empresa Ecuatoriana Boca Misty Flowers es una compañía limitada, situada en la ciudad de Quito en las calles La Tierra E-1033 y Juan de Alcántara, el teléfono de contacto es el (+593) 022441991. La empresa se dedica a brindar el servicio de asesoramiento en la exportación de flores, además en ser el medio de contacto para realizar dichas exportaciones hacia Estados Unidos de América, Europa y el Caribe desde 1996. Es una compañía muy bien consolidada en el mercado de las flores con varios contactos a nivel mundial con importadores de flores Ecuatorianas. Boca Misty Flowers Ecuador tiene redes de contactos alrededor de América, siendo su principal vínculo con Boca Misty Flowers Miami.

La población de esta investigación científica está integrada por todos los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers Ecuador que están laborando en las oficinas, donde se destaca únicamente un trabajo administrativo, los cuales se encuentran con un contrato a tiempo completo y que cumplen con las obligaciones y responsabilidades que exige la empresa, siendo un número de 18 trabajadores, integrados por 12 hombres y 6 mujeres. En razón de que la población a ser investigada es pequeña, la muestra de estudio será realizada considerando todos los sujetos de la población.

3.4. Recolección y procesamientos de la información

La recolección de datos inició con una encuesta diagnóstica para conocer las características de la población investigada. Esta herramienta de investigación es de elaboración propia y consta de dos grandes grupos de preguntas, el primer grupo constituida por 12 preguntas referentes a sus características como la edad, sexo, estado civil, etc. Además de preguntas referentes a la percepción de la recreación y el tiempo libre. El segundo grupo consta de 18 preguntas que se refieren a los intereses de los participantes con respecto a que actividades prefieren realizar en su tiempo libre, eligiendo una categoría entre nunca, frecuentemente y siempre. Este instrumento permitió realizar la planificación adecuada del programa recreativo que se aplicó, basado en los resultados obtenidos de los dos grupos de preguntas.

Antes y después de ser aplicado el programa recreativo se procederá a realizar el Maslach Burnout Inventory –MBI-(1981,1986). Este instrumento, traducido al castellano, ha sido validado por Gil Monte, P. (2002). El MBI es un cuestionario auto administrado y consta de 22 ítems que recogen respuestas del sujeto con relación a su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas, lo cual nos permitirá determinar el nivel de estrés laboral con resultados en la escala según corresponda bajo-medio-alto. Entendiendo el Burout como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). Maslach y Jackson (1981, 1982). A partir de estos componentes se elaboró el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), cuyo objetivo era medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos, evaluando dichas dimensiones por medio de tres subescalas. Esta escala se ha convertido en la más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras.

De esta manera se determinó el nivel de estrés antes de aplicado el programa recreativo y después para realizar una comparación y decretar si el estrés ha disminuido o no.

El procesamiento de la información, tanto de la encuesta diagnóstica como del MBI, será mediante el software estadístico integral SPSS. Este programa fue creado en 1968 por Norman H. Nie, C. Hadlai (Tex) Hull y Dale H. Bent. Entre 1969 y 1975 la Universidad de Chicago estuvo a cargo

del desarrollo, distribución y venta del programa. A partir de 1975 corresponde a SPSS Inc. (Pardo, A., & Ruiz, M.A., 2002, p. 3).

Statistical Package for Social Sciences (SPSS) es un programa estadístico informático muy usado por las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. En la actualidad, la sigla se usa tanto para designar el programa estadístico como la empresa que lo produce. Originalmente SPSS fue creado como acrónimo de Statical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como “Statical Product and Service Solutions” el programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos.

Este programa estadístico permite hacer una recopilación de datos y realizar un análisis cualitativo de los mismos, facilitando el proceso de correlación de las variables y la presentación gráfica de la información recopilada.

La información para medir la variable dependiente estrés laboral se recopiló de la siguiente manera:

- Se proporcionó el test MBI a cada persona en el lugar de trabajo (pretest).
- Se distribuyó y se respondió individualmente.
- El test MBI se respondió en el tiempo que necesite cada persona.

Subsiguientemente se aplicó el programa de actividades recreativas y una vez concluido el programa se aplicó nuevamente el test MBI (postest).

Los instrumentos mencionados fueron aplicados previa autorización del Gerente de la empresa, en el pretest y en el postest. Posteriormente se procede a la recopilación de datos que se realizó en las fechas establecidas en el cronograma de la investigación. Una vez recopilado los datos de la investigación se empezó con la tabulación de los mismos en SPSS, cumpliendo con el cronograma establecido y mediante los parámetros de cada encuesta.

3.5. Evaluación de resultados y validación

El análisis de la información se recolecto y se presentó en un enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo consistió en vaciar los datos obtenidos en tablas y gráficos. Posteriormente se realizó el análisis, que consiste en interpretar los datos que se encuentran en las tablas y gráficos.

CAPITULO IV

DIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA RECREATIVO

A continuación se presentan los resultados de la encuesta diagnóstica de los intereses de las áreas de la recreación para poder integrar el contenido del programa de recreación que se aplicó durante un mes y que es considerado como la variable independiente en esta investigación. Se presenta también las percepciones de los participantes con respecto a la recreación y el tiempo libre, además de las características de la empresa en relación a la participación en este tipo de actividades.

4.1. Presentación gráfica y análisis estadístico de la encuesta diagnóstica



Gráfica N° 1: Espacios recreativos en el lugar de trabajo

Análisis.- El 100% de los encuestados coincidieron en que el lugar donde trabajan no tiene espacios recreativos.



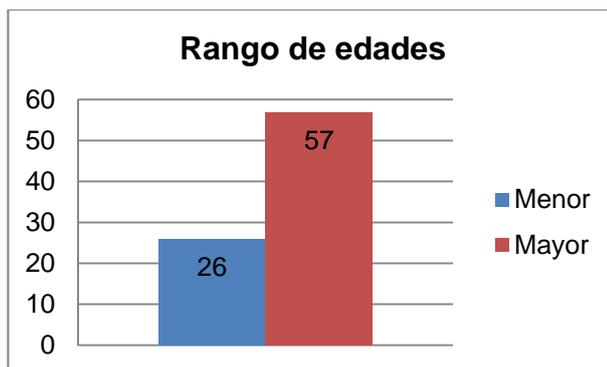
Gráfica N° 2 : Importancia del tiempo libre

Análisis.- La totalidad de los encuestados respondieron que el tiempo libre es muy importante para ellos.



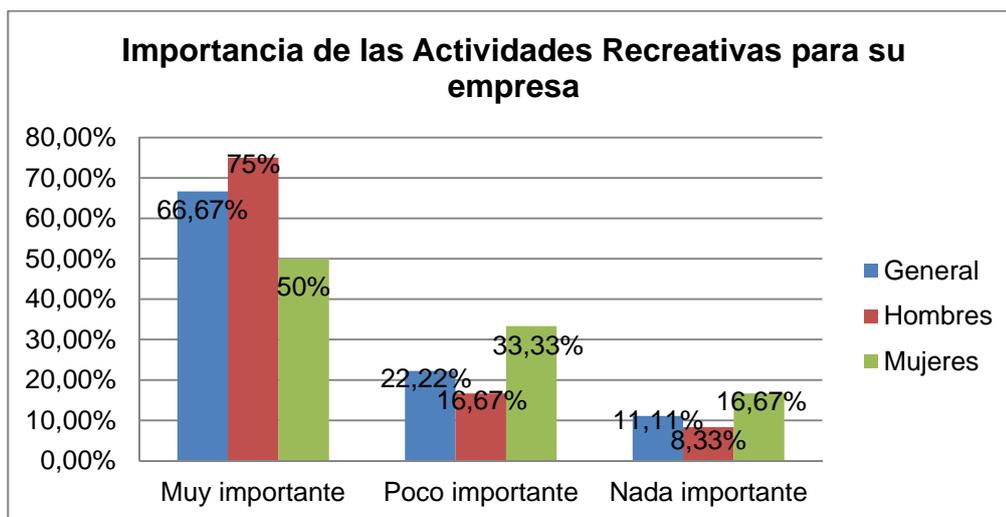
Gráfica N° 3 : Organización de actividades recreativas

Análisis.- El 100% de los encuestados nunca ha participado de actividades recreativas organizadas por la empresa, durante el tiempo que llevan trabajando en ella.



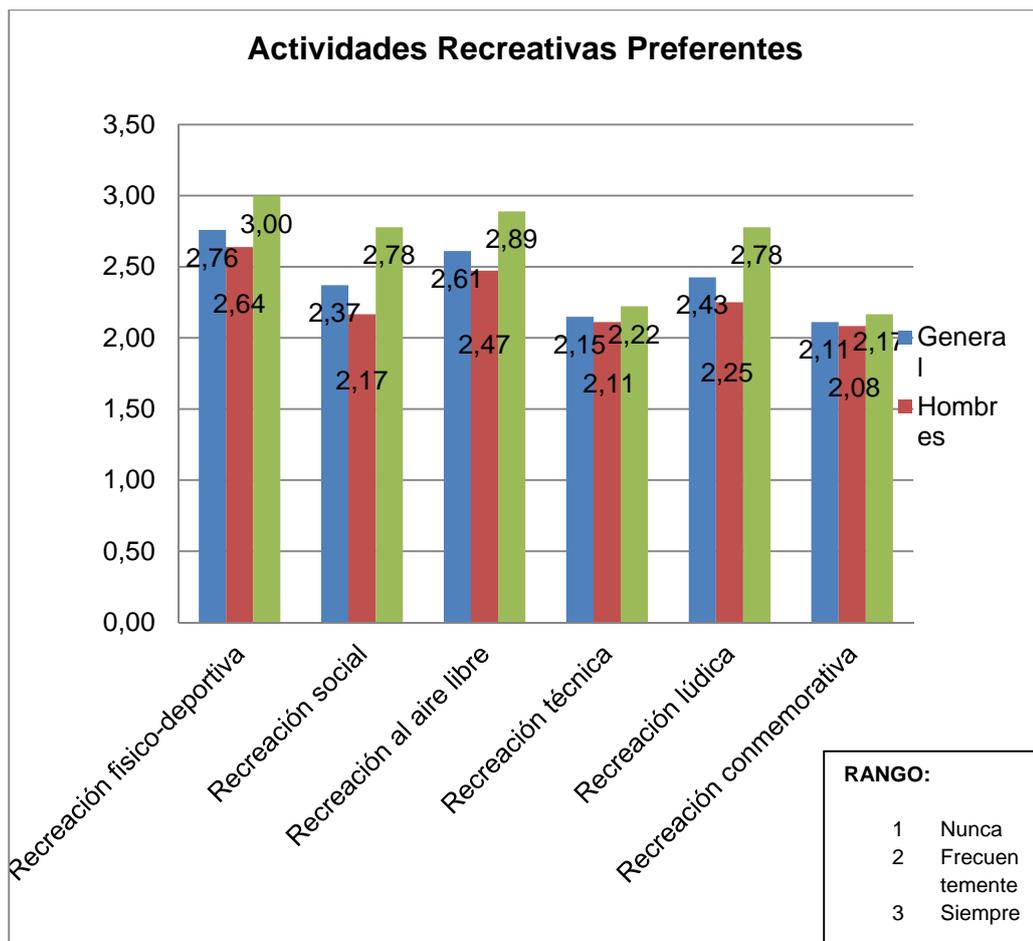
Gráfica N° 4 : Rango de edades

Análisis.- En el gráfico se puede observar que el rango de edades del grupo de investigación es de 26 años, el de menor edad y de 57 años el de mayor edad. Existiendo de cada género uno de mayor y menor edad.



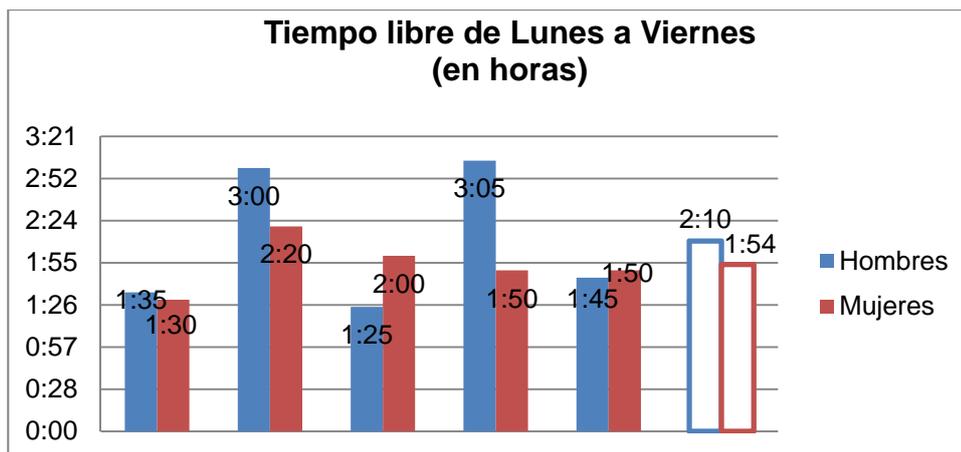
Gráfica N° 5 : Importancia de las actividades recreativas para su empresa

Análisis.- El 66,67 % de los encuestados considera que las actividades recreativas son muy importantes para la empresa donde trabajan. Los hombres consideran en su mayoría que estas actividades son muy importantes para su empresa, a diferencia del 50% de las mujeres.



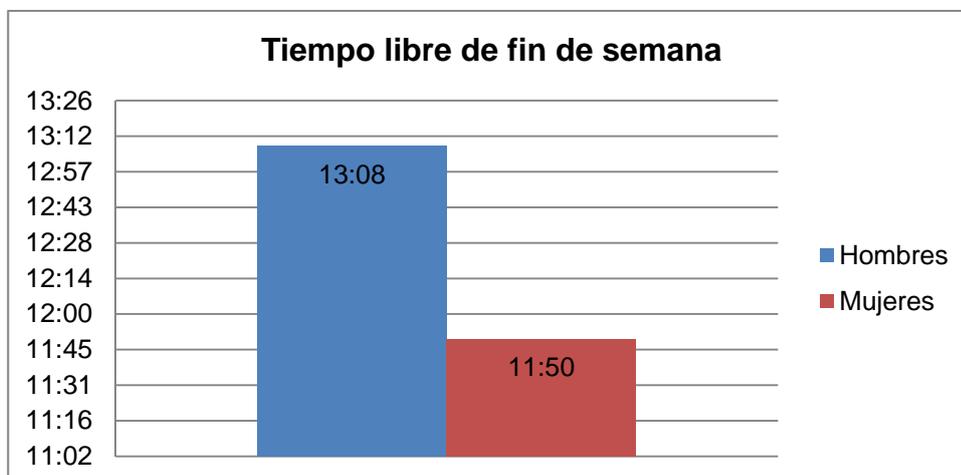
Gráfica N° 6 : Actividades recreativas preferentes

Análisis.- Las actividades recreativas preferidas por los encuestados son las de Recreación físico deportiva con 2.76, seguida de la Recreación al aire libre con 2.61 y la Recreación lúdica con 2.43 en el rango establecido. Siendo también estas tres las preferidas tanto por los hombres como por las mujeres.



Gráfica N° 7 : Tiempo libre de lunes a viernes

Análisis.- En su mayoría de lunes a viernes los hombres tienen mayor tiempo libre a comparación de las mujeres, a excepción del día miércoles. En promedio no existe mayor diferencia en el tiempo libre que tienen las mujeres, las cuales tienen 16 minutos menos de tiempo libre a comparación de los hombres.



Gráfica N° 8 : Tiempo libre de fin de semana

Análisis.- Siendo el sábado y el domingo los días considerados de fin de semana, se puede notar que los hombres tienen 13:08 horas libres, siendo esta una diferencia de 1:02 horas más de lo que tienen las mujeres, que tienen 11:50 horas libres los fines de semana.

4.2. Programa de recreación laboral

Una vez realizado el diagnóstico previo se procede a la planificación de un programa recreativo considerando los resultados del diagnóstico, para posteriormente ser aplicado.

De acuerdo con el diagnóstico, más del 50% de la población investigada considera que las actividades recreativas son muy importantes para la empresa donde trabajan, siendo la recreación deportiva, la recreación al aire libre y la recreación lúdica las de mayor preferencia entre los encuestados, existiendo una diferencia poco significativa de los rangos entre hombres y mujeres. Estos resultados nos permiten realizar la planificación de acuerdo a las preferencias de los participantes, siendo las actividades físico deportivas las preferidas con respecto a las demás. Todas las actividades se van a realizar al aire libre ya que la empresa cuenta con un patio posterior, permitiéndonos así cumplir con la segunda preferencia de los encuestados que son las actividades al aire libre, en caso que las condiciones climáticas no nos permitan realizar la actividad al aire libre, se procederá a realizarlas en la sala de reuniones de la empresa.

La encuesta diagnóstica permite observar que la empresa Boca Misty Flowers nunca ha organizado actividades recreativas para sus empleados en el tiempo que lleva en el mercado, siendo una limitante el no poseer espacios establecidos para estas actividades, por lo que se percibe la necesidad implementar un programa recreativo para los trabajadores,

siendo positivo el que todos consideren que el tiempo libre es muy importante.

Con los resultados de la encuesta diagnóstica se procede a realizar el programa recreativo laboral ideal, para los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.

Objetivo

Disminuir los niveles de estrés de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.

Duración

El programa tiene una duración de cuatro semanas de lunes a viernes, con 15 minutos de actividades recreativas diarias. El programa se aplicó desde el 04 de Junio al 29 de Junio del 2012.

Número de participantes

La empresa consta 18 trabajadores, 6 mujeres y 12 hombres a los que se dividió en dos grupos iguales de 9.

Rango de edades

El rango de edades es amplio, teniendo trabajadores desde los 26 años de edad hasta los 57 años de edad.

Horario

El horario de trabajo es de Lunes a Viernes de 11H45 a 12H00 el primer grupo y de 12H00 a 12H15 el segundo grupo.

Planificación del programa recreativo

El distributivo de trabajo de las actividades será de la siguiente forma:

Considerando los gustos y preferencias manifestadas por las y los trabajadores se desarrolló el siguiente programa.

Primer programa

	DIAS/TIEMPO	3 minutos	2 minutos	8 minutos	2 minutos
SEMANA # 1	Lunes 04	Gimnasia Laboral	Pica pica la ensalada	Balón mano adaptado	Respiración
	Martes 05		Grupos de	Jesús le dijo a Lázaro	
	Miércoles 06		te chocolate café	Brujas, cazadores y leones	
	Jueves 07		Hao	Futbolgolf	
	Viernes 08		Toca toca	Dodgeball adaptado	
SEMANA # 2	Lunes 11	Gimnasia Laboral		Kung fú	Respiración
	Martes 12		Grupos de	Rugbi adaptado	
	Miércoles 13			La enredadera	
	Jueves 14		El barco	Fútbol adaptado	
	Viernes 15			Nudo humano	
SEMANA # 3	Lunes 18	Gimnasia Laboral		Jala Jala	Respiración
	Martes 19		Lanchas	Coge el rabo del gusano	
	Miércoles 20			Voleibol adaptado	
	Jueves 21		Grupos de	Mancha en cadena	
	Viernes 22		Hao	Avanzadas	
SEMANA # 4	Lunes 25	Gimnasia Laboral	Grupos de	Balón mano adaptado	Respiración
	Martes 26			Ula, palo	
	Miércoles 27		Pica la ensalada	Payaso celulítico	
	Jueves 28			Circuito	
	Viernes 29			La mosca	

Lista de actividades de las áreas recreativas

Área Físico-deportivas	Área Lúdica	Técnicas de agrupamiento
Gimnasia Laboral	Jesús le dijo a Lázaro	Pica pica la ensalada
Balón mano adaptado	Brujas, cazadores y leones	Grupos de
Fútbol-golf	Nudo humano	Te, chocolate, café
Dodgeball adaptado	La enredadera	Hao
Kung fú	Adivina adivinador	Toca toca
Rugbi adaptado	Ula, palo	El barco
Fútbol adaptado	Payaso celulítico	Técnicas de agrupamiento
Voleibol adaptado		Pica pica la ensalada
Avanzadas		Grupos de
Mancha en cadena		Te, chocolate, café
Circuito		Hao

Espacios y recursos

Espacios

El programa se desarrolló en un espacio abierto que se encuentra dentro de la propiedad de la empresa, el cual tiene una dimensión de 5 metros por 6 metros. Se caracteriza por tener césped, siendo adornado por plantas florales alrededor. Este jardín no es techado por lo que ingresa totalmente la luz del sol y corrientes de aire.

Talento humano

Es necesario un profesional de la recreación para dirigir las actividades recreativas brindando la direccionalidad correcta para alcanzar el objetivo del programa.

Recursos materiales:

- 10 balones #5
- 1 balón # 3
- 6 baldes

- 1 pelota de tenis
- 2 Cuerdas de 5 metros
- 8 Tronquitos de 12 cm de diámetro por 5 cm de grosor
- 2 Pantalones de payaso
- 100 Globos pequeños
- 2 palos de escoba
- 2 ulas
- Cinta adhesiva
- Hojas de papel bond
- 4 Lápices

Observaciones

Siendo la recreación físico deportiva la preferida por los participantes, se programó mayor porcentaje en este tipo de actividades. La recreación al aire libre fue la segunda actividad preferida por los participantes, lamentablemente el tiempo y el espacio no permitieron la realización de actividades de esta índole, pero podemos rescatar que la empresa nos otorgó un espacio natural en el cual los participantes pueden tener contacto con la naturaleza. Por último se programó actividades en el ámbito lúdico, el tercer preferido por los trabajadores a participar en el programa, programando un menor porcentaje de estas actividades en comparación con las físico-deportivas.

Una vez iniciado el programa, con la primera actividad y las subsiguientes se realizó un diagnóstico durante la ejecución de las actividades. Se utilizó el método de observación, lo cual permitió la re-

programación de algunas de las actividades establecidas desde un inicio. Estos cambios se hicieron con algunas de las actividades físico-deportivas, ya que se observó que existía mucho contacto, roce y brusquedad en este tipo de actividades, lo cual podría haber provocado algún accidente. Por ese motivo se presenta una segunda planificación de actividades.

Segundo programa

	DIAS/TIEMPO	3 minutos	2 minutos	8 minutos	2 minutos
SEMANA # 1	Lunes 04	Gimnasia Laboral	Pica la ensalada	Balón mano adaptado	Respiración
	Martes 05		Grupos de	Jesús le dijo a Lázaro	
	Miércoles 06		te chocolate café	Brujas, cazadores y leones	
	Jueves 07		Hao	Fútbol-golf	
	Viernes 08		Toca toca	Juego de palillos	
SEMANA # 2	Lunes 11	Gimnasia Laboral		Kung fú	Respiración
	Martes 12		Grupos de	Que no pase el balón	
	Miércoles 13			La enredadera	
	Jueves 14		El barco	Fútbol adaptado	
	Viernes 15			Cuadrado ciego	
SEMANA # 3	Lunes 18	Gimnasia Laboral		Jala Jala	Respiración
	Martes 19		Lanchas	Coge el rabo del gusano	
	Miércoles 20			Adivina adivinador	
	Jueves 21		Grupos de	Mancha en cadena	
	Viernes 22		Hao	Avanzadas	
SEMANA # 4	Lunes 25	Gimnasia Laboral	Grupos de	Voleibol adaptado	Respiración
	Martes 26			Ula, palo	
	Miércoles 27		Pica la ensalada	Payaso celulítico	
	Jueves 28			Claves	
	Viernes 29			La mosca	

Lista de actividades de las áreas recreativas

Área Físico-deportivas	Área Lúdica	Técnicas de agrupamiento
Gimnasia Laboral	Jesús le dijo a Lázaro	Pica pica la ensalada
Balón mano adaptado	Brujas, cazadores y leones	Grupos de
Fútbol-golf	Juego de los palillos	Te, chocolate, café
Kung fú	La enredadera	Hao
Que no pase el balón	Cuadrado ciego	Toca toca
Fútbol adaptado	Jala jala	El barco
Mancha en cadena	Coge el rabo del gusano	Lanchas
Avanzadas	Adivina adivinador	
Voleibol adaptado	Ula palo	
	Payaso celulítico	
	Claves	
	La mosca	

Recursos materiales:

- 10 balones #5
- 1 balón # 3
- 6 baldes
- 1 pelota de tenis
- 2 Cuerdas de 5 metros
- 8 Tronquitos de 12 cm de diámetro por 5 cm de grosor
- 2 Pantalones de payaso
- 100 Globos pequeños
- 2 palos de escoba
- 2 ulas
- Cinta adhesiva
- 4 Lápices

- 50 Palillos de pincho
- Hojas de papel bond

Observaciones

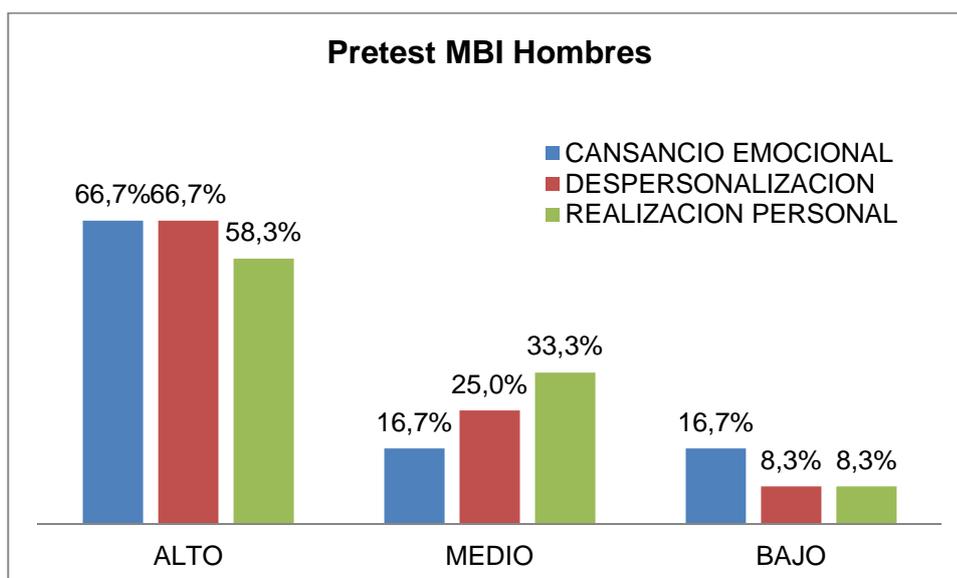
Al modificar el programa se disminuyó el número de actividades físico-deportivas manteniendo algunas de menor contacto, colocando una de estas en cada semana. Se incrementó las actividades lúdicas como reemplazo de las físico-deportivas las cuales fueron receptadas con agrado y participación activa. La mayoría de estas actividades lúdicas implican la utilización de las destrezas físicas de los participantes.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE DATOS DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY

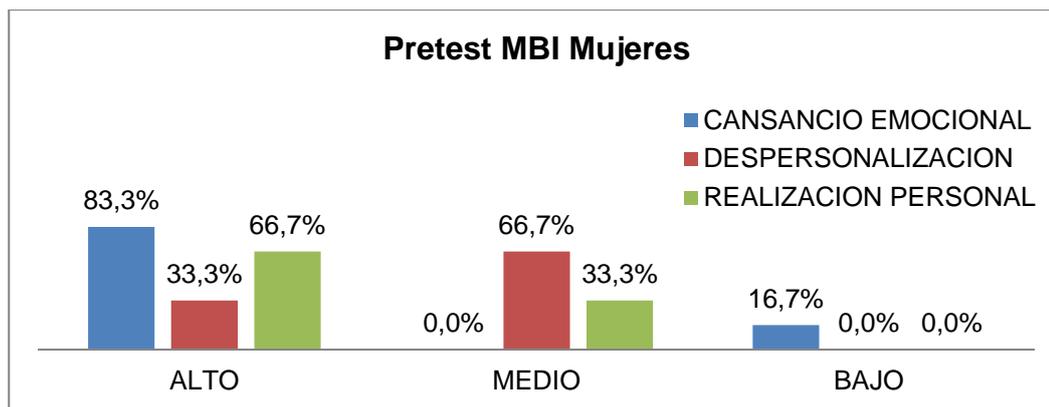
A continuación se presentan los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado previo a la aplicación del programa recreativo (pretest) y posterior a este (postest), para establecer la incidencia del programa de recreación laboral. Siendo esta la variable dependiente los resultados dependerán de los efectos alcanzados por la aplicación del programa recreativo, que es la variable independiente.

5.1. Presentación gráfica y análisis estadístico del pretest MBI



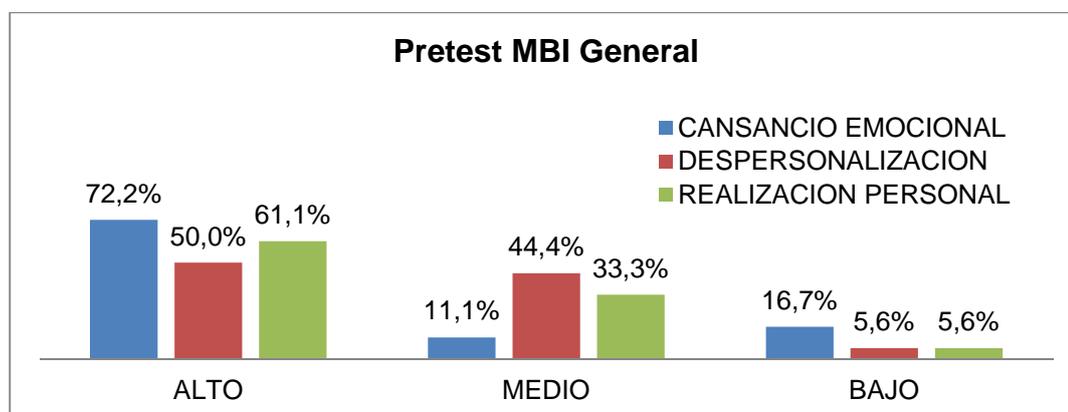
Gráfica N° 9 : Pretest MBI Hombres

Análisis.- Como se puede observar el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal en los hombres en su mayoría están en una categoría alta con más del 50%. Teniendo únicamente un 16,7% de cansancio emocional en categoría baja y en esta misma categoría tenemos un 8,3% de despersonalización y de realización personal.



Gráfica N° 10 : Pretest MBI Mujeres

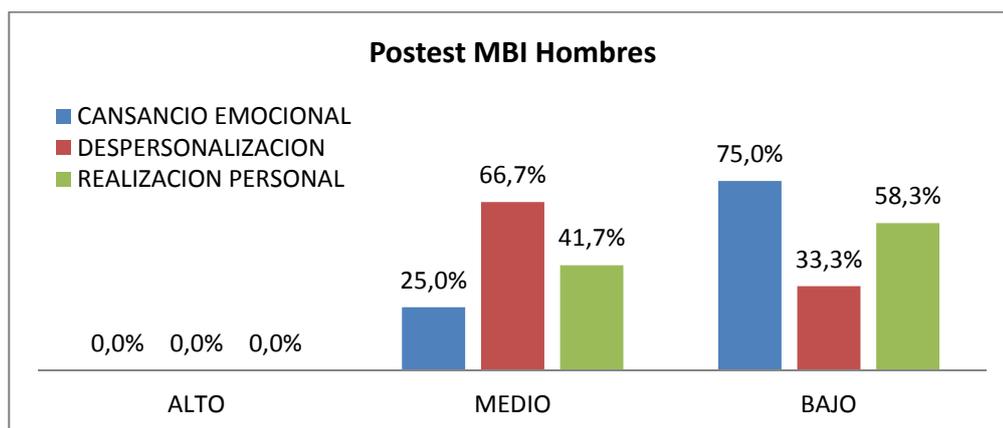
Análisis.- El 83,3% de las mujeres tiene un nivel alto de cansancio emocional, 33,3% alta despersonalización y el 66,7% un nivel alto de realización personal. 0% de las mujeres tiene un nivel bajo de despersonalización y de realización personal concentrándose todo en los niveles medio y alto.



Gráfica N° 11 : Pretest MBI General

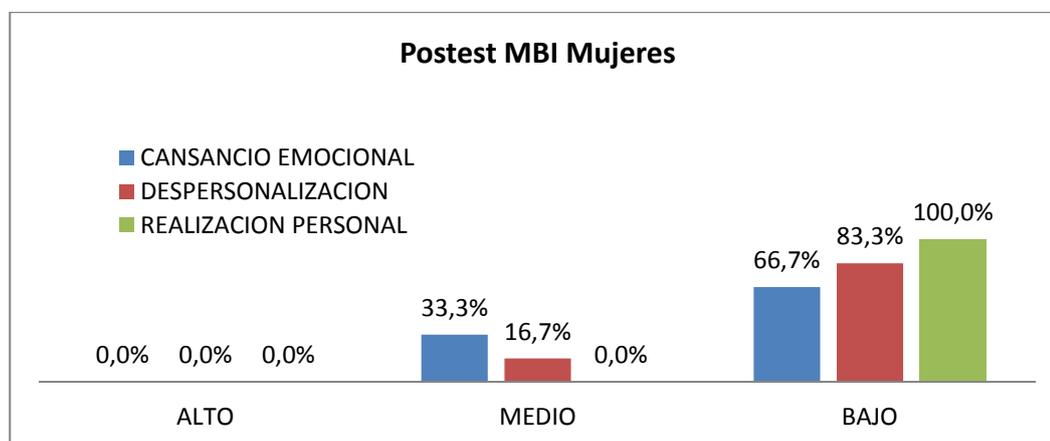
Análisis.- En el gráfico se observa que en general tanto hombres como mujeres en su mayoría tienen niveles altos de cansancio emocional, despersonalización y realización personal antes de ser aplicado el programa recreativo. Se observa únicamente un 16,7% nivel bajo de cansancio emocional y 5,6% en despersonalización y en realización personal con niveles bajos.

5.2 Presentación gráfica y análisis estadístico del postest MBI



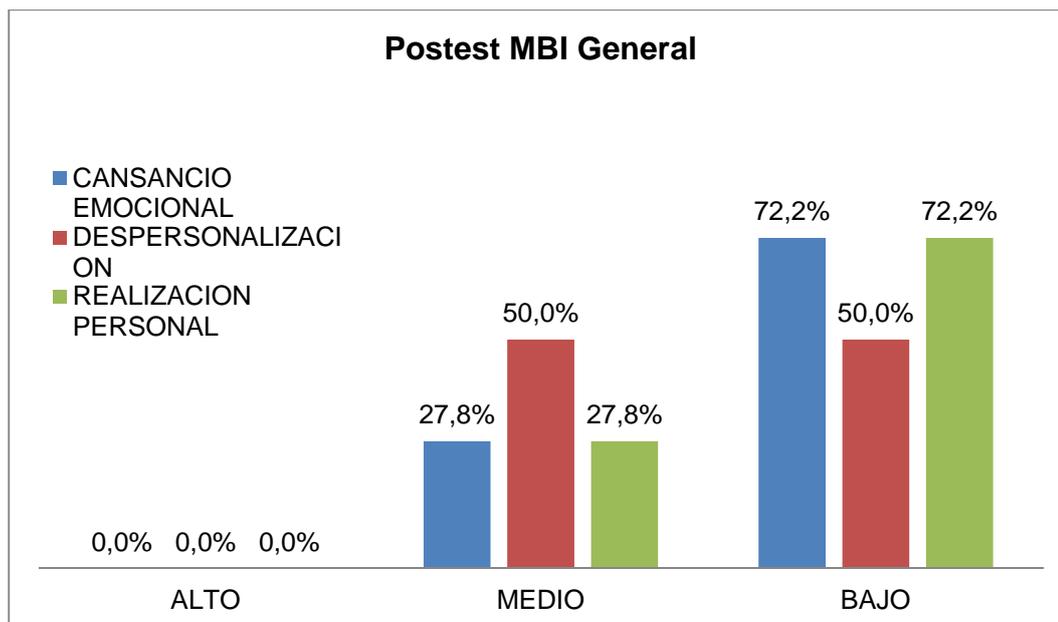
Gráfica N° 12 : Postest MBI Hombres

Análisis.- En la gráfica se puede observar que en el postest el 75% de cansancio emocional de los hombre se encuentra en un nivel bajo y el porcentaje faltante en un nivel medio. Asi también como la despersonalización y le realización personal están en los niveles medio y bajo.



Gráfica N° 13 : Postest MBI Mujeres

Análisis.- El 100% de las mujeres tiene un nivel bajo de realización personal, siendo también acompañado por el 83,3% de despersonalización en categoría baja y el 66,7% de cansancio emocional en bajo nivel, complementando los porcentajes en nivel medio.



Gráfica N° 14 : Postest MBI General

Análisis.- El postest en la gráfica refleja más del 70% de los encuestados tiene niveles bajos de cansancio emocional y de realización personal. El 50% de despersonalización se encuentra en nivel bajo y el otro 50% en nivel medio.

Se pudo observar que el Cansancio Emocional y la Realización Personal en la tabulación general son las dos dimensiones en las que mayores niveles bajos presentan, igualándose en 72,2% de niveles bajos, a diferencia de la despersonalización que presenta 50% de niveles medios y 50% de niveles bajos.

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

Cuadro 8 : Correlaciones

Correlaciones			
	Cansancio emocional (2)	Despersonalización (2)	Realización personal (2)
Cansancio emocional (1)	1	,607	,420
Despersonalización (1)	,607	1	,464
Realización personal (1)	,420	,464	1

Análisis.- El cuadro de correlación de pearson indica que existe una correlación positiva excelente, lo que permite establecer fiabilidad y validez al test de Maslach Burnout Inventory con 1 de correlación en cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados obtenidos permiten distinguir la disminución de los niveles de estrés de los trabajadores.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se cumplió con todos los objetivos específicos de la investigación, ya que se determinó los niveles de estrés laboral de forma correcta, tanto en el pretest como en el posttest, se elaboró y aplicó el programa recreativo a los sujetos investigados, todo esto respetando cada uno de los parámetros establecidos para la recolección y procesamiento de la información.
- Al verificar los objetivos específicos, da cabida a la comprobación del objetivo general, el cual se cumplió totalmente ya que se logró la disminución del estrés diagnosticado en los trabajadores.
- Se comprobó la hipótesis principal que dice: “Los trabajadores que realizan actividades recreativas en su tiempo libre disminuyen sus niveles de estrés laboral”. Con la aplicación del programa recreativo durante un mes se pudo determinar una disminución considerable de los niveles de estrés en las tres dimensiones, tanto en las mujeres como en los hombres, habiendo iniciado el programa recreativo con niveles de estrés altos y concluyendo el mes de actividades recreativas continuas con niveles medios y bajos de estrés laboral.

- Por medio de este estudio se comprueba las teorías de los beneficios de la recreación y del buen uso del tiempo libre ya que se pudo constatar una mejora considerable con la disminución de los niveles de estrés y todo lo que esto beneficia en varios ámbitos de la vida de los seres humanos, siendo uno de estos el estrés.

6.2 Recomendaciones

- Realizar frecuentemente actividades recreativas en su tiempo libre permitiendo de esta manera la disminución de los niveles de estrés laboral y las múltiples afectaciones que este puede acarrear.
- Siempre realizar un diagnóstico previo a la elaboración y ejecución de un programa recreativo, ya que cada grupo tiene distintas preferencias, gustos y necesidades que deben ser programadas con profesionalismo, estableciendo estrategias y objetivos.
- Implementar actividades recreativas constantes y periódicas para los trabajadores de las empresas del Ecuador, dirigidas por profesionales de la recreación para garantizar el proceso.
- Realizar una o dos veces por año actividades recreativas que incentiven a los trabajadores al trabajo en equipo, la integración, mejora de la comunicación, etc. Permitiendo un intercambio de experiencias entre todos los miembros de una empresa.

- Socializar a nivel país los beneficios de la recreación y del buen uso del tiempo libre en todos los ámbitos no únicamente en el laboral.
- Realizar una propuesta alternativa de un programa de recreación que permita mantener los niveles de estrés en niveles bajos y medios.

CAPITULO VII

PROPUESTA ALTERNATIVA DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN

7. Título

“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE RECREACIÓN LABORAL QUE PERMITA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BOCA MISTY FLOWERS MANTENER NIVELES MEDIOS Y BAJOS DE ESTRÉS”

7.1 Introducción

Hoy en día el estrés es un problema permanente en los trabajadores de las empresas del mundo. La empresa Boca Misty Flowers que se dedica a la asesoría en la exportación de flores a varias partes del mundo, principalmente a Estados Unidos, en la que sus trabajadores realizan un trabajo puramente administrativo, en el cual están frente a un computador la mayor parte del tiempo, no están exentos de percibir estrés. Es por ese motivo que fueron partícipes de la investigación científica presentada en este documento.

En la investigación los trabajadores presentaron niveles altos de estrés en las tres dimensiones que son: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal antes de haber participado en

el programa recreativo que fue aplicado. Posterior a la aplicación del programa se aplicó nuevamente el test MBI y presentaron una notable disminución de los niveles de estrés, siendo totalmente ausentes los niveles altos.

Se pudo comprobar que la recreación permite disminuir los niveles de estrés de los trabajadores, considerando a la recreación una alternativa viable para la disminución de los niveles altos de estrés y/o la mantención de los niveles medios y bajos.

7.2 Justificación

La presente investigación fue realizada con el objetivo de dar solución al problema de estrés laboral de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers por medio de un programa recreativo, convirtiendo a este estudio en el pilar que permita la consecución y reforzamiento de la recreación en el Ecuador. Por este motivo es importante seguir trabajando en el área de la recreación laboral ya que es muy difícil abrirse camino en un campo virgen en el cual muchas personas se encuentran escépticas de la factibilidad de la recreación.

Con los resultados obtenidos en la investigación se puede asegurar que los programas de recreación laboral bien programados, cumpliendo con el proceso adecuado, permiten la disminución de los niveles de estrés en los trabajadores. Por ese motivo es factible la consecución del programa de

recreación ya que es segura la obtención de resultados positivos en las personas.

7.3 Objetivos

- **Objetivo general**

- Diseñar un programa de recreación que permita a los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers mantener los niveles medios y bajos de estrés.

- **Objetivos específicos**

- Planificar actividades diarias durante un mes para los trabajadores de la empresa Boca misty Flowers.
- Fortalecer las actividades preferentes por los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.

MARCO TEÓRICO

UNIDAD 1

1. Recreación

1.1. Definición

Existen varias definiciones entorno a la recreación, que varían según el autor, por lo cual mencionaremos a continuación algunas definiciones:

Según Huizinga Johan (1986) nos dice: “La recreación en su aspecto formal, es una acción libre, ejecutada y sentida, situada en la vida corriente, pero que a pesar de todo puede absorber por completo al jugador, sin que haya en ello algún interés material” (p. 26).

Según Theoddorson George (1978) la recreación es: “Una actividad no laboral que se realiza por placer, las actividades recreativas están con frecuencia estructuradas cultural y socialmente, y en una cultura las gentes tienden a adoptar actividades recreativas similares. Las actividades definidas como recreativas proveen situaciones con facilidad, que dan sensaciones inmediatas, para que las gentes descansen. Los juegos son unos dispositivos estructurados para definir una situación como un tiempo para descansar del trabajo normal, de la seriedad y la responsabilidad de la rutina” (p. 54)

Según Londoño Luis (1981) la recreación: “Es la diversión, en esparcimiento que una persona realiza fuera de sus ocupaciones profesionales o de trabajo de cada día, con ánimos de recuperar fuerzas o con el deseo de hacer algo diferente de su trabajo, informarse y de servir a otras personas. Tiene el sentido liberador del trabajo y de descanso mismo” (p. 52).

Según Aguilar Lupe (1985) concibe que: “La recreación la conforman una serie de actividades escogidas voluntariamente, ya sea por satisfacción, placer o enriquecimiento creativo derivado y que se percibe de ella al practicarla, ciertos valores sociales y personales” (p. 29).

Según el Instituto Interamericano del Niño, de la O.E.A. (1986) nos dice: “La recreación es una experiencia humana cuya vivencia hace posible la satisfacción superior y permanente, de las necesidades de manifestación plena y armoniosa de si ser biológico, psicosocial y cultural, a la vez que contribuye a la renovación de las energías físicas, intelectuales y espirituales; y al fortalecimiento y desarrollo de su integración exitosa, solidaria, creadora y transformadora de la vida de su comunidad y de la sociedad” (p. 24).

En la investigación se hará uso de la definición establecida por uno de los investigadores más importantes que ha contribuido en la construcción teórica de recreación, el profesor Estadounidense Richard Krauss (1971) define la recreación como: “Actividades y experiencias, representadas en 13

áreas de expresión, que se realizan en el tiempo libre y que son elegidas voluntariamente por la persona participante para obtener satisfacción, placer y valores personales y sociales” (p. 23).

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

1.2. Características de la recreación

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

Cuadro 9 : Características de la recreación (Lupe Aguilar, 2002)

Una participación de la persona	Una actividad
Debe darse durante el tiempo libre	Tiempo libre
Ser elegida voluntariamente	Voluntaria
Sin fines de lucro	No utilitaria
Agradable a la persona	Placentera
No cause daño a la comunidad	No sea antisocial
No cause daño a la persona	No sea autodestructiva
Un contenido	Artesanías, jugos, acampar

1.3. Áreas de expresión de la recreación

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

Cuadro 10 : Áreas de expresión de la recreación (Lupe Aguilar, 2002)

14. Expresión físico deportiva	15. Expresión al aire libre	16. Expresión acuática
Ciclismo Fútbol Beisbol Basquetbol Voleibol Aerobics Tenis Levantamiento de pesas Golf Gimnasio Triatlón Maratón Bolos Artes marciales Caminata Etc.	Carrera de orientación Rappel Escalada en roca Espeleología Campismo Excursionismo Senderismo Ciclismo de montaña Carrera de campo travesía Jardinería Alas delta Globo aerostático Etc.	Descenso en ríos Natación Espeleobuceo Buceo Polo acuático Acuarobics Motonáutica Vela Remo Canotaje Ski acuático Nado sincronizado Surf Clavados Etc.
17. Expresión lúdica	18. Expresión manual	19. Expresión artística
Juegos de competencia Juegos de azar Juegos de vértigo Juegos prehispánicos Grandes juegos Ludotecas Juegos acuáticos Juegos pre deportivos Juegos de mesa Juegos intelectuales Etc.	Escultura en metal Escultura en madera Escultura en piedra Pintura de acuarela Pintura al oleo Peletería Joyería Pintado de cerámica Modelaje Globoflexia Papiroflexia Talavera Tejido en telares Pirograbado Repujado Emplomado Etc.	Música clásica Drama Danza clásica Jazz Tap Comedia Pantomima Teatro experimental Teatro clásico Performans Teatro infantil Canto Opera Música popular Marioneta Etc.
20. Expresión conmemorativa	21. Expresión social	22. Expresión literaria
Carnavales Rodeos Fiestas de herencia étnicas Mascaradas Parrilladas Mayordomía Pastorelas Posadas Discadas Etc.	Banquetes Baile social Noche de talentos Juegos de mesa Club de lectura Club de cuenta cuentos Tardeadas Velada cultural Etc.	Club de literatura Taller de narración Taller de composición Rompecabezas Radio clubs Acertijos Juegos mentales Etc.
Expresión de entretenimientos y aficiones	24. Expresión técnica	25. Expresión comunitaria
Colección de: timbres postales, fistleos, monedas y billetes, llaves, postales, calcomanías, etc. Aeromodelismo Modelismo Etc.	Electricidad Electrónica Plomería Albañilería Mecánica Jardinería Carpintería Repostería Alta cocina Etc.	Jornadas deportivas Talleres sobre pre jubilación Talleres sobre autogestión del tiempo libre de: escolares, adultos, adultos mayores, jóvenes en riesgo, etc. Trabajo con voluntarios Etc.
26. Expresión del área de la salud		
Talleres ecológicos Asesoría para mantenimiento de la salud Clubes de hipertensión, diabéticos, etc. Etc.		

1.4. Beneficios de la recreación

Existen múltiples teóricos que presentan los beneficios de la recreación, no obstante para la presente investigación se tomó la recopilación realizada por Carmen Salazar (2007) donde menciona dos grandes tipos de beneficios de la recreación, que son: Los beneficios personales y los beneficios para la sociedad.

1.4.1. Beneficios personales

Beneficios físicos

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

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

- Previene el derrame cerebral, el cáncer de colon y la diabetes, entre otros problemas de salud.

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

Beneficios socio psicológico

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

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

**Cuadro 11 : Mejora del estado socio psicológico de las personas
(Elaboración propia)**

La autoestima	La autonomía	La autoconfianza
La autoimagen	El humor	La moral
Las interacciones sociales	La satisfacción de la vida	La comunicación con las demás personas
El bienestar percibido	La amistad	El locus de control
El sentimiento de libertad	El sentimiento de ser competente	La aceptación de envejecer
El relajamiento	El sentirse feliz	El reír
El compartir y el ser juguetón reducen la ansiedad	Los sentimientos de falta de esperanza y de ayuda	El aburrimiento y los síntomas de algunas enfermedades
El estrés	La depresión	El agotamiento
La soledad	Los problemas somáticos	

Beneficios intelectuales o cognoscitivos

En muchos casos, las personas no perciben la relación entre las actividades recreativas y los beneficios intelectuales, pues esas actividades

suelen ser identificadas solo como entretenimiento. Por tal razón, las personas a cargo de programas recreativos deben procurar ofrecer actividades que promuevan estos beneficios y darlos a conocer al público. Los beneficios intelectuales o cognoscitivos que una persona puede obtener con la participación en recreación incluyen, entre otros: el aprendizaje de nuevas destrezas, nuevos lugares, valores y comportamientos; el cooperar, observar, inferir, concluir y resolver problemas; el mejoramiento de la memoria visual de lugares, animales y cosas y la promoción del desarrollo físico-mental, especialmente de la población infantil. (Barnett, 1990; Hendy, 2000)

Beneficios espirituales

La salud espiritual interactúa e influye en los demás procesos relacionados con la participación en actividades recreativas y con el bienestar general. El bienestar espiritual está vinculado con la satisfacción de necesidades recreativas, con la autoestima y el desarrollo personal. Se ha encontrado que cuando una persona se involucra completamente en alguna actividad recreativa experimenta autorrealización y bienestar espiritual. Los beneficios espirituales que se identifican con la participación en recreación abarcan: el mejoramiento de la autoestima; la capacidad de introspección; la humildad; la apreciación por la naturaleza, la vida en comunidad. La recreación, además, es fuente de creatividad y sentimientos de pertenencia, paz, comodidad, deleite, inspiración, unión de grupo y fortaleza. Algunas de las actividades recreativas identificadas como

proporcionadoras de beneficios espirituales son la contemplación, el rezar u orar, la música, el drama, el contar historias o cuentos, la danza o el baile, el Yoga y las actividades al aire libre. Es necesario realizar más investigación acerca de la relación de la recreación y la espiritualidad. (Zuefle, 1999)

1.4.2. Beneficios para la sociedad

Beneficios para la familia y los grupos sociales

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

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

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

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

El apoyo amistoso funciona como amortiguador contra los efectos negativos de la tensión. Para las mujeres, el compartir con las amigas implica hablar y expresar sentimientos, pensamientos e intimidades; reír y mostrar sentido del humor; divertirse juntas, compartir comidas y bebidas; entre otras acciones. Las personas con discapacidades también comparten intereses y actividades recreativas con las personas amigas. El círculo de

amistades brinda ayuda cuando se necesita, porque es una red de apoyo que proporciona felicidad y bienestar (Worth, 1999).

Beneficios para la comunidad

Los beneficios que promueve la recreación para la comunidad se obtienen cuando las personas aprenden y practican destrezas sociales; cuando se mejoran la interacción y la integración de grupo, el trabajo en equipo, la toma grupal de decisiones, la cooperación y el trabajo voluntario; se aumenta el orgullo y la satisfacción comunal; se refuerzan valores e identidades positivas en la comunidad; se mejora la conciencia cultural e histórica y se conoce y comparte con personas de diferentes culturas, etnias, nivel socioeconómico, religión, edad y formas de pensar. Otros beneficios que se obtienen por medio de la recreación incluyen la resolución de problemas de una manera creativa y positiva; el respeto a la individualidad y a la diversidad en la comunidad; el desarrollo comunal; el ayudar a otras personas; el fortalecimiento del liderazgo y el sentimiento de unidad, de amistad, de logro, de aceptación, de involucramiento y de pertenencia. La participación en programas recreativos reduce la participación en la delincuencia, el uso de drogas, la adicción al alcohol, los embarazos en adolescentes y otros comportamientos negativos (Chuchmach, y Quesnel, 1998).

Beneficios económicos

Los beneficios económicos para la sociedad se manifiestan cuando la recreación ayuda a reducir el costo de los servicios médicos al promover la salud. Cuanto más sana sea la población, menos utilizará los servicios médicos. La participación en actividades recreativas ayuda a reducir la dependencia hacia medicinas y tratamientos y –por ende– de sus costos. Se debe recordar que una de las poblaciones que usa más los servicios médicos es la adulta mayor. Esta población está creciendo y los costos de su atención médica también crecen. La soledad y la falta de cariño y de muestras afectivas que experimentan las personas aumentan el riesgo de mortalidad y la recreación provee muchas oportunidades para establecer y fomentar relaciones sociales. Las personas que se sienten sanas, también se sentirán llenas de energía, tendrán buenas relaciones interpersonales y control sobre la vida, disfrutarán los bienes, tendrán un propósito en la vida y se relacionarán con la comunidad. Si las personas están sanas, usarán menos los servicios médicos y –por lo tanto– los costos se reducirán. Los beneficios de la recreación con respecto a la salud deben estudiarse más y los resultados deberían incorporarse en las políticas gubernamentales (WarfHiggins, 1995).

La recreación también ayuda a reducir los costos de procedimientos y programas judiciales. Los programas recreativos que se le ofrecen a la juventud son una inversión para reducir la delincuencia. Por lo tanto, cuando esta reducción se produce, la policía y el sistema judicial emplean menos dinero, porque la cantidad de juicios disminuye y hay menor cantidad de

personas privadas de libertad, a causa de que los individuos usan su tiempo libre de una manera positiva (Sefton y Mummary, 1995).

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

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

Beneficios ambientales

Los beneficios ambientales incluyen la valorización y el cuidado del ambiente. El ecoturismo, la recreación al aire libre y la educación al aire libre han hecho conscientes a las personas acerca de la importancia de los

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

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

UNIDAD 2

2. Recreación laboral

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

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

2.1. Antecedentes de la recreación laboral

La recreación que algunas empresas diseñaron para satisfacer las necesidades de sus empleados ha sido una costumbre que ha existido, de

una forma u otra, desde mediados del siglo XIX. Los ejemplos más tempranos que se registran en los archivos históricos sugieren que en 1854, en Rhode Island, Estados Unidos, empieza un movimiento empresarial tendiente a favorecer a empleados administrativos y operarios. En la Manufacturing Company, en Rhode Island, se ofreció inicialmente una biblioteca para el uso de la comunidad. Posteriormente se empezaron a desarrollar programas de educación musical y religiosa para los hijos de los empleados. En los años siguientes, empresas con el mismo giro organizaron excursiones anuales y días de campo para sus trabajadores. Transcurridos algunos años, hacia 1868, la YMCA inició programas de actividades atléticas diseñadas para empleados industriales (Kraus, 1966).

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

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

Posteriormente en el periodo de entre guerras, la asociación norteamericana National Industrial Recreation Association (NIRA) se organizó en 1941 para apoyar al sector industrial en el desarrollo y

coordinación de programas recreativos para empleados y durante la década de 1950 describió el status del campo de la recreación industrial en los siguientes términos:

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

Por su parte, Inglaterra es pionero de esta tendencia en Europa, al desarrollar planes similares durante las últimas décadas del siglo XIX. Sus principales contribuciones son en el giro deportivo, artístico y social.

2.2. Beneficios de la recreación laboral

De acuerdo con la recopilación del Lcdo. Vidal Pérez en el 1er Congreso Nacional de Recreación (México, 2007) es importante saber que la recreación laboral genera beneficios tanto para el trabajador, como para la empresa.

2.2.1. Beneficios para el trabajador

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

Beneficios psicológicos

- Sentido holístico de bienestar
- Manejo del estrés
- Catarsis
- Prevención y reducción de la depresión, la ansiedad y el enojo
- Cambios positivos en los estados de ánimo y las emociones
- Seguridad de si mismo
- Liderazgo
- Aumento de la creatividad
- Adaptabilidad
- Conocimiento, aprendizaje y apreciación cultural e histórica
- Conocimiento y comprensión ambiental
- Tolerancia
- Competitividad balanceada
- Aceptación de las propias responsabilidades
- Calidad de vida y/o satisfacción con la vida

Beneficios fisiológicos

- Beneficios cardiovasculares

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

2.2.2. Beneficios para la empresa

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

Beneficios económicos

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

PROGRAMA DE RECREACIÓN LABORAL

1. Objetivo

Mantener ausentes los niveles altos de estrés en los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers.

2. Tiempo de duración de la propuesta

El programa tiene una duración de cuatro semanas de lunes a viernes, con 15 minutos de actividades recreativas diarias.

3. Número de participantes

La empresa consta 18 trabajadores, 6 mujeres y 12 hombres a los que se dividirá en dos grupos iguales de 9.

4. Rango de edades

El rango de edades es amplio, teniendo trabajadores desde los 26 años de edad hasta los 57 años de edad.

5. Horario

El horario de trabajo es de Lunes a Viernes de 11H45 a 12H00 el primer grupo y de 12H00 a 12H15 el segundo grupo.

6. Planificación del programa recreativo

El distributivo de trabajo de las actividades será de la siguiente forma:

Se considerará los gustos y preferencias manifestadas en la encuesta diagnóstica que fue realizada a las y los trabajadores.

	DIAS/TIEMPO	3 min	2 min	8 min	2 min
SEMANA # 1	Lunes	Gimnasia Laboral	Pica pica la ensalada	Juego de los palillos	Respiración
	Martes		Baile de la ula		
	Miércoles		te chocolate café	Serie de preguntas	
	Jueves		Hao	Transportar agua + obstaculos	
	Viernes		Toca toca	Fútbol adaptado	
SEMANA # 2	Lunes	Gimnasia Laboral	Bailoterapia		Respiración
	Martes		Lobos y venados		
	Miércoles		Jenga		
	Jueves		Macateta		
	Viernes		El barco	Tiro al blanco	
SEMANA # 3	Lunes	Gimnasia Laboral	Bolas		Respiración
	Martes		Lanchas	Romper el globo	
	Miércoles		Balon mano sin pasar la media cancha		
	Jueves		Grupos de	Las quemadas	
	Viernes		Campeonato de cuarenta		
SEMANA # 4	Lunes	Gimnasia Laboral	Hao	Ecua vóley	Respiración
	Martes		El elástico		
	Miércoles		Pierna gol		
	Jueves		No te dejes coger por la pacharaca		
	Viernes		Memoriza la carta		

Lista de actividades de las áreas recreativas

Área Físico-deportivas	Área Lúdica	Técnicas de Agrupamiento
Gimnasia Laboral	Juego de los palillos	Pica pica la ensalada
Balón mano sin pasar la media cancha	Baile de la ula	Grupos de
Fútbol adaptado	Serie de preguntas	Te, chocolate, café
Bailoterapia	Transportar agua + obstáculos	Hao
Ecuavoley	Lobos y venados	Toca toca
Pierna gol	Jenga	El barco
Tiro al blanco	Macateta	Lanchas
	Bolas	
	Romper el globo	
	Las quemada	
	Campeonato de cuarenta	
	El elástico	
	No te dejes coger por la pacharaca	
	Memoriza la carta	

7. Espacios y recursos

7.1. Espacios

El programa se puede desarrollar en un espacio abierto que se encuentra dentro de la propiedad de la empresa, el cual tiene una dimensión de 5 metros por 6 metros. Se caracteriza por tener césped, siendo adornado por plantas florales alrededor. Este jardín no es techado por lo que ingresa totalmente la luz del sol y corrientes de aire.

7.2. Talento humano

Es necesario un profesional de la recreación para dirigir las actividades recreativas brindando la direccionalidad correcta para alcanzar el objetivo del programa.

7.3. Recursos materiales:

- 1 balón #5
- 50 palillos de pincho
- 10 uñas
- 1 grabadora
- 10 lápices
- 10 hojas de papel reciclado
- 1 jenga
- 10 macatetas
- 2 pelotas saltarinas
- 1 tiro al blanco
- 30 bolas
- 60 globos
- 1 rollo de lana
- 1 cuerda de 5 m.
- 1 paquete de naipes
- 1 elástico de 3 m.

8. Observaciones

Siendo la recreación físico deportiva la preferida por los participantes, se programó varias de este tipo de actividades pero lamentablemente el espacio no otorga las seguridades para realizar en su mayoría de este tipo de actividades. La recreación al aire libre fue la segunda actividad preferida por los participantes, lamentablemente el tiempo y el espacio la realización de actividades de esta índole se dificulta. Por último se programó actividades en el ámbito lúdico, el tercer preferido por los trabajadores a participar en el programa, programando un mayor porcentaje de estas actividades en comparación con las físico-deportivas, ya que permiten adaptarse mucho mejor a las instalaciones de la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

- Al realizar un programa de recreación laboral continuo, si contribuye a mantener niveles altos de estrés ausentes.
- La programación mayoritaria de actividades lúdicas permiten una mayor adaptabilidad al espacio y a las circunstancias que se puedan presentar.
- Es importante mencionar que es posible disminuir los niveles de estrés por medio de la continuidad en la realización de actividades recreativas en el tiempo libre.

2. Recomendaciones

- Mantener programas de recreación constantes dentro de la empresa Boca Misty Flowers.
- Aplicar esta propuesta alternativa de un programa de recreación continuo en varias empresas del Ecuador.
- Permitir a las empresas del Ecuador que conozcan sobre la recreación laboral y sus múltiples beneficios.

Bibliografía Consultada

Aguilar Cortéz, L. (1985). *Introducción a la programación de la recreación*. México: Ymca.

Aguilar Cortéz, L., & Paz Morales, E. (2002). *Introducción a la programación de la recreación* (Segunda ed.). México: Universidad Ymca.

Campbell, D., & Stanley, J. (2004). *Diseños experimentales y Cuasi experimentales en la investigación social* (2da. ed.). Argentina: Amorrortu editores.

Cano, A. (20 de Julio de 2012). *www.ucm.es*. Obtenido de <http://www.ucm.es/info/seas/estres/index/htm>

Codigo de Trabajo. (2008). Ecuador.

Fernandez , P., & Diaz, S. (2003). *Metodología de la Investigación*. España: Rena.

Funlibre. (16 de Marzo de 2012). *www.funlibre.org*. Obtenido de <http://www.funlibre.org/encurso/simposio3if/beneficios.html>

Huazinga, J. (1986).

Kraus, R. (1997). *Recreation programming, a benefits-driven approach*. Boston, USA: Allyn and Bacon.

Londoño, L. (1981). *Teroría y Tendencias de la Recreación*, 34. Pamplona: Centro de Educación Virtual y a Distancia.

- Monteagudo, M. (16 de Marzo de 2012). *www.edufi.ucr*. Obtenido de <http://www.edufi.ucr.ac.cr/pdf/ing/art5.pdf>
- O.E.A. (1986). *Recreación*. Instituto Interamericano del Niño.
- Peiro, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. España: Eudemia.
- Recreación, 1. C. (2007). *Recopilación*. México.
- Saitta, F. (16 de Marzo de 2012). *www.potenciales-humanos.com.ar*. Obtenido de <http://www.potenciales-humanos.com.ar/manejo%20stres.htm>
- Sandín, B. (1995). *El estrés, Manual de Psicopatología*. Madrid: McGraw-Hill.
- Theoddorson, G. A., & Theoddorson, A. G. (1978). *Diccionario de Sociología* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Universidad de Pamplona. (s.f.). Obtenido de http://www.slideshare.net/naorisgraziani/savedfiles?s_title=teoria-y-tendenciasdelarecreacion&user_login=hugoupa