



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

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

MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

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

**TEMA: LA RECREACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL COMO
GENERADORA DE OPTIMIZACIÓN HUMANA Y
SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO, CAMPUS
SANGOLQUÍ, 2009, PROPUESTA ALTERNATIVA.**

AUTORES:

LCDA. CARPIO ORRELLANA, LORENA PAOLA

LCDA. OBANDO MEJIA, ARACELY IBETH

DIRECTOR: PhD. CALERO MORALES, SANTIAGO

**SANGOLQUÍ
2015**



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

MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, **“LA RECREACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL COMO GENERADORA DE PROCESOS DE OPTIMIZACIÓN HUMANA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO, CAMPUS SANGOLQUÍ, 2011, PROPUESTA ALTERNATIVA”** realizado por las señoras **LCDA. OBANDO MEJIA ARACELY IBETH Y LCDA. CARPIO ORRELLANA LORENA PAOLA**, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar a las señoras **LCDA. OBANDO MEJIA ARACELY Y LCDA. CARPIO ORRELLANA LORENA** para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 15 de Enero del 2016



**PhD. SANTIAGO CALERO
DIRECTOR**



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

MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras **LCDA. OBANDO MEJIA ARACELY Y LCDA. CARPIO ORRELLANA LORENA**, con cédula de identidad N° 0400945424 y N°1713526976 respectivamente, declaramos que este trabajo de titulación **“LA RECREACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL COMO GENERADORA DE PROCESOS DE OPTIMIZACIÓN HUMANA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO, CAMPUS SANGOLQUÍ, 2011, PROPUESTA ALTERNATIVA”** ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas. Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, 15 de Enero del 2016

OBANDO MEJIA ARACELY IBETH
C.C. 0400945424

CARPIO ORRELLANA, LORENA
C.C 1713526976



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

MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **LCDA. OBANDO MEJIA ARACELY Y LCDA. CARPIO ORELLANA LORENA**, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación **“LA RECREACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL COMO GENERADORA DE PROCESOS DE OPTIMIZACIÓN HUMANA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO, CAMPUS SANGOLQUÍ, 2011, PROPUESTA ALTERNATIVA”** cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 15 de Enero del 2016

OBANDO MEJIA ARACELY IBETH
C.C. 0400945424

CARPIO ORRELLANA, LORENA
C.C 1713526976

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por otorgarme sabiduría, fortaleza y la esperanza para terminar este trabajo.

A mi esposo Manix Edison que por creer en mí y por apoyarme incondicionalmente en todo momento me brindo su amor, apoyo y comprensión incondicional evidencia de su gran amor. ¡Gracias!

A mis hijos Nycol Aracely y Manix Alejandro, que son la razón de mi vida y el motivo de mí existir , por la comprensión frente a su espacio y su tiempo. ¡Gracias, mis príncipes!

A mis padres Gilbertito y Blanquita por su confianza en cada reto y por enseñarme la generosidad. Mi triunfo es el de ustedes, ¡Los amo!

A mi familia por su espíritu de unión apoyo y por brindarme aportes invaluable en mi vida . ¡ Gracias , por ser mi orgullo !

A mis amigos y compañeros por ser mi soporte y compañía durante este periodo

OBANDO ARACELY

DEDICATORIA

A Dios, el que me ha dado la fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado y el que ahora me da la oportunidad para gozar de este día tan importante en mi vida; por ello y con toda humildad que mi corazón puede emanar.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre por su entrega total a su hogar por ser una madre ejemplar y luchadora que a sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

CARPIO LORENA

AGRADECIMIENTO

Es indefectible agradecer a todos los artífices de un acápite mas y la oportunidad que nos otorga los cambio en la estructura de nuestras vidas

A Dios por las bendiciones otorgadas en esta etapa.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE por la oportunidad brindada de cultivarnos el ser para plasmarlo en nuestro hacer.

A nuestros respetadísimos catedráticos por su interacción en la construcción de metas conjuntas frente al desarrollo humano.

A nuestro director de tesis por su experticia y motivación frente a este apasionante campo.

A nuestras familias por su fundamento incondicional hacia la consecución del éxito

Un profundo agradecimiento a todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de nuestro crecimiento y de este sueño.

OBANDO ARACELY

AGRADECIMIENTO

Tras verme dentro de todos mis esfuerzos este es uno de los mas importantes de mi vida ella me he dado cuenta que más allá de ser un reto, es una base no solo para mi entendimiento del campo en el que me he visto inmersa, sino para lo que concierne a la vida y mi futuro.

Agradezco a mi institución Universidad de Las Fuerzas Armadas ESPE, por darme la oportunidad de ingresar a ser parte de ella, a mis maestros por sus esfuerzos y excelentes enseñanzas y a mis padres por su entrega desinteresada para que finalmente pudiera graduarme como una feliz profesional.

CARPIO LORENA

INDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
INDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN.....	xiv
SUMMARY.....	xv
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.2. Formulación del problema.....	3
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo general.....	3
1.2.2. Objetivos específicos	3
1.3. Justificación e importancia	4
1.4. Hipótesis	5
1.5. Variables de investigación	6
1.6. Operacionalización de las variables.....	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Metodológicos sobre el estrés laboral.....	8
2.1.1. Caracterización del estrés laboral.....	16
2.1.2. El Estrés Laboral según (Peiró, 1992).....	21
2.1.3. Tipos de Estrés Laboral según (Slipack, 1996).....	25
2.1.4. Principales efectos negativos del estrés laboral	27
2.1.5. Efectos del estrés laboral sobre la salud	28
2.1.6. Efectos del estrés laboral sobre la organización.....	29
2.1.7. Antecedentes de tratamiento del Estrés Laboral	31
2.1.8. Factores de riesgo laboral.....	35
2.1.9. La Actividad Física y el Estrés Laboral.....	36
2.1.10. Fundamentos teóricos de A.F para bajar el estrés laboral.....	40

CAPITULO III.....	44
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	44
3.1. Tipo de investigación	44
3.2. Población y muestra	44
3.2.1. Población	44
3.3. Instrumentos de la investigación	45
3.4. Recolección de la información	46
3.5. Tratamiento y análisis estadístico de los datos.....	46
3.6. Métodos de investigación.....	47
3.7. Técnicas e instrumentos	47
3.7.1. Técnica de campo.....	47
3.8. Encuesta sobre recreación laboral.....	48
3.9. Organización, tabulación, análisis de la información.	48
3.10. Procedimiento de investigación	49
CAPITULO IV.	50
ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS	50
4.1. Análisis de resultados aplicadas a los Administrativos	50
CAPITULO V	62
PROPUESTA ALTERNATIVA	62
5.1. Programa de Actividades Recreativas para la disminución del estrés..	62
5.2. Primera Fase: Aplicación del Instrumento.....	62
5.3. Estructuración del programa	63
5.3.1. Programa de A. Recreativas para disminuir el estrés laboral.	63
5.3.2. Concepción del programa	63
5.3.4. Sustentos teóricos que dan aporte al programa	65
5.3.5. Estructura del programa de A. R. para el estrés laboral.	65
5.3.6. Actividades Recreativas diseñadas	68
5.3.7. Actividades de acompañamiento	69
5.4. Programa recreativo laboral “Recreate”	70
5.4.1. Justificación	71
5.4.2. Objetivos	72
5.4.2.1. Objetivo General	72
5.4.2.2. Objetivos Específicos.....	72
5.4.3. Desarrollo del Programa	72
5.4.3.1 Etapas del programa.....	74
5.4.3.1.1. Etapa motívate	74

5.4.3.1.2. Etapa búscame	76
5.4.3.1.3. Etapa actívate	78
5.4.3.1.3. Etapa activémonos.....	79
5.4.3.1.4. Etapa potencialízate.....	80
5.5. Concreción de logros de la propuesta	81
CAPITULO VI	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
6.1 Conclusiones	86
6.2. Recomendaciones	86
BIBLIOGRAFÍA	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente: Actividades recreativas.....	6
Tabla 2. Variable dependiente: Estrés Laboral.	7
Tabla 3 Nómina del personal administrativo de estudio.....	45
Tabla 4. Siente fatiga por la demanda de las tareas diarias	51
Tabla 5. Ha presentado alteraciones gastrointestinales	52
Tabla 6. En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza.....	52
Tabla 7. Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.	54
Tabla 8. Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias	55
Tabla 9. Ha presentado Dolores musculares.....	56
Tabla 10. Presenta desórdenes alimenticios	57
Tabla 11. En algún momento de su jornada ha sentido Nervioso, irritable ..	58
Tabla 12. Durante su jornada ha presentado taquicardia o hipertensión.....	59
Tabla 13. Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.	60
Tabla 14. Programa Recreivate	73
Tabla 15. Programa Etapa Motívate	75
Tabla 16. Programa Recreativo Laboral 2	76
Tabla 17. Programa Recreativo Etapa Búscame.....	77
Tabla 18. Programa Recreativo Etapa Actívate.....	79
Tabla 19. Resultados PreTest al personal administrativo de la ESPE.....	81
Tabla 20. Diagnóstico Pre test de la aplicación de los ejercicios físico recreativos integrales.	82
Tabla 21. Rangos.....	82
Tabla 22. Estadísticos de contraste(a).....	82
Tabla 23: Resultados Pos test al personal administrativo de la ESPE	83
Tabla 24: Diagnóstico (Pos test) de la aplicación de los ejercicios recreativos integrales.	84
Tabla 25. Rangos.....	84
Tabla 26. Estadísticos de contraste(a).....	84

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nómina de Encuestados.....	50
Figura 2. Pregunta Siente fatiga por la demanda de tareas diarias	51
Figura 3 Ha presentado alteraciones gastrointestinales	52
Figura 4 En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza.....	53
Figura 5. Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.	54
Figura 6. Ha presentado trastornos emocionales durante las Labores diarias.....	55
Figura 7. Ha presentado Dolores musculares.....	56
Figura 8. Presenta desórdenes alimenticios	57
Figura 9 En algún momento de su jornada se ha sentido Nervioso, irritable o tenso.....	58
Figura 10. Durante su jornada diaria ha presentado taquicardia o hipertensión arterial.....	59
Figura 11. Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.	60

RESUMEN

En el mundo laboral los empleados sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, con el agravante en algunos casos del inevitable estigma que lleva asociado a las enfermedades de este siglo. La Escuela Politécnica del Ejército tiene claro el manejo de los procedimientos institucionales frente a un recurso laboral que es de suma importancia frente al reto de la atención académica y administrativa. La carencia de programas deportivos, recreativos y otros dirigidos a los empleados provocan el incremento de los valores en atención de salud y su efecto de poca eficiencia laboral dando como resultado un personal no calificado para un servicio universitario de calidad. La presente investigación tiene como objetivo indagar sobre el estrés laboral existente en el personal administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército (2009), nombrada actualmente como Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE en Sangolquí, República del Ecuador, para aplicar un grupo de ejercicios físico-recreativos integrales que disminuyan la problemática estudiada. Se investiga una muestra de 47 trabajadores administrativos de una población de 255 sujetos, los cuales fueron sometidos a un diagnóstico mediante una encuesta de 10 preguntas diseñadas para cumplimentar el campo de acción, las pruebas realizadas antes y después de iniciar el proceso de aplicación de la propuesta se sometieron al análisis estadístico a partir de la estadística no paramétrica Prueba de Friedman, la cual demostró matemáticamente la existencia de diferencias significativas favorables en el pos test, determinado una disminución del estrés en el personal administrativo.

PALABRAS CLAVES

- **ESTRESS**
- **LABORAL**
- **FÍSICOS-RECREATIVOS**
- **ADMINISTRATIVOS**
- **TRABAJADORES**

SUMMARY

In the workplace employees suffer discouragement, fatigue, anxiety, stress, lost income and even unemployment, exacerbated in some cases the inevitable stigma associated with the disease of this century. The Army Polytechnic School management has clear institutional procedures against a labor resource is paramount challenge facing the academic and administrative staff. The lack of sports, recreational and other programs aimed at employees cause increased values in health care and its effect on low labor efficiency resulting unqualified personnel to service quality university. This research aims to investigate the existing work stress on the administrative staff of the Army Polytechnic School (2009), now named University of the Armed Forces ESPE Sangolquí, Republic of Ecuador, to apply a physical-exercise group Recreational integral to decrease the problem studied. A sample of 47 administrative workers of a population of 255 subjects who underwent a diagnosis through a survey of 10 questions designed to complete the scope of investigation, tests done before and after starting the implementation process of the proposal subjected to statistical analysis from the non-parametric Friedman test statistic, which mathematically proved the existence of favorable significant differences in the post test, determined a reduction of stress on the staff.

KEYWORDS

- **STRESS**
- **LABOR**
- **PHYSICAL-RECREATIONAL**
- **ADMINISTRATIVE**
- **WORKERS**

CAPITULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El estrés es el estado en el cual el organismo se encuentra amenazado de desequilibrio por la acción de agentes que arriesgan el estado de salud del sujeto (Peiró, 1992), es generado por numerosas factores, enfrentándose biológica y psicológicamente así mismo a la exposición de problemas cotidianos y las presiones que percibe el sujeto en su entorno, organización y gestión laboral (Mansilla, 2012)

Lo anterior provoca inadaptaciones que repercuten directamente en el rendimiento, provocados por factores tales como la desmotivación o la ansiedad (Álvarez Vélez, 2006), alterando la homeostasis o equilibrio fisiológico del individuo tal y como afirmó (Selye & scientist., 2008), describiendo aspectos tan importantes para la teoría del entrenamiento deportivo como lo es el síndrome general de adaptación, y las partes fundamentales que la componen como la recuperación y la súper compensación orgánica cómo ley fundamental del entrenamiento deportivo.

El estrés laboral cómo forma especificada de ruptura de la homeostasis desencadena múltiples problemas de salud y de rendimiento en el trabajo, tales como los problemas del nivel de atención, ritmo laboral y repetitividad, entre otros (González, 2011) Este fenómeno del modernismo ha sido abordado por números científicos para establecer estrategias de trabajo que limiten el problema en pos del aumento del rendimiento laboral, deportivo y social.

Desde las ciencias de la actividad física, el deporte y la recreación se han estudiado alternativas y tratamientos científicamente fundamentados que contribuyen a disminuir el estrés. Algunos trabajos como el efectuado por (Pino, 2007) establecen una relación entre la capacidad física, el estrés y las molestias músculo-esqueléticas en trabajadores, mientras que desde las perspectivas del Ecuador destacan algunas obras como las realizadas por

Sangolquí (2012) sobre la incidencia de un programa recreativo sobre el estrés laboral en una empresa, así como el informe de investigación de (García Virgüez, 2012) sobre cómo incide el sedentarismo en el estrés laboral de servidores públicos, sin tener estos últimos resultados validados desde el método empírico, aunque sí demostrados teóricamente.

Uno de los posicionamientos de la recreación física es la demanda constante de competencias aplicadas a los trabajadores, permitiéndoles a los profesionales de diferentes sectores un argumento sólido para invertir en esta ciencia. Al asumir a la Recreación como mediadora de procesos de desarrollo humano, se asume su papel en el beneficio de la salud humana, siendo esta un complemento esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo cultural y como herramienta para disminuir las brechas entre ricos y pobres, la dependencia, inactividad, violencia, así como para reducir la marginación y exclusión entre las clases sociales, aspectos todos que se relacionan con la pérdida de autoestima, y el vínculo social.

Por ello, se entiende que la Recreación Física es una herramienta eficaz que todo profesional de la Actividad Física y el Deporte posee, permitiendo la optimización humana para crear satisfacción personal y colectiva que revierta problemas como los señalados en el párrafo anterior. La diferenciación y la integración como proceso dialéctico, de identificación, individualización, exploración y compromiso sugiere propuestas específicas e interrelacionadas con entre identidad y ocio, tal y como afirma (Kleiber, 1999) algo que resulta indispensable como indicador de satisfacción humana personalizada, respondiendo a los requerimientos del individuo como ser social, y a sus necesidades como sujeto único con concepciones particulares del mundo, y por ende con respuestas únicas a un estímulo exterior determinado.

La Universidad de las Fuerzas Armadas posee una estrategia de investigación que posibilita el estudio de las variables que afectan el correcto desempeño de sus trabajadores, lo cual permite estudiar los factores

necesarios que inciden en el bajo rendimiento docente-educativo y administrativo de sus trabajadores. Por ello, el objetivo del informe es lograr una disminución del estrés laboral del personal administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército ESPE, Sangolquí, Ecuador, a partir del diseño e implementación de un grupo de actividades físico-recreativas.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cómo disminuir del estrés en el personal administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército a través de la implementación de actividades físico-recreativas como fuente generadora de optimización humana y satisfacción laboral?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Disminuir el estrés laboral del personal administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército, Campus Sangolquí, a partir del diseño e implementación de actividades físico-recreativas con un enfoque integral que sirva como fuente generadora de optimización humana y satisfacción laboral.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Determinar los antecedentes del tratamiento físico para el estrés laboral como fuente de optimización y satisfacción laboral.
2. Fundamentar teórica y metodológicamente las distintas teorías que intervienen en el proceso de disminución del estrés laboral desde las ciencias de la Actividad Física, el Deporte y la Recreación en la Escuela Politécnica del Ejército, en Sangolquí, Ecuador?
3. Determinar el estado físico presentado por el personal administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército en Sangolquí, Ecuador?
4. Diseñar la estructura, contenidos y metodología que deben conformar el programa de ejercicios recreativos para disminuir el

estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Escuela Politécnica del Ejército ESPE.

5. Implementar el programa de actividades físico recreativas por medio de la evaluación del criterio de experto?
6. Demostrar las ventajas en la implementación de las actividades recreativas en la disminución del estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Escuela Politécnica del Ejército ESPE.

1.3. Justificación e importancia

La Organización Mundial de la Salud, ha dado a conocer con carácter de epidemia que el sedentarismo y la inactividad física son perjudiciales para la salud, tanto por sí mismas, como por ser factores predisponentes para otras enfermedades crónicas, y acortan la esperanza de vida. Es por ello que este estudio valora al ser humano como un ente biopsicosocial que responderá a los diferentes agentes internos y externos, contribuyendo a los procesos de adaptación del mismo.

Los trabajadores y empleados de las empresas realizan una tabla de ejercicio físico antes y durante la jornada laboral en países como Japón; los trabajadores son citados en una zona amplia de la empresa, se organizan en forma de filas y realizan ejercicios de movilidad articular, estiramientos y ejercicios de tensión-relajación muscular. Estos movimientos están basados en las denominadas “Katas” de las artes marciales, durante su realización los individuos focalizan la atención en la ejecución del movimiento y en la concentración de energía en una zona determinada del cuerpo; la concepción preventiva que tiene la empresa japonesa en la incorporación del programa de actividad física es más de carácter humanista, donde la empresa cuida a sus trabajadores de una forma paternalista, al igual que unos padres cuidan a sus hijos.

En Estados Unidos, al contrario de lo que ocurre en Japón, existe una concepción cultural de los beneficios de la actividad física y el deporte, repercutiendo en el funcionamiento de la empresa. Por ello, las empresas

tienden a construir instalaciones deportivas como, gimnasios, pistas de squash o pad del dentro de su mismo recinto para uso y disfrute de sus empleados. Con ello se busca que los empleados de la empresa se relajen para que puedan afrontar con mayor éxito las demandas de su puesto de trabajo.

Por lo tanto, la visión estadounidense para la prevención se basa en el aumento sistemático del rendimiento y la productividad asociada de la empresa, mejorando la seguridad y la salud de sus trabajadores como medio de alcanzar el objetivo supremo del mercado, dado la relación existente entre el rendimiento físico y el psicológico con el desempeño laboral. Por consiguiente, se determina que el rendimiento laboral está relacionado proporcionalmente con el grado de salud y bienestar del trabajador en estrecha relación con la productividad empresarial, de manera que esta concepción humanista de prevención se relaciona indisolublemente a la productividad.

De una forma u otra, las actividades físico-deportivas evidencian una importancia trascendental en muchos países, dado la relación existente entre bienestar social y psíquico y el movimiento motriz.

Debido a lo anterior, el presente informe de investigación pretende aplicar en la praxis los distintos avances en materia de aplicabilidad de las actividades recreativas en trabajadores de un entorno sociocultural y económico específico como es el caso del Ecuador en general y de la Escuela Politécnica de Ejército ESPE y que ahora es la Universidad de las Fuerzas Armadas en particular, adaptando los contenidos ya elaborados por otros países e institucionales a las necesidades y posibilidades de la muestra estudiada.

1.4. Hipótesis

Las propuestas de actividades recreativas integrales diseñadas por el autor disminuyen el estrés laboral en los empleados administrativos de la

Escuela Politécnica del Ejército, Campus Sangolquí, sirviendo como factor optimizador y de satisfacción del personal administrativo.

1.5. Variables de investigación

Tenemos dos variables: la aplicación de las actividades Recreativas integrales y el estrés laboral.

1.6. Operacionalización de las variables

Variable independiente: Actividades recreativas

Tabla 1.

Variable independiente: Actividades recreativas

Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Es toda actividad o movimiento que tenga como consecuencia un gasto energético debido a la motricidad programada o no.	Nivel de sedentarismo y estrés	Cuanto es el nivel de sedentarismo y de estrés existente	Test de evaluación
	Cumplimiento de las clases	Asistencia a las clases.	Registro de asistencia
	Conocimiento teórico básico.	Cuánto aprendió del nivel básico en las clases.	Test de evaluación
	Conocimiento de ejercicios especializados	Cuánto aprendió	Test de evaluación.
	Aplicación de los ejercicios diseñados	Cuánto ha participado	Test de evaluación.
	Práctica	Número de sesiones realizadas.	Banco de datos.
	Local y materiales para enseñanza	Inventario	Banco de datos.

Variable dependiente: Estrés Laboral.

Tabla 2.

Variable dependiente: Estrés Laboral.

Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Son reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas emitidas por un trabajador, los cuales generan efectos perjudiciales para el rendimiento laboral y social.	Diagnóstico preliminar	Indicadores de pres test obtenidos	Registro de datos por medio de pruebas de valoración
	Administrativos con déficit de atención y concentración	Grado de déficit de atención y concentración.	Entrevista al administrativo
	Diagnóstico post-experimento	Indicadores de pres test obtenidos	Registro de datos por medio de pruebas de valoración
	Local y recursos para el aprendizaje	Inventario	Banco de datos

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Metodológicos sobre el estrés laboral

El estrés o mejor conocido como Burnout, es una sobre-exigencia a las capacidades de las personas, por lo que es básico el conocimiento de este fenómeno y el cuidado que se deba tener, a su vez las causas que lo producen y sus consecuencias. En tal sentido este trastorno biopsicosocial afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada uno de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten.

Por lo tanto, el estrés es el estado en el cual el organismo se encuentra amenazado de desequilibrio por la acción de agentes que arriesgan el estado de salud del sujeto, enfrentándose biológica y psicológicamente así mismo a la exposición de problemas cotidianos y las presiones que el percibe, por sobre carga lo conduce a una inadaptación de las actividades planteadas, o bien sea por las responsabilidades que él deba cumplir.

Según (Freudenberger, 1980), las causas y efectos del estrés en el área laboral son variados; sin embargo, lo importante es motivar y preparar a los miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral, sin descuidar su salud ocupacional para obtener excelentes resultados en el logro de metas que se propongan.

El término “estrés” fue utilizado por primera vez en el plano laboral, por el psicólogo clínico (Freudenberger, 1980) para definir el desgaste extremo de un empleado, luego fue adoptado por los sindicatos y abogados como elemento de ayuda para mencionar los problemas físicos generados por un grado de agotamiento excesivo, dado que en la actualidad es una de las causas más importante de incapacidad laboral y su origen estaba centrado en los profesionales de la salud: los médicos; recalando que no sólo las

personas recargadas de tareas o responsabilidad son las que sufren un excesivo estrés. "Tener una vida sin motivaciones, sin proyectos, o pasar por una etapa de desocupación puede provocar el mismo desenlace" comenta el especialista. Los síntomas son iguales en ambos casos: falta de autoestima, irritabilidad, nerviosismo, insomnio y crisis de ansiedad entre otros.

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

De allí que, una persona extremadamente estresada puede manifestarse de varias formas: "el cansancio emocional es la actitud más clara, evidente y común en casi todos los casos; por lo cual, la persona no responde a la demanda laboral y generalmente se encuentra irritable y deprimida" que provoca en corto o largo plazo un decrecimiento de sus potencialidades productivas.

El estudio sobre el estrés permite resaltar un número de actividades que se presentaran como ayuda para minimizar, el nivel de estrés proporcionándole así seguridad para trabajar de manera óptima siendo lo suficientemente capaz de desenvolver cualquier procedimiento, sin verse afectado por tal fenómeno.

En estudios que anteceden se pudo constatar que existen múltiples factores que condicionan la aparición del estrés dentro del medio laboral, dentro de ellos cobran una vital importancia, como lo son los factores psicosociales, ya que los mismos representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se

refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés y los aspectos relacionados con factores internos y externos.

Dentro de los factores internos: tenemos los problemas entre la empresa y el individuo (clima organizacional o ambiente laboral), pudiendo ser uno de los factores que genera un empleado estresado y esto conlleva a la desorganización en el ámbito laboral poniendo en riesgo el orden y la capacidad de rendimiento del empleado. Esto sucede generalmente cuando no hay claridad en los roles y las tareas que debe desempeñar cada uno de los empleados.

Dentro de los factores externos tenemos: La interacciones entre el trabajador, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo. Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

Otros factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

Por lo tanto, en los países en desarrollo como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por

ello, la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día a día, estos estudios deben incluir tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales en estrecha relación con los espacios para la actividad físico-deportiva y recreativa (Calero B. , 2014)

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

La Organización Mundial de la Salud, ha dado a conocer con carácter de epidemia que el sedentarismo y la inactividad física son perjudiciales para la salud, tanto por sí mismas, como por ser factores predisponentes para otras enfermedades crónicas, y acortan la esperanza de vida. Es por ello que este estudio valora al ser humano como un ente biopsicosocial que responderá a los diferentes agentes internos y externos, contribuyendo a los procesos de adaptación del mismo.

En tal sentido, se pudo constatar una diversidad de estrategias que se han desarrollado en los diferentes países con el fin de promover la actividad física y de mejorar las condiciones existentes asociadas a este factor promotor de salud y bienestar físico, como aspecto base a reproducir en el presente informe adaptado sus contenidos a las necesidades y posibilidades del entorno de formación docente-educativo del Ecuador y a las características específicas de la universidad estudiada.

A partir de esta tendencia internacional surgió en Sao Paulo-Brasil el Programa “Agita Sao Paulo” con dos objetivos básicos: aumentar el conocimiento de la población sobre los beneficios de la actividad física y aumentar el nivel de actividad física de la población. La propuesta del programa consiste en elevar por lo menos el nivel la actividad física de cada persona, en otras palabras incentivar a disminuir el sedentario.

- a) El poco activo a ser regularmente activo.
- b) Este a ser muy activo.
- c) El muy activo a mantenerse en este nivel.

“Agita Sao Paulo” en sus tres principales focos (escolares, trabajadores y ancianos) enfatiza la recomendación mundial de que todo individuo debe realizar actividades físicas de intensidad moderada. Por lo menos 30 minutos al día.

La mayor parte de los días de la semana, de preferencia todos, de forma continua o acumulada. En Colombia ya se implantaron varios programas con la misma filosofía y objetivos: Muévete Bogotá, Risaralda Activa y Muévase Pues. Estos programas de actividad física requieren de diseños estructurados que aseguren la adherencia a los mismos y de parámetros reglados que permitan que el individuo que los desarrolla no afecte sus cualidades presentes, ya que la persona que inicia un programa de este tipo pretende contrarrestar los efectos negativos del estrés y del sedentarismo.

Los trabajadores y empleados de las empresas japonesas realizan una tabla de ejercicio físico antes y durante la jornada laboral; los trabajadores son citados en una zona amplia de la empresa, se organizan en forma de filas y realizan ejercicios de movilidad articular, estiramientos y ejercicios de tensión-relajación muscular. Estos movimientos están basados en las denominadas “Katas” de las artes marciales, durante su realización los individuos focalizan la atención en la ejecución del movimiento y en la concentración de energía en una zona determinada del cuerpo (Calero S. &, 2011); la concepción preventiva que tiene la empresa japonesa en la incorporación del programa de actividad física es más de carácter humanista, donde la empresa cuida a sus trabajadores de una forma paternalista, al igual que unos padres cuidan a sus hijos. Para ello, es importante establecer estrategias laborales en estrecha relación con el carácter profesional del empleo realizado, las posturas correctas en relación con las necesidades de movilidad del ser humano (Calero S. &, 2011).

En Estados Unidos, al contrario de lo que ocurre en Japón, existe una concepción cultural de los beneficios de la actividad física y el deporte, repercutiendo en el funcionamiento de la empresa. Por ello, las empresas tienden a construir instalaciones deportivas como, gimnasios, pistas de squash o pad el dentro de su mismo recinto para uso y disfrute de sus empleados. Con ello se busca que los empleados de la empresa se relajen para que puedan afrontar con mayor éxito las demandas de su puesto de trabajo.

La empresa americana ha incorporado los programas de actividad física porque se han dado cuenta que los beneficios de la práctica deportiva regular y guiada por profesionales se pueden extrapolar y ser utilizados por la empresa fundamentalmente para mejorar la productividad y resultados de la empresa y en menor medida mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

Por lo tanto, esta visión americana de la prevención está basada más en aumentar el rendimiento y productividad de la empresa y uno de los medios para conseguir este objetivo es mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. De forma que, cuanto mayor sea el grado de salud y bienestar del trabajador mayor será la productividad de la empresa, de manera que esta concepción de la prevención se establece de una forma productiva.

En España la posibilidad de incorporar el Programa de actividad física es bien distinta, debido a que tiene una Ley de Riesgos Laborales desde hace muy pocos años, Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. B.O.E. nº 269 de 10 de noviembre, a los siguientes factores que a continuación se enumeran:

- a) No existe una cultura deportiva en la mayoría de las empresas.
- b) No se cree en la prevención lo suficiente.
- c) Se conoce de oídas este tipo de programa.

- d) Se duda de los beneficios del programa de actividad física puedan repercutir en los resultados de la empresa y en la salud de los trabajadores.
- e) Se considera que el dinero invertido en prevención es un gasto y por lo tanto, una reducción de los beneficios de la empresa más que considerarlo como una inversión

Todas estas actividades benefician directamente a la organización, porque al tener personal que labore y tenga una buena calidad de vida mejorará considerablemente el nivel de producción, eficiencia y efectividad lo cual es satisfactorio.

Sin embargo, ninguno de ellos se identifica en el aspecto de la actividad física recreativa y su importancia en el ser humano como ser holístico, es por ello que se busca implementar un programa distinto a los anteriores, que va más allá de promover e incentivar la práctica deportiva, incrementando así los beneficios en el aspecto físico y mental. La preocupación ante esta problemática radica en que actualmente Ecuador está pasando por un proceso de transición donde la política relacionada con la actividad física está establecida para todos los niveles.

En Ecuador la investigación al respecto sobre cómo repercute la actividad física recreativa y su incidencia en los niveles de estrés es escasa, son muy pocos los que sean preocupados por realizar estudios de esta índole y basándose en la evidencia de programas ya existentes, se puede decir que el desarrollo de un programa adecuado y ajustado a los principios metodológicos en cuanto a diseño para el beneficio de la población de trabajadores institucionales.

En tal sentido, los programas expuestos anteriormente carecen de una orientación metodológica y de una sistematización en la ejecución de las actividades vinculadas con la actividad física y de acciones que permitan concienciar a los trabajadores de los aspectos biopsicosociales que afectan su vida y que deben enfrentar para disminuir el estrés laboral.

En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en uno de los factores importantes de incapacidad. Es por ello, que el presente estudio sobre el estrés permite resaltar la importancia de las actividades físicas recreativas, para disminuir los niveles de estrés del personal administrativo que labora en la ESPE.

En este sentido, se llevó a cabo un diagnóstico a través de entrevistas, en la ciudad de Sangolquí, específicamente en la ESPE, donde los trabajadores administrativos no están vinculados directamente a las actividades físicas y peor recreativas siendo las ofertas limitadas desde el punto de vista práctico, lo que limita el intercambio en actividades que les proporcionen disminuir el estrés.

En cuanto a la afectación del personal que labora con estrés es de gran relevancia, por lo que tratar esta patología permitirá reducir los agentes estresores que se puedan evidenciar en las jornadas laborales, previniendo provocar respuestas que puedan desarrollar enfermedades en el personal que realiza sus labores, lo cual afecta el desarrollo de sus actividades diarias tanto en el ámbito profesional como personal.

Además, la investigación en estudio tiene como meta, propiciarle al personal de la universidad la importancia y beneficios de las actividades físicas de índole recreativa, lo cual va en pro de la salud y de su desempeño laboral.

Las características más resaltantes del estudio es que facilita alternativas para que los trabajadores puedan adaptarse a situaciones difíciles y muestre dedicación al cumplimiento de las obligaciones bajo presión, lo cual implica una modificación de su conducta y carácter, esto es sin mencionar los compromisos y responsabilidades laborales que deba cumplir diariamente, tornándolo en un ambiente con mucha tensión debido al excesivo desenvolvimiento donde actúa, esta situación puede generar cierto grado de estrés.

2.1.1. Caracterización del estrés laboral

Hace más de medio siglo, (Hans, 1935) definió el estrés ante la OMS “como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”. El término proveniente del lenguaje inglés, ha sido incorporado rápidamente a todos los idiomas. Se ha alojado fácilmente en la conciencia popular. Según la información disponible, se menciona palabras como “Burnout”, cuando se refiere al estrés como un síndrome de alteraciones emocionales, el cual puede ser ocasionado por un desequilibrio psicosomático.

Según el criterio de los autores anteriores, la identificación del estrés como efecto negativo de la carga de trabajo determina las consecuencias de la interrelación entre el hombre y su actividad laboral y desarrolla el concepto de estrés como una extrema activación o actividad no determinada por la sensación de irritación ante determinados factores ambientales así como una reacción no específica del organismo ante las exigencias de trabajos complejos.

(Rojas, 1998) describe el síndrome general de adaptación y plantea que el concepto de estrés ha evolucionado hasta ser considerado como la respuesta física emocional provocada en el ser humano por una situación física, psicológica o social que produce desequilibrio y desarmonía, desencadenada por un estímulo (agente estresor) de tal intensidad y magnitud que produce tensión. En tal sentido, el estrés debe empezar a conocerse como un fenómeno omnipresente y de una enorme influencia cotidiana y laboral que puede afectar a todo tipo de persona. Es tan importante que la Organización Mundial de la Salud (2010), lo califica como una epidemia mundial. El estrés como construcción del futuro requiere de tres componentes en sus niveles cognitivos, emocionales y fisiológico representado por los pensamientos, expectativas, creencias, valores, motivaciones, compromisos tanto generalizados como específicos.

La OMS considera que el estado emocional está representado por los sentimientos positivos o negativos y por aspectos emocionales de los motivos y valores que aparecen cuando está el evento estresante. Esto ocasiona en el individuo un cambio de forma negativa y tiene una alta probabilidad de producir una respuesta de estrés elevada o los factores estresantes: se puede mencionar infinidad de factores que generan altos niveles de estrés como la seguridad, los conflictos, niveles de responsabilidad, desarrollo de una carrera, entre otros, de las cuales las personas carecen de herramientas eficaces para el control del estrés ocasionado y que pueda seguir continuando con sus labores, sabiendo el alto costo tanto físico como mental.

Según (Careers, 1995) el ambiente físico del sitio de trabajo puede presentar muchos factores potenciales al estrés donde el ruido, los diseños ergonómicos y asociados al estado armónico del trabajador, participan de gran manera en la frustración anímica del trabajador.

Todas estas situaciones traen como consecuencia según (Ladau, 1998) lo siguiente:

- 1) **Manifestaciones mentales:** Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamiento paranoides y /o agresivos hacia los compañeros y la propia familia.
- 2) **Manifestaciones físicas:** Cefaleas, insomnio, dolencias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.
- 3) **Manifestaciones conductuales:** Predominio de conductas adictivas y evocativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros, y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo.

De acuerdo con (J.A., 2003) el papel que desempeña la actividad laboral en el desarrollo de la personalidad humana, en el área motriz, está determinado, primeramente, por la tecnología respectiva. Sin embargo, el hombre lleva a cabo una transformación de su propia naturaleza en el proceso laboral, en dependencia con el carácter del trabajo, el cual está influenciado decisivamente por las condiciones de producción y por la estructura social. Así por ejemplo, recién en nuestra formación social se dan las condiciones para que el trabajo llegue a una verdadera realización personal del ser humano. El trabajo es la forma esencial y más importante de la actividad humana, en la que se lleva a cabo el metabolismo y el contacto activo con el medio ambiente.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (Banchs, 1997) En tal sentido 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 su primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

El impacto del estrés sobre la salud de los trabajadores es parte de la patología laboral que puede afectarlos y que adquiere mayor importancia debido a los múltiples factores de tensión a los cuales están sometidos, a su frecuencia de aparición a la fuerte intensidad con que se presente a los nocivos que producen en el organismo en la esfera física y mental, y los cambios que provoca en el comportamiento, condiciones que representarían un factor mortal en el desempeño de sus funciones.

Afrontar el estrés no siempre es suficiente para resolver situaciones habituales de su trabajo, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y conductuales que conllevan un sentimiento de fracaso o incapacidad para el ejercicio laboral. El concepto de estrés laboral, según aparece en los documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad

e Higiene en el trabajo, dependiente del ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.

Este ministerio, lo define como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Las causas de estrés laboral, sus efectos y su prevención adopta diferentes formas, no obstante es importante preparar y capacitar a los trabajadores para afrontar todas las fuertes demandas que el ambiente les haga con todos los recursos disponible y así adaptarse y resolver objetivamente los problemas que día a día se les presentan.

Según Melgosa citado por (Campos, 2006) el estrés tiene dos componentes básicos:

- a) Los agentes estresantes o estresores.
- b) La respuesta al estrés

(Campos, 2006) Conceptualiza a los agentes estresores a todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos produce estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjuntos de grupos. Al respecto se llama estresores a todos los factores que originan estrés y es enfático en qué nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

Se plantea que la respuesta al estrés puede entenderse como la reacción que presenta el individuo frente a los agentes estresores causantes de tal estrés esta respuesta presentada por el individuo frente a una situación estresante puede ser de dos tipos:

- a) Respuesta en armonía, adecuada con la demanda que se presenta.
- b) Respuesta negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

Por lo general hoy en día el síndrome se caracteriza y se manifiesta en los siguientes aspectos según (Campos, 2006)

- a) **Psicosomáticos:** Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.
- b) **Conductuales:** Ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, se fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas.
- c) **Emocionales:** Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.
- d) **En ambiente laboral:** Detrimento de la capacidad de trabajo, detrimento de la calidad de los servicios que se presta, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

Con esto se pretende que el personal conozca lo que es el estrés, qué características tiene, que tipo de respuestas provoca en los trabajadores a nivel físico, psíquico y conductual y sobre todo que se tenga conciencia de que existen unos métodos de evaluación del estrés y técnicas muy eficaces para superarlo o para manejarlo adecuadamente.

Selye, citado por (Rojas, 1998) observo en su investigación que los sujetos en estudio presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, pérdida de peso, astenia, esto llamo mucho la atención a Selye, quien lo denomino síndrome de estar enfermo. Hans Selye considero entonces que varias enfermedades como las taquicardias, hipertensión arterial, trastornos emocionales y mentales eran los resultados de cambios fisiológicos a consecuencia de un prolongado estrés.

Según (Davis, 1987) dentro de las respuestas que emite el organismo ante el estrés están las relaciones con la actividad neurológica y endocrina que puede influir en procesos corporales como el metabolismo

del sistema cardiovascular y nervioso autónomo así como reacciones inmunológicas diversas. Las respuestas a corto plazo pueden ser reacciones hormonales y cardiovasculares que pasan inadvertidas aumento de palpitaciones de la frecuencia respiratoria y presión sanguínea, las cuales pueden precipitar desordenes clínicos en personas con predisposición a trombosis, inestabilidad cardiaca. Síndrome del dolor y psicósomáticos si se hace prolongada y repetida pueden ser una disfunción crónica en uno o más sistemas gastrointestinales cardiovascular.

Es importante destacar que la ansiedad está relacionada con un aumento de la actividad nerviosa, principalmente de la parte del sistema nervioso que regula el funcionamiento de los órganos internos y ha sido trabajado por diversos autores.

2.1.2. El Estrés Laboral según (Peiró, 1992)

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos negativos en la vida del hombre causados por el estrés.

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma a un mismo estímulo, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un

determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

En la actualidad la bibliografía describe el estudio del comportamiento de los trabajadores frente al estrés, basándose en tipos de personalidad y de esta forma se puede inferir acerca de la actitud o repuesta de este frente a una circunstancia estresante y los posibles efectos de tratar inadecuadamente la situación a la que se enfrentan. "Los efectos del estrés varían según los individuos.

La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas" (Peiró, 1992) señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.

En tal sentido se puede conceptualizar como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

De acuerdo a lo planteado por (Peiró, 1992), los factores psicosociales en el Trabajo, representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés; tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día, estos estudios deben incluir tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales,

su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

Algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral se señalan a continuación:

a) Desempeño Profesional:

Trabajo de alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa restringidas, exigencia de decisiones complejas, cambios tecnológicos intempestivos, ausencia de plan de vida laboral, amenaza de demandas laborales,.

b) Dirección:

Liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación y desarrollo del personal, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, remuneración no equitativa, promociones laborales aleatorias

c) Organización y Función:

Prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático, planeación deficiente, supervisión punitiva

d) Tareas y Actividades:

Cargas de trabajo excesivas, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivo, competencia excesiva, desleal o destructiva, trabajo Monótono o rutinario, poca satisfacción laboral

e) Medio Ambiente de Trabajo:

Condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, exposición a riesgo físico constante, ambiente laboral conflictivo, menosprecio o desprecio al trabajador Trabajo no solidario

f) Jornada Laboral:

Rotación de turnos, jornadas de trabajo excesivas, duración indefinida de la jornada, actividad física corporal excesiva

g) Empresa y Entorno Social:

Políticas inestables de la empresa, ausencia de corporativismo, falta de soporte jurídico por la empresa, intervención y acción sindical, salario insuficiente, carencia de seguridad en el empleo.

2.1.3. Tipos de Estrés Laboral según (Slipack, 1996)

Según (Slipack, 1996), Los tipos de estrés laboral, existen dos tipos de estrés laboral:

a) El episódico:

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobrecarga de trabajo.
- Alteraciones de ritmo biológico.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego 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 una persona es despedida de su empleo.

Por otra parte el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida 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 evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

Causas del estrés laboral: Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida la salud y bienestar físico. Son estas

situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

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

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, El Estrés (Laboral). Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según (Melgosa, 1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

(González, 2011) Distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

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

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

equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

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

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

Principales efectos del estrés laboral: La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo.

En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en la personas, sin embargo actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas.

2.1.4. Principales efectos negativos del estrés laboral

- 1) Efectos Fisiológicos: Aumento de la tasa cardiaca, tensión muscular, dificultad para respirar
- 2) Efectos Cognitivos: Preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión
- 3) Efectos Motores: Hablar rápido, temblores, tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

2.1.5. Efectos del estrés laboral sobre la salud

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías por causa de estrés (Villalobos, 1999)

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

(Santos, 2004) Hace referencia que al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan incapacidad laboral.

Según (Villalobos, 1999) enfermedades por estrés, Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- 1) Enfermedades por Estrés leve.
 - Úlcera por Estrés
 - Estados de Shock
 - Neurosis Post Traumática
- 2) Enfermedades por Estrés Agudo.
 - Dispepsia
 - Gastritis
 - Ansiedad
 - Accidentes
 - Frustración

2.1.6. Efectos del estrés laboral sobre la organización

Según (Villalobos, 1999), cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia efectos del estrés sobre la organización:

- b) Absentismo.
- c) Rotación o fluctuación del personal.
- d) Disminución del rendimiento físico.

Las empresas deben de ser conscientes que los que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el bienestar físico en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones

de la organización por lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma.

Factores estresantes: Se puede mencionar infinidad de factores que generan altos niveles de estrés como la seguridad, los conflictos, los niveles de responsabilidad, desarrollo de una carrera, entre otros, de las cuales las personas carecen de herramientas eficaces para el control de su estrés continuando con el desempeño de sus actividades a un alto costo tanto físico como emocional.

Se considera que hay tres etapas en el síndrome de estrés: reacción de alarma, resistencia y agotamiento.

- **Fase de reacción de alarma:** ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial. También una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.
- **Fase de resistencia:** Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación.
- **Fase de agotamiento:** como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere más intensidad pueden llegar a superarse las capacidades de resistencia y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas.

En el 2006 La OMS, menciona el aumento de la tasa de accidentes y las demandas de empleados, la creciente cantidad de quejas de usuarios, y el deterioro de la imagen institucional. Como reacción física y mental ante una amenaza, el estrés es un fenómeno normal del organismo que nos permite adaptarnos a distintas circunstancias. Por eso, en un principio aumenta el rendimiento, pero hay un punto a partir del cual se transforma en distraes. Es entonces que las personas comienzan a sentir malestar emocional y físico, y su eficacia se reduce".

En el plano físico, el estrés laboral provoca desde dolor de cabeza, contracturas, nerviosismo y ansiedad, hasta ataques de pánico, fallas en la memoria, trastornos alimentarios o del sueño y depresión.

Es importante considerar las mejoras físicas, ergonómicas, de seguridad y de higiene del entorno laboral en los centros de trabajo, pues tienen particular relevancia para los trabajadores al representar la preocupación real y el esfuerzo de la empresa por mejora el bienestar de sus empleados.

2.1.7. Antecedentes de tratamiento del Estrés Laboral

Investigaciones como la de (Santos, 2004); demostraron que el ejercicio físico moderado reducen los niveles de ansiedad y estrés. Demuestran que la actividad física puede ayudar a controlar el estrés y la depresión.

La actividad física regular es un importante componente para un estilo de vida saludable. En la actualidad, esta afirmación está claramente respaldada por evidencias científicas que ligan la actividad física regular con beneficios en la salud física y mental.

Pero siempre se debe tener en cuenta que la actividad física debe ser individualizada de acuerdo a una evaluación de aptitud física, la edad, sexo y además recién comenzaremos con un plan de actividad física luego de que el participante haya sido evaluado por un médico clínico y este le haya dado una evaluación como apto para realizar actividad física; también él hará

resaltar si el paciente presenta algún factor de riesgo, (coronariopatías, diabetes y HTA)

Por lo tanto, es necesario considerar a la actividad física como un espacio indispensable en el tratamiento de personas con estrés (León, 2014) La misma debe conformar el equipo interdisciplinario de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud en el año (1946), hace referencia a las actividades físicas, lo cual le permitirán al individuo que mejore su capacidad aeróbica, la coordinación general orientado en el tiempo y espacio, aprende a controlar sus impulsos nerviosos, la postura, la marcha; el mismo tiempo reconoce su cuerpo y aprende a cuidarlo, mejora la relación social por medio de mejoras en la comunicación, aprende a ganar y a perder, empieza a controlar los cambios de temperamento y de alteraciones emocionales, algunas características que deben respetar las actividades físicas orientadas a la mejora de la salud son:

- a) Ser moderada (permitir llevar una práctica constante durante largo tiempo) y vigorosa (intensidad que produzca sudoración y jadeo en la respiración).
- b) Habitual y frecuente, de manera que forme parte del estilo de vida.
- c) Orientada al proceso de práctica, más que a un resultado o alto rendimiento.
- d) Social; que permita relaciones entre las demás personas.
- e) Si se compite, debe ser entre individuos de un mismo nivel y con el deporte adaptado a las características del que lo/a práctica.
- f) Existirán algunos aspectos lúdicos.
- g) Será acorde con la edad y características psicofísicas de los practicantes.
- h) Habrá una amplia variedad de actividades y deportes.
- i) Se adaptará a las características personales.

Hay otros aspectos que están altamente relacionados con el ámbito de la salud y en este caso enfocado a la salud ocupacional o laboral entre estos tenemos los factores ergonómicos.

Según La sociedad Chilena de Ergonomía (2006), define a la misma como la ciencia que se preocupa del adecuado ajuste en las condiciones del puesto de trabajo y de la tarea a las características de la población trabajadora, vemos que un ajuste afectivo y exitoso asegura alta productividad, evita lesiones y enfermedades y aumenta la satisfacción de la fuerza de trabajo. Aunque el propósito de la ergonomía es mucho más amplio, podemos decir que promueve la existencia de lugares de trabajo saludables que alcancen la máxima productividad, calidad y seguridad en sus procesos, productos y servicios. Desde la antigüedad, los hombres adaptaban sus herramientas de trabajo a su cuerpo y a su capacidad. La eficacia de los elementos está ligada no solamente a la necesidad de su utilización, sino también a la persona que hace uso de ella. La ergonomía es la disciplina que estudia los datos biológicos, psicológicos y tecnológicos aplicados a los problemas de la mutua adaptación entre el hombre el trabajo y su medio ambiente, aplicada a todos los ámbitos de la vida, la ergonomía se caracteriza por ser una fuente de salud en el presente diario de cada persona.

El puesto de trabajo es el lugar en el que pasamos la mayor cantidad del tiempo para que ese tiempo sea saludable para el cuerpo, así como también para la mente, es necesario conjugar estos elementos con el ambiente de trabajo y con el medio de vida en general, por lo cual un puesto de trabajo ergonómico es signo de salud. En referencia a esto es bueno señalar el artículo 40 de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo sobre las funciones entre ellas se puntualizaran las siguientes:

- 1) Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que esta se efectúa.
- 2) Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- 3) Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.

- 4) Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.
- 5) Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solo fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas. En sentido a esto el trabajo seguro es aquel que no involucra dolencias del cuerpo y que hace del trabajo un momento confortable y seguro.

Condiciones y ambiente en que se debe desarrollarse el trabajo: En primer lugar se debe asegurar a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, adaptando los aspectos organizativos y funcionales y los métodos, sistemas o procedimiento utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, a fin que cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

Definición de accidente y enfermedad ocupacional: Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajado, de igual manera por aquellos productos de exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, meteorológicas. En tal sentido el artículo 70 de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, plantea que enfermedad ocupacional son los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones di ergonómicas, meteorológicas, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión

orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

2.1.8. Factores de riesgo laboral

Los elementos que causan afecciones comprometen tanto la vida personal como el desempeño de las personas en el ámbito laboral. Estas son:

- a) Malas posturas, estrés
- b) Falta de ejercicio
- c) Atrofia muscular
- d) Conmociones y traumatismos
- e) Sobrepeso
- f) Contracturas
- g) Vida sedentaria

El trabajo de oficina no provoca lesiones inmediatas, sino patologías que se van manifestando con el paso del tiempo y de la monotonía laboral. Una mala postura mantenida durante ocho horas a lo largo de meses, o incluso años, acarrea tensiones que el organismo revelará con el correr del tiempo y que conllevan a tratamientos largos y a extensos períodos de reposo, entre otros.

Las consecuencias del estrés son las siguientes:

- a) Dolor de cabeza, cuello y hombros
- b) Dolor de piernas y pies
- c) Sobrecarga y desgaste de los discos intervertebrales
- d) Dolor en la zona glútea
- e) Edema, hinchazón
- f) Adormecimiento, hormigueos
- g) Pérdida de fuerza
- h) Dificultad para dormir

Es por ello que el análisis ergonómico del puesto de trabajo es una herramienta fundamental a la hora de prevenir estos síntomas y de lograr un ambiente de trabajo más saludable. En tal sentido actividad física: Aparato cardiovascular, Aparato locomotor, Sistema nervioso, Aparato Respiratorio = SALUD.

Un estudio de la facultad de medicina de la Universidad de Chile realizado en la Región Metropolitana, mostró que uno de cada cuatro adultos tiene problemas de salud mental y muchos de estos trastornos se asocian a problemas laborales. Aun cuando no existen datos nacionales sobre el estrés laboral, esta problemática está siendo cada vez más abordada como uno de los riesgos psicosocial asociados a la sobrecarga de trabajo, los temores e inseguridades en el empleo y las presiones que sufren las personas en sus ambientes de trabajo.

Para La organización internacional del trabajo (OIT), el estrés laboral es una enfermedad que constituye un peligro. Esta preocupación, está avalada en algunas cifras que son significativas a la hora de evaluar los costos directos e indirectos de los riesgos de salud y psicosociales en el trabajo.

2.1.9. La Actividad Física y el Estrés Laboral

Se conoce que la Actividad Física desde el punto de vista terapéutico es de vital importancia en el bienestar físico del hombre ya que su función es proporcionarle al individuo la liberación de tensiones, producto de sus labores diarias, así como también la diversión y el desarrollo personal que busca para ser íntegro y socializador, participativo que mejore la autonomía, autoestima y la confianza en sí mismo.

Por lo expuesto anteriormente se quiere hacer énfasis que se debe de hacer uso de herramientas que contribuyan al individuo a que encuentre una respuesta a este régimen de tensión.

Las actividades físicas están centradas en generar placer y regocijo al hombre, no obstante consta de continuos cambios y sujeto a modificaciones que giran de acuerdo a los intereses del participante y las condiciones ambientales. Se quiere decir con esto que las actividades físicas se prestan como vía de escape a las tensiones, del que hacer diario, lo cual cumple un papel importante ya que el individuo al momento de que se está realizando una actividad de esa índole sin pensar se está fortaleciendo de manera física, disminuyendo así el sedentarismo y mejorando su estado de salud.

En si la las actividades físicas, en todos los ámbitos y en todas sus modalidades es una fuente rica y espontánea de carácter o identificador del individuo y más aún si pasa de un plano transculturizador y reformador. De tal manera se tiene claro que las actividades físicas generan beneficios en el individuo ya que le ayudara a encontrar un equilibrio tanto emocional como espiritual. Por tal sentido, se debe empezar a reconocer las consecuencias que puede acarrear este fenómeno (Estrés), ya que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles

La mayor parte de los esfuerzos, de los seres humanos, están orientados hacia el rendimiento y la competición ya que vivimos en un mundo convulsionado. Se buscan números ya sean en rendimientos económicos y se deja de lado todo lo que pueda dar beneficio a la calidad de vida del ser humano. El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual, y en consecuencia, como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones.

Por otro lado, tenemos aspectos positivos como negativo, dentro de los positivos, es que ante situaciones de estrés el corazón se afecta y se tensan los músculos lo que proporciona adrenalina la cual acelera el ritmo cardiaco y se ensanchan los pulmones, creando una mayor cantidad de oxígeno a los músculos. Dentro de los aspectos negativos tenemos que el cerebro se reduce y se dificulta la capacidad de crear memoria, las cargas fuertes de

estrés generan una alta presión sanguínea esto puede generar grietas en las paredes de las arterias, donde se acumulan los depósitos de grasa.

Desde otro punto de vista, en situaciones apropiadas se puede utilizar el estrés, ya que hay cambios que resultan muy convenientes, pues nos prepara de manera instantánea para responder oportunamente y poner nuestra vida a salvo. Muchas personas en medio de situaciones de peligro desarrollan fuerza insospechada, saltan grandes obstáculos o realizan maniobras prodigiosas; pero esta la otra cara lo que en situaciones puede salvarnos la vida, se convierte en un enemigo mortal cuando se extiende en el tiempo, las condiciones de mucha tensión, las presiones económicas, la sobrecarga de trabajo, el ambiente competitivo, son circunstancias que se perciben inconscientemente como amenazas y lleva a reaccionar a la defensiva, tornándose irritables sufriendo consecuencias nocivas sobre todo el organismo.

Por lo tanto, el comprender los factores estresantes y usar estrategias de manejo permitirá encontrar nuevas formas de evitarlo o de que se convierta en una fuente de deterioro de la calidad de vida.

La actividad física en referencia al movimiento, la interacción, el cuerpo y la práctica humana. Tiene tres dimensiones: biológica, personal y sociocultural. Desde una dimensión biológica (la más extendida) se define como cualquier movimiento corporal realizado con los músculos esqueléticos que lleva asociado un gasto de energía. Pero una buena definición debería integrar las tres dimensiones citadas: "La actividad física es cualquier movimiento corporal intencional, realizado con los músculos esqueléticos, que resulta en un gasto de energía y en una experiencia personal, y nos permite interactuar con los seres y el ambiente que nos rodea".

De que otra manera benefician las actividades físicas: Las actividades Físicas no están solamente relacionadas con la prevención de las enfermedades cardíacas. Los individuos que llevan un estilo de vida más activo se "sienten mejor" y producen en su cuerpo una resistencia superior

ante las distintas agresiones que la vida y el paso de los años provocan. Las personas que conservan una vida activa llegan a edades mayores con mejor predisposición al trabajo y menor dependencia de aquellos que los rodean.

Se han comprobado efectos beneficiosos del ejercicio sobre la conservación de la densidad de los huesos con un alto impacto en la prevención de la osteoporosis. Diferentes dolores articulares y musculares se ven aliviados por sesiones especiales de ejercicios y la vida activa previene la aparición de este tipo de molestias. Pero no todo termina aquí: existe una relación positiva entre el sistema inmunológico (las defensas del organismo) y la actividad física.

Varios estudios epidemiológicos han expuesto la menor prevalencia de diferentes formas de cáncer entre las personas físicamente activas. La actividad física es una herramienta fundamental en la prevención y el tratamiento de la diabetes. Por otra parte, es un elemento indiscutible en la terapia de la hipertensión arterial. Por ello, es vital delimitar las variables clave que indiquen significativamente en el proceso o fenómeno investigado (Calero B. , 2014)

No cabe duda que la actividad física regular ofrece una serie de posibilidades para "verse y sentirse mejor". Estos son algunos de los beneficios con que el ejercicio físico contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas:

- a) Aumenta la resistencia a la fatiga e incrementa la capacidad para el trabajo físico y mental.
- b) Ayuda a combatir la ansiedad, la depresión y el estrés mental
- c) Mejora la capacidad para conciliar el sueño
- d) Provee una manera sencilla para combatir actividades con amigos y familiares contribuyendo a mejorar aspectos sociales.
- e) Ofrece mayor energía para las actividades diarias.
- f) Tonifica los músculos e incrementa su fuerza.
- g) Mejora el funcionamiento de las articulaciones.

h) Contribuye a la pérdida de peso cuando esto es necesario.

Sobre los aspectos psicológicos: Aumenta la sensación de bienestar y disminuye el estrés mental. Se produce liberación de endorfinas, sustancia del propio organismo con estructura química similar a la morfina que favorecerá a sentirse bien después del ejercicio, esto es sin los efectos dañinos de la droga. Disminuyendo el grado de agresividad, ira, ansiedad, angustia y depresión, por otro lado contrarrestando la sensación de fatiga.

Sobre el aparato locomotor:

- a) Aumenta la elasticidad muscular y articular.
- b) Incrementa la fuerza y resistencia de los músculos.
- c) Previene la aparición de osteoporosis.
- d) Previene el deterioro muscular producido por los años.
- e) Facilita los movimientos de la vida diaria.
- f) Contribuye a la mayor independencia de las personas mayores.

Los diferentes aspectos de interés en la investigación posicional al profesional los sustentos teórico-prácticos para la toma de decisiones, las cuales tienen un efecto en las acciones estratégicas a tomar para implementar medidas que favorezcan o disminuyan su desarrollo (Calero B. , 2014).

2.1.10. Fundamentos teóricos de A.F para bajar el estrés laboral

El principal objetivo que se persigue a la hora de aplicar un conjunto de Actividades Físico-Recreativas es que puedan disfrutar de un estado de placer y bienestar corporal como mental, para disminuir en ellos los agentes estresores y conservar una situación de plena independencia y autonomía física y mental.

Para que esto sea posible debemos proponer Actividades Físicas de manera gratificante e integradoras, de fácil comprensión y realización, centradas en sus intereses y necesidades prestando especial cuidado a la intensidad, duración y frecuencia a las debidas sesiones, lo cual conllevará a

una serie de beneficios para el ser humano. Estos beneficios parte de diversos parámetros de aptitud física, de tipo psicológico, social, económico entre otros.

Las investigaciones realizadas, demuestran que la Actividad Física ayuda a prevenir y mejorar enfermedades tales como obesidad. Reduce el riesgo coronario, a padecer una trombosis vascular y retrasa la aparición de la diabetes tipo II.

A nivel del conjunto osteoarticular, la práctica de actividad física aumenta la densidad mineral ósea; al mismo tiempo un entrenamiento de fuerza correctamente programado produce beneficio en personas con artrosis.

Respecto al conjunto endocrino e inmunitario; el ejercicio físico produce alteraciones que repercuten en una mejora del bienestar. Igualmente, a nivel económico la práctica de ejercicio físico en personas jóvenes mejora su estado de salud, lo que se traduce en una disminución de los gastos sanitarios.

La Actividad Física, es una necesidad corporal básica. El cuerpo humano está hecho para ser usado de lo contrario se deteriora; si se renuncia al ejercicio el organismo funciona por debajo de sus posibilidades físicas, por tanto, se abandona la vida. Un cuerpo que no se ejercita utiliza sólo alrededor del 27% de la energía posible de que dispone, pero este bajo nivel de rendimiento puede incrementarse hasta 56% con la práctica regular de ejercicio, este aumento de crecimiento orgánico podrá ser apreciado en todos los ámbitos de la vida

La mejora del rendimiento del organismo significa también que se estará menos propenso a sufrir enfermedades y al deterioro orgánico; por lo tanto, una vida sana y activa se alarga y los síntomas se disminuirán, fisiológicamente, todos los conjuntos del cuerpo se benefician con el ejercicio regular. Dependiendo del grado de esfuerzo y del tipo de ejercicio

realizado, los músculos aumentarán en tamaño, fuerza, dureza, resistencia y flexibilidad, también mejorarán los reflejos y la coordinación.

La práctica regular de Actividad Física reduce el riesgo de enfermedades cardíacas, incrementa la fuerza, la resistencia y la eficacia del corazón. El músculo cardíaco de una persona preparada físicamente es más eficaz y por tanto, menos propenso a la fatiga y a la tensión. Con la práctica de ejercicio el conjunto cardiovascular incrementa su capacidad de transporte, el deporte quema el exceso de grasa en el cuerpo y controla los depósitos de grasa en las arterias reduciendo así el riesgo de trombosis. También aumenta el rendimiento del conjunto respiratorio, la capacidad vital de los pulmones la cantidad de aire inhalado de una vez y la ventilación (la cantidad de aire inhalado en un período determinado), también se incrementan la eficacia del intercambio de gases.

El conjunto nervioso también se beneficia ya que aumenta su coordinación y responde mejor a los estímulos. En algunas personas, la rapidez de reacción y la ausencia de tensión están relacionadas con una buena forma física, sobre todo si ésta se consigue por medio de ejercicios rítmicos o juegos deportivos competitivos. Además de beneficiar específicamente aspectos en el ámbito corporales, es bueno resaltar que aporta las siguientes ventajas en la aptitud física del individuo, tales como:

- a) Una persona en buena forma se repondrá pronto de una enfermedad, tendrá mayor resistencia a la fatiga, usará menos energía para realizar cualquier trabajo; su tasa metabólica será mejor y más positiva que el de una persona poco entrenada.
- b) El ejercicio de manera general aumenta las capacidades y habilidades físicas. Sus efectos positivos pueden ayudar a combatir ciertas costumbres negativas como fumar, beber demasiado, así como demostrar cuánto mejor se encuentra el organismo sin estos excesos.
- c) Conjunto Nervioso: La coordinación y los reflejos mejoran, el estrés disminuye.

- d) Corazón: El volumen de sangre por pulsación y la circulación coronaria aumentan.
- e) Pulmones: La capacidad, eficiencia y circulación aumentan.
- f) Músculos: La circulación en ellos aumenta, agrandando el tamaño, la fuerza y la resistencia así como la capacidad de oxigenación.
- g) Huesos y ligamentos: Su fuerza aumenta; los tejidos articulatorios se refuerzan.
- h) Metabolismo: Las grasas del cuerpo disminuyen; el azúcar de la sangre se reduce.

Autores que se han pronunciado respecto a la importancia de la actividad física para el individuo entre ellos se destaca Niedman y Pedersen, los cuales hallaron que el ejercicio de intensidad moderada, reducía el número de días de enfermedad. Puede derivar de la reducción de hormonas relacionadas con el estrés.

CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Se plantea como un estudio de campo de tipo exploratorio descriptivo. El diseño del programa se aborda a partir de las fases recomendadas por Campoy Aranda, al abordar Diseños de Programas de Orientación: de diagnóstico, que abarca los antecedentes históricos y del estado del presente; de elaboración propiamente, donde se determinan la estructura y elementos del programa; de implementación en la práctica y de evaluación, que en este caso mediante el criterio de expertos, la experimentación y la aplicación del modelo CIPP (Contexto-Inputs-Proceso-Producto), permite llegar finalmente a una propuesta viable.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

El universo está conformado por dos ciento cincuenta y cinco (255) trabajadores administrativos que laboran en la Escuela Politécnica del Ejército ESPE. La técnica de muestreo fue aleatoria simple, la cual está representada por cuarenta y siete (47) trabajadores administrativos, a la cual se le aplicó los instrumentos requeridos del personal Administrativo de la Escuela Politécnica del Ejército.

En el estudio se aplicó la muestra probabilística estratificada, mediante estratos como son Administrativos, seleccionando de forma aleatoria de cada una de las áreas considerado por el departamento de talento humano de la institución que represento un proceso sistemático del escogimiento y su disponibilidad de tiempo para este proceso investigativo, se consideraciones funciones como los estados de estado físico de cada uno de ellos para determinar la trascendía de trabajo y de estudio.

Tabla 3
Nómina del personal administrativo de estudio

ÁREA ADMINISTRATIVA	NO. ADMINISTRATIVO
GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	
LOGISTICO	5
SERVICIOS UNIVERSITARIOS	3
DESARROLLO FISICO	3
UTIC	2
VICERRECTORADO ACADEMICO	
ESTUDIOS PRESENCIALES	4
EDUCACIÓN A DISTANCIA	4
ADMISION Y REGISTRO	3
POSGRADOS	2
BIENESTAR ESTUDIANTIL	3
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	
MARKETING	4
BIBLIOTECA	4
RECTORADO	
UNIDAD DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	3
RELACIONES PUBLICAS	2
SECRETARIA GENERAL	5
TOTAL	47

FUENTE. Talento Humano ESPE

3.3. Instrumentos de la investigación

Los instrumentos de investigación están relacionados con los siguientes métodos de investigación, que para el caso de los teóricos se emplearan lo siguientes:

- a) Análisis-Síntesis: Partiendo de los referentes teóricos consultados se seleccionó la información fundamental y adecuada para poder llegar a la definición de los contenidos de estudio y bibliográfico

necesarios en la aplicación de un programa de actividades físico deportivas como estrategia recreativa para disminuir los niveles de estrés.

- b) Histórico-Lógico: Al abordar el tratamiento que se le ha dado a esta problemática en el diseño de este programa.
- c) Enfoque Sistémico Estructural y Funcional: dirigido a organizar el programa mediante la determinación de sus componentes, así como las relaciones entre ellos. Estas relaciones determinan por un lado la estructura y la jerarquía de cada componente y por otra parte su metodología.

Por otra parte, se emplearan los siguientes métodos empíricos:

- a) La encuesta al personal administrativo que labora en la Escuela Politécnica de Ejercito ESPE.
- b) La entrevista a todo aquel que tienen incidencia directa en el tema.
- c) La observación para obtener información acerca de la realidad del tema de investigación.
- d) La valoración del Criterio de Experto, el cual me aporta la pertinencia de programa.

3.4. Recolección de la información

Para la recolección de la información se utilizara un instrumento tipo cuestionario con quince (15) ítems de cuatro (4) categorías de respuestas: Siempre, Casi Siempre, Raras Veces y Nunca, con el objetivo de que el encuestado exprese con libertad la patología en que se ha encontrado durante su jornada laboral.

3.5. Tratamiento y análisis estadístico de los datos

La aplicación en referencia a la recolección, análisis e interpretación de datos, que busca explicar condiciones regulares en fenómenos de tipo aleatorio. Se empleará el Microsoft Excel para la tabulación de los datos y determinan estadísticas básicas de tipo descriptiva; por otra parte, se

empleará el SPSS v20 para determinar el coeficiente de concordancia de Kendall bajo un nivel de significación de 0,05.

3.6. Métodos de investigación.

Los métodos que se utilizarán en este programa son:

Analítico sintético. Permite el análisis minucioso de información como el procesamiento detenido y organizado de la misma para la síntesis de datos que se tomará de las fuentes bibliográficas o de los instrumentos aplicados. Será utilizado para la depuración de los resultados obtenidos a través de datos cuantitativos en una esfera de la práctica recreativa.

Inductivo-deductivo. Ha de referirse a los resultados obtenidos de una observación o teoría de la que parta la investigación. Este ayudará a operacionalizar los conceptos a los hechos observables de forma directa o indirecta. Será utilizado para desarrollar el marco teórico de la investigación y elaborar las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Hipotético deductivo. El propósito de este método es la comprobación de las hipótesis y deducir cual hipótesis se acepta y cual se rechaza dentro de nuestra investigación.

Método estadístico. Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnica de campo.

Técnica que nos ayuda a obtener datos mediante la observación y así poder describir resultados y en cuanto a los instrumentos de recolección de datos se tomó en cuenta las siguientes encuestas.

3.8. Encuesta sobre recreación laboral

Se aplicó un cuestionario consistente de 15 ítems presentados en forma de afirmaciones si-no afirmantes y más o menos respuesta dudosa ante los cuales se pide la reacción de los sujetos frente al reconocimiento de la recreación laboral en su dependencia solicitando al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los tres puntos de la escala valorativa.

La afirmación positiva significa que el sujeto califica favorablemente el objeto de actitud y la respuesta es neutra se considera dudoso conocimiento de la temática investigada y cuanto al respuesta es negativa, la actitud será desfavorable frente a la pregunta realizada a su persona.

El diseño del cuestionario se realizó de una manera simple y comprensible con la finalidad de aumentar la realidad y calidad de la información, el cuestionario fue auto administrado y anónimo

La aplicación del instrumento se completó en varias sesiones ya que se lo realizó con los diferentes grupos administrativos con duración máxima de 10 minutos dentro dos horarios de Trabajo con la finalidad de considerar a las diferentes alternativas de grupos administrativos.

3.9. Organización, tabulación, análisis de la información.

Para organizar la información que se recopile utilizaremos varias tablas para la tabulación de la información, utilizando la estadística descriptiva, y así poder graficar y visualizar la gráfica (barras-pasteles), para interpretar de mejor manera la información.

3.10. Procedimiento de investigación

Para el análisis de los datos, se utilizó la técnica de la estadística descriptiva, que analiza, estudia y describe a la totalidad de individuos de la población en estudio.

El proceso al que se acogió esta investigación estadísticamente en un plano descriptivo de una la población constará de los siguientes pasos:

- Se seleccionó caracteres dignos de ser estudiados.
- Se aplicó la encuesta para la obtención del valor de cada individuo en los caracteres seleccionados.
- Se elaboró tablas de frecuencias, mediante la adecuada clasificación de los individuos dentro de cada carácter.
- Se representó gráficamente los resultados (elaboración de gráficas estadísticas)
- Se obtuvo parámetros estadísticos, números que sintetizan los aspectos más relevantes de una distribución estadística.

CAPITULO IV. ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados aplicados a los Administrativos

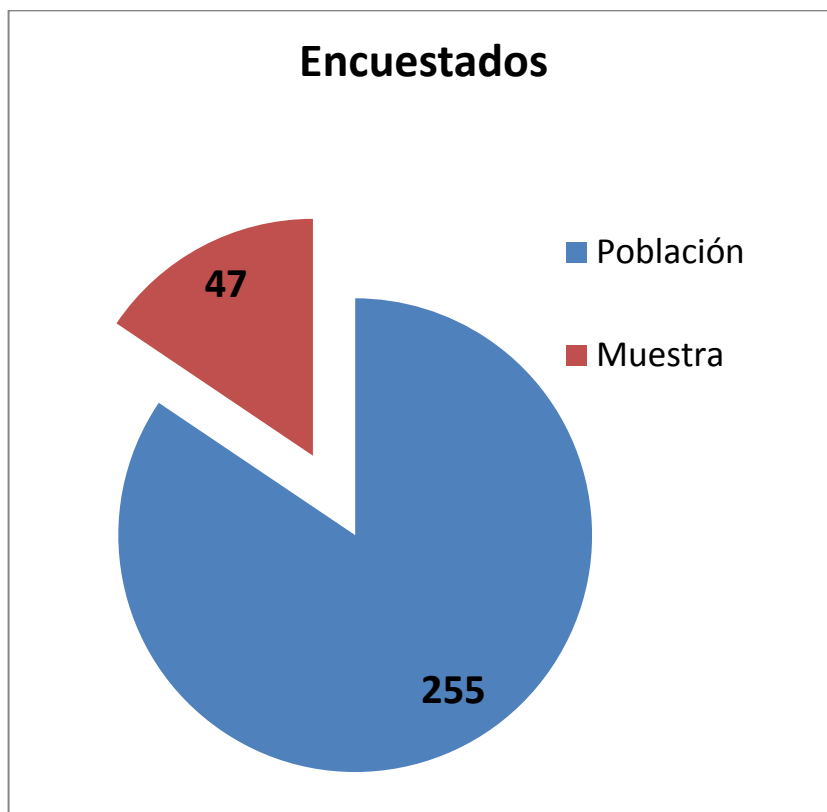


Figura 1. Nómina de encuestados

Análisis.- La gráfica expresa la aplicación de la encuesta a los 47 trabajadores, lo cual corresponde al 18,43% de la población de trabajadores administrativos que laboran en la Escuela Politécnica del Ejército ESPE en Sangolquí, Quito, República del Ecuador.

Tabla 4.

Siente fatiga por la demanda de las tareas diarias

Siente fatiga por la demanda de las tareas diarias			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
8	6	15	18



Figura 2. Pregunta Siente fatiga por la demanda de tareas diarias

Análisis.- En lo que respecta al ítem que hace referencia a la fatiga por la demanda de las tareas diarias, un 83 % afirma presentar fatiga por la demanda de tareas cotidianas en su jornada laboral, mientras que el 17 % plantea que nunca ha presentado fatiga.

Tabla 5.

Ha presentado alteraciones gastrointestinales

Ha presentado alteraciones gastrointestinales (náuseas, vómitos, diarrea, ataques de colitis)			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
0	4	19	24

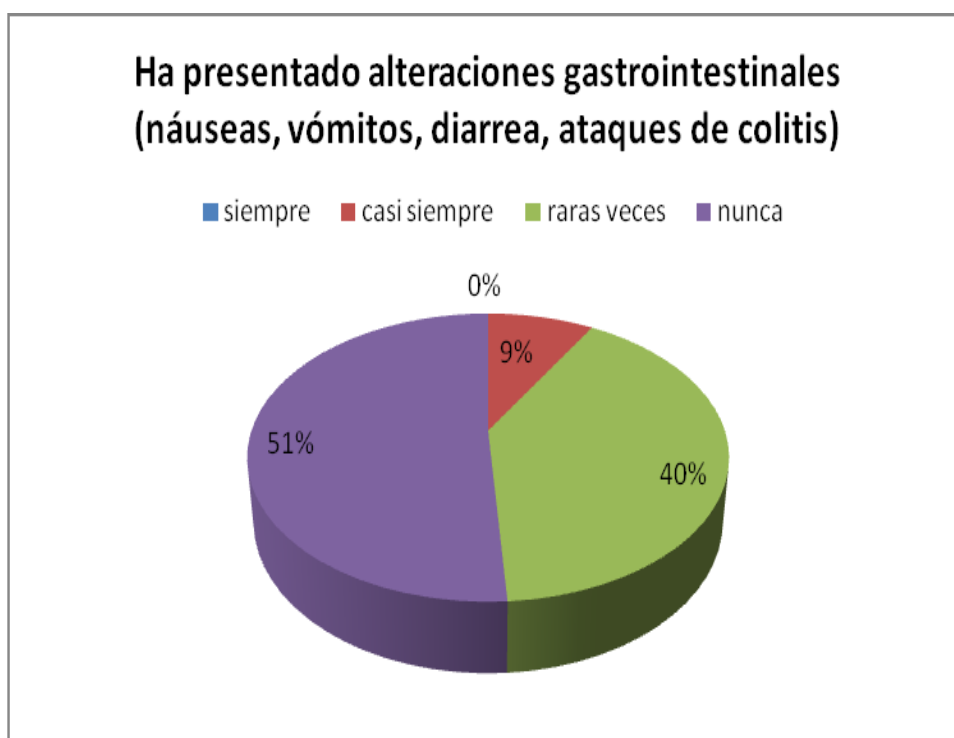


Figura 3 Ha presentado alteraciones gastrointestinales

Análisis.- Por otra parte, en el ítem que hace referencia a alteraciones gastrointestinales un 49 % manifestó presentar alteraciones, mientras que el 51 % manifestó no presentar tales alteraciones

Tabla 6.

En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza

En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
14	12	16	5

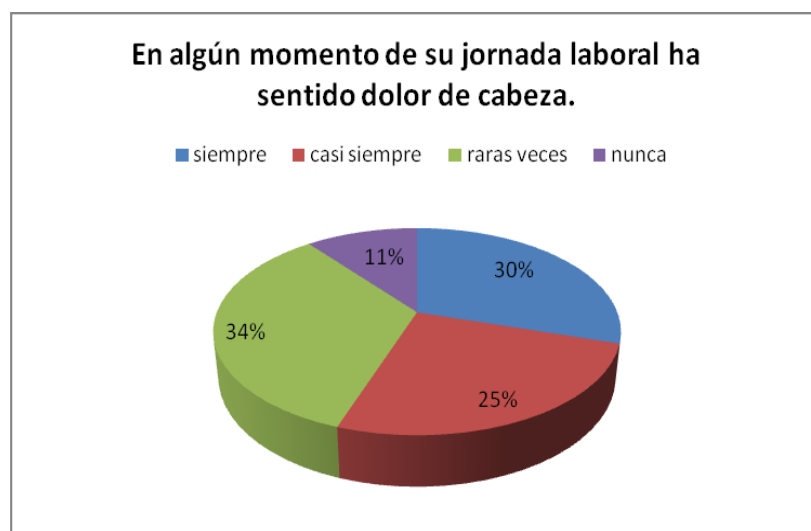


Figura 4 En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza

Análisis. En referencia a presentar dolor de cabeza un 89 % afirmó que se han sentido afectados por la dolencia durante su jornada laboral, mientras que el 11 % de los encuestados afirman que nunca han presentado tal dolencia.

Tabla 7.

Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.

Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.

Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
10	15	13	9



Figura 5. Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.

Análisis.- En lo que respecta al resultado del ítem en cuanto a presentar insomnio, se pudo determinar que un 81 % de la muestra plantea haber presentado tal alteración, mientras que el 19 % de la muestra nunca lo ha presentado.

Tabla 8.

Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias

Ha presentado trastornos emocionales durante las

Labores diarias.

Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
0	13	18	16

Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias.

■ siempre ■ casi siempre ■ raras veces ■ nunca

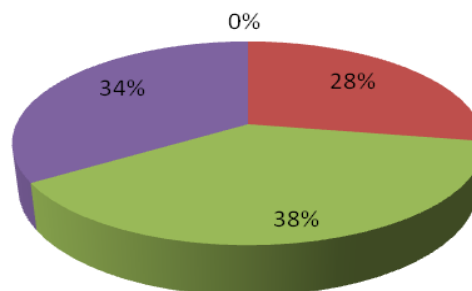


Figura 6. Ha presentado trastornos emocionales durante las Labores diarias.

Análisis.- Con respecto, a presentar trastornos emocionales un 66 % manifestó presentar en algún momento alteraciones emocionales, mientras que un 34 % plantea no haber presentado alteraciones emocionales durante su jornada laboral.

Tabla 9.

Ha presentado Dolores musculares

Ha presentado Dolores musculares a nivel de (espalda, cuello, hombros)			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
12	20	10	5

Ha presentado Dolores musculares a nivel de (espalda, cuello, hombros)

■ siempre ■ casi siempre ■ raras veces ■ nunca

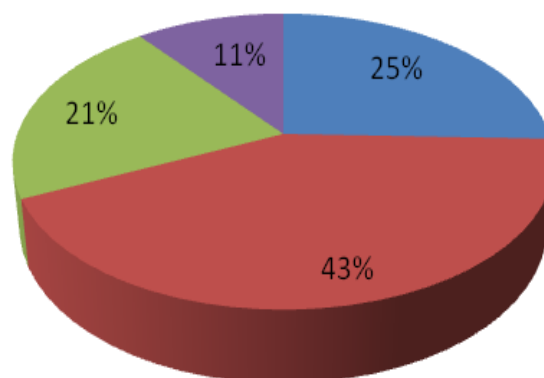


Figura 7. Ha presentado Dolores musculares

Análisis.- En lo referente a presentar dolencias musculares a nivel del espalda, cuello y hombros, un 89 % afirmo que en su jornada laboral han presentado dolores musculares solo un 11 % manifestó no haber presentado dolencias musculares de ningún tipo.

Tabla 10.

Presenta desórdenes alimenticios

Presenta desórdenes alimenticios			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
11	12	17	7

Presenta desordenes alimenticios.

■ siempre ■ casi siempre ■ raras veces ■ nunca

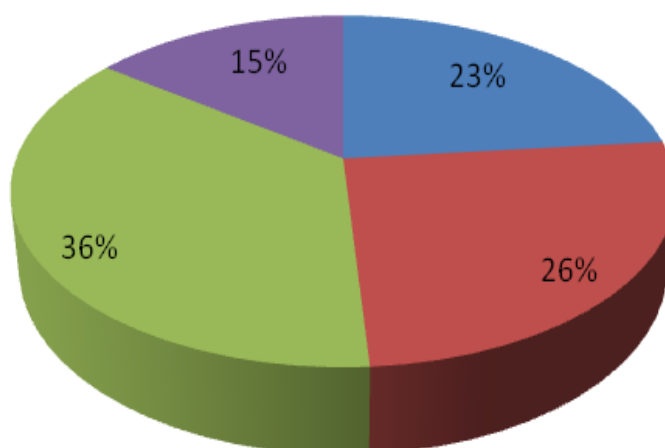


Figura 8. Presenta desórdenes alimenticios

Análisis.- Por otro lado, en lo que respecta a los desórdenes alimenticios del personal alimenticio lo cual incide sobre la salud de los trabajadores manifestaron un 85 %, mientras que un 15 % planteo no manifestar ninguna alteración al respecto.

Tabla 11.

En algún momento de su jornada ha sentido Nervioso, irritable

En algún momento de su jornada se ha sentido

Nervioso, irritable o tenso.

Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
10	15	12	10

En algún momento de su jornada se ha sentido nervioso, irritable o tenso.

■ siempre ■ casi siempre ■ raras veces ■ nunca

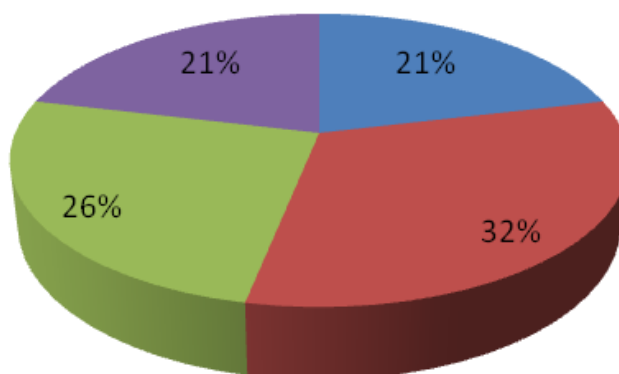


Figura 9 En algún momento de su jornada se ha sentido Nervioso, irritable o tenso.

Análisis.- En este Ítems un 21% afirmo que siempre se siente nervioso, irritable o tenso durante su jornada, mientras que un 32 % casi siempre, en lo que respecta a eventualidades un 26 % y nunca 21 % de la muestra.

Tabla 12.

Durante su jornada ha presentado taquicardia o hipertensión

Durante su jornada diaria ha presentado taquicardia o hipertensión arterial.			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
10	12	17	8

Durante su jornada diaria ha presentado taquicardia o hipertensión arterial.

■ siempre ■ casi siempre ■ raras veces ■ nunca

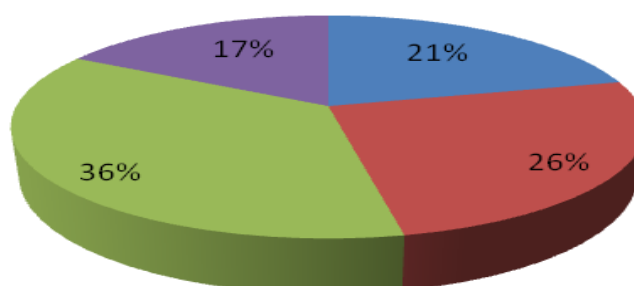


Figura 10. Durante su jornada diaria ha presentado taquicardia o hipertensión arterial.

Análisis.- Con respecto a presentar taquicardia o hipertensión arterial un 83 % manifestó haber tenido hipertensión o taquicardia durante su jornada laboral, mientras que el 11 % restante de la muestra planteo no haber presentado nada.

Tabla 13.

Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.

Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.			
Siempre	Casi Siempre	Raras Veces	Nunca
20	15	12	0

Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.

■ siempre ■ casi siempre ■ raras veces ■ nunca

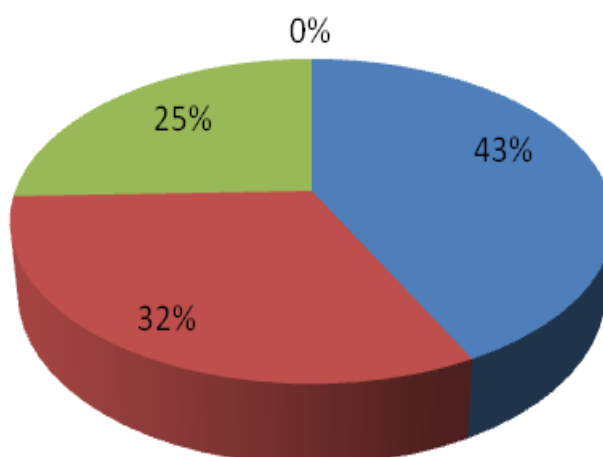


Figura 11. Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.

Análisis.- En cuanto a presentar fatiga visual un 100 % de la muestra afirmó en que algún de la jornada laboral presentaron fatiga visual.

Según el análisis del diagnóstico aplicado, permitió constatar que las personas objeto de estudio se encuentran con alteraciones a nivel físico, psicológico y fisiológico, es de acotar que la organización internacional del

trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), plantean que el estrés laboral es una enfermedad que constituye un peligro inminente si no es determinado y tratado.

El diagnóstico sobre el estado de salud, según la encuesta aplicada arrojó que el 70 % de la muestra presenta síntomas psicósomáticos, relacionado con sus puestos de trabajo. Acotando que los puestos de trabajo presentan características diferentes en cuanto al desempeño laboral, estadía y esfuerzo físico y mental.

CAPITULO V

PROPUESTA ALTERNATIVA

5.1. Programa de Actividades Recreativas para la disminución del estrés laboral

La propuesta a aplicar se basa inicialmente en un grupo de acciones estratégicas dispuestas a continuación:

1. Diagnóstico a partir de la caracterización biopsicosocial de los trabajadores objeto de estudio.
2. Establecimiento de los elementos para la concepción del programa de Actividad Físico-Recreativas para los trabajadores con síntomas psicosomáticos.
3. La elaboración de la propuesta de la concepción del programa de Actividades Físicas-Recreativas para los trabajadores administrativos.

5.2. Primera Fase: Aplicación del Instrumento

Una vez aplicado el instrumento tipo cuestionario y con las debidas respuesta de las distintas patologías asociadas a los síntomas psicosomáticos por cada uno de los sujetos en estudio, se procederá a evaluar los resultados desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, para representarlos con Figuras de pastel. Según los resultados obtenidos por el procedimiento de tabulación de cada uno de los ítems, se realizaran las gráficas de manera porcentual por cada uno de los ítems, esto nos consentirá a evaluar e interpretar los resultados permitiéndonos deducir las debidas conclusiones y recomendaciones, esto será soporte valido, que le garantizara una mejor calidad de vida.

Resultados del diagnóstico aplicado al personal administrativo que labora en la ESPE.

5.3. Estructuración del programa

5.3.1. Programa de A. Recreativas para disminuir el estrés laboral.

Las actividades físicas recreativas están enfocadas a mejorar las capacidades del individuo, incrementando la auto-estima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica regularmente. Sin embargo, el sedentarismo, la obesidad y las lesiones o las enfermedades pueden impedir un desempeño adecuado en las actividades diarias y en la actividad laboral.

El propósito de este programa es dar herramientas a los trabajadores para que puedan controlar los factores de riesgo asociados al desarrollo de desórdenes óseo-musculares y síntomas psicosomáticos inducidos por el estrés laboral. De igual manera fomentar el auto cuidado y la prevención del estrés y otras lesiones asociadas a la cual los trabajadores se encuentran expuestos.

Este procedimiento aplica a todos los empleados directos de una institución sin embargo está dirigido a las y los trabajadores administrativos de la ESPE que se encuentran expuestos a factores de riesgo asociados al desarrollo de desórdenes osteomusculares y síntomas psicosomáticos inducidos por las demandas laborales.

5.3.2. Concepción del programa

La práctica de actividad físicas recreativas en sus diferentes manifestaciones y vertientes a adquirido especial importancia en la mejora de la salud y calidad de vida de la sociedad y sobre todo en su productibilidad, debido especialmente al momento histórico, donde se están incrementando los problemas y enfermedades derivadas de una vida sedentaria y malos hábitos alimenticios, lo que trae consigo sobre peso, hipertensión, estrés, diabetes y enfermedades cardiovasculares.

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente, este programa consiste en promover la práctica de Actividades Físicas recreativas a los trabajadores

administrativos de la ESPE, como una conducta saludable con unos criterios claros de calidad y de prescripción, planificación, dirección y evaluación por los profesionales de esta área con la capacitación correspondiente, correspondencia a esto se presenta la concepción del programa y se explica a continuación.

En la concepción del programa se propone la atención de trabajadores que presentan síntomas físicos y psicológicos que le impiden tener una estabilidad laboral y un rendimiento laboral óptimo, acorde a las exigencias que requiere su trabajo, es por ello que dentro de su concepción tiene un carácter rehabilitador, por lo cual se dirige a contrarrestar los síntomas psicosomáticos que se manifiestan, y el mantenimiento de la condición física, lo que previene la aparición de otras patologías asociadas al estrés y la inactividad física, este proceso repercute en el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores.

En otro aspecto el carácter educativo se fundamenta en el hecho de que, a diferencia de otros programas establecidos en diferentes países, en esta propuesta se consideran actividades programadas en dependencia de las características y posibilidades de los trabajadores que tienen la condición de ser administrativos, contribuyendo a que concienticen la necesidad de realizar actividades físicas para la sintomatología que presentan y para activar mecanismos estables en el organismo que le permitan mantener una armonía entre la mente y el cuerpo, de esta forma mantendrán su condición física, influyendo así en su bienestar socio-psicológico. Además está conceptualizado como orientado al bienestar ya que asume una de las perspectivas de actividad física y salud, donde los resultados no serán para resolver el problema actual sino que repercute de forma permanente en la persona y que influya de manera general en la persona.

Consta además de un diagnóstico el cual constituye el punto de partida de toda aplicación, que lo ubica en un proceso dinámico y continuo, que lejos de identificar el diagnóstico como una caracterización inicial, lo define como un proceso en forma de decisiones, en el que la evaluación de

los involucrados y el control de la eficacia del programa hace posible definir en cada etapa las acciones a realizar, con miras de satisfacer las necesidades físicas y psicosociales.

Asimismo el programa está estructurado por etapas y en ellas ejercicios específicos, educativos y recreativos al contemplar acciones que promueven salud, proporcionándole los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma.

Por lo anteriormente expuesto, se propone un programa de actividades físicas-recreativas integrales con un enfoque terapéutico que puede ser aplicado para contrarrestar los síntomas psicosomáticos y a la vez que pueda actuar profilácticamente sobre dicha patologías asociadas al estrés.

5.3.4. Sustentos teóricos que dan aporte al programa

- a) Enfoque “holístico” Sociedad de Medicina Holística de Estados Unidos, (1960). El cual plantea la forma de diagnosticar y tratar las enfermedades desde una posición integradora.
- b) Teoría de (N., 1998). Este planteamiento hace anuncio a los mecanismos fisiológicos de regulación de las funciones en el organismo.
- c) La sociedad científica (AHA, 1996; FEMEDE, 1997; SEC 2000). Hacen referencia a los reconocimientos médicos previos al inicio del programa.
- d) Enfoque actividad física-salud (D., 2001). El cual nos da la perspectiva preventiva y orientada al bienestar de la salud.

5.3.5. Estructura del programa de A. R. para el estrés laboral.

Seguidamente se busca declarar la estructura del programa y la función en cada etapa del mismo, se considera pertinente aclarar que la rehabilitación física debe realizarse en primer lugar en atención del médico y el recreólogo en el proceso de rehabilitación. Para aplicar el programa es

necesario tener presente que todas las etapas se relacionan entre sí, lo que permite en las pacientes un estilo de vida físicamente activo, mejora las sensaciones de bienestar general y los beneficios que reportan los ejercicios para la salud.

El proceso de recreación de los trabajadores frente al estrés laboral empieza desde la primera etapa, donde se debe realizar la caracterización biopsicosocial, para obtener un diagnóstico que les permita saber el estado actual de la salud del trabajador en sus diferentes ámbitos y preparar las distintas actividades y ejercicios que conlleve a mejorar su ritmo de vida y en el entorno laboral.

Es en la primera etapa donde el trabajador es sometido a una encuesta para determinar si se encuentra inmerso bajo este fenómeno llamado estrés y sus efectos psicosomáticos, lo cual es mala señal en la salud de un trabajador pudiéndose manifestar de varias formas como cansancio emocional, que es la actitud más clara y de común evidencia en casi todos los casos, otro sería no responde a la demanda laboral y generalmente se encuentran irritable y deprimida, también existen otras condiciones un poco más difusas que pone en riesgo la salud, el orden y la capacidad de rendimiento del empleado. Es importante acotar que el trabajador para poder asumir el programa, debe estar claro y que entienda con naturaleza el estado en que se encuentra ya que podrá asumirse con mayor disposición al programa recreativo y poder así contrarrestar los efectos negativos del estrés.

El programa plantea diferentes actividades con respecto al estrés laboral, dando así todo lo concerniente a este fenómeno y por qué se presentan los aspectos psicosomáticos y las diferentes manifestaciones que presentan los trabajadores como lo son los diferentes aspectos Psicosomáticos y emocionales que puede acarrear este fenómeno.

La primera etapa el programa está orientado a facilitarle información concerniente a lo que son los tipos y diferentes etapas en que se puede

presentar este fenómeno, como también su tratamiento preventivo y rehabilitador, así como los ejercicios previos a realizarse, preparando así física y mentalmente su organismo. Todos estos elementos se traducen en la adquisición de una cultura recreativa por parte del trabajador y la adopción de conductas favorables ante las diferentes actividades, dándole un enfoque concientizado que puede ayudar al individuo enfrentar con decisión e importancia la ejecución de ejercicios físicos en pro-de su salud.

En la segunda etapa del programa refiere una serie de orientaciones con respecto a la importancia de contar con una buena forma física, llevar un ritmo de sueño y descansos adecuados, establecer tiempo de ocio y tiempo de trabajo, aprender técnicas de relajación, así como de respiración y fomentar el pensamiento positivo, por último que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.

Otras de las actividades inmersa en esta fase es la movilidad articular, los cuales deben ser debidamente orientadas por el promotor de actividad física recreativa o el instructor, el cual debe indicarle a los trabajadores la manera correcta en que deben hacer los movimientos y de forma sistemática y dosificada, para que puedan tener conocimiento y conciencia de la ejecución y que puedan prevenir lesiones futuras, se pueden utilizar ejercicios de expresión corporal así como las técnicas orientales, como por ejemplo Lían Kun, Tai Chi, Yoga entre otros. Esta actividad se utiliza con el objetivo de variar las Rutinas de Clases y así motivar e incentivar a los practicantes.

También están los ejercicios que se ejecutan con acompañamiento musical, estos se utilizaran siempre que se cuente con los medios necesarios, además puede incluir clases de baile, se debe tener presente el tipo de música para de la clase.

Incluyendo ejercicios de estiramientos y elongación muscular, acompañando esto con ejercicios respiratorios, lo cual juegan un papel primordial por los incalculables beneficios que estos traen al organismo, deben enseñarse a realizarlos correctamente, prescribiendo los movimientos corporales para corregir un deterioro, mejorar la función musculoesquelética o mantener un estado de bienestar. Este proceso se basará, en la sistematicidad, la progresividad y la intensidad de cada sesión. Irá dirigida para intentar activar los diferentes órganos y sistemas del organismo.

Por lo tanto el ejercicio físico le permitirá explotar sus recursos morfofuncionales, generando así potentes efectos sobre el organismo humano, superiores, en algunos casos, a determinados fármacos. Contrarrestando el sedentarismo y contribuyendo al mantenimiento de una psiquis y un cuerpo verdaderamente activo y saludable, es de recalcar que los ejercicios propuestos en el programa, que todo promotor de actividad física, que antes de aplicar los mismos debe tener en cuenta una correcta selección y dosificación de los mismo, tomando a su vez los aspectos anatomo-fisiológicos de los trabajadores e importante los aspectos biopsicosociales.

5.3.6. Actividades Recreativas diseñadas

Realizar actividades deportivas de forma competitiva o no, esto en referencia a la recreación activa, así como actividades como maratones marcha o caminatas, juegos de mesa como: Dominó, ajedrez, otras actividades de animación, concurso de actividades folklóricas como bailes y de canto, paseos guiados a parques, museos entre otros, acampar en la montaña o la playa, contemplando la recreación pasiva.

En la tercera etapa, se debe seguir aplicando las diferentes actividades, en especial la movilidad articular y que el trabajador pueda obtener los niveles óptimos de sus amplitud articular, incorporando los ejercicios de fuerza muscular, respetando el principio de individualización de cada trabajador, esto en correspondencia con el progreso individual del mismo.

El programa plantea por sí mismo que realizar actividad recreativa de manera continua y de manera sistemática puede prevenir el sobrepeso y la obesidad, por otro lado, contribuye al desarrollo y la consolidación del aparato locomotor, incrementa la eficiencia del aparato cardiovascular, incrementando así los niveles de autoestima y salud psicológica, dando la posibilidad de que se puedan crear hábitos de realizar estas actividades en la edad adulta.

En esta tercera etapa de mantenimiento, en la cual se sugiere que se sigan realizando las distintas actividades, haciendo más énfasis con las de recreación activa previniendo así patologías asociadas a los síntomas psicosomáticos atendiendo las distintas demandas del conglomerado así como actividades complementarias de índole recreativas.

5.3.7. Actividades de acompañamiento

Ejercicios de respiración: desempeñan un papel muy importante al realizar ejercicios físicos ya que mejora la oxigenación, permitiendo una mejor asimilación de la carga y facilitando la recuperación. Se realizan en combinación con los ejercicios y al finalizar la parte principal de las sesiones de ejercicios. La mejor forma de realizar los ejercicios respiratorios es caminado lentamente y realizando inspiraciones profundas por la nariz y expulsando el aire en forma de soplido por la boca. Se pueden combinar con elevación de los brazos realizando la inspiración y al bajarlos realizamos la espiración.

Ejercicios de relajación muscular: se realizan en la parte final de la sesión de ejercicios para lograr una total recuperación de los signos vitales (Presión arterial, frecuencia cardiaca y frecuencia respiratoria). Generalmente se recomienda combinarlos con ejercicios respiratorios y se pueden realizar acostados decúbito supino o sentado

Práctica de deportes: constituyen un complemento dentro de los contenidos del programa respetando las preferencias de cada practicante.

Por las características del programa y la flexibilidad de su contenido se deja a elección de los usuarios el cumplimiento de esta actividad, no obstante se recomienda la realización de deportes que no impliquen esfuerzos extremos que devengan en lesiones. Pueden ser utilizados para el ocio y la recreación, para fomentar las relaciones interpersonales, la interacción con la comunidad y la naturaleza, no debe ser de carácter competitivo, de contacto físico, ni de grandes esfuerzos. Como ejemplo se puede practicar Voleibol, Tenis de Mesa, Natación Recreativa y juegos de mesa, como el Parchís, Damas y Ajedrez. etc.

Actividades recreativas: deben estar programadas en dependencia de los intereses y motivaciones de las pacientes con el propósito de lograr una actividad sana, alegre y educativa que contribuya positivamente al desarrollo psico-físico y social. Se sugiere que las mismas sean en unión de sus seres queridos (amigos, familiares, novio o esposo). También las charlas educativas referidas a temas de la enfermedad que sean solicitados por las pacientes. Generalmente estas actividades se realizan cuando ya están funcionando los grupos de pacientes.

El método que se utiliza es el de repetición: se caracteriza por la realización repetida de ejercicios y serie de ejercicios donde tanto el volumen como la intensidad permanecen invariables. La repetición sistemática de este proceso da como resultado que el organismo, progresivamente, vaya adaptándose y se mejore la capacidad de trabajo neuromuscular.

5.4. Programa recreativo laboral “Recreateivate”

Los cambios que está sufriendo el mundo y en forma particular la sociedad Ecuatoriana nos lleva a reflexionar en qué medida somos capaces de entender, manejar y generar medios para satisfacer las múltiples necesidades contemporáneas. La vida laboral no se exime de esta realidad, la relación entre el trabajo y el proceso productivo, las mejoras en el desempeño (Eficiencia y Eficacia), los estilos idóneos, gestión, integralidad, optimización de capacidades, en un marco de ética y profesionalismo, con

estándares de calidad, competitividad y sensibilización frente al capital humano.

La recreación ha sido sujeta a interpretaciones de quien la estudia, práctica e investiga y se la ha sometido a supuestos erróneos que han desvirtuado su complejidad y valía, en el ámbito Laboral está tomando importancia en nuestro medio en base a investigaciones, lo que permite que más grupos poblacionales se beneficien de esta innovadora práctica, cuyo objetivo es generar un clima laboral óptimo, basado en tres contextos la relación consigo mismo, los demás y sobre todo con su medio laboral, como una alternativa para desarrollar y potencializar al empleado en sus funciones de desempeño, mejorando la práctica de vida laboral. Con una visión más amplia sobre el recurso humano y su accionar ontológico, ser, estar, tener y hacer, factores influyentes en la satisfacción de necesidades tanto laborales como personales y lo que permite determinar la calidad de vida.

5.4.1. Justificación

Este programa está dirigido al personal Administrativo, eje transversal de la universidad y en consecuencia el fortalecimiento de la institución; se plantea un programa recreativo laboral, entendiendo al programa como el método para solucionar problemas, la recreación en la búsqueda constante del desarrollo Humano y en lo laboral buscar un medio óptimo de trabajo. Partiendo de que, el ser humano pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo, por ende su vida económicamente activa, la mayoría se enfoca en la realización de tareas únicamente laborales, relegando sus satisfactores de necesidades personales y en algunos casos institucionales, las dificultades diarias a las que se enfrentan, niveles de estrés, monotonía, desmotivación, deficiente reconocimiento, trabajo en equipo, comunicación, entre otros. Por todas estas precisiones se plantea generar espacio de fortalecimiento, reestructuración, en busca de alcanzar beneficios, personales e institucionales. El presente programa "RECREACTIVATE" constituye un marco referencial que se pueden implementar en base a intereses y

necesidades propias de la estructura organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y contribuir a la "Búsqueda permanente de la excelencia a través de la práctica de la cultura de la calidad en todos sus actos" como lo precisa uno de sus principios filosóficos.

5.4.2. Objetivos

5.4.2.1. Objetivo General

Mejorar la optimización humana y satisfacción en el personal administrativo de la ESPE a través un programa de recreación laboral "RECREACTIVATE"

5.4.2.2. Objetivos Específicos

- Mejorar clima laboral mediante alternativas recreativas para alcanzar estilos de vida saludable
- Implantar charlas de la recreación laboral, en miras a la masificar la práctica consiente de la recreación
- Instaurar actividades recreativas durante la jornada laboral, para motivar la optimización del tiempo.
- Fortalecer la imagen institucional a través del programa recreativo basado en necesidades e intereses propios de cada área
- Establece metas personales y grupales

5.4.3. Desarrollo del Programa


El ser humano en el día a día realiza diversas formas de recreación en forma consciente e inconsciente, la relación que existe entre la recreación con el ejercicio físico, desde las más básicas, hasta actividades con grado de complejidad que estimulen la actividad mental, deben exigir esfuerzo para ser atractivas, motivantes y generadoras de salud.

Este programa de RECREACTIVATE está diseñado para mejorar niveles optimización y satisfacción, que utiliza herramientas recreativas a través de múltiples acciones a realizarse, en periodos pertinente de duración y

acuerde a las características de la institución, lo que permitirá alcanzar resultados. Está constituido por etapas, las mismas que están mediadas por aspectos lúdicos, experiencias nuevas y con carácter vivencial tanto individuales como por grupos de trabajo en áreas de dependencia y con la totalidad de grupo investigado.

Tabla 14.

Programa RecreActivate

PROGRAMA RECREACTIVATE	
1.- Motívate	Información y sensibilización frente al programa del Personal Administrativo de la ESPE,
2.- Etapa Búscame	Organización y planificación en la cual se desarrollan diversas actividades considerando características necesidades e intereses de la población de estudio.
3.- Etapa Actívate	Ejecución del programa en base a las herramientas recreativas
4.- Etapa Potencialízate	Control y seguimiento de cada una de las etapas del programa, cuyo fin verificar y establecer plan de mejoras en consecución de metas

1. **Etapa motívate.** Sensibilización del grupo administrativo
2. **Etapa búscame.** Diagnóstico, organización y planificación en la cual se desarrollan diversas actividades considerando características necesidades e intereses de la población de estudio.
3. **Etapa actívate.** Ejecución del programa en base a distintas actividades dependencia de las áreas de la recreación

4. **Etapas potencialízate.** control y seguimiento de cada una de las actividades relacionadas con el desarrollo del programa, cuyo fin es detectar verificar y corregir en miras a mejorar el programa y la consecución de metas. GUIA RECREATIVA

5.4.3.1 Etapas del programa

5.4.3.1.1. Etapa motive

La presente etapa tiene como propósito, Informar y sensibilizar al personal sobre la practicar de la recreación laboral, así como aprovechar sus beneficios; está formada por un ciclo de charlas - talleres que buscan otorgar información técnica, generando interés y valoración sobre los derechos y obligaciones lo que garantiza una mejor relación intra e inter personal, en su área de trabajo, con autoridades y público en general lo que permite alcanzar metas tanto laborales como personales, las mismas que se polarizara en diversos contextos, físico, familiar, profesional, material, emocional, social, religioso, espiritual como lo demanda en una calidad de vida integral y afronta la problemática existente.

Dentro de esta etapa se incluye procesos de información, distribución y recepción de las planillas de inscripción, y de necesidades (Anexo 1), se aplicara campañas de difusión y motivación, se utilizara el método experiencial. Se entrega de manera gráfica, las actividades propias de esta etapa se señalan en el siguiente formato.

Tabla 15.
Programa Etapa Motivate


 PROGRAMA RECREATIVO LABORAL			
ETAPA MOTIVATE			
Objetivo Masificar la Recreación con liderazgo, comunicación, trabajo en equipo creando un ambiente motivador para el personal administrativo de la Espe	Diagnostico Intereses y necesidades del personal administrativo Espe	Áreas recreativas Área conmemorativa Área mantenimiento de la salud Área física deportiva Área lúdica Área manual Área artística	Técnica de animación Técnicas de conocimiento Técnicas de planificación Técnicas de organización Team building adaptada a la recreación
ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS	METAS	TIEMPO
Promoción y sensibilización y del programa.	Comunicación Social, Perifonear, Páginas Web, Redes Social y Minuto Cívico. En la ESPE.	Motivación y conocer los beneficios del programa	Primera y segunda semana
Campaña de socialización del programa.	Distribución de flyers, afiches, trípticos, folletos entres otros.	Despertar el interés de participación del programa	Primera y segunda semana
Visita personalizada en las unidad de trabajo	Receptar las necesidades propias e institucionales	Plantear objetivos comunes	Tercera semana
Distribución y recepción de plantillas de inscripción por unidades de trabajo.	Team Building Talleres vivenciales	Determinar de manera lúdica los grupos de trabajo	Tercera semana
Charlas de inducción	Recreación laboral Relaciones Humanas Clima organizacional Estilos de vida saludable	Beneficios Cambios Organizacional Logro Personal Reconocimiento Trabajo en Equipo	Primer mes
Ciclo de verificación	Evaluación de cada actividad	Mejoramiento continuo	De manera permanente

Tabla 16.
Programa Recreativo Laboral 2

ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS	METAS	TIEMPO
Charla de Inducción La recreación Laboral y sus beneficios	Charla taller		2horas
Charla relaciones humanas conocer su desempeño en su área de trabajo	Charla taller	Permite trabajar con calidad en metas propias e institucionales	2 horas
Charla clima laboral, en la consecución de la valoración laboral	Charla taller	Despertar el interés y trascendencia de manera personal como grupal.	2 horas
Charla Ambiente idóneo de trabajo, identificar puntos fuertes y limitaciones personales	Charla taller	Aprovechar recursos de forma adecuada y fortalecer las áreas	2 horas
Trabajo en equipo fomentar las relaciones	Team Builing	Supere varios retos en el manejar una buena relación con los compañeros	2 horas

5.4.3.1.2. Etapa búscame

Una vez concluido la primera etapa se procede a ejecutar la segunda etapa, la misma que busca implantar una identidad organizacional en miras a la optimización humana está formada por un conjunto de actividades, cuyo objetivo es crear espacios idóneos de trabajo en una problemática común e identificar intereses y necesidades que permita potenciar la formación de las habilidades individuales y sociales con grupos de trabajo más pequeños y en dependencia de áreas administrativas a la que pertenece.

Las actividades se las realizara en forma conjunta con Recursos Humanos de la ESPE y el cronograma de trabajo aprobado por las autoridades y en coherencia a los fundamentos legales de la institución. La aplicación del programa recreativo se realizara en dos etapas cada una en cada semestre con un total de 20 actividades distribuidas:

- Cuatro charlas de inducción.

- Cuatro actividades masivas de inicio y de finalización del programa.
- Cuatro actividades mensuales generales, en cada periodo académico.
- Un total de ocho actividades una por mes a desarrollarse en cada unidad de trabajo.
- Y con actividades cortas diariamente llamadas pausa recreativas.

Tabla 17.

Programa Recreativo Etapa Búscame

		PROGRAMA RECREATIVO LABORAL		
ETAPA BUSCAME				
OBJETIVO	DIAGNOSTICO	ÁREAS RECREATIVAS	TECNICA	DE
Determinar metas personal y conjuntas del personal administrativo ESPE	Elementos determinados en la investigación de necesidades propias de cada unidad de trabajo	Área Conmemorativa Área Lúdica Área Mantenimiento de la Salud	ANIMACIÓN Técnicas de Conocimiento Técnicas de planificación Técnicas de organización	de de de
ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS	METAS	TIEMPO	
Comunicación Asertiva	Habilidad social que te permitirá construir de manera sustentable la interrelación con estrategias conjuntas.	Políticas de desarrollo efectivo y de bienestar humano para alcanzar el fortalecimiento institucional	2 horas	
Desempeño del Rol	Permite trabajar con calidad en metas propias garantizando ser más eficientes.	Despertar el interés en el personal administrativo	2 horas	
Valoración de Trabajo	Concientizando la valoración en todas las actividades consiente de su trascendencia y repercusión en todos los demás.	Despertar el interés y trascendencia de manera personal como grupal.	2 horas	
Ambiente de trabajo	Manejar condiciones de trabajo lo que favorecer el desempeño	Favorecer el Trabajo	2 horas	
Conocer puntos fuertes y limitaciones personales	Aprovechar los recursos de forma adecuada que garantice la efectividad y reducirá el estrés	Aumentar el auto concepto	2 horas	
Fomentar las relaciones informales:	Generar empatía y adecuadas, instituyendo fortaleza en los equipo trabajo.	Fortalecer las relaciones y disminuir los conflictos	2 horas	

5.4.3.1.3. Etapa actívale

Comparte retos personales y grupales


Esta etapa sin lugar a duda es la más importante de todo el proceso, lo que busca es la revaloración del capital humano, la aplicación del programa lo que permite el crecimiento personal y profesional de sus empleados, basado en aprendizaje vivencial, como una experiencia potenciadora de resultados positivos que permitan alcanzar retos y objetivos empresariales, profesionales y personales realizando el programa generando una cultura recreativa

Esta etapa es la más compleja y por no decir la más importante lo que busca basado en herramientas recreativas, en la que se ofrece una variedad de actividades diseñadas a satisfacer intereses implantar la valoración del capital humano, el crecimiento personal y profesional de sus empleados, basado en aprendizaje significativo avanzado a través de la diversión como una experiencia potenciadora de resultados positivos que permitan alcanzar los objetivos empresariales, profesionales y personales generando una cultura recreativa con propósitos preestablecidos.

El programa se dentro y fuera de la jornada destina un tiempo para realizar actividades generales al inicio y final llamadas actividades macro, se realizara en un año calendario, dividido en dos semestres, cada semestre se trabajar cuatro actividades, cada sesión tendrá una duración de dos horas.

Esta parte del programa que rompen la rutina y motivan la participación en las distintas áreas físico deportivo, lúdico, artístico, manual.

Tabla 18.
Programa Recreativo Etapa Actívate

 PROGRAMA RECREATIVO LABORAL			
ETAPA ACTÍVATE			
OBJETIVO	DIAGNOSTICO	ÁREAS RECREATIVAS	TÉCNICA DE ANIMACIÓN
Implantar un programa recreativo laboral personal administrativo ESPE	Intereses y necesidades del personal administrativo ESPE Diversión como una experiencia potenciadora de resultados positivos	Área lúdica Área manual Área artística Área conmemorativa Área literaria Área salud Área física deportiva Aire libre	Técnicas de conocimiento Técnicas de planificación Técnicas de organización T. De presentación T. Divisorias T. De desinhibición T. Para el conocimiento T. Para fomentar la participación T. De planificación T. De organización
ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS	METAS	TIEMPO
Afrontar problemas laborales	Equilibrar la vida de manera integral, es decir balancear los diferentes roles o papeles de la vida como ser humano, físico, psíquico, espiritual y social	Motivación	Primera y segunda semana
Reestructuración en el trabajo	Una vida sana en cuanto a horarios, alimentación, ejercicios y sueño	Despertar el interés frente al programa	Primera y segunda semana
Marcarse metas individuales y colectivas	Técnicas para la psicorelajación	Masificar la participación en el programa	Tercera semana
Adaptarse a los cambios	Adecuado autoconocimiento para saber limitaciones, y detectar a tiempo cualquier problema de agotamiento relacionado con el trabajo	Beneficios Cambios Organizacional Logro Personal Logro Reconocimiento	Primer mes

5.4.3.1.3. Etapa activémonos

Dentro del programa se destinara un tiempo para realizar actividades generales se realizara en un año calendario, dividido en dos semestres, cada semestre se trabajar cuatro actividades, cada sesión tendrá una duración de dos horas

Esta parte del programa ofrece una variedad de actividades que rompen la rutina y motivan la participación en las distintas áreas físico deportivo, lúdico, artístico, manual.

5.4.3.1.4. Etapa potencialízate

Etapa en la crea y desarrolla un clima armónico sus rendimientos

- Asertividad
- Empatía
- Habilidades de comunicación
- Autocontrol
- Confianza en los demás
- Persistencia
- Flexibilidad
- Aprecio de los demás
- Ayudar a los demás a desarrollarse
- Ser persistentes y responsables
- Trabajo en equipo
- Comportamiento frente a la victoria y a la derrota
- Éxito
- Compromiso
- Espíritu de equipo

Este programa es un empezara con una etapa de motivación y promoción con la colaboración del medios de comunicación haciendo partícipes a deportistas de gran renombre para que convoquen a las grandes concentraciones que se realizaran en el parque la carolina y posteriormente a otros lugares en la ciudad y con una proyección nacional.

Se contara también con un concierto gratuito por la actividad física para que de esta manera se fomente el movimiento a través del baile para de esta manera crear una percepción de vida saludable y de esta manera

5.5. Concreción de logros de la propuesta

Estudio del impacto en la praxis de los ejercicios físico-recreativos integrales aplicados a la muestra de estudio

En una prueba inicial se realizó una encuesta que pretende medir el grado de estrés laboral del 47,16 por ciento de la población del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Tabla 19.

Resultados PreTest al personal administrativo de la ESPE

#	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Raras veces	Nunca
1	Siente Fatiga por las demandas de las tareas diarias	8	6	15	18
2	Ha presentado alteraciones gastrointestinales (nauseas, vómitos, diarrea, ataques de colitis)	0	4	19	24
3	En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza	14	12	16	5
4	Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.	10	15	13	9
5	Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias.	0	13	18	16
6	Ha presentado Dolores musculares a nivel de (espalda, cuello, hombros)	12	20	10	5
7	Presenta desórdenes alimenticios	11	12	17	7
8	En algún momento de su jornada se ha sentido nervioso, irritable o tenso.	10	15	12	10
9	Durante su jornada diaria ha presentado taquicardia o hipertensión arterial.	10	12	17	8
10	Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.	20	15	12	0

Los datos de la tabla 11 fueron comparados a través de la Prueba de Friedman, describiendo sus resultados en la Tabla 2.

Tabla 20.
Diagnóstico Pre test de la aplicación de los ejercicios físico-recreativos integrales.

Prueba de Friedman.

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Siempre	10	9,5000	5,98609	,00	20,00
Casi Siempre	10	12,4000	4,59952	4,00	20,00
Raras Veces	10	14,9000	2,99815	10,00	19,00
Nunca	10	10,2000	7,14609	,00	24,00

Tabla 21.
Rangos

	Rango promedio
Siempre	2,15
Casi Siempre	2,80
Raras Veces	3,20
Nunca	1,85

Tabla 22.
Estadísticos de contraste(a)

N	10
Chi-cuadrado	6,818
gl	3
Sig. asintót.	,078

La prueba de Friedman determinó una significación asintótica de 0,078, superior al nivel de significación esperado (0,05), por lo cual no existe estadísticamente diferencias notables entre las respuestas que dictan los comportamientos del personal administrativo encuestado. No obstante, el valor de estudio fundamental son los rangos obtenidos (Siempre, Casi Siempre, Raras Veces y Nunca).

Tabla 23:
Resultados Pos test al personal administrativo de la ESPE

NO	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARAS VECES	NUNCA
1	Siente Fatiga por las demandas de las tareas diarias	2	4	23	18
2	Ha presentado alteraciones gastrointestinales (nauseas, vómitos, diarrea, ataques de colitis)	0	0	22	25
3	En algún momento de su jornada laboral ha sentido dolor de cabeza	6	3	26	12
4	Después de su jornada laboral ha presentado insomnio.	5	8	21	13
5	Ha presentado trastornos emocionales durante las labores diarias.	0	9	23	15
6	Ha presentado Dolores musculares a nivel de (espalda, cuello, hombros)	3	8	18	18
7	Presenta desórdenes alimenticios	4	6	29	8
8	En algún momento de su jornada se ha sentido nervioso, irritable o tenso.	3	8	21	15
9	Durante su jornada diaria ha presentado taquicardia o hipertensión arterial.	4	4	21	18
10	Durante su jornada ha sentido usted fatiga visual.	13	9	14	11

La Tabla 15 determinó los mismos valores pero en un pos test realizado cuatro meses después de implementado los ejercicios fisco-recreativos integrales en la universidad mencionada.

Tabla 24:
Diagnóstico (Pos test) de la aplicación de los ejercicios recreativos integrales.

Prueba de Friedman.

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Siempre	10	4,0000	3,71184	,00	13,00
Casi Siempre	10	5,9000	3,03498	,00	9,00
Raras Veces	10	21,8000	4,07704	14,00	29,00
Nunca	10	15,3000	4,76212	8,00	25,00

Tabla 25.
Rangos

	Rango promedio
Siempre	1,40
Casi Siempre	1,70
Raras Veces	3,85
Nunca	3,05

Tabla 26.
Estadísticos de contraste(a)

N	10
Chi-cuadrado	24,588
gl	3
Sig. asintót.	,000

En el caso anterior, la prueba de Friedman si constató una diferencia significativa (0,000) en los valores obtenidos en el pos test. En el caso de los Rangos Promedio la respuesta de Siempre determinó una mediana de 1,40 en el pos test en contraste con 2,15 en el pre test, por lo cual disminuyó este indicador negativo luego de aplicar el programa recreativo durante un tiempo prudencial. Por otra parte, la comparación de las respuestas de Casi Siempre en el pos test se obtuvo una mediana o rango promedio de 1,70, mientras que en el pre test el indicador del rango promedio fue de 2,80, una disminución de los problemas señalados bajo el valor cualitativo de Casi

Siempre. El resto de los rangos promedio se incrementaron en el pos test, demostrando una disminución de los problemas derivados del estrés laboral una vez implementado los ejercicios físico-recreativos integrales en el personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Considerar, que este fenómeno está presente en todos los niveles de la sociedad y trae consigo un impacto inminente en los trabajadores, por lo que se hace necesario profundizar en la aplicación de las Actividades Físico- Recreativas para disminuir los niveles de estrés.
- El diagnóstico realizado permitió constatar que los síntomas sicosomáticos asechan a los trabajadores administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, ocasionando en ellos un empobrecimiento y el deterioro de sus capacidades funcionales.
- Los programas antes citados, en correspondencia a este trabajo presentan insuficiencias, al no precisar indicaciones metodológicas, ni un orden metodológico de los ejercicios, lo que obstaculiza su adecuada comprensión y aplicación.
- Atendiendo a la prueba de Friedman la implementación en la praxis de los ejercicios físico-recreativo integrales ha demostrado una disminución del estrés en el personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

6.2. Recomendaciones

Después de analizar los resultados obtenidos por medio de la aplicación del diagnóstico, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Según los estudios abordados indican que se debe enfatizar en la aplicación del programa de Actividades Recreativas integrales, en vista de la necesidad que existe y por los resultados obtenidos por medio del diagnóstico.
- Tener en cuenta los resultados de esta propuesta para profundizar más en el tema en la aplicación de Actividades Recreativas y

aplicación de la gimnasia laboral en los trabajadores Administradores de la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE en Sangolquí.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Vélez, M. &. (2006). *Educación y familia: la educación familiar en un mundo en cambio*. . Madrid -España: UnivPontifica Comillas.
- Banchs, R. M. (1997). *Estrés Laboral. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial*. Madrid: Digital.
- Calero, B. (2014). *espacios para la actividad fisico deportiva y recreativa*. Sangolqui: ESPE.
- Calero, S. &. (2011). *Acciones para perfeccionar la selección de talentos del voleibol en los programas cubanos de deporte escolar*. . Buenos Aires: Digital.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvado.
- Careers, J. (1995). *Developing Growth-Oriented Human Resource Strategies and Programs*. London: San Francisisco.
- D., A. (2001). *entrenador personal en salud y fitness*. Santa Fe : Rosario.
- Davis, K. &. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* . Mexico: McGraw-Hill.
- Freudenberger, H. J. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. . Garden City, New Yor: Doubleday.
- García Virgüez, S. V. (2012). *Incidencia del sedentarismo en el estrés laboral de los servidores públicos jornada matutina de la Escuela Politécnica del Ejército*. SANGOLQUÍ: ESPE .
- González, P. y. (2011). *Problemas del nivel de atención, ritmo laboral y repetitividad*. Madrid: Espalsa-Calpe.
- Hans, S. (1935). *El estres* . Madrid: Digital.
- Hernández Corvo, R. (1977). *La Columna Vertebral*. La Habana, Cuba: Simp Internacional de Educación Física.
- J.A., B. (2003). *Estudio sobre el nivel de participación en un programa de actividad física, la salud y su relación con las enfermedades crónicas y la calidad de vida*. brasil: Universidade Estadual de Campinas.
- Kleiber, D. (1999). *Leisure experience and human developmet*. new York: Digital.

- Ladau, J. (1998). *Medicina laboral*. EE.UU: Publisher Manual Moderno.
- León, S. C. (2014). *Morfología funcional y biomecánica deportiva*. Sangolqui: ESPE.
- Mansilla, I. (2012). *Psicología social*. Quito: Unde.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés*. España: SAFELIZ, S.L.
- N., P. S. (1998). *Cultura física terapéutica*. Moscu: Radota y Pueblo y Educación.
- Peiró, J. M. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. eSPAÑA: UDEMA S. A.
- Pino, C. P. (2007). *Estudio comparativo de nivel de capacidad física, estrés laboral y molestia músculo-esqueléticas en trabajadores*. Buenos Aires: Digital.
- Rojas, E. (1998). *La ansiedad como diagnóstico y como superar el estrés, las fobias y las obsesiones*. España: Temas de Hoy.
- Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. El salvador: Accion de consultores.
- Selye, H. F., & scientist., o. b. (2008). *From dream to discovery; on being a scientist*. Filadelfia: McGraw-Hil.
- Slipack, O. E. (02 de marzo de 1996). *Estrés Laboral*. Obtenido de http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm
- Villalobos, J. (02 de marzo de 1999). *Estrés Y Trabajo*. Extraído el 02 de marzo, 2006, de. Obtenido de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm