



**Recreación laboral y relaciones interpersonales en los funcionarios de la residencia de la
Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE**

Ávila Balseca, Ángel Roberto y Banda Poma, Krupzkaya Ivanova

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

Centro de Posgrados

Maestría en Recreación y Tiempo Libre

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

Libre

Msc. Salazar Arango, Edwar Hermógenes

19 de junio del 2019

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS AVILA ROBERTO URKUND.docx (D59472767)
Submitted: 23/11/2019 13:19:00
Submitted By: mrvaca@espe.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

TESIS CRISTINA LISTA PARA LA BIBLIOTECA.docx (D44145890)
LIBRO RECREACION PERSPECTIVA DOCUMENTAL.docx (D56828874)

Instances where selected sources appear:

18



Msc. Salazar Arango, Edwar Hermógenes



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

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

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, "Recreación laboral y relaciones interpersonales en los funcionarios de la residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE " fue realizado por el señor **Avila Balseca, Angel Roberto** y la señorita **Banda Poma, Krupzkaya Ivanova** el mismo que ha sido revisado y analizado en su totalidad, por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 20 de Noviembre de 2019

Firma:

.....
Msc. Salazar Arango, Edwar

Director

C.C.:



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

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

CENTRO DE POSGRADOS

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

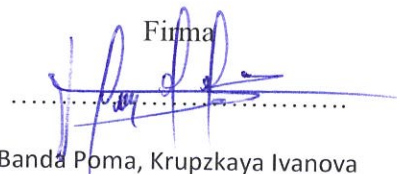
Nosotros **Avila Balseca, Angel Roberto y Banda Poma, Krupzkaya Ivanova** , con cédulas de ciudadanía n°1706570411 y 1104112014 declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **“Recreación laboral y relaciones interpersonales en los funcionarios de la residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE ”** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 20 de Noviembre del 2019

Firma


Avila Balseca, Angel Roberto

C.C.: 1706570411

Firma


Banda Poma, Krupzkaya Ivanova

C.C.: 1104112014



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

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros, **Ávila Balseca, Angel Roberto** con CI 1706570411 Y **Banda Poma, Krupzkaya Ivanova** con CI 1104112014, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, publicar el trabajo de titulación: **Recreación laboral y relaciones interpersonales en los funcionarios de La Residencia de La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 01 de Agosto de 2019


.....
AVILA BALSECA, ANGEL ROBERTO
CI: 1706570411


.....
BANDA POMA, KRUPZKAYA IVANOVA
CI: 1104112014

Dedicatoria

Gracias Amado Padre “Por darme vida y salud, guiar siempre mi camino, acompañarme y darme fuerzas en los momentos difíciles. Por regalarme la familia hermosa que tengo.

Esta tesis la dedico a mi familia querida, compañeros de la ESPE y principalmente a mi querida esposa, quien ha sido el pilar para la consecución de este trabajo, brindándome siempre apoyo, confianza, paciencia, amor en los momentos más difíciles y compartiendo este esfuerzo para llegar a la consecución de esta tesis, a mi madrecita querida que siempre con sus oraciones, consejos y su ejemplo de responsabilidad de buenos principios transmitidos me ha cubierto y protegido, me ha motivado e seguir siempre adelante y cumplir con los objetivos y metas propuestos, a mi Pía querida, que con su consejos y sus bendiciones me ha motivado a cumplir con lo que se promete, a mis amados hijos Estefanía, Katy, María de los Ángeles y Robertito que son la razón de todo lo que hago y son mi motivación para seguir adelante les amo con todo mi corazón hijos míos”, a mi gran amigo el Dr. Enrique Chávez Por su apoyo incondicional en ayudarme para que pueda tomar esta maestría. Gracias mi Doc. por todo su apoyo; y por último a todos mis compañeros de trabajo en quienes me he motivado para realizar esta tesis que sé que nos ayudará, a convivir de mejor manera y ser elementos positivos que aporten a la institución a la cual nos debemos y en la cual compartimos diariamente nuestra vida.

Roberto...

Agradecimiento

Gracias mi Dios, por darme la oportunidad de abrir mis ojos día a día y permitirme disfrutar de todas las cosas hermosas que tienes preparado para mí.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, por abrirme sus puertas y permitirme estudiar en esta prestigiosa institución.

A mi Amada esposa, por ser mi apoyo incondicional y siempre motivarme para alcanzar mis sueños y proyectos, y mis bellos hijos fuente de mi esfuerzo, razón para alcanzar logros y metas.”

Al MSC. Edward Salazar por su orientación y enseñanzas para la culminación de este trabajo.

Al Msc . Dr. Enrique Chávez por su incondicional apoyo y guía en esta maestría.

Al MS. Danilo Charchaval por sus consejos y ayuda durante este proceso.

A todos los docentes y compañeros de la VIII promoción de Recreación y Tiempo Libre, a la Unidad de Servicios Universitario que brindaron todas las facilidades y la apertura al realizar este trabajo dentro de sus instalaciones y proporcionarme todo lo necesario y a mis compañeros de trabajo, y mis bellos hijos fuente de mi esfuerzo, razón para alcanzar logros y metas.””

“Gracias amado Padre por bendecirme más de lo que me merezco” ...

Roberto

Índice de contenido

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	9
Abstract	10
Capítulo I	11
Introducción al problema de investigación	11
Planteamiento del problema.....	11
Formulación del problema investigativo.....	13
Delimitación del problema	14
Delimitación espacial	14
Delimitación temporal	14
Delimitación del área de atención.	15
De campo.....	15
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Justificación e importancia	16
Hipótesis	17
Variables de investigación.....	17
Operacionalización de variables	17
Capítulo II	19
Marco teórico.....	19
Antecedentes del estudio	19
Marco Legal.....	21
La Constitución del Ecuador:.....	21
El Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021	21
La Ley Orgánica del Deporte, Educación Física y Recreación: (Asamblea Nacional, 2016).....	21
La Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte.-.....	23
Conceptualización de la “Recreación”	24
Importancia de la Recreación.....	25
La Recreación Laboral.	26
La Satisfacción Laboral.....	28

Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral	28
La Recreación Físico - Deportiva	29
Conceptualización de Juego en Recreación	30
Funciones del Juego.....	31
Características del Juego	32
Descanso y Ocio	34
La recreación en los trabajadores.....	34
Conceptualización de Relaciones Interpersonales.....	35
Beneficios de la Recreación Laboral.....	38
Tipos de recreación laboral	40
Capítulo III	43
Marco metodológico de la investigación.....	43
Diseño de la investigación.....	43
Población y muestra	44
Métodos de la investigación	44
Teóricos	45
Descriptivo	45
Analítico	46
Sintético	46
Deductivo	46
Empíricos	47
Fuentes, técnicas de recopilación y análisis de datos.....	47
Recolección de la información	48
Tratamiento y análisis estadístico de los datos	48
Capítulo IV.....	49
Análisis de resultados	49
Análisis de resultados pre test y pos test.....	49
Capítulo V.....	67
Propuesta recreativa laboral	67
Actividades de Recreación Laboral para el personal de la Residencia Universitaria de la ESPE.	67
Introducción de la propuesta.....	67
Datos Informativos.....	67
Justificación	68
Análisis de la realidad.....	69
Objetivos.....	69

Objetivos generales de la propuesta	69
Objetivos específicos.....	69
Metodología para ejecutar el programa	70
Fase No 1. Diagnóstico	70
Fase No 2.	71
Motivación inicial.....	71
Dinámicas Grupales.....	71
Juegos interactivos	71
Fase No. 3.....	73
Fase No. 4 Evaluación y Seguimiento.....	77
Informe del proyecto.....	78
Presupuesto y financiamientos y recursos humanos	78
Recursos Humanos y materiales.....	78
Materiales y Tecnológicos.....	79
Financiamiento	79
Viabilidad del proyecto	80
Conclusiones.....	81
Recomendaciones	81
Bibliografía.....	83
Anexos.....	86

Índice de tablas

Tabla 1. Variable Independiente: Recreación Laboral.....	18
Tabla 2. Variable Dependiente: Relaciones interpersonales de los funcionarios de la Residencia Universitaria.....	18
Tabla 3. ¿Qué cantidad de minutos dentro de su horario de trabajo, usted podría emplear en realizar actividades de recreación laboral?	49
Tabla 4. ¿Estaría Ud. dispuesto a participar en actividades de recreación laboral que le permitan mejorar las relaciones laborales con sus compañeros/as de trabajo?	50
Tabla 5. ¿Cuáles de las siguientes actividades de recreación le gustaría practicar?	51
Tabla 6. ¿En qué momento de su jornada laboral, Ud. piensa que es más beneficioso realizar actividades de recreación?.....	52
Tabla 7. De las siguientes actividades de recreación ¿Cuál es de su preferencia?.....	53
Tabla 8. ¿Cree que las competencias y dinámicas ayudarían a mejorar las relaciones laborales en la residencia universitaria?.....	54
Tabla 9. ¿Le agradaría realizar actividades de recreación laboral una vez por semana dentro de su horario laboral?.....	55
Tabla 10. ¿Cómo cree que son sus relaciones laborales en la Residencia?	56
Tabla 11. <i>¿Es la primera vez que participa en un evento de recreación laboral?</i>	57
Tabla 12. ¿Cómo evalúa la calidad de las actividades recreativas aplicadas en la Residencia Universitaria?.....	58
Tabla 13. Evaluación del Programa Recreativo Laboral. Calidad de las instalaciones.....	59
Tabla 14. Evalúe la Organización de las actividades recreativas laborales:	60
Tabla 15. Evalúe la Animación de las actividades recreativas realizadas en la Residencia.	61
Tabla 16. Evaluación de las actividades recreativas - Físico deportivas aplicadas.....	62
Tabla 17. Evalúe las actividades Lúdicas recreacionales aplicadas en el personal de Residencia.	63
Tabla 18. Evaluación actividades recreativas. Actividades Motivacionales aplicadas.	64
Tabla 19. ¿Recomendaría realizar actividades recreativas a otros funcionarios de la ESPE?.....	65
Tabla 20. Preferencias para eventos futuros por parte de funcionarios de la Residencia.	66
Tabla 21. Actividad Inicial – Ejercicios N.1	72
Tabla 22. Materiales	79

Índice de figuras

Figura 1. Pregunta 1 análisis pre y postest ¿Cuánto tiempo estaría dispuesto a emplear en actividades de recreación laboral?	49
Figura 2. Pregunta 2 ¿Estaría Ud. dispuesto a participar en actividades de recreación laboral que le permitan mejorar las relaciones laborales.....	50
Figura 3. Pregunta 3. ¿Cuáles de las siguientes actividades de recreación le gustaría practicar?	51
Figura 4. Pregunta 4 ¿En qué momento de su jornada laboral, Ud. piensa que es más beneficioso realizar actividades de recreación?	52
Figura 5. Pregunta 5 De las siguientes actividades ¿Cuál es de su preferencia?	53
Figura 6. Pregunta 6. ¿Cree que las competencias y dinámicas ayudarían a mejorar las relaciones laborales en la residencia universitaria?	54
Figura 7. Pregunta 7 ¿Le agradaría realizar actividades de recreación laboral una vez por semana dentro de su horario laboral?.....	55
Figura 8. Pregunta 8 ¿Cómo cree que son sus relaciones laborales en la Residencia?.....	56
Figura 9. ¿Es la primera vez que participa en un evento de recreación laboral?	57
Figura 10. ¿Cómo evalúa la calidad de las actividades recreativas aplicadas en la Residencia Universitaria?	58
Figura 11. Evaluación del Programa Recreativo Laboral. Calidad de las instalaciones	59
Figura 12. Evaluación de las actividades recreativas laborales. Organización del evento.	60
Figura 13. Evaluación del Programa Recreativo Laboral. Animación.	61
Figura 14. Evaluación de las actividades recreativas - Físico deportiva.	62
Figura 15. Evaluación de las Actividades Lúdicas recreacionales	63
Figura 16. Evaluación de las Actividades Motivacionales.	64
Figura 17. ¿Recomendaría realizar actividades recreativas a otros funcionarios de la ESPE?	65
Figura 18. Preferencias para eventos futuros.	66

Resumen

El estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica al comportamiento de una persona que no puede gestionar las presiones, internas y del medio en que trabaja. En la Residencia Universitaria existen muchos factores de estrés laboral, por cuanto todo su personal está expuesto a los problemas y necesidades de sus cientos de residentes a diario, lo cual, lo desajusta frente a su puesto de trabajo, porque percibe que no dispone de los recursos suficientes para afrontar toda su carga laboral, afectando la salud tanto física como mental. Dichos funcionarios han presentado síntomas de estrés laboral como: fatiga, cansancio crónico, enfermedades físicas y agresividad, lo cual disminuye su nivel de productividad. Luego del diagnóstico realizado por medio de un test, se determinó que presentan síntomas de estrés debido a la tensión de tener que interactuar a diario con la cantidad de labores en torno a estudiantes, docentes, directivos y autoridades, tanto civiles como militares, lo cual aumenta la dificultad de su trabajo. Por esta razón, la presente tesis relata como la Recreación Laboral aportó de manera efectiva al control del estrés, por medio de la aplicación “estrategias de recreación”, que partió del análisis de su situación inicial, encaminarla a una investigación cuasi experimental, que manipuló variables cualitativamente para evidenciar la efectividad de la aplicación de actividades recreativas y la consecuente disminución del estrés laboral de dichos funcionarios.

PALABRAS CLAVES:

- **RECREACIÓN LABORAL**
- **ESTRÉS LABORAL**
- **SALUD FÍSICA**

Abstract

Work stress is a physiological and psychological response to the behavior of a person who can't manage the pressures, internal and the environment in which he works. In the University Residence there are many factors of work stress, as all of its staff is exposed to the problems and needs of its hundreds of residents every day, which makes it unfit for work, because it perceives that it does not have the sufficient resources to face all their workload, affecting both physical and mental health. These officials have presented symptoms of work stress such as: fatigue, chronic fatigue, physical illnesses and aggression, which lowers their level of productivity. After the diagnosis made by means of a test, it was determined that they show symptoms of stress due to the tension of having to interact daily with the amount of work around students, teachers, managers and authorities, both civilian and military, which increases the difficulty of your work. For this reason, the present thesis relates how Labor Recreation effectively contributed to the control of stress, through the application of a "Recreational Estrategies", which started from the analysis of its initial situation, directing it to a quasi-experimental research, which manipulated variables qualitatively to demonstrate the effectiveness of the application of recreational activities and the consequent reduction of work stress of these officials.

KEYWORDS:

- **LABOR RECREATION**
- **WORK STRESS**
- **PHYSICAL HEALTH**

Capítulo I

Introducción al problema de investigación

La presente tesis tiene como fin diseñar, desarrollar, y evaluar las estrategias recreativas necesarias para reducir los niveles de estrés de los funcionarios de la Residencia Universitaria de la ESPE, ya que ayudará a mejorar las relaciones interpersonales, lograr un mejor estilo de vida y convivencia de los trabajadores de esta dependencia, lo que se evidenciará en la mayor productividad, mejora del servicio de alojamiento de manera integral, disminución de roces entre ellos, un estado físico y anímico que permita llevar de mejor manera el día a día.

La presente investigación partirá del análisis de la situación actual de los funcionarios de la Residencia Universitaria, por medio de un pre-test que servirá para medir el estrés que actualmente están sufriendo y las causas que lo provocan, para luego proponer actividades recreativas acordes con sus necesidades y su nivel cultural, mismas que se insertarán en diferentes horarios que permitan la normalidad de las actividades laborales en esta dependencia.

Luego de aplicar las actividades recreativas es necesario evaluar su efectividad por medio de la aplicación de un post-test que medirá nuevamente los niveles de estrés del personal administrativo y operativo de la residencia universitaria, tomando en consideración que los resultados deben tender a la mejora de las relaciones laborales y familiares, mejor autoestima y condiciones de salud física y mental de los mismos.

Planteamiento del problema

La recreación en el siglo XXI, se considera como un tipo de experiencia, una forma específica de actividad, un estado de ánimo, una fuente de vida rica y una expresión íntima de la naturaleza del hombre y su entorno. La recreación influye positivamente en el ser humano por cuanto contribuye en el desenvolvimiento placentero y espontáneo de las actividades que realiza en su

tiempo libre; satisfaciendo las necesidades de esparcimiento por medio de una participación libre y voluntaria del individuo en dichas actividades.

La recreación laboral constituye un derecho de todos los trabajadores, por cuanto incrementan la calidad de vida y les ayuda a ser más productivos, lo cual repercute en su bienestar social, psicológico, físico, emocional y espiritual, y a su vez, le impulsa a la adquisición de habilidades nuevas, una mejor salud y mejores relaciones interpersonales, en definitiva, contribuye a su desarrollo integral como ser humano.

La situación laboral de los funcionarios de la Residencia Universitaria de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, es compleja, ya que como se dijo antes, existe un ambiente de estrés laboral alto, debido a la gran cantidad de huéspedes que se alojan en las dos edificaciones que forman parte de la misma, y que al momento suman un promedio de 340 residentes por semestre.

Se puede decir que no existe una cultura recreativa en Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, por lo que se hace difícil mantener un ambiente laboral adecuado en sus dependencias, lo cual también afecta a la Residencia Universitaria, y consecuentemente no se logran conformar relaciones laborales armoniosas, siendo una de las posibles causas, la falta de colaboración de su personal para realizar trabajos en equipo dadas sus malas relaciones interpersonales.

Por ello se afirma que es importante obtener espacios de tiempo durante la jornada laboral para poder realizar algún tipo de actividad recreativa, por lo cual se deberá adaptar dichas actividades a los horarios restringidos de esta dependencia.

La presente investigación se basa en el tema de la recreación y su influencia en el mejoramiento de las relaciones interpersonales laborales dentro de la Residencia Universitaria, por cuanto se perciben barreras entre las personas que laboran allí, las cuales no les permiten conocerse mejor y ser capaces de empatizar, al punto que por ejemplo ha habido ocasiones en que cuando un compañero/a de trabajo ha requerido colaboración, el resto se ha despersonalizado y no ha querido colaborar en actividades que requieren de la acción de un

equipo de trabajo.

Al planificar estas actividades recreativas se debe tomar en cuenta que el personal está compuesto por personas en su mayoría adultos con cierto nivel de enfermedades que en algunos casos son incapacitantes, y que, al implicar movimientos físicos, se debe planificar sabiendo que deben adaptarse a esta condición.

La recreación implica gasto energético, por cuanto exige que quien la practica posea un estado saludable, por lo que, al no desarrollar estas actividades, el individuo que no las practica con regularidad se verá mermado en su salud.

La Organización Mundial de la Salud – OMS, señala que: “El sedentarismo es el estado en el cual los movimientos son reducidos al mínimo y el gasto energético es próximo al reposo”. (OMS, 2016).

La carencia de programas recreativos en la Residencia Universitaria, se debe analizar puesto que existe una gran necesidad por parte de los funcionarios, para poder realizar actividades recreativas de algún tipo en su tiempo libre, a fin de que esto les motive a crear una cultura organizacional de movimiento a través de la recreación en sus diferentes áreas, como son en la planta de recepción, lavandería, sastrería y peluquería, donde se tiene sedentarismo. No así en la planta de camareros por sus actividades de limpieza.

Las causas de llevar una vida sedentaria para estos funcionarios, puede ocasionar enfermedades físicas así también como psicológicas; de este modo todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación se fundamenta en un interrogante fundamental que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente:

Formulación del problema investigativo

¿Cómo diseñar actividades recreativas viables para mejorar las relaciones interpersonales de los funcionarios que laboran en la Residencia Universitaria de la Universidad de las Fuerzas

Armadas - ESPE?

La hipótesis que se puede colegir en torno a la pregunta de investigación permite entender que el objetivo de la presente investigación es: “Determinar y aplicar las actividades de recreación que se requieren esta de implementación de actividades recreativas en contra del sedentarismo dentro de la Residencia Universitaria, la cual brindará el sustento necesario para llevar a cabo de mejor manera su trabajo.

Delimitación del problema

En la presente investigación el problema a investigar se encuentra dentro del área de interés del autor, por cuanto labora en calidad de Administrador de la Residencia Universitaria de la ESPE y será de gran beneficio para esta dependencia y consecuentemente para la universidad, el poder aplicar los conocimientos adquiridos en la maestría, en mejorar el área de trabajo, por ello es importante decir que el alcance se delimitó dentro de esta dependencia, puntualmente al equipo de trabajo que tengo a cargo, y se encaminó a contribuir en este caso real y específico del área de trabajo que está a mi cargo.

Delimitación espacial

La investigación se la realizó en la Residencia Universitaria de la ESPE, que está ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, en la Av. Gral. Rumiñahui y calle Ambato s/n, durante el primer semestre del año 2019. El presente estudio fue aplicado a 20 funcionarios públicos que laboran en esta dependencia, por la necesidad de mejorar disminuir el estrés laboral por medio de la aplicación de diversas actividades recreativas para mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los empleados.

Delimitación temporal

La investigación se desarrolló desde el mes de abril hasta el 15 de Julio del 2019.

Delimitación del área de atención.

Se desarrolló con funcionarios tanto administrativos como operativos que laboran en la Residencia Universitaria de la ESPE, quienes aportaron con sus vivencias personales diarias y sus experiencias de trabajo, para la presente investigación.

De campo

La realización de esta investigación de campo, se la pudo llevar a cabo por cuanto se tiene al personal de la Residencia Universitaria de manera cercana a diario en el lugar de labor de uno de los autores, quien labora en calidad de administrador de la residencia, lo cual permitió que se pueda acceder a la base de información necesaria, así como al personal involucrado para conocer a fondo la situación laboral, conocer de cerca los problemas que se han generado por años en esta dependencia así como coordinar los horarios y lugares en los cuales se requirió llevar a cabo las aplicaciones reales de actividades para lograr resultados en las relaciones laborales de los funcionarios para que se bajen las tensiones, logrando cambios positivos en esta dependencia de la unidad de Servicios Universitarios, tendientes al logro de los objetivos planteados para mejorar la calidad de trabajo y de ambiente laboral.

Objetivos***Objetivo General***

Aplicar programas de recreación laboral en la Residencia Universitaria de la ESPE, a fin de mejorar las relaciones interpersonales de quienes laboran en esta unidad y consecuentemente con ello mejorar su productividad y calidad en el servicio.

Objetivos Específicos

- Establecer conceptualizaciones sobre la recreación laboral para poder establecer una solución adecuada al problema de las relaciones interpersonales en la Residencia

Universitaria- ESPE.

- Determinar las características de las relaciones interpersonales de los funcionarios públicos que laboran en la Residencia Universitaria -ESPE.
- Diseñar y aplicar actividades de recreación laboral, basadas en juegos recreativos para los trabajadores de la Residencia Universitaria -ESPE, a fin de mejorar sus relaciones interpersonales.

Justificación e importancia

La importancia del presente tema radica, en proponer nuevas alternativas de solución de conflictos y mejoramiento del ambiente laboral por medio de la aplicación de las actividades recreativas diseñadas para la residencia universitaria a fin de contrarrestar los niveles de estrés, enfermedades y bajo rendimiento de los funcionarios investigados.

La recreación laboral con sus componentes físico deportivo, cultural y la aplicación de un conjunto de juegos, garantizarán el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de esta área de la Residencia Universitaria de la ESPE.

La presente propuesta contribuirá a la formación de un eslabón importante en la cadena de soluciones para disminuir una serie de patologías y enfermedades que al momento están afectando al personal que labora en la Residencia Universitaria.

En muchas ocasiones se observa que dichos funcionarios tienen un estado psicológico desmotivado por el estrés que genera ansiedad y malas relaciones interpersonales laborales.

Al momento no existe ningún programa recreativo que se esté aplicando en la residencia universitaria de la ESPE que garantice la participación de los funcionarios de esta área de servicios de la universidad se deberá buscar espacios de tiempo y lugares para desarrollar las actividades propuestas tanto físico deportivas, como culturales que se ajusten a las posibilidades reales de ejecución por parte de dicho personal y también tomando en consideración que deben

tener alto nivel de seguridad para poder llevar a cabo dicho programa, con los menores riesgos posibles por cuanto una gran parte tienen edades pasados los 50 años.

Por tal razón, es necesario implantar soluciones a esta problemática, ya que contribuirá a fomentar una cultura de movimiento, gozo y satisfacción a través de las diversas actividades que componen el programa recreativo, de esta manera se logrará contrarrestar los niveles de sedentarismo en los funcionarios.

La investigación es factible, por cuanto beneficiaría a los funcionarios de la residencia universitaria ya que les brindará más alternativas de recreación en sus tiempos libres.

Hipótesis

- **Hipótesis operacional:** Las actividades recreacionales laborales favorecerán el control y disminución de los niveles de estrés en los trabajadores de la Residencia Universitaria de la ESPE.
- **Hipótesis nula:** Las actividades recreacionales laborales No favorecerán el control y disminución de los niveles de estrés en los trabajadores de la Residencia Universitaria de la ESPE.

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Las variables en esta investigación son:

- VI: Actividades de Recreación Laboral.
- VD: Relaciones interpersonales.

Operacionalización de variables

En la siguiente página se presenta el cuadro de operacionalización de variables de la presente investigación:

Tabla 1.*Variable Independiente: Recreación Laboral*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Conjunto de actividades recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre sí, seleccionadas para la clase trabajadora y planificada en beneficio de los mismos.	Activas Pasivas	Tiempo Frecuencia Actitud Predisposición.	Cuestionario o Guía de observación

*Nota: (RECREA, 2015)***Tabla 2.***Variable Dependiente: Relaciones interpersonales de los funcionarios de la Residencia Universitaria.*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Las relaciones interpersonales son las diversas maneras de interacción entre las personas. Fuente especificada no válida.	Habilidades comunicativas Compromiso Organizador Estilo de liderazgo	Asertividad Negociación Comunicación efectiva Cohesión grupal	Test - cuestionario de Evaluación de relaciones interpersonales

Nota: (Académico, 2007)

Capítulo II

Marco teórico

Antecedentes del estudio

El ser humano desde sus inicios trabajaba fuertemente en su entorno para obtener los recursos que le proveyeran sustento para su vida diaria. Con el transcurso del tiempo en la era de la industrialización, siglo XIX, se convirtieron en empleados sometidos a labores en condiciones infrahumanas.

Por esta razón en el año 1954, según los archivos históricos de Rhode Island, Estados Unidos, se aplicó “*recreación laboral*” en las primeras empresas, lo cual favoreció a empleados, administrativos y operarios. (Sangolqui, Docplayer.es, 2013)

Estas empresas ofrecieron como *recreación laboral*: bibliotecas de uso comunitario con programas de educación musical y religioso para los hijos de sus empleados; además de organizar excursiones anuales y días de campo para sus trabajadores.

En 1968, ya se aplican programas de actividades prácticas de tipo atlético para los empleados industriales, mientras que en las primeras décadas del siglo XX, se dio énfasis a los programas deportivos formando equipos de fútbol y béisbol amateurs.

Luego de la Primera Guerra Mundial, los programas de recreación industrial se expandieron rápidamente, para atraer y retener a los empleados en las industrias de guerra. A finales del siglo XIX, hombres y mujeres empezaron a entender el concepto de descansar y a aceptar una ética de trabajo-ocio. Este énfasis en la ética del ocio dio como resultado la creación de servicios para empleados y recreación laboral.

La industria reconoció los cambios en las fuerzas sociales e incrementó la aceptación del ocio, comprendiendo que el trabajo es el centro de la vida pública.

Así empiezan a surgir los programas de recreación laboral, que en ese momento recibieron el nombre de “programas corporativos de recreación” o “programas de recreación industrial”, por cuanto el objetivo era promover la lealtad del empleado, el compañerismo, mantener la moral alta y el desarrollo físico y mental de sus empleados para mayor productividad.

Se dieron cuenta que el *clima laboral* es una de las tareas más importante de mantener en una empresa, lo cual se puede lograr por medio de la recreación laboral organizada y planificada según los gustos, preferencias e intereses de los trabajadores.

Los resultados de una adecuada recreación laboral pueden incidir positivamente en los estándares de atención, productividad y rendimiento de los colaboradores de toda organización. (Questionpro, 2018)

Por ello las organizaciones deben estar conscientes de la necesidad de mejorar la *calidad de vida de los trabajadores* dentro de sus lugares de trabajo y a su vez elevar la producción, buscan especialistas recreadores que le faciliten programas y proyectos de recreación laboral, lo cual se está convirtiendo en una exigencia ética y moral para los gerentes y superiores jerárquicos de organizaciones de gobierno y empresas privadas, porque contribuyen a mejorar el estado de bienestar en sus trabajadores. (Palomino y López, 2005)

Parte de mantener un clima laboral sano es necesario que existan buenas relaciones laborales donde se pueden desarrollar actividades recreativas basadas en deportes.

Las conclusiones de estos estudios son que algunas fuentes de estrés en los ambientes laborales pueden ser entre otras: las cargas de trabajo, las responsabilidades adquiridas y el temperamento de los trabajadores, que influyen la salud física y mental de los mismos. Para ello la recreación programada con instrumentos efectivos y recursos varios, permitiría un mejor manejo del estrés laboral y una mejor calidad de vida de los empleados de la Residencia Universitaria.

Marco Legal

La base legal de la presente tesis se enmarca en varios documentos legales que se describen a continuación:

- La Constitución del Ecuador;
- Plan del buen vivir 2017 - 2021
- Ley Orgánica del Deporte, Educación Física y Recreación; y,
- Carta Internacional de la Educación Física y Deportes.

La Constitución del Ecuador:

- **Art. 24.-** Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre. (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008)

El Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021

Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida.

1. Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.
2. Afirmar la interculturalidad y pluriculturalidad revalorizando las identidades diversas.

Meta 1.11. Incrementar de 12,2% a 14,4% la población mayor a 12 años que realiza más de 3.5 horas a la semana de actividad física al 2021. (CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN (CNP), 2017-2021)

La Ley Orgánica del Deporte, Educación Física y Recreación: (Asamblea Nacional, 2016)

- **Art. 3 De la práctica del deporte, educación física y recreación.-** La práctica del deporte, educación física y recreación debe ser libre y voluntaria y constituye un derecho fundamental y parte de la formación integral de las personas. Serán protegidas por todas las Funciones del Estado.

- **Art. 11 De la práctica del deporte, educación física y recreación.** - Es derecho de las y los ciudadanos practicar deporte, realizar educación física y acceder a la recreación, sin discrimen alguno de acuerdo a la Constitución de la República y a la presente Ley.
- **Art. 82 El Estado.** - protegerá, estimulará, promoverá y coordinará la cultura física, el deporte y la Recreación, como actividades para la formación integral de las personas. Proveerá de recursos e infraestructura que permitan la masificación de dichas actividades.
- **Art. 89 De la recreación.** - La recreación comprenderá todas las actividades físicas lúdicas que empleen al tiempo libre de una manera planificada, buscando un equilibrio biológico y social en la consecución de una mejor salud y calidad de vida. Estas actividades incluyen las organizadas y ejecutadas por el deporte barrial y parroquial, urbano y rural.
- **Art. 92 Regulación de las actividades deportivas.** - El Estado garantizará:
 - ✓ Planificar y promover la igualdad de oportunidades a toda la población sin distinción de edad, género, capacidades diferentes, condición socio económica o intercultural a la práctica cotidiana y regular de actividades recreativas y deportivas;
 - ✓ Impulsar programas para actividades recreativas deportivas para un sano esparcimiento, convivencia familiar, integración social, así como para recuperar valores culturales deportivos, ancestrales, interculturales y tradicionales;
 - ✓ Fomentar programas con actividades de deporte, educación física y recreación desde edades tempranas hasta el adulto mayor y grupos vulnerables en general para fortalecer el nivel de salud, mejorar y elevar su rendimiento físico y sensorial;
 - ✓ Garantizar, promover y fomentar la práctica de actividades deportivas, físicas y recreativas; y,

- ✓ Garantizar y promover el uso de parques, plazas y demás espacios públicos para la práctica de las actividades deportivas, físicas y recreativas.

La Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte. -

La Conferencia General de la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), para la Educación, la Ciencia y la Cultura, elaboró esta carta internacional en 1978, misma que contiene 12 artículos que son los siguientes: (UNESCO, 2015)

Artículo 1 – La práctica de la educación física, la actividad física y el deporte es un derecho fundamental para todos.

Valores y beneficios del deporte

Artículo 2 – La educación física, la actividad física y el deporte pueden reportar una amplia gama de beneficios a las personas, las comunidades y la sociedad en general.

Artículo 11 – La educación física, la actividad física y el deporte pueden desempeñar un papel importante en la consecución de los objetivos relativos al desarrollo, la paz y las situaciones posteriores a conflictos o desastres.

Los principios de calidad y de ética

Artículo 4 – Los programas de educación física, actividad física y deporte deben suscitar una participación a lo largo de toda la vida.

Artículo 5 – Todas las partes interesadas deben procurar que sus actividades sean económica, social y medioambientalmente sostenibles.

Artículo 6 – La investigación, los datos empíricos y la evaluación son componentes indispensables para el desarrollo de la educación física, la actividad física y el deporte.

Artículo 7 – Las actividades de enseñanza, entrenamiento y administración relacionadas con la educación física, la actividad física y el deporte deben encomendarse a un personal cualificado.

Artículo 8 – Es indispensable que la educación física, la actividad física y el deporte dispongan de espacios, instalaciones y equipos adecuados.

Artículo 9 – La seguridad y la gestión de los riesgos son condiciones necesarias para una oferta de calidad.

Artículo 10 – La protección y promoción de la integridad y los valores éticos de la educación física, la actividad física y el deporte deben ser una preocupación permanente para todos.

Los roles de los diferentes actores

Artículo 3 – Todas las partes interesadas deben participar en la creación de una visión estratégica que determine las opciones y prioridades en materia de políticas.

Artículo 12 – La cooperación internacional es un requisito previo para aumentar el alcance y los efectos de la educación física, la actividad física y el deporte.

***“La práctica de la educación física y el deporte
es un derecho fundamental para todos”.*** (UNESCO, 2015)

Conceptualización de la “Recreación”.

La recreación según (Hernández, 2018), es “aquella actividad humana libre y placentera, efectuada individual y colectivamente, destinada a perfeccionar al hombre”.

Esto significa emplear el tiempo libre en ocupaciones de forma espontánea y organizada, que le permitan ir a la naturaleza, incorporando en su mundo creador, su cultura para integrarse en su comunidad y encontrarse a sí mismo para su propia felicidad.

“La recreación debe representar una fuerza activa mediante la cual se desarrolle el individuo a plenitud, es decir que permitirá el cultivo óptimo de sus facultades, ya que por medio de esta actividad el individuo se enriquece y profundiza su conceptualización del mundo”. (Veblen, 1899)

James S. Plant, eminente psiquiatra infantil australiano en el año de 1912, sobre su legado en

el tema de uso de la recreación y el desarrollo del individuo, dice que: “La recreación es una experiencia integradora para el individuo porque capta, fortalece y proyecta su propio ritmo, es un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud, la actitud física, aumentar la productividad, la moral de los trabajadores, contribuye al desarrollo personal y de la comunidad”.

Luego de analizar las tres conceptualizaciones precedentes, se puede decir que la recreación constituye todas las experiencias integradoras que tiene cada individuo en las actividades que realiza para proyectarse y fortalecer su propia dinámica, mejorando su mente y cuerpo, desarrollando sus habilidades y gustos.

Importancia de la Recreación

El ocio y la recreación son indispensables en el ser humano, por cuanto implican aquellas actividades que realiza de forma voluntaria en su tiempo libre y generan alegría y satisfacción (Pérez, 2005), por lo tanto es importante la recreación para expresarse; fortificar su cuerpo, mente y espíritu a fin de aumentar su valor como ser humano y miembro de la comunidad; permitiéndole un desarrollo integral máximo (p.3).

Por medio de una recreación bien gestionada se logra un enriquecimiento profesional, artístico cultural, deportivo y social, por medio de la ocupación de su tiempo libre en actividades creativas que motiven al desarrollo integral del individuo, proporcionándole satisfacción y motivándolo a participar de forma favorable y activa en las diversas actividades que ejecuta.

Cuando el ser humano se recrea puede expresarse de una forma integral, ya que interviene su cuerpo, mente y espíritu. Se desarrolla el individuo a plenitud, ya que permite que se cultive en sus facultades, al enriquecerse en la concepción de su entorno.

Se puede observar que la recreación es una experiencia que le ayuda al ser humano a captar

su ritmo presente en la vida y le ayuda a mejorar en su carácter, más aún si está sometido a alto grado de estrés.

La Recreación Laboral.

(Busch, 1975) La recreación se ha convertido en un derecho del hombre, en un campo de acción económica y socio cultural del cual se ocupan los gobiernos, las economías, las industrias, las comunidades, la iglesia y un gran número de organismos. (p.46)

(Sangolqui.N, 2013) en su tesis que “La diversión, en esparcimiento que una persona realiza fuera de sus ocupaciones profesionales o de trabajo de cada día, con ánimos de recuperar fuerzas o con el deseo de hacer algo diferente de su trabajo, informarse y de servir a otras personas. -tiene el sentido liberador del trabajo y de descanso mismo.” (p.8)

(Marx, 1867) Resalta que “el tiempo libre presenta en sí mismo, tanto el ocio como el tiempo para una actividad más elevada, transformando naturalmente a quien lo posee en otro individuo de mayor calidad, con la cual regresa después al proceso directo de producción.” (p.143)

(Sangolqui.N, 2013) La recreación es fuente de salud pues con el paso de los años, las empresas han organizado actividades para sus empleados, lo que dio lugar al concepto de recreación industrial, estando integrada por un conjunto de actividades programables, ya sean estas físicas, sociales, lúdicas, artísticas, manuales. De fomento de la salud, al aire libre y más, mismas que pueden ser realizadas dentro o fuera de las instalaciones del centro de trabajo. (p.50)

(Maslach, 1978) Conceptualiza a la Recreación Laboral como una respuesta a un estrés emocional crónico que se caracteriza por el agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que, habitualmente, desarrollan. Según la psicología, este síndrome genera una sensación de

vacío que afecta a nivel personal y profesional con bajos rendimientos, sensación de frustración y agotamiento emocional.

(Panamericana, 2009) Asume la Recreación Laboral como el sector institucional en que la recreación, agrupando los programas y eventos originados en las políticas de bienestar social de las empresas, procura que sean estos una forma alternativa de desarrollo integral de los trabajadores tal que, complementaria al proceso de trabajo, genere simultáneamente una mayor integración de los empleados y sus familiares entre sí y con la empresa y, en consecuencia, un fortalecimiento del sentido de permanencia.

Para (Correa, 1988), el clima organizacional hace referencia a la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas. (p.34)

Según el Dr. Enrique Chávez Cevallos, Magister Docente de la Facultad de Educación Física de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, en su tesis de maestría en Recreación y Tiempo Libre, dice que la recreación, el deporte formativo y la Educación Física son esenciales para la juventud, una vida sana, sociedades resistentes y la lucha contra los problemas bio-psico-sociales de la sociedad actual. Pero esto no sucede de forma espontánea, la acción de los gobiernos y el apoyo de la comunidad internacional son necesarios como dice la UNESCO. (Cevallos, 2012)

El derecho fundamental de acceder a la educación física está consagrado en la Carta Internacional de la Educación Física y el Deporte de la UNESCO (1978) - garantiza que este derecho se realiza plenamente por todos, siendo este objetivo confirmado en la Conferencia

Internacional de Ministros y Altos Funcionarios Encargados de la Educación Física y el Deporte (MINEPS V) en Alemania (2013). (UNESCO, 2015)

La Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral según (Robbins, 1998) se define como la actitud general de un individuo hacia su puesto y se comprende que es una actitud, no una conducta. En el libro titulado Fundamentos del Comportamiento Organizacional (5ª edición, 1998) se propone la medición de la satisfacción laboral como la actitud general de un empleado a su trabajo, aunque esta definición es amplia, es inherente al concepto.

Los dos métodos más conocidos para medir la satisfacción laboral son: la calificación única general y la calificación sumada.

El método de la calificación única general consiste en pedir a las personas que respondan a una pregunta como esta “Considerando todos sus aspectos ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo?”.

El otro método, la suma de las facetas del trabajo es más elaborado, en éste se identifican los elementos clave de un trabajo y se pregunta al empleado su opinión respecto a cada uno de ellos.

Entre los factores característicos que se incluyen están la índole del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Estos factores se clasifican con una escala estandarizada y se suman para dar una calificación general de la satisfacción con el trabajo.

Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral

Según el modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral de acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, op.cit) se considera que los

principales factores que determinan la satisfacción laboral son reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Dentro de estos factores podemos resaltar, según estudios dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo como un determinante principal de la satisfacción del puesto.

Existen ciertas características personales que están relacionadas con el estudio de la Satisfacción Laboral. (Holguín, 2008), propone estas características personales relacionadas con la satisfacción laboral, expuestas en su tesis "Satisfacción en el empleo y desempeño del trabajo", las cuales son: el sexo, la edad, inteligencia, experiencia, entre otras.

(Robinson, 2010), afirmó que las mujeres tienen un nivel más elevado de satisfacción con el empleo que los hombres, por lo general, puesto que el trabajo es un elemento menos absorbente en la vida de la mujer que en el hombre dado que su posición en la comunidad le obliga a estar más pendiente de su familia en la mayor parte de los casos y elige estar en puestos más operativos que directivos para poder combinar estas dos facetas de su vida.

La Recreación Físico - Deportiva

La recreación cuando se la realiza en el ámbito no formal, por medio de actividades extra-laborales, complementa las actividades diarias y mejora el aprovechamiento del tiempo que queda luego de terminar las horas de trabajo.

La ESPE, por su ubicación fuera de la capital, con amplios espacios abiertos, llenos de árboles y múltiples canchas deportivas, constituye un espacio idóneo para la promoción y desarrollo de la práctica de actividades físicas y deportivas dentro de horarios trabajo.

Algunos empleados requieren mayor gasto energético por cuanto la mayor carga laboral está en asuntos dentro de oficinas y sentados en sus escritorios, mientras otros son empleados

operativos que generan gran cantidad de acciones laborales, generalmente siendo parte del personal de la unidad de servicios universitarios a cargo del mantenimiento de la infraestructura de la universidad.

En ambos casos pueden acumular estrés y cansancio provocado por las largas horas de trabajo y en posiciones muchas veces incómodas y prolongadas.

En estos casos es indispensable promocionar las actividades físicas deportivas, para los trabajadores, ya que se favorece la conexión y complementación de estas actividades con las intenciones que les permita adquirir los valores sociales inherentes a la práctica deportiva, hábitos y actitudes saludables en la ocupación de su tiempo de ocio, la disminución de posibles problemas de salud y la continuidad de la actividad física y deporte durante su vida

Por tanto, es importante realizar una aproximación recreativa de actividades físico-deportivas a los trabajadores de la unidad de servicios de esta universidad para propiciar a las acciones recreativas adecuadas a sus labores.

Conceptualización de Juego en Recreación

(Cagigal, 1966): “El juego es la acción libre, espontánea, desinteresada e intrascendente que se efectúa en una limitación temporal y espacial de la vida habitual, conforme a determinadas reglas, establecidas o improvisadas y cuyo elemento informativo es la tensión”. (p.32)

(Motta, 2009): “...el juego una manifestación externa del impulso lúdico”. (p.15).

(Huizinga, 1959): “...el juego es una acción u ocupación libre, que se desarrolla dentro de unos límites temporales y espaciales determinados, según reglas absolutamente obligatorias, aunque libremente aceptadas, acción que tiene fin en sí misma y va acompañada de un sentimiento de tensión y alegría y de la conciencia de -ser de otro modo- que en la vida corriente.

Se puede colegir que desde los comienzos del tiempo el juego ha sido una característica de la

dinámica de la naturaleza y ha acompañado al ser humano en la preparación para la supervivencia, por ejemplo, en la Grecia clásica era parte de la educación del futuro ciudadano. Platón lo identifica como el “*culto sacro*”, Aristóteles como “*reposo*”, y desde estos tiempos ha despertado diversidad de posturas que se han polarizado en diferentes épocas y culturas. (Blog - Sociólogos, 2019)

Es complejo definir el significado de juego, por ser una actividad que ha acompañado al hombre a lo largo de su historia y está inmerso en sus diferentes facetas tanto desde lo psicológico, afectivo, como social a lo cognitivo y pedagógico. El juego se presenta a nivel semántico como una palabra polisémica, amplia, con diversas acepciones.

Según la Real Academia Española, etimológicamente proviene del latino “*iocus*”, que hace referencia a broma. Dentro de los posibles significados de la palabra juego está el de “acción y efecto de jugar”; “ejercicio sometido a reglas, en el cual se gana o se pierde”, y el último y más distante a los intereses de este trabajo, el de, “determinado número de cosas relacionadas entre sí que sirven al mismo fin.” La definición sobre el juego es relevante para este trabajo de grado, puesto que refleja el juego como una actividad lúdica para el ser humano. (Real Academia de la Lengua Española, 2019)

Funciones del Juego

El ser humano posee una curiosidad epistemológica natural, una necesidad de conocer, que se combina y le permite ser experimentada y saciada por medio del juego, ya que aporta al juego la función simbólica que lo lleva a un estado más evolucionado en el cual los símbolos y signos son usados para representar, crear contextos nuevos, que generan mundos imaginarios en la mente de los jugadores.

El juego simbólico se hace sobre representaciones y no sobre cosas reales, con lo cual tiene

el poder de traspasar un sentido a un objeto que puede ser diferente al que pueda tener en el cotidiano. A nivel afectivo requiere e inmiscuye una posición psicológica propia que genera placidez y sentido de bienestar general; experiencia que puede ser distante en los juegos de competición adulta, pero más cercana en el juego infantil donde prevalece una sensación de libertad y diversión sin competición. (Gross, 1902)

En el juego adulto es posible que exista tensión psicológica al entrar en confrontación, al tener que adaptarse a las reglas, como ante la posibilidad de que su actuar en el juego pueda ser calificado. En este sentido puede llevar a un aumento o detrimento de su imagen ante sí o ante el otro y que puede tener como consecuencia su salida del juego u otras acciones que no pueda cambiar. Esta posibilidad de censura afecta la libertad y divertida frescura del juego. (Brito, 2006)

El juego en su realización es una actividad que seduce y motiva, genera cercanía social y afectiva dentro de sus participantes, a nivel físico lleva a entornos dinámicos y a efectos placenteros por medio de la risa y la incertidumbre que generalmente los acompañan, hace de las situaciones y tiempos invertidos recuerdos gratos. El juego posee una importante función socializadora e integradora que permite en la esfera social conocer a otros y experimentar conductas en esta interacción. (ZINET, 2019)

A nivel educativo es una herramienta útil para adquirir y desarrollar capacidades motoras por medio de la exploración, en el ensayo y error, así como a nivel intelectual genera conocimiento y reflexión. El juego es un elemento formativo de primer orden el cual aporta al ser humano equilibrio y lo posibilita como menciona el poeta alemán Schiller: "solo juega el hombre cuando es hombre en todo el sentido de la palabra, y es plenamente hombre solo cuando juega". (Salamanca, 2019)

Características del Juego

El juego es una actividad universal y multicultural, inherente al ser humano, que sirve para

socializar, para el conocimiento de sí, para descubrir y construir su entorno, preparando al ser humano para la vida. (Blogspot, 2019)

(Huizinga, 1897), plantea que “la cultura brota del juego, es como un juego y en él se desarrolla”. Siendo el juego una actividad que se presenta en todas las culturas y dada la polisemia que presenta es importante tener en cuenta sus características y que lo ayudan a diferenciarse:

Actividad libre y voluntaria. Actitud dúctil por la necesaria adaptación que se debe tener a la dinámica del juego y que en la etapa infantil se suma a que se puede encontrar en cualquier sitio, es gratificante y placentero, brinda el placer de compartir.

El juego genera un ambiente innato de aprendizaje, el cual puede ser aprovechado como estrategia didáctica, una forma de comunicar, compartir y conceptualizar conocimiento y finalmente de potenciar el desarrollo social, emocional y cognitivo en el individuo. En el juego se desarrolla y es necesaria una actitud constructivista e investigadora tanto del docente que busca generar conocimiento adaptado a los estilos de aprendizaje de sus alumnos, como del alumno que pretende aprender de forma grata.

Se debe realizar un acercamiento entre el juego y las instituciones educativas con la seguridad de que el factor de relajación que se da en este puede llevar a mejores aprendizajes o por lo menos a mejores desempeños y experiencias vitales en lo educativo. Además, posibilita la curiosidad, la experimentación, la investigación que llevan al aprendizaje; ayuda al desarrollo del pensamiento abstracto y a nivel interactivo posibilita el desarrollo de la comunicación y el desarrollo de trabajo en equipo.

Como existen variados significados para la palabra juego, así también sucede con la clasificación. Para este trabajo usaremos la del sociólogo francés (Caillois, 1948).

Lo anterior por considerar que en su generalidad abarca aspectos esenciales en cualquier tipo de juego y en especial la forma como el individuo se ve envuelto en ellos: juegos de

competencia, de enfrentamiento a un adversario donde existe alguien que pierde y por oposición un vencedor, juegos aleatorios, donde el azar juega como un factor importante en el resultado.

Descanso y Ocio

Requiere de un acuerdo para fijar las reglas y propiciar un orden interno que da límites. Es imprescindible una “*actitud sui generis*” de disponibilidad para lograr introducirse en el juego, sino se convierte en una representación.

- Es una finalidad en sí mismo. Predominan las acciones sobre los objetivos.
- Tanto el resultado como evolución es incierto.
- Se desarrolla en un espacio y tiempo determinado o ficticio.
- Puede tener características propias según la cultura.
- Genera incertidumbre, tensión que permite el dinamismo en su desarrollo. Mejora la calidad de vida. En cuanto a la acepción de juego que tiene que ver con los deportes y/o que genera desplazamiento físico, “es un recurso y medio para combatir la inmovilidad que afecta al sistema cardiovascular y respiratorio, así como el mejoramiento intelectual y sensorial.”

La recreación en los trabajadores

Según JCV (2012). La recreación es “un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud y la aptitud física, aumentar la productividad o la moral de los trabajadores, contribuye también al desarrollo personal y social”; todo lo cual es fundamental para el bienestar individual de las personas y de la sociedad en su conjunto. (p.83).

El término de recreación se clasifica de varias maneras dependiendo de su expresión. Se puede hablar de recreación, cultural, como elemento a tener en cuenta en nuestra investigación a partir de la recreación laboral y su relación con el uso del tiempo libre.

Existe la oportunidad de impulsar en los hábitos de recreación que se vinculen con actividades culturales. Lo anterior tendría externalidades positivas para mejorar tanto la formación educativa de las personas como su salud. En este sentido, la recreación no sólo daría un mayor bienestar a los individuos y la sociedad, sino que también permitiría incrementar el capital humano en la entidad.

El impulsar la recreación cultural podría ser una estrategia bien recibida por los trabajadores en las distintas empresas, aumentando los hábitos y prácticas culturales, ampliar las visitas a centros culturales de la empresa o el territorio donde viven, desarrollar actividades que generen un movimiento artístico en los auditorios; participar en actividades de cine, museos, bibliotecas, la pintura, el baile, el teatro, la música, todo esto genera una institución saludable, con un amplio espectro cultural, garantizando seguridad y felicidad en los trabajadores y por ende una mejora incalculable de la producción y de las relaciones interpersonales entre ellos.

Promover una cultura laboral garantizando los espacios libres, orientada a resultados a partir de la búsqueda de la eficiencia y la eficacia la cual permita no solo aumentar la productividad laboral, sino facilitar varias instalaciones que generen placer, bienestar social, mental y físico a los trabajadores, donde prime la seguridad en los espacios, que garanticen la participación de todos, con horarios flexibles según lo requiera la empresa o institución.

Conceptualización de Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales van en una gama de amistad, siendo una forma típica de la relación interpersonal, donde prima el respeto mutuo, pasando por las relaciones de compañerismo en los lugares de labor diaria, donde no siempre tienden a ser armónicas sino más bien pueden adoptar formas conflictivas como el odio, la envidia, el resentimiento, la rivalidad, entre otros. Por este motivo los líderes y directores de las organizaciones deben tratar de

conseguir caminos positivos en los que predomine la cordura y los valores como amistad, respeto, consideración, lealtad y honestidad pues constituye el núcleo de una buena relación interpersonal laboral.

Es importante definir este tema puesto que en la presente investigación se tiene como variable dependiente las “relaciones interpersonales” entre los funcionarios de la Residencia Universitaria a fin de lograr una convivencia armónica entre ellos por cuanto se presentan algunos conflictos frecuentes entre la familia y el trabajo del individuo.

En una investigación en Galicia, se obtuvieron datos para apoyar la tesis que la familia y el trabajo tienen relaciones que se afectan mutuamente, en el tema de satisfacción con el trabajo y la integración familiar, por cuanto el tiempo pasado con la familia, por ejemplo comidas y pasatiempos, favorece el bienestar laboral, adicionalmente se encontró que llevar trabajo a casa interfiere seriamente con el bienestar familiar. (Rius, 2000)

Otros ejemplos de relaciones interpersonales se pueden analizar desde el perfil de la frustración, cuando la actitud de las personas de mayor edad hace que tiendan a separarse del grupo, siendo las mujeres en general más tolerantes y con más satisfacción que se manifiesta casi independientemente de sus características personales o laborales. (Galicia, op.cit.).

Existe un concepto importante a la hora de definir las relaciones interpersonales, y es el concepto de “calidad de vida” que se puede definir como el resultado de la diferencia entre una situación ideal o deseada y la situación real o presente, cuando la diferencia es menor, la calidad de vida será mayor. (De la Cerda, J y Núñez, F, 1998)

Los autores Cerda y Núñez hacen referencia a la felicidad como indicador de calidad de vida, en donde han encontrado que la integración familiar construye armonía en el ser humano, lo cual hace que el empleado esté más tranquilo en su trabajo para resolver los asuntos de sus labores.

Estos autores manifiestan que las actitudes positivas en el trabajo y en el hogar con bajan el nivel de confrontaciones en ambos sitios, ya que se manifiesta en mejores relaciones con los

compañeros y supervisores lo cual aumenta la calidad y los niveles de felicidad percibidos por los empleados.

En el libro de (Robbins, op.cit), en una investigación del año 2000, realizada por Critelli, se aplicó una encuesta a 17 directores ejecutivos que manifiestan los siguientes indicadores en relación a los problemas en sus trabajos y sus familias:

- 31% dijeron que hay mucho estrés en su vida,
- 47% admitieron que sacrifican tiempo de sus familias a cambio de mantenerse en su trabajo.
- 16% pensaron en cambiar de trabajo durante los seis meses para reducir sus niveles de estrés

Esta encuesta arroja la conclusión de que los empleados satisfechos aumentan la satisfacción de los clientes y su lealtad hacia la empresa, dado que un empleado satisfecho es más amable, cortés y sensible con las necesidades del cliente.

Tomando en consideración que en la década de 1960 a 1970, los empleados tenían jornadas laborales de 8 horas de lunes a viernes y sus trabajos se desarrollaban en lugares especificados claramente, mientras que hoy por hoy se tienen extensas horas de trabajo, incluidos fines de semana y feriados, así como en lugares no especificados, se tiene que hay menos espacio para gestionar su tiempo libre y esto producirá conflictos personales, familiares y mayor tensión.

Los empleados se están dando cuenta de que el trabajo les quita mucho tiempo de su vida personal, con lo cual no están de acuerdo, pero se atienen a estas condiciones, por la falta de oportunidades laborales, por eso mismo prefieren trabajar con honorarios flexibles para poder manejar mejor sus conflictos de vida personal.

Según una encuesta aplicada por Sterrs y Porter en 1979, la mayor parte de estudiantes universitarios dicen que desean conseguir equilibrio en la vida para obtener sus objetivos laborales y tener una vida personal aparte de su trabajo, por lo que se puede deducir que si las

organizaciones no ayudan a sus empleados a tener dicho equilibrio, en el mediano plazo puede no conseguir retener a los empleados capaces y motivados. (De la Cerda y Núñez, op.cit).

Por lo anterior es importante considerar que una de las soluciones para que los empleados logren un equilibrio entre sus vidas personales y laborales, es la comunicación como parte medular de los vínculos con las actividades que desarrollan como sujetos, intercambiando información a diario. (Mowday R.T., Porter, L.W. and Sterrs, R.M., 1982)

Beneficios de la Recreación Laboral

(Restrepo, 2007), señala en su tesis “Prácticas y representaciones sociales del tiempo libre, ocio y recreación en los estudiantes de pregrado en jornada diurna de la Universidad Tecnológica de Pereira”, por medio de un estudio descriptivo sobre los beneficios de la recreación laboral, dedujo que:

“... la recreación laboral genera beneficios tanto para el trabajador como para la organización en donde labora...”

Esto significa que la recreación laboral mejora la calidad de vida de los colaboradores o empleados de una organización y con ello le permitirá su desarrollo de mejor manera para el logro de sus objetivos.

Estos beneficios organizacionales que se obtienen como consecuencia de permitir que sus trabajadores tengan actividades de recreación laboral, se pueden observar en la parte psicológica y fisiológica.

Entre los **beneficios psicológicos** que se obtienen para los trabajadores de la organización están los siguientes:

- Sensación de bienestar total.
- Mayor tolerancia.

- Confianza en sí mismo.
- Seguridad en sus labores
- Control de estrés.
- Conocimiento del entorno
- Comprensión ambiental.
- Catarsis (en el sentido de tomar de conciencia de las emociones propias).
- Liderazgo.
- Desarrollo de la creatividad.
- Adaptación al cambio.
- Cambios positivos en el estado de ánimo.
- Comprensión, aprendizaje y apreciación cultural e histórica.
- Prevención y disminución de depresión, angustia e ira.
- Aceptación de responsabilidades.
- Competitividad sana.
- Mejorar su calidad de vida.

Entre los **beneficios fisiológicos** que tendrán los colaboradores de las organizaciones que apliquen la recreación laboral, son los siguientes:

- Buen funcionamiento del sistema inmune.
- Beneficios cardiovasculares.
- Disminución del consumo del alcohol y el tabaco.
- Incremento de la expectativa de vida.
- Prevención de enfermedades
- Reducción de la hipertensión.
- Reducción del estrés laboral.

Entre los **beneficios que obtiene una organización** de la aplicación de la recreación laboral entre sus colaboradores están los siguientes:

- Trabajadores motivados
- Disminución de preocupaciones en el trabajador
- Mayores logros económicos en la organización con fines de lucro
- Disminución de gastos médicos.
- Reducción del ausentismo en el trabajo.
- Incremento de la productividad.
- Decremento de las rotaciones en el trabajo.

En conclusión, si se aplica la recreación laboral como parte de una visión de desarrollo del talento humano de una organización, se encontrarán mejores oportunidades de crecimiento para todos, puesto que se mejora la calidad de vida por medio de la sociabilidad, la creatividad, la diversión y la libertad de disfrutar de sus labores diarias.

Tipos de recreación laboral

Según (Dumazedier, 1966), la recreación se puede desarrollar en los siguientes ámbitos:

- Recreación deportiva
- Recreación al aire libre.
- Recreación acuática.
- Recreación lúdica.
- Expresión manual.
- Expresión artística.

- Recreación conmemorativa.
- Recreación social.
- Recreación literaria.
- Entretenimiento y aficiones.
- Recreación técnica.
- Recreación comunitaria.
- Recreación por salud.

Para aplicar uno o varios de estos tipos de recreación laboral los jefes departamentales pueden otorgar pequeños descansos durante la jornada laboral, a lo cual se le denomina "**pausas activas**".

Este tipo de descansos logran renovar las energías de los colaboradores, así como reducir dolores musculares, disminuir el estrés, y por lo tanto mejorar el desempeño en su trabajo.

En muchos casos el trabajo suele ser sedentario por lo cual se debe tener cada dos horas un tiempo para moverse, ya que los huesos como permanecen estáticos, acumulan desechos tóxicos que se traducen en fatiga, en el cuello y los hombros.

Por un lado, estas **pausas activas** son vitales para mejorar la salud, reducir la tensión muscular, prevenir lesiones, reducir el estrés, reducir la fatiga, mejorar la concentración; así como se debe tener precauciones con ellas por cuanto se puede tener trabajadores con fracturas, hipoglicemia, hipertensión arterial. Las pausas activas requieren de ejercicios que van de 5 a 8 minutos en un momento que no afecte las actividades laborales, donde la persona se sienta cómoda y relajada.

Otra forma de realizar recreación laboral son los **juegos pasivos** que son aquellos que no requieren de un contacto físico, sino que se los puede hacer con la imaginación y la creatividad, por ejemplo: armar rompecabezas, juegos de observación, juegos de mesa, juegos de tableros,

entre otros que favorecen la atención, concentración y memoria, logrando de esta manera mejorar el pensamiento razonable y analítico.

Existen juegos que combinan estrategias físicas y mentales, se les conoce como **gimnasia cerebral** y consisten en ejercicios que ayudan a mejorar el rendimiento del cerebro en los dos hemisferios lo disminuye los factores de estrés, y mejora la neurogénesis, por ejemplo: crucigramas, sudokus, sopa de letras, colocarse el reloj en la otra mano, cepillarse los dientes con la mano contraria a la habitual.

Se tiene también el **ejercicio físico** como parte de las técnicas de recreación laboral por cuanto el cuerpo recibe beneficios en su salud, bienestar personal, fortalecimiento muscular, mantenimiento vital del sistema cardiovascular, pérdida de grasa, bienestar emocional, función mental óptima, mejora la memoria, estimula el sistema inmunológico.

Capítulo III

Marco metodológico de la investigación

Diseño de la investigación

Enfoque Cualitativo. - Porque analiza el contexto social, realizará mediciones de las reacciones de los funcionarios públicos de la Residencia Universitaria de la ESPE, al momento de aplicar las actividades recreativas programadas para investigar este fenómeno social, diseñado con el propósito de determinar la incidencia de la Recreación Laboral en las relaciones interpersonales de los funcionarios que laboran en esta dependencia.

Tipo de diseño Descriptivo. - Por cuanto analizó e interpretó actividades recreativas que se les aplicó a los trabajadores de la Residencia Universitaria de la ESPE, con la finalidad de averiguar las propiedades importantes de estos grupos de personas dentro de la recreación laboral y su incidencia en el mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales como parte de un fenómeno que se lo sometió a un análisis observado en su ambiente natural de trabajo. (Hernández, Fernández, Batista, 1998)

Por ello la investigación, que tiene un carácter interpretativo, descriptivo y de campo, que propuso una serie de actividades de recreación que facilitaron el nivel de interrelación físico, deportivo y motivacional de los funcionarios que participaron.

Investigación Cuasi experimental. - Por cuanto durante la aplicación de las actividades recreativas programadas, que es la variable independiente; se manipuló la variable dependiente (no comprobada) que fueron “relaciones interpersonales entre los funcionarios y trabajadores de la Residencia Universitaria de la ESPE”, por lo cual al no ser asignado aleatoriamente no es un verdadero experimento sino un cuasi experimento.

Fuentes de datos. - Se utilizaron fuentes primarias y secundarias de datos que se tomaron de primera mano al momento de aplicar las diferentes actividades recreativas de la población que fue objeto de estudio; además de obtener información de libros, tesis, revistas científicas, archivos de la Residencia Universitaria, entre otros. (Buonocore, 1980)

Población y muestra

La población con la que se trabajó en esta investigación constó de 30 personas de la Residencia Universitaria de la ESPE, que se encuentra ubicada dentro del campus de la matriz de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE en la ciudad de Sangolquí.

Debido a que es un grupo pequeño de funcionarios, la muestra no fue aleatoria, sino que se trabajará con cada uno de los funcionarios que pudieron acudir a las actividades planificadas durante horas laborables.

Según los autores (Pineda, Alvarado y Canales, 1994), la muestra del 1% o menos de un estudio es adecuada para cualquier tipo de análisis, por lo cual se está cumpliendo con el mínimo requerido para que la muestra no entre en la categoría de muestra pequeña, siendo un grupo de personas que nunca habían recibido actividades de recreación y antes de aplicar dichas actividades sus relaciones laborales eran tensas.

Métodos de la investigación

En la presente investigación se utilizara desde el enfoque del problema, para poder levantar información, que consistirá en la recopilación de datos históricos extraídos de las bases de datos del periodo que se evalúa sobre la relación de la Recreación laboral, cultural y físico deportiva, las relaciones interpersonales en la Residencia Universitaria de la ESPE, con los métodos e instrumentos diseñados para esta fase en el análisis e interpretación de datos con la compilación

de campo y difusión de los resultados que servirán para obtener las conclusiones y propuestas que ayuden a mejorar Recreación laboral, cultural y físico deportiva, y las relaciones interpersonales en la Residencia Universitaria de la ESPE.

Teóricos

“La metodología de la investigación la ciencia que aporta un conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que garantizan la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia” (Jiménez, 2009)

En cuanto al método teórico que se utilizó en la presente investigación, fue “Inductivo – Deductivo, a fin de cumplir con los objetivos propuestos en el primer capítulo.

Este método permitió obtener deducciones a partir de los resultados de las actividades de recreación laboral realizadas al grupo de funcionarios de la Residencia Universitaria de la ESPE.

Con este método se utilizará en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final. Además, estuvo presente en la conclusión en su totalidad a partir de las premisas, de manera que se garantizará la veracidad de las conclusiones, para que no se invalide la lógica aplicada. Mediante este método observaremos de manera directa la relación entre Recreación laboral, cultural y físico deportiva, y las relaciones interpersonales en la Residencia Universitaria de la ESPE.

Descriptivo

Al describir las características de la realidad que se vive en la Residencia Universitaria de la ESPE, se analizó las variables dependiente e independiente, y su comportamiento frente a las actividades recreativas de los sujetos de prueba en el espacio de tiempo asignado por sus supervisores, lo cual se procesó y analizó en función de datos obtenidos.

Analítico

Se observó por medio de un análisis minucioso la naturaleza, causas y efectos del problema, a fin de poder descartar o construir hipótesis, analizando el problema y descomponiéndolo en sus causas y consecuencias, para poder explicarlo y establecer la generalización de investigación.

Sintético

El análisis presupone a la síntesis, y viceversa. Análisis y síntesis son correlativa y absolutamente inseparables, la síntesis se usó en la investigación de forma activa en la relación entre la recreación laboral, cultural y físico deportiva, las relaciones interpersonales en la Residencia Universitaria de la ESPE, es aquí la importancia de la síntesis porque de no suceder así el conocimiento sería incompleto y no se comprenderían verdaderamente

El método analítico – sintético, de conjunto facilitaron la organización del objeto de estudio que fue la relación existente entre la recreación laboral, cultural y física deportiva, y las relaciones interpersonales en la Residencia Universitaria de la ESPE, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de las etapas, actividades y recursos para la elaboración del sistema de recreación para los trabajadores sujetos al proceso de investigación. Además, nos aportaron elementos para analizar, organizar, procesar, interpretar y sintetizar la información obtenida en el trabajo de campo, así mismo permitió el desglose del marco teórico y la simplificación precisa de todo lo investigado.

Deductivo

Este método se utilizará en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final. Además, estuvo presente en la conclusión en su totalidad a partir de las premisas, de manera que se garantizará la veracidad de las conclusiones, para que no se invalide la lógica aplicada. Mediante este método observaremos de manera directa la relación entre Recreación laboral,

cultural y físico deportiva, y las relaciones interpersonales en la Residencia Universitaria de la ESPE.

Empíricos

Por medio de la observación estructurada se pudo determinar el comportamiento de los funcionarios públicos que laboran en la Residencia Universitaria, en el tiempo destinado a la aplicación de las actividades recreativas que se realizó en horarios de trabajo para poder llegar a conclusión validas dentro de las relaciones interpersonales que caracterizan en este caso a los trabajadores que asistieron.

Fuentes, técnicas de recopilación y análisis de datos

Instrumentos de recolección

Los métodos confiables para obtener recopilar datos con una validez adecuada, para llegar a conceptos y operacionalizar las variables son:

- El Cuestionario
- Entrevistas
- Encuesta

En la presente investigación se utilizó cuestionarios para ver el nivel de relaciones laborales existente, con sus respectivas fuentes y mecanismos para lograr mejores relaciones laborales.

Luego de lo cual es necesario analizar los resultados para elaborar un diagnóstico y proponer las actividades recreativas que requiera la unidad de la Residencia Universitaria de la ESPE.

Para analizar los datos se utilizaron método de Estadística Inferencial, tomando en consideración el tamaño de la muestra que es pequeña para poder sacar conclusiones que se puedan generalizar por medio del método cuantitativo y cualitativo.

Recolección de la información

La información se recopiló por medio de una encuesta inicial que tuvo el objetivo de averiguar si los trabajadores de la residencia sabían o les habían aplicado anteriormente actividades de recreación en función de las variables planteadas.

Una segunda toma de información se dio por medio de una observación estructurada en el momento en que se realizó la aplicación práctica de las actividades recreativas propuestas.

Al finalizar la aplicación de las actividades recreativas se aplicó un test de satisfacción del evento para medir si fueron del agrado de los participantes, lo cual ayudará a mejorar la presente propuesta para ser aplicada en lo posterior a esta y otras unidades de servicios universitarios de la ESPE.

Tratamiento y análisis estadístico de los datos

Se analizará la información obtenida por medio del programa Excel 2010 y con la ayuda de la estadística descriptiva a fin de encontrar las características de la relación existente entre estas dos variables que permitan determinar una propuesta de actividades de recreación adecuadas para la Residencia Universitaria de la ESPE.

Capítulo IV

Análisis de resultados

Análisis de resultados pre test y pos test.

Tabla 3.

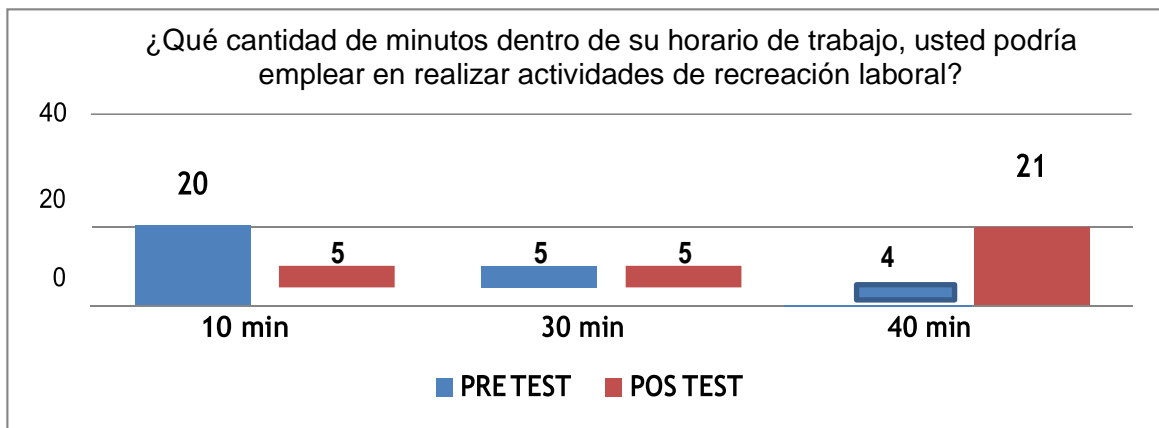
¿Qué cantidad de minutos dentro de su horario de trabajo, usted podría emplear en realizar actividades de recreación laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	
	PRETEST	POSTEST
10 Minutos	20	4
30 minutos	5	5
40 minutos	5	21

Nota: (RECREA, 2015)

Figura 1.

Pregunta 1 análisis pre y postest ¿Cuánto tiempo estaría dispuesto a emplear en actividades de recreación laboral?



Nota: (RECREA,2015)

Se observa que, en el indicador de 10 minutos de duración de tiempo laboral para recreación, antes de realizar las actividades, 19 funcionarios deseaban hacerlo en este menor tiempo, mientras que una vez realizadas dichas actividades manifestaron solamente 2 personas que dedicarían solamente 10 minutos. En la segunda opción de 30 minutos estuvieron al inicio sólo 6 personas estaban dispuestas a utilizar este tiempo de su trabajo, lo cual incremento luego de

aplicar las actividades recreativas. Y en la opción de 40 minutos se incrementó la frecuencia mantiene, mientras que en la opción de 30 minutos se observa un resultado favorable, ya que estos estarían dispuestos a realizar actividades recreativas laborales en mayor tiempo que implica los 40 minutos de su horario laboral.

Tabla 4.

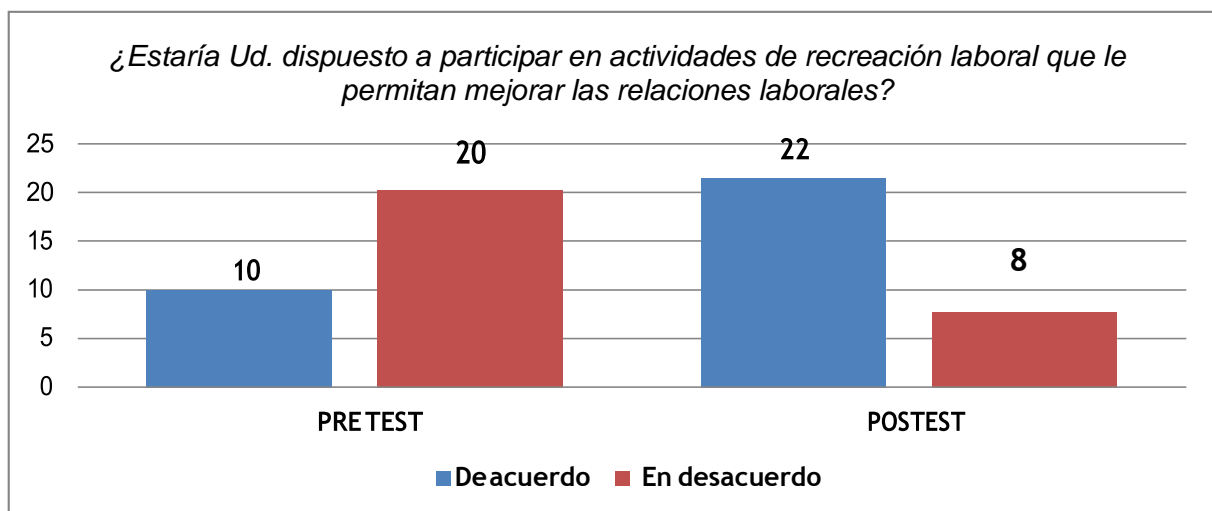
¿Estaría Ud. dispuesto a participar en actividades de recreación laboral que le permitan mejorar las relaciones laborales con sus compañeros/as de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	
	PRE TEST	POS TEST
De acuerdo	10	22
En desacuerdo	20	8

Nota: (RECREA,2015)

Figura 2.

Pregunta 2 ¿Estaría Ud. dispuesto a participar en actividades de recreación laboral que le permitan mejorar las relaciones laborales?



Nota: (RECREA,2015)

Se puede observar en la gráfica que en el pretest estaban dispuestos a participar solamente 10 personas, pero una vez aplicadas las actividades de recreación, en el postest se incrementaron a 22 los funcionarios que deseaban participar de dichas actividades recreativas laborales y solamente 8 no deseaban hacerlo por razones médicas, de labores o falta de empatía en algunos casos.

Tabla 5.

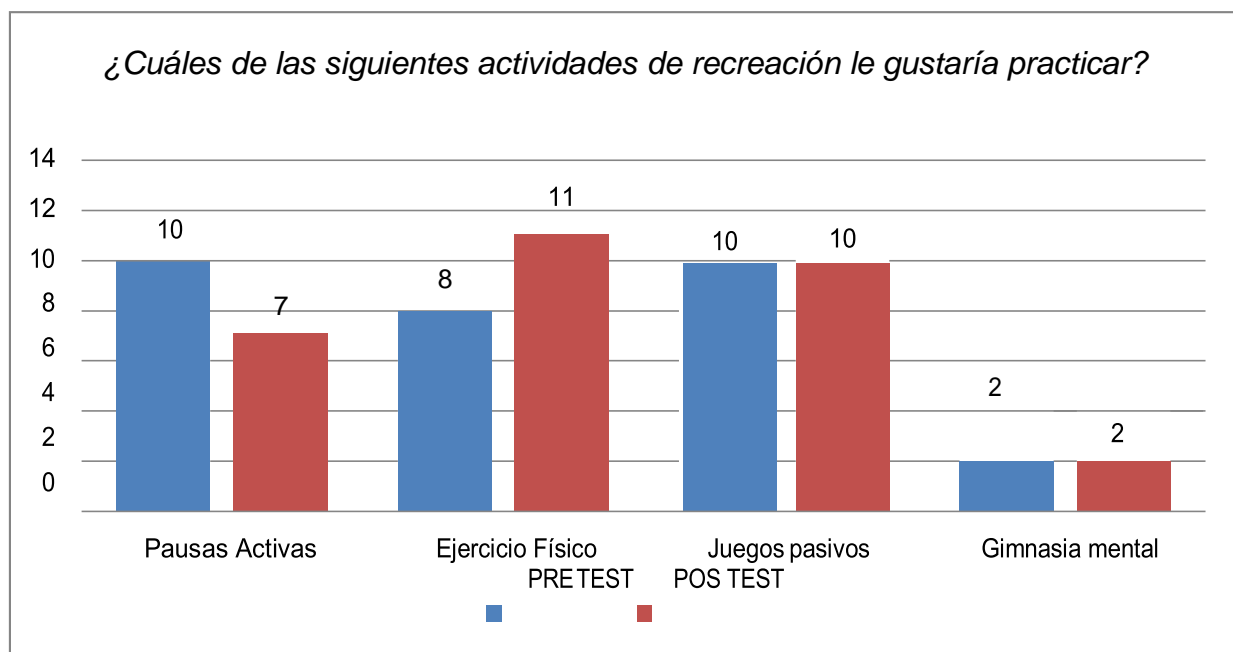
¿Cuáles de las siguientes actividades de recreación le gustaría practicar?

FRECUENCIA		
INDICADOR	PRE TEST	POS TEST
Pausas activas	10	7
Ejercicio físico	8	11
Juegos pasivos	10	10
Gimnasia mental	2	2

Nota: (RECREA,2015)

Figura 3.

Pregunta 3. *¿Cuáles de las siguientes actividades de recreación le gustaría practicar?*



Nota: (RECREA,2015)

Se obtienen como resultados del pretest, que las pausas activas y los juegos pasivos son preferidos con mayor frecuencia, mientras que en el postest el ejercicio físico y los juegos pasivos obtienen resultados mayores entre los funcionarios de la residencia.

Tabla 6.

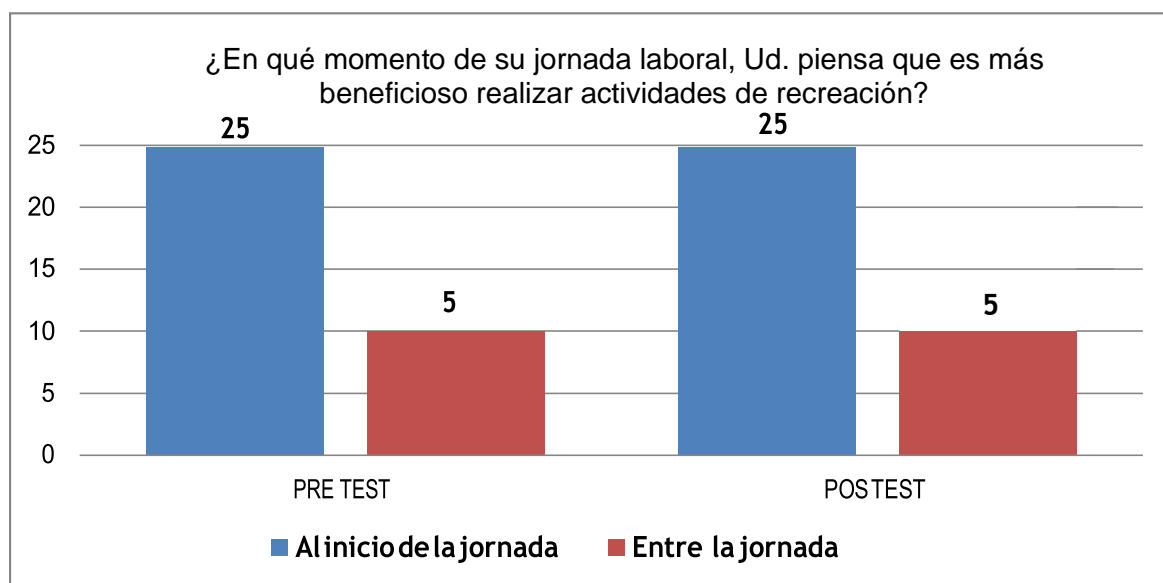
¿En qué momento de su jornada laboral, Ud. piensa que es más beneficioso realizar actividades de recreación?

FRECUENCIA		
INDICADOR	P R E T E S T	P O S T E S T
Al inicio de la jornada	25	25
Entre la jornada	5	5

Nota: (Académico, 2007)

Figura 4.

Pregunta 4 ¿En qué momento de su jornada laboral, Ud. piensa que es más beneficioso realizar actividades de recreación?



Nota: (Académico, 2007)

Se puede observar que no variaron las preferencias en el pretest y posttest, puesto que 25 funcionarios prefirieron que se les realicen las actividades físicas de recreación laboral al inicio de la jornada; en ambos casos fue igual. Sólo 5 funcionarios piensan que en la mitad de la jornada se les aplique actividades de recreación.

Tabla 7.

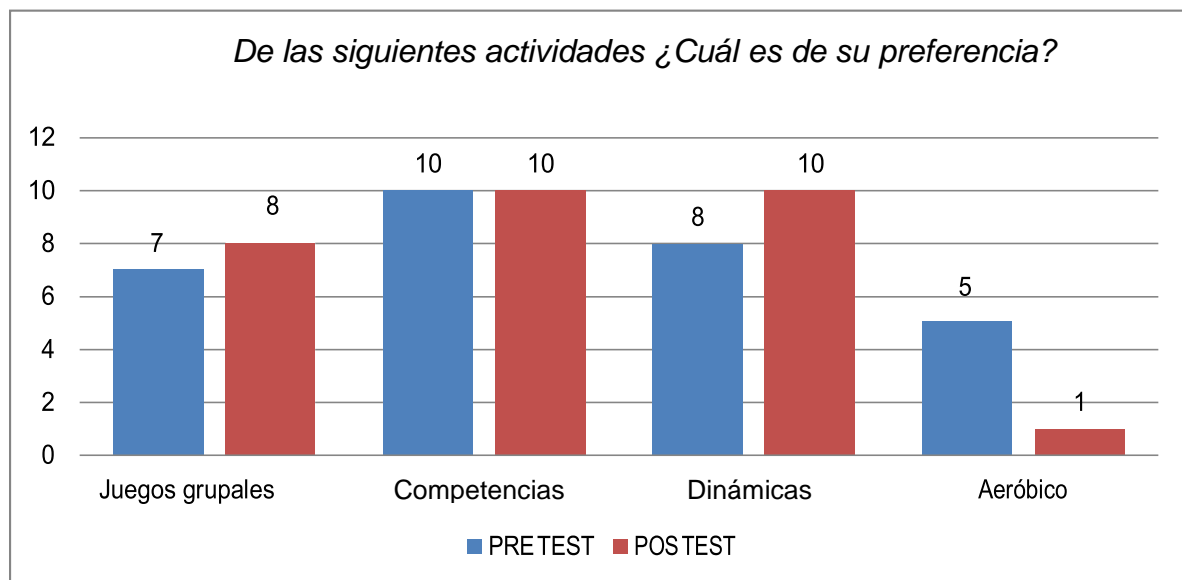
De las siguientes actividades de recreación ¿Cuál es de su preferencia?

INDICADOR	FRECUENCIA	
	PRE TEST	POS TEST
Juegos grupales	7	8
Competencias	10	10
Dinámicas	8	10
Aeróbicos	5	1

Nota: (Académico, 2007)

Figura 5.

Pregunta 5 De las siguientes actividades ¿Cuál es de su preferencia?



Nota: (Académico, 2007)

Se observa que las competencias tienen mayor preferencia que juegos grupales y dinámicas

en el pretest; lo cual no difiere mucho, en el postest, siendo las preferencias mayores para las competencias y dinámicas.

Tabla 8.

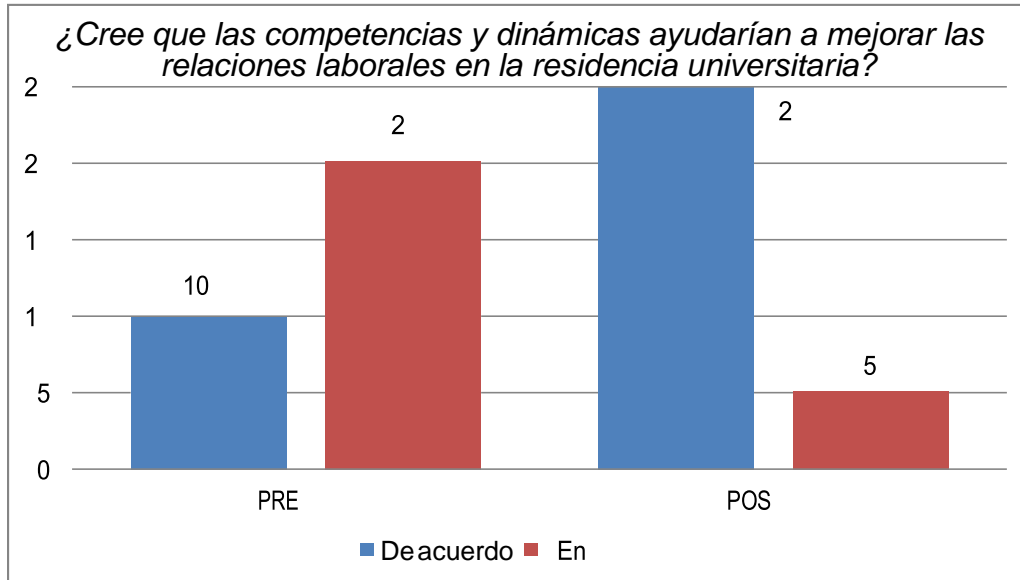
¿Cree que las competencias y dinámicas ayudarían a mejorar las relaciones laborales en la residencia universitaria?

INDICADOR	FRECUENCIA	
	PRE TEST	POS TEST
De acuerdo	10	25
En desacuerdo	2	5

Nota: (Académico, 2007)

Figura 6.

Pregunta 6. ¿Cree que las competencias y dinámicas ayudarían a mejorar las relaciones laborales en la residencia universitaria?



Nota: (Académico, 2007)

Se observa que en el pretest hay 10 personas que están en acuerdo con esta pregunta, mientras que, en el postest, luego de aplicar competencias y dinámicas grupales, se incrementa a 25 funcionarios que opinan positivamente en el postest, por lo que se puede inferir que si les

ayudo a mejorar sus relaciones laborales

Tabla 9.

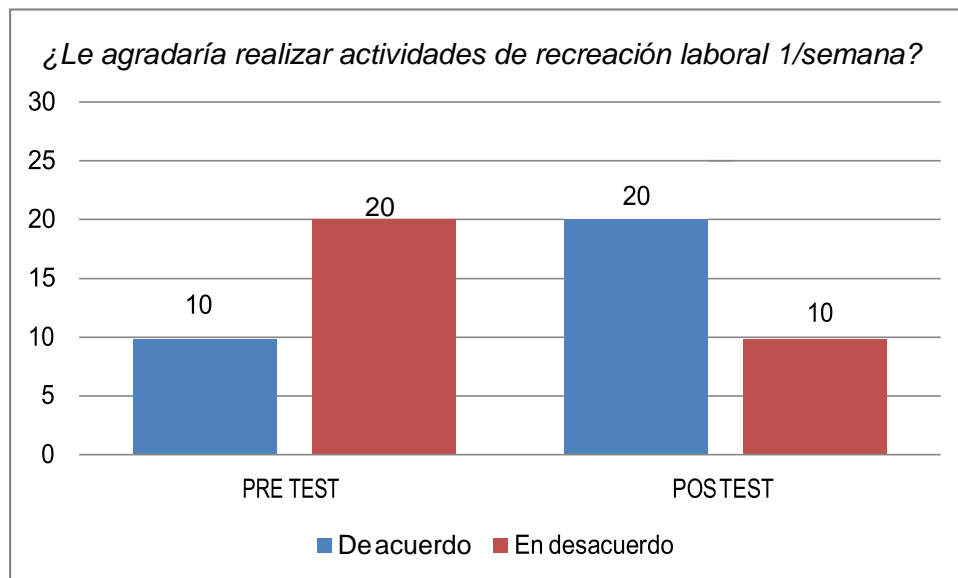
¿Le agradecería realizar actividades de recreación laboral una vez por semana dentro de su horario laboral?

FRECUENCIA		
INDICADOR	PRE TEST	POS TEST
De acuerdo	10	26
En desacuerdo	20	4

Nota: (RECREA,2015)

Figura 7.

Pregunta 7 ¿Le agradecería realizar actividades de recreación laboral una vez por semana dentro de su horario laboral?



Nota: (RECREA,2015)

Se observó en el pre test que 10 de los funcionarios dijeron que si les agradecería, mientras que están en desacuerdo 20 de ellos. Pero luego de aplicar las actividades se incrementó a 20 funcionarios que están de acuerdo con realizar actividades recreativas de este tipo y en desacuerdo disminuyen a 10 funcionarios. Esto significa que si resultado positivo hacer una combinación de

este tipo de actividades recreativas.

Tabla 10.

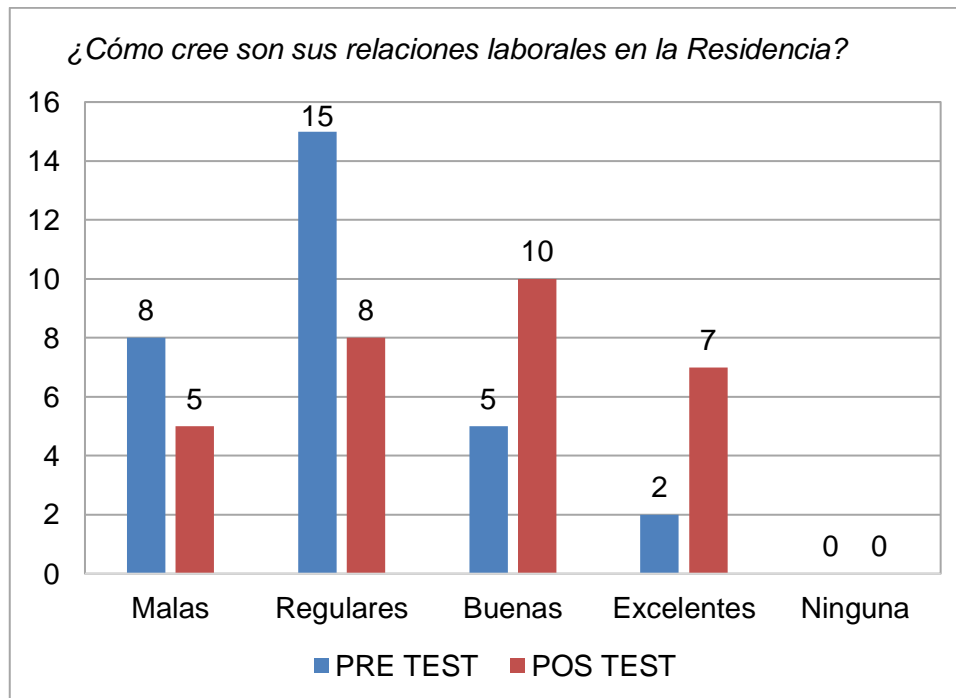
¿Cómo cree que son sus relaciones laborales en la Residencia?

INDICADOR	FRECUENCIA	
	PRE TEST	POS TEST
Malas	8	5
Regulares	15	8
Buenas	5	10
Excelentes	2	7
Ninguna	0	0

Nota: (Académico, 2007)

Figura 8.

Pregunta 8 ¿Cómo cree que son sus relaciones laborales en la Residencia?



Nota: (Académico, 2007)

Según los resultados pretest, la mayor frecuencia de respuestas estuvo entre malas y regulares las relaciones laborales en la residencia, pero después de aplicar las actividades recreativas, en el posttest los funcionarios manifestaron que disminuyeron sus malas y regulares relaciones laborales, mientras incrementaron las buenas y excelentes.

Evaluación de la satisfacción luego de la aplicación de Actividades Recreativas Laborales en la Residencia Universitaria-ESPE.

ANEXO B.

Tabla 11.

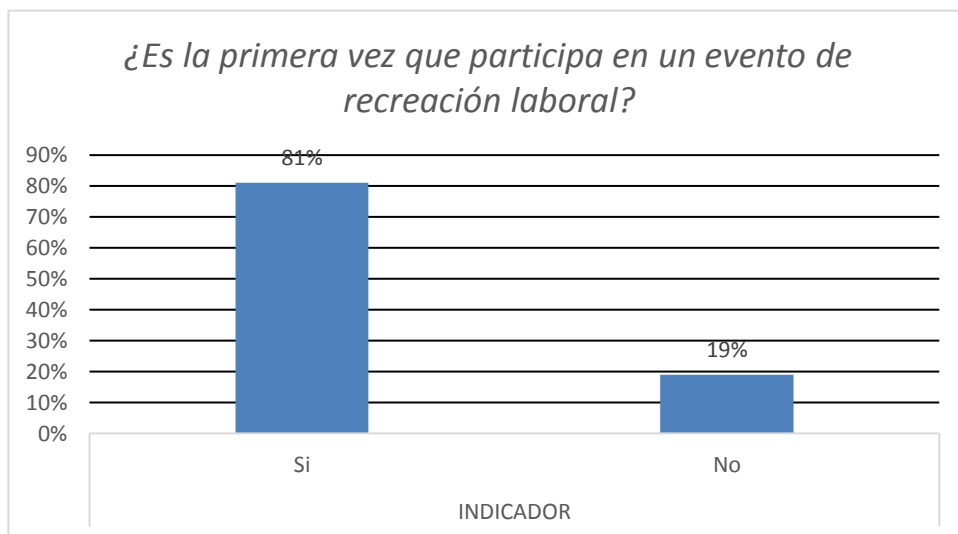
¿Es la primera vez que participa en un evento de recreación laboral?

INDICADO	
R	
Si	No
81%	19%

Nota: (Académico, 2007).

Figura 9.

¿Es la primera vez que participa en un evento de recreación laboral?



Nota: (Académico, 2007)

Luego de aplicar la encuesta de satisfacción sobre las actividades recreativas laborales se pudo verificar que el 81% de los funcionarios de la residencia universitaria participaron por primera vez en este tipo de actividades, mientras que el 19% de los encuestados manifestaron que habían participado alguna vez de actividades similares en sus lugares de labores

Tabla 12.

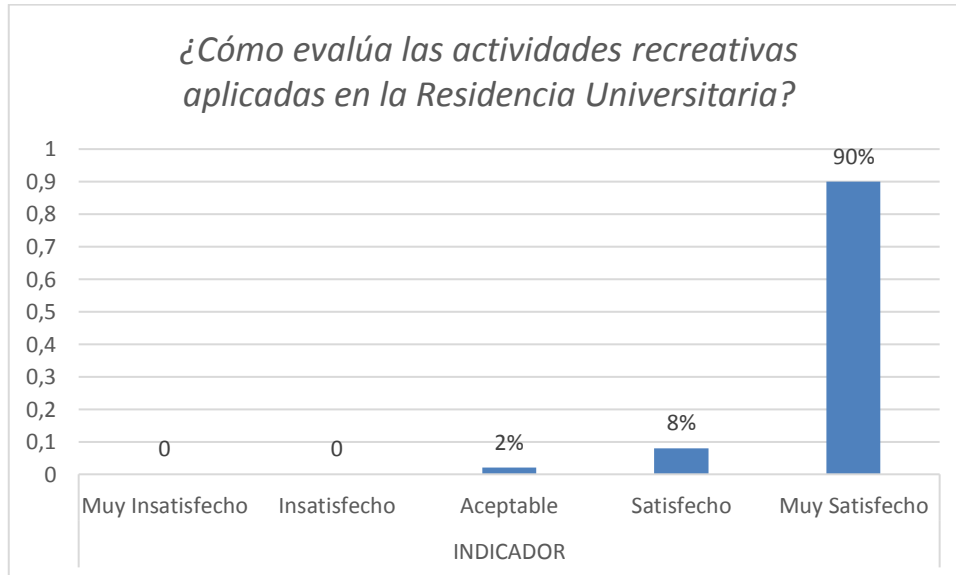
¿Cómo evalúa la calidad de las actividades recreativas aplicadas en la Residencia Universitaria?

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	2%	8%	90%

Nota: (Académico, 2007)

Figura 10.

¿Cómo evalúa la calidad de las actividades recreativas aplicadas en la Residencia Universitaria?



Nota: (Académico, 2007)

Se observó que el 2% de los funcionarios de la residencia opinaron que les parecieron las actividades recreativas aplicadas, como aceptables, mientras que el 8% se sienten satisfechos

y que 90% de los encuestados se encuentran muy satisfechos, lo cual demuestra que fue positiva esta acción para todo el personal de esta Unidad.

Tabla 13.

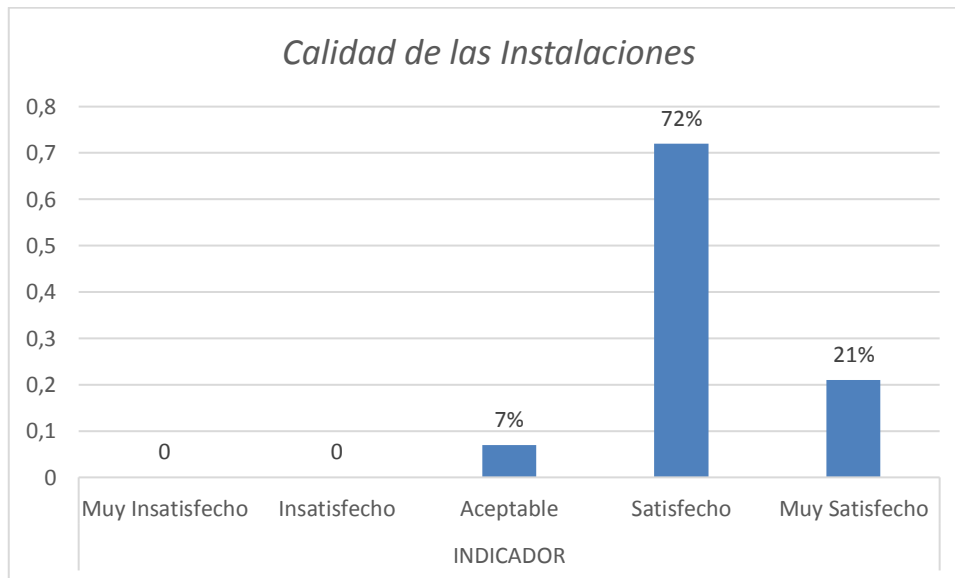
Evalúe la calidad de las instalaciones donde se desarrollaron las actividades recreativas.

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	7%	72%	21%

Nota: (RECREA,2015)

Figura 11.

Evaluación del Programa Recreativo Laboral. Calidad de las instalaciones



Nota: (RECREA,2015)

Luego de aplicar las actividades recreativas los participantes manifestaron que las instalaciones fueron aceptables para un 7%, mientras que un 72% dijo estar satisfecho con las instalaciones, pues fueron dentro de la ESPE. El 21% dijo estar Muy Satisfechos, por cuanto fue en un campo abierto que les permitió compartir y divertirse también.

Tabla 14.

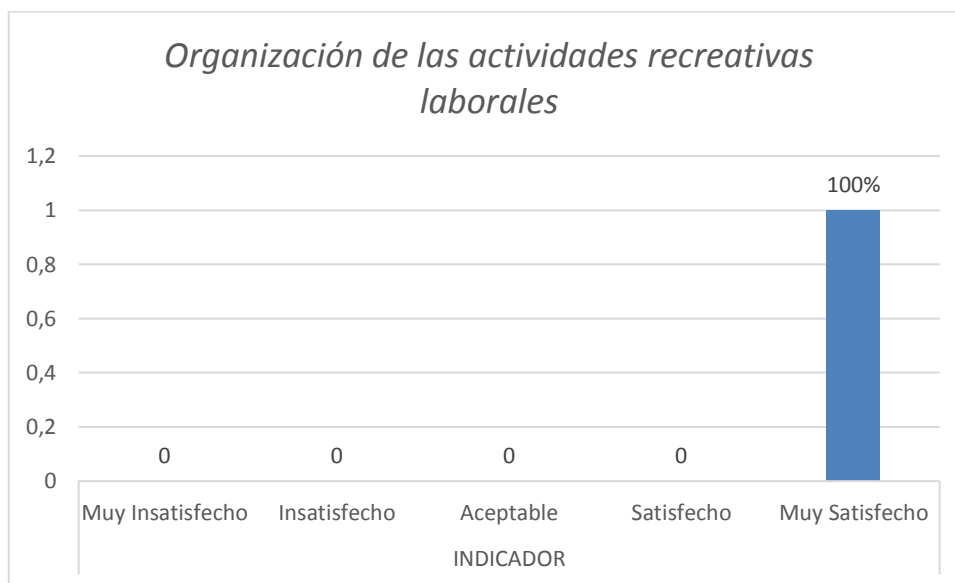
Evalúe la Organización de las actividades recreativas laborales:

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	0	0	100

Nota: (RECREA,2015)

Figura 12.

Evaluación de las actividades recreativas laborales. Organización del evento.



Nota: (RECREA,2015)

Luego de aplicar la encuesta de satisfacción de las actividades recreativas se puede observar que el 100% de los funcionarios se encuentran muy satisfechos en lo referente a la organización de las actividades realizadas.

Tabla 15.

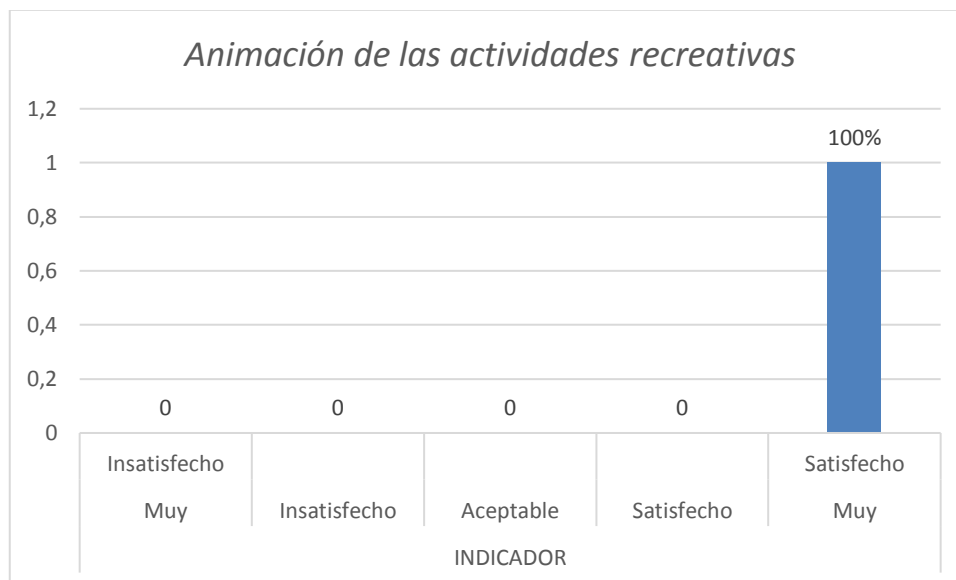
Evalúe la Animación de las actividades recreativas realizadas en la Residencia.

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	0	0	100

Nota: (RECREA,2015)

Figura 13.

Evaluación del Programa Recreativo Laboral. Animación.



Nota: (RECREA,2015)

Los resultados de esta encuesta de satisfacción muestran que el 100% de los participantes estuvieron Muy Satisfechos con la animación realizada por los dos maestrantes durante los eventos realizados con actividades recreativas para los funcionarios de la Residencia Universitaria.

Tabla 16.

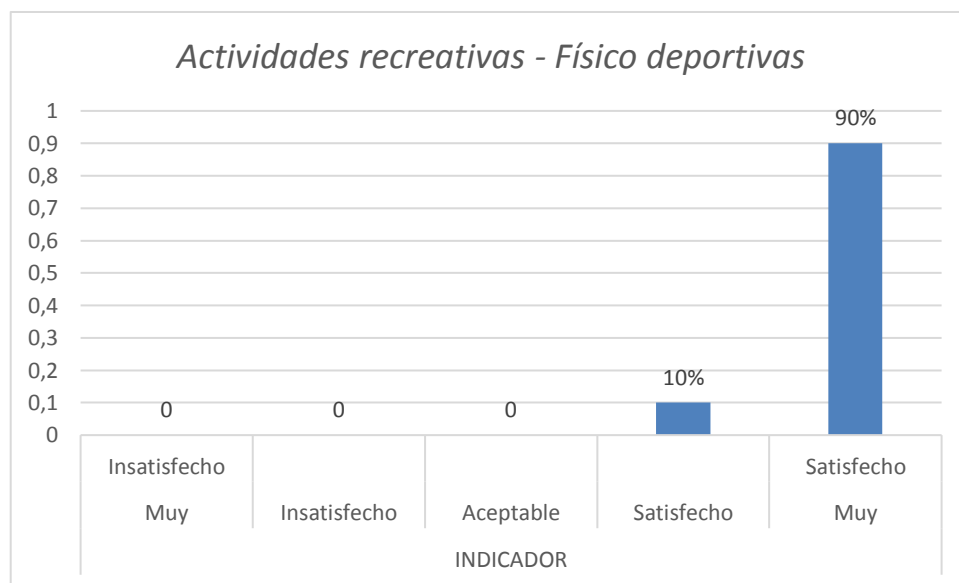
Evaluación de las actividades recreativas - Físico deportivas aplicadas.

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	0	0	100

Nota: (Académico, 2007)

Figura 14.

Evaluación de las actividades recreativas - Físico deportiva.



Nota: (Académico, 2007)

La encuesta de satisfacción de las actividades recreativas aplicadas a los funcionarios de la residencia universitaria fue positiva, donde el 10% están satisfechos y el 90% muy satisfechos. Los juegos de competencias físico deportivas que se les aplicaron les parecieron divertidos y motivantes, pues tenían que trabajar en equipos de 15 personas o en parejas para poder pasar los retos propuestos.

Tabla 17.

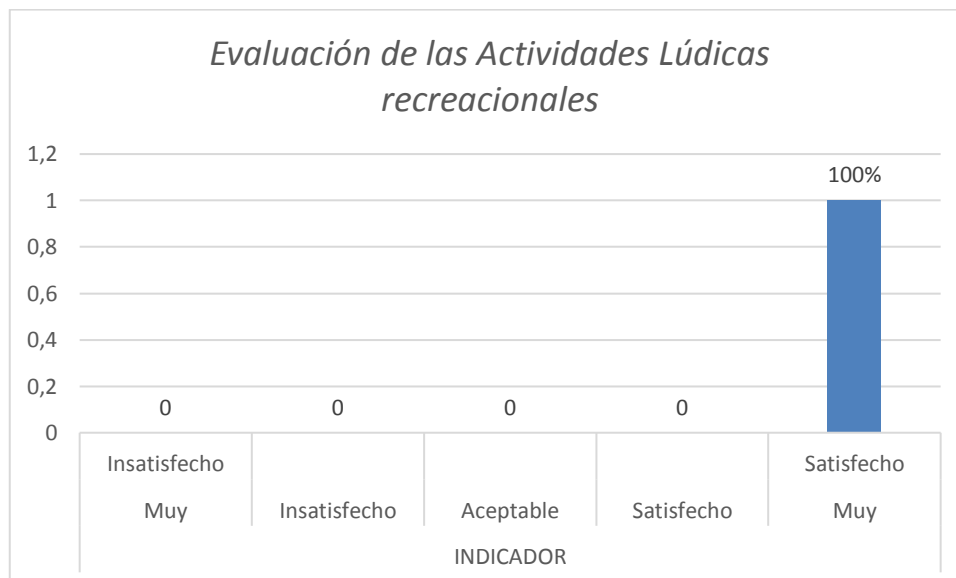
Evalúe las actividades Lúdicas recreacionales aplicadas en el personal de Residencia.

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	0	0	100

Nota: (Académico, 2007)

Figura 15.

Evaluación de las Actividades Lúdicas recreacionales



Nota: (Académico, 2007)

La encuesta de satisfacción de las actividades lúdicas recreacionales aplicadas al personal de la residencia universitaria, tienen un 100% de aceptación entre los participantes que manifiestan haber estado felices con los diferentes juegos que se les planteó en las actividades planificadas.

Tabla 18.

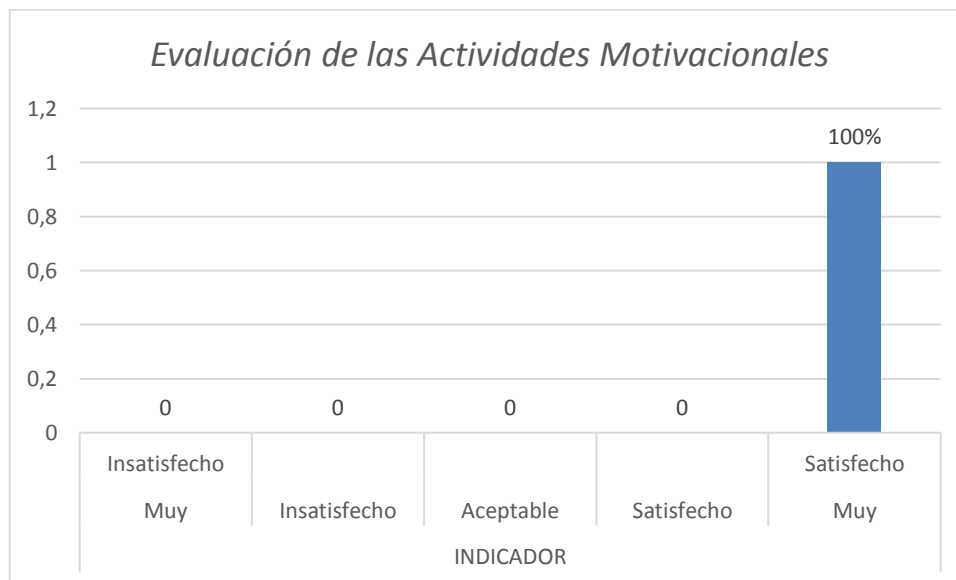
Evaluación actividades recreativas. Actividades Motivacionales aplicadas.

INDICADOR				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Aceptable	Satisfecho	Muy Satisfecho
0	0	0	0	100

Nota: (Académico, 2007)

Figura 16.

Evaluación de las Actividades Motivacionales.



Nota: (Académico, 2007)

El 100% de los participantes se sintieron más comprometidos con sus trabajos y sus vidas luego de realizar estas actividades motivacionales que les invitaron a la reflexión y el cambio de mentalidad para enfrentar los retos diarios de sus labores.

Tabla 19.

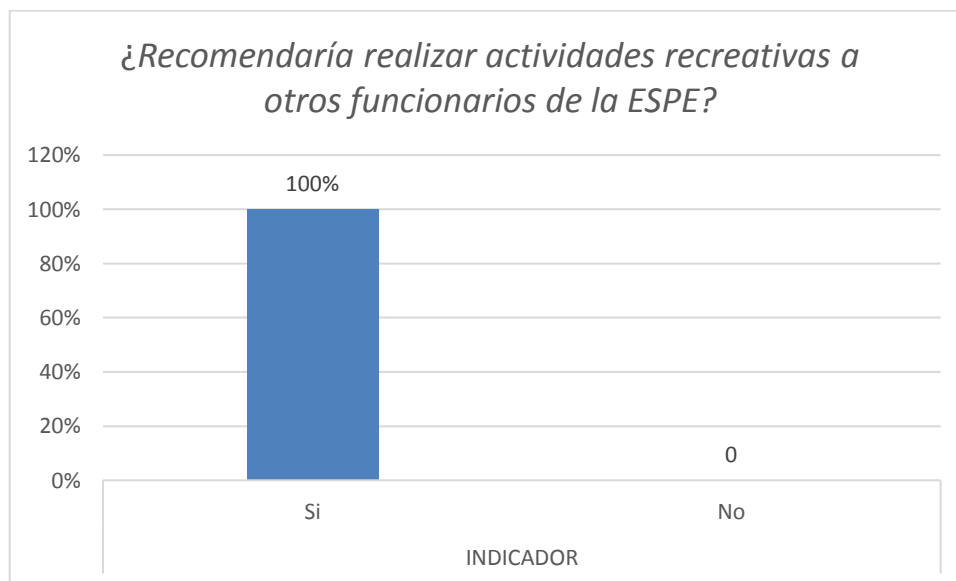
¿Recomendaría realizar actividades recreativas a otros funcionarios de la ESPE?

INDICADOR	
Si	N
1	0
0	0
0	

Nota: (Académico, 2007)

Figura 17.

¿Recomendaría realizar actividades recreativas a otros funcionarios de la ESPE?



Nota: (Académico, 2007)

La encuesta de satisfacción de las actividades recreativas laborales aplicadas a los funcionarios de la Residencia de la ESPE, obtuvo un 100% de aceptación por parte de los participantes, quienes afirman que recomendarían realizarlas para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo.

Tabla 20.

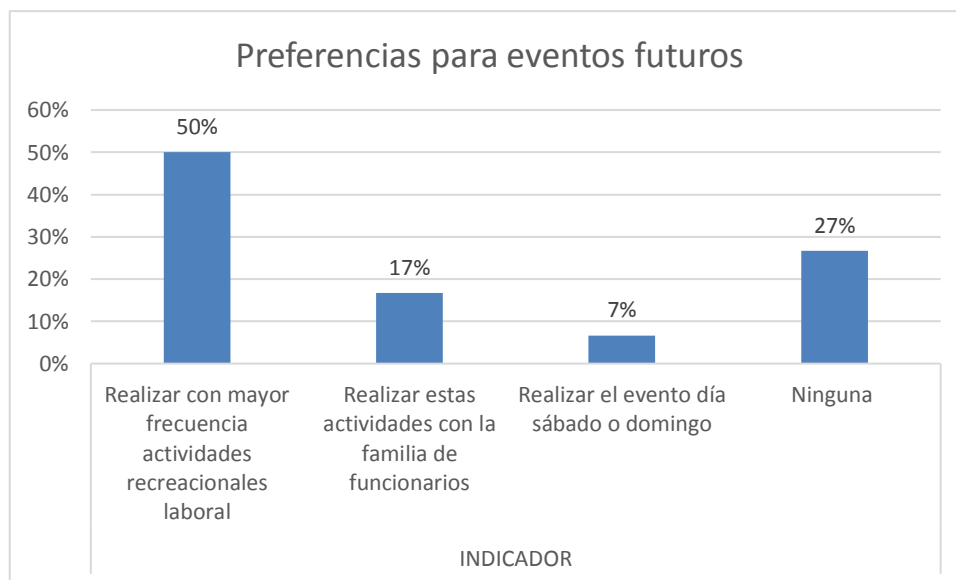
Preferencias para eventos futuros por parte de funcionarios de la Residencia.

INDICADOR			
Realizar con mayor frecuencia actividades recreacionales laboral	Realizar estas actividades con la familia de funcionarios	Realizar el evento día sábado o domingo	Ninguna
50%	17%	7%	27%

Nota: (Académico, 2007)

Figura 18.

Preferencias para eventos futuros.



Nota: (Académico, 2007)

Los funcionarios de la residencia sugieren lo siguiente para futuros eventos: El 50% de los participantes desean realizar con más frecuencia este tipo de actividades recreativas en el trabajo, el 17% propone que se las realice invitando a sus familias, el 7% de los encuestados desearía que fuera sábado o domingo para que no interfiera en sus labores, el 27% manifiestan que no tienen ninguna recomendación adicional pues todo estuvo bien para ellos.

Capítulo V

Propuesta recreativa laboral

Actividades de Recreación Laboral para el personal de la Residencia Universitaria de la ESPE.

Introducción de la propuesta.

La presente investigación tiene el objetivo de aplicar una propuesta de actividades de recreación laboral para el personal de la Residencia Universitaria de la ESPE, con el fin de mejorar las relaciones laborales, lo cual incidirá en una mejora de la calidad de vida.

Las actividades propuestas en esta tesis se desarrollaron aplicando pausas activas, juegos combinados con ejercicios físicos y motivación personal. Es importante mencionar que estas actividades se realizaron en horas laborables, solicitando permisos especiales solicitados al Director de Servicios Universitarios, para que concedan una hora de permiso antes o durante la jornada de labores de dichos funcionarios de la residencia.

Datos Informativos

Título: Propuesta de Actividades de Recreación Laboral para mejorar las relaciones laborales de la Residencia Universitaria de la ESPE.

Dirección: Av. Gral. Rumiñahui y calle Ambato.

Teléfono: 02334107

Tiempo de duración: 3 meses

Participantes: funcionarios que laboran en la Residencia Universitaria de la ESPE.

Responsable: Lic. Krupzkaya Ivanova y Lic. Roberto Ávila

Justificación

La presente investigación se justifica por cuanto la Residencia Universitaria presentaba un problema recurrente que son directamente las malas y regulares relaciones laborales.

La importancia de aplicar la presente propuesta a los funcionarios que laboran en la residencia se manifiesta en que las actividades recreativas puedan ser capaces per se de mejorar las relaciones laborales

Las relaciones laborales entre los funcionarios de la Residencia se han visto marcada por el estrés es la respuesta ante un estímulo y se caracteriza por el agotamiento físico, psíquico y emocional el cual afecta constantemente en la vida diaria, de los trabajadores. Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo. Estas, pueden tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

La presente propuesta fomentó las relaciones laborales en la residencia universitaria de la ESPE, que tenga como insumo principal la alta estima de valores como el respeto, la honradez, la moral, la creatividad, el liderazgo, entre otros que se requieren para poder desarrollar las actividades diarias de por ejemplo el personal administrativo como son los recepcionistas, que son la imagen de la institución frente a clientes internos y externos con quienes tienen alto riesgo de tener roces ya que son estudiantes civiles y militares.

De manera colateral los trabajadores pueden coadyuvar con estas actividades, a mejorar su calidad de vida, su estado de ánimo, su motivación, su salud, sus metas, su entorno familiar entre otras ventajas de realizar estas actividades.

Esta investigación es factible ya que se cuenta con el apoyo de las autoridades de la ESPE y de los funcionarios, por ende, se pudo acceder a los recursos tecnológicos e infraestructura necesaria que posee la institución para poder realizar las actividades y socializarlo.

El presente trabajo tiene un gran impacto porque constituye un aporte para que los funcionarios

de esta universidad tengan nuevas alternativas para mejorar sus relaciones laborales, con el fin de comprobar que la recreación laboral es un método efectivo que favorecería el ambiente laboral.

Análisis de la realidad

En la presente propuesta aplicada en la Residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, se realizó un análisis estadístico luego de la recolección de datos de las variables propuestas que fueron “actividades recreacionales laborales” y “ relaciones interpersonales de los funcionarios”, las cuales se tradujeron en porcentajes, para poder analizar el comportamiento de las mismas, el cual se explica en un análisis descriptivo que se refleja en las conclusiones de la investigación, a fin de demostrar que se cumplieron los objetivo propuestos, comprobando la hipótesis y presentando recomendaciones al respecto.

Objetivos

Objetivos generales de la propuesta

- Diseñar un conjunto de actividades de recreación laboral para mejorar las relaciones laborales entre los funcionarios de la Residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Objetivos específicos

- Proponer un proyecto de recreación laboral para mejorar las relaciones laborales existentes entre de la Residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.
- Aplicar un proyecto de recreación laboral para para mejorar las relaciones laborales existentes entre de la Residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.
- Evaluar el proyecto de recreación laboral para para mejorar las relaciones laborales existentes entre de la Residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Metodología para ejecutar el programa

Metodología

Se decide realizar este programa recreativo laboral ya que se observó en el análisis previo a los funcionarios, tanto operativos como administrativos de la residencia universitaria de la ESPE que presentaban comportamientos agresivos entre ellos, problemas de confrontación con los superiores, por lo cual se presume que la causa para tener un ambiente negativo en la oficina y el rendimiento bajo en calidad de trabajo, puede estar en las malas relaciones cotidianas que se han venido observando.

Se aplicaron dos encuestas, la primera para determinar las actividades recreativas laborales que se ajustaran al nivel de cultura, edad y posibilidades de realización del personal, a fin de que sean fáciles, agradables y cómodas al momento de realizarlas. La propuesta presentada consta de las siguientes tres fases que son:

Fase No 1. Diagnóstico

Se constató que en la Residencia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, nunca se ha aplicado un programa de recreación laboral para los funcionarios, a fin de mejorar las relaciones laborales, que constituyen el principal problema observado.

Adicionalmente se leyeron informes y memos de los archivos de la administración de esta dependencia, donde se observó que existe un alto porcentaje de ocasiones en que los funcionarios fueron amonestados por situaciones recurrentes de confrontaciones entre ellos, o con los residentes, o incluso con sus superiores.

En esta fase se pudo constatar que los funcionarios están de acuerdo con ocupar parte de su tiempo de labores a las diferentes actividades de recreación que se les plantearon en temas como juegos lúdicos, dinámicas, juegos grupales, actividades de motivación e integración.

Por ello se decidió solicitar a los superiores un tiempo de 45 minutos al inicio de labores, o en

otras ocasiones un espacio de 30 minutos para actividades motivacionales al inicio de la jornada laboral.

Casi todo el personal estuvo de acuerdo en realizar actividades grupales, divertidas, y fáciles para generar un ambiente de compañerismo e integración, con el cual se puedan ir relajados a sus actividades diarias en su trabajo.

Fase No 2.

Plan de actividades recreativas para la Residencia Universitaria:

Motivación inicial

Objetivo: Motivar al personal de la residencia para que mejore su perspectiva para tener un mejor día de labores.

Dinámicas Grupales

Objetivo: Concientizar sobre el trabajo en equipo, valores como la cooperación, la honestidad, la calidad en el trabajo, como beneficiosos para la convivencia en paz con los compañeros de trabajo.

Juegos interactivos

Objetivo: Realizar actividades que involucren algunos ejercicios físicos como bailo terapia, concursos y juegos fáciles de realizar para los funcionarios de la Residencia Universitaria para fomentar el sentimiento de compañerismo y coadyuvar a la creación de un ambiente laboral sano.

Tabla 21.

Actividad Inicial – Ejercicios N.1

Temática	Actividad propuesta N.1	Tiempo	Recursos
Presentación de la propuesta	Bienvenida e introducción sobre las actividades de recreación propuestas, el objetivo y horarios tentativos para realizarlas.	10 minutos	Café net de la Residencia Universitaria
La motivación y sus ventajas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la motivación? 2. ¿Para qué se requiere estar motivados en el trabajo? 3. ¿Cómo tener un excelente día? 	10 minutos	Sillas, mesa, laptop, pantalla, parlantes, videos.
Reflexiones sobre valores en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opiniones sobre video observado 2. Beneficios de la motivación en las labores diarias. 	10 minutos	Video motivacional: https://www.youtube.com/watch?v=Ok_tUhamY4
Despedida y compromisos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conclusiones 2. Importancia de realizar actividades recreacionales 3. Invitación a próximos eventos. 	10 minutos	Acuerdos

Nota: (Académico, 2007)

Al terminar la presente actividad inicial propuesta, se llegaron a conclusiones y acuerdos con los funcionarios que asistieron a las mismas, para que sean aplicados los aprendizajes en sus lugares de trabajo y en sus vidas cotidianas para mejorar el ambiente laboral y las relaciones

interpersonales entre ellos. Finalmente se tomó conciencia de los inmensos beneficios de aplicar este tipo de actividades simples y divertidas puesto que se logró el ambiente laboral deseado de manera inmediata para que en el futuro se logren mejorar del todo sus relaciones laborales y se llegue a una cultura organizacional sana.

Una vez concientizado el personal sobre la propuesta de actividades a realizar se pasó a la siguiente fase de aplicación de dichas actividades en horas laborables, como se muestra en la siguiente parte de la presente investigación. **ANEXO C.**

Fase No. 3

Aplicación de las actividades de recreación para mejorar las relaciones laborales en la Residencia Universitaria de las Fuerza Armadas de la ESPE.

- **Ejercicio N.2: Aplicar dinámicas grupales a los funcionarios de la Residencia Universitaria de la ESPE.**

El espacio elegido para la realización de estas actividades recreativas fue el “El Fogón” que es un área con tradición para la Residencia, dado que este lugar ha sido usualmente utilizado para reuniones y homenajes a presidentes y autoridades del Ecuador que han pasado como invitados en la universidad.

En principio los funcionarios de la residencia universitaria se encontraban laborando en las cercanías del lugar escogido para aplicar estas actividades, por lo cual se pudo solicitar el permiso respectivo a los directivos y se procedió a invitarles para que se acerquen a este espacio.

Siendo un espacio acogedor y lejos de otras áreas de la ESPE, se logró tener la privacidad que los funcionarios requerían para realizar las actividades propuestas con mayor confianza y sin estorbar el trabajo de otras dependencias, lo que les permitió relajarse al máximo a los funcionarios que acudieron participar con gran energía en las dinámicas, tal como se muestra en las fotos y videos del **ANEXO D.**

En este salón se colocaron sillas suficientes para todos los funcionarios a fin de que puedan observar el video motivacional N.2, al finalizar los tres tipos de dinámicas grupales aplicadas.

Los materiales que se requirieron para esta reunión motivacional fueron: una pantalla, un proyector, cables de extensión, una laptop e internet disponible en el lugar, a fin de presentar al grupo de funcionarios, un video motivacional cuyo título es: “TRABAJO EN EQUIPO” (INGERENCIA SAS, 2012):

El objetivo que buscó la presente actividad fue que los funcionarios realicen una serie de dinámicas divertidas e incluyentes para que todos puedan participar de las mismas, por lo cual se las realizó a primera hora en la mañana, antes de que ingresen a realizar sus tareas diarias, con el fin de lograr que su jornada laboral que inicie con una sensación de compañerismo y unión entre todos, a la vez que se encuentren muy motivados para empezar su día con pie derecho y de esta manera se pueda notar que se incrementaron sus niveles de colaboración mutua en paz y puedan conformarse tranquilamente equipos de trabajo tanto entre los funcionarios operativos, como con los administrativos de la residencia universitaria.

De esta manera se procuró hacer que descarguen prejuicios y tengan una perspectiva más relajada de la vida, lo cual les ayudaría en su colaboración mutua a la hora de realizar sus actividades laborales, puesto que las dinámicas aplicadas de manera secuencial permitirían no solamente lograr mayor afabilidad entre compañeros sino mejorar también la atención y concentración dado que son juegos de retentiva para poder pasar las pruebas en el grupo formado.

Cabe recalcar que se han propuesto actividades recreativas acorde con el tiempo otorgado por los directivos de la ESPE en el área de servicios, entendiendo que al ser una entidad pública debe cumplir con cronogramas de trabajo preestablecidos, por lo que no pueden dedicar más de 30 a 45 minutos en acudir a este evento.

Estas dinámicas se conformaron de una serie de juegos de palabras y canciones que les hacía reír a todos como se puede observar en el video adjunto a la presente investigación, con la guía

y conducción propicia de los motivadores quienes son a la vez autores de la presente investigación.

Los funcionarios realizaron mímicas, caras, gestos, bailes, cantos al ritmo de las dinámicas propuestas a ellos, con gran complacencia y afabilidad al momento de realizar este ejercicio lo cual les ofrece muchos beneficios, como por ejemplo: disminuir sus niveles de tensión al momento de iniciar su día de trabajo, aprendieron a reírse de ellos mismos cuando les tocaba el turno para hacer la dinámica, se revitalizaron con los aplausos y risas contagiosas entre ellos lo cual les dio mayor energía para enfrentar su día y les refrescó su mente haciendo que salieran al final recogiendo su snack ofrecido como parte final de este ejercicio de manera totalmente gratuita para todos los presentes.

Entre los beneficios físicos de esta propuesta fue que sea a manera de bailo terapia, donde se divirtieron, ejercitaron sus músculos, por lo que si se lo realiza con cierta frecuencia combinando con otros ejercicios estas dinámicas, se puede prevenir futuras enfermedades por el sedentarismo que hoy en día es común por los ajetreados horarios de trabajo que no permiten que las personas se ejerciten.

Entre los beneficios de realizar ejercicios físicos, en este caso bailo terapia, se puede nombrar: ayuda a quemar grasa, por ende, a mantener un peso óptimo, ayudando así a mejorar la autoestima de las personas, tonifica los músculos, aumenta la capacidad de respiración, mejora su humor, y estas actividades se puede realizar sin límites de edad.

- **Ejercicio N.3: Aplicar juegos interactivos físicos a los funcionarios de la Residencia Universitaria de la ESPE.**

Luego de dos semanas de la anterior actividad recreativa se solicitó nuevamente permiso a las autoridades de servicios de la ESPE para realizar a primera hora en la mañana por un espacio de 40 minutos para que los funcionarios puedan acudir al bosque que está junto al “Fogón” de la

Residencia para que realicen juegos interactivos físicos,

Al iniciar la jornada laboral un día viernes convocamos a los funcionarios que se encontraban disponibles en las cercanías de la residencia para que se integren a estas actividades recreativas.

Se inició con una dinámica denominada “Soy una sandía gorda”, para entrar en calor y distender a los participantes, luego de la cual se realizó una reflexión y aplicación práctica de lo aprendido para su labor diaria.

- **Primera estación:**

Luego se prosiguió con la organización de un *juego físico con “ulas-ulas”* y un reto de *“piedra papel o tijera”*, para lo cual se les explicó el mecanismo haciendo ejemplos y tres pruebas hasta que entendieran todos los participantes, sin embargo, algunos no terminaron de entender, pero igualmente participaron riéndose de sus errores, lo cual fue beneficioso de igual manera para que los demás tengan más confianza al realizarlos. Estos juegos les dieron a los dos equipos contrincantes puntos para que exista competencia entre ellos y se dinamizara con esta sensación de equipos de trabajo, entendiendo que al finalizar el juego se sacó las conclusiones del caso para que todos entendieran como debe ser su trabajo diario para estar “atentos y concentrados en sus actividades”, así evitarán que sus jefes les llamen la atención y con la mutua colaboración pueden sacar adelante cualquier trabajo incentivando al compañero y motivándose entre ellos mismos en el trabajo siempre.

- **Segunda estación:**

Luego de esta reflexión se inició con la *tercera actividad física* que fue un juego de *“tensión de la cuerda”*, con la participación de los dos equipos anteriormente conformados que debían ejercer fuerza en el lado de la cuerda que les tocó.

El fin fue comprobar que el trabajo en equipo da resultados positivos si todos los integrantes de un mismo equipo aplican todas sus capacidades, fuerza laboral y conocimientos de la materia en un mismo sentido hasta lograr la meta laboral deseada.

Como conclusión se sacó que todos deben trabajar en conjunto como un equipo para llegar a la excelencia.

- **Tercera estación:**

La siguiente actividad recreativa requirió de una escalera de tela, varias pelotas de tenis, un aro de básquet pequeño, un silbato y dos jueces.

Fue aplicada a los dos grupos anteriormente conformados con un juego de competencia que consistió en insertar las pelotas de tenis en un aro de básquet colgado luego de cruzar una escalera de tela en cada lado. El equipo que más pelotas inserte en el mismo aro será el ganador. Con este ejercicio dinámico cada equipo hacía lo posible para encestar mientras los compañeros de equipo lo animaban a cada participante y estaban pendientes del marcador correcto para cada uno de ellos.

- **Cuarta estación:**

El cuarto y último juego tuvo que ver con la bailo terapia puesto que se formaron parejas hombre y mujer a escoger entre ellos por afinidades, para poder retener una bola de tenis en la frente mientras bailaron al ritmo de la música puesta.

El reto fue que la pareja que no deje caer la pelota gana el reto, se observó concentración en los movimientos del compañero de baile, cooperación mutua, honradez en no acomodar la pelota con las manos hasta el final. Varias parejas terminaron esta actividad y la conclusión de entre los participantes fue que les pareció excelente realizarlas para poder entender estos conceptos y aplicarlos en el trabajo.

Se finalizó con la entrega de bebidas y snacks para que puedan retirarse a laborar con toda energía y gratificación por su colaboración.

Fase No. 4 Evaluación y Seguimiento

Se realizó un seguimiento de cada una de las fases propuestas en la presente investigación 1, 2 y 3 para constatar que los funcionarios de la residencia universitaria de la ESPE están realizando las actividades de recreación laboral. El seguimiento fue sencillo para no causar

molestias a los participantes mientras realizaron las actividades:

En la Fase 1.- Se realizaron varias solicitudes por escrito dirigidas a las autoridades de la institución a fin de que otorguen estos permisos en horas laborales a los funcionarios de la residencia de la ESPE, a fin de que no sean llamados la atención, ni se les descuente de sus salarios a los participantes, con el compromiso de realizarlos en 45 minutos como máximo. Se tomaron videos y fotos de cada actividad realizada y se presentó un informe de las mismas para que las autoridades constaten lo realizado.

En la Fase 2.- Se tomó asistencia de los funcionarios de residencia que participaron en las diferentes actividades los mismos que se entregó a los directivos para que se constate que no estuvieron en sus puestos de trabajo por cuanto realizaron las actividades recreativas, y por otra parte para que puedan observarse los cambios de actitud en los participantes.

En la Fase 3.- Al finalizar cada actividad se realizaron observaciones sobre la disposición de los funcionarios que se acercaron a realizar estas actividades de manera voluntaria, su actitud antes, durante y después de los juegos fue diferente ya que iniciaban con ciertas rencillas y reticencia para finalizar con gran compañerismo y complicidad entre ellos.

Informe del proyecto

Se elaboró el respectivo informe tanto para directivos de la ESPE, como para que conste la información en la presente investigación respecto de cada una de las fases aplicadas en el presente proyecto, y se solicitó al inicio y al final llenar las encuestas de satisfacción respectivas. Como constan en los ANEXOS A Y C.

Presupuesto y financiamientos y recursos humanos

Recursos Humanos y materiales

El proyecto estuvo a cargo de profesionales altamente calificados, lo cual determinó el

éxito del mismo, ya que se aplicó una planificación adecuada a la disponibilidad de tiempo, posibilidades físicas y cultura organizacional de los funcionarios de la residencia en cada una de las actividades propuestas.

El grupo humano con el que se contó fue personal operativo y administrativo de la residencia universitaria conformado por personal de limpieza, recepcionistas, personal de servicios de jardinería, albañilería y fontanería.

Materiales y Tecnológicos

Tabla 22.

Materiales

Recursos Humanos			
Cantida d	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
1	Investigador	\$0	\$0
1	Tutor	\$0	\$0
	Beneficiarios	\$0	\$0
	SUBTOTAL		\$0
Recursos Materiales			
	Descripción		Costo Total
	Material lúdico para juegos		\$150
	Recursos tecnológicos		\$0
	Snacks y bebidas		\$180
	Local		\$0
	Transporte		\$20
	SUBTOTAL		\$350
	Imprevistos		\$20
	TOTAL GASTOS		\$370

Nota: (Académico, 2007)

Financiamiento

El Costo total del proyecto de Recreación y estrés laboral en la residencia de la Universidad De las Fuerzas Armadas - ESPE, fue de \$370 dólares, puesto que el local fue solicitado a la

misma universidad por considerar que en este caso es más beneficioso realizarlo en el mismo sitio laboral de donde pasaron directamente a realizar sus actividades diarias. No se requirió transporte puesto que la ESPE cuenta con lugares propicios para realizar cada actividad. El internet y material tecnológico fue proporcionado por la misma institución, con lo cual se obtuvo grandes ahorros en cuestiones monetarias.

Viabilidad del proyecto

El proyecto fue es factible y viable, puesto que contó con el apoyo de las autoridades de la institución y la disposición de los funcionarios del área operativa y administrativa de la residencia de la ESPE. Adicionalmente se aplicaron todas las técnicas aprendidas en la maestría de gestión del tiempo libre. Finalmente cabe recalcar que se contó con el apoyo de directivos de la universidad para poder realizarlo ocupando la misma infraestructura y equipos tecnológicos de la institución.

Conclusiones

- Los funcionarios de la Residencia participaron ampliamente en todas las actividades recreativas propuestas con gran entusiasmo y compañerismo.
- La participación de funcionarios de la residencia universitaria fue masiva y hubo gran interés y receptividad de su parte para la realización de esta propuesta con resultados positivos.
- Las actividades recreativas propuestas fueron amenas, divertidas, fáciles de realizar y dieron como resultado un ambiente laboral más armonioso de manera inmediata, como se pudo observar en los videos adjuntos a la presente tesis.

Recomendaciones

- Las relaciones laborales afectan el desempeño de los funcionarios de la residencia universitaria, por esta razón es importante que se apliquen de manera constante actividades recreativas tendientes a mejorarlas de manera progresiva.
- Es necesario concientizar a los funcionarios sobre la importancia de realizar actividades recreativas en la residencia, para lo cual se requiere realizar una planificación semestral de una serie de talleres a ser aplicados en horarios de labores, en la medida de lo posible aplicando pausas activas, ejercicios cerebrales además de los juegos lúdicos y los ejercicios físicos que eligieron para esta fase de prueba inicial.
- Es necesario hacer que se mantenga un ambiente laboral sano y con actitud positiva para crear el sentido de “equipo de trabajo” y que se fomente el “compañerismo” entre todos/as los

funcionarios de la residencia universitaria, para lograr mayor productividad y calidad en el servicio de alojamiento de la ESPE.

- Adicionalmente se llegó a acordar que se realizarán nuevos tipos de actividades recreacionales como pausas activas y ejercicios mentales, en medio de sus jornadas laborales puesto que algunas personas no participaron porque tienen algún tipo de discapacidad física que no les permitió hacer parte de algunas actividades en la fase 3 de la presente propuesta.

Bibliografía

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitucion del Ecuador*. Montecristi. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Asamblea Nacional. (2016). *Ley del Deporte, Educación Física y Recreación*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/henrygallohidalgo/ley-del-deporte-educacin-fsica-y-recreacin-definitiva>
- Blog - Sociólogos. (10 de Julio de 2019). *La Historia del juego en la sociedad*. Obtenido de <https://sociologos.com/2015/03/02/la-historia-del-juego-en-la-sociedad/>
- Blogspot. (14 de julio de 2019). *Lúdica y juegos en la primera infancia*. Obtenido de <http://ludicayjuegoenlaprimerainfancia.blogspot.com/p/el-juego.html>
- Brito, L. F. (2006). *Jugar en un mundo lúdico*. México: Noveduc. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=wuBlfBz6Pn4C&pg=PA29&dq=leonardo+d%C3%ACaz+juego+adulto&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwit-afs1vfjAhWurVkkHR30CVQQ6AEIJzAA#v=onepage&q=leonardo%20d%C3%ACaz%20juego%20adulto&f=false>
- Buonocore, D. (1980). *Diccionario de bibliotecología*. Buenos Aires: Marymar.
- Busch, M. (1975). *La Psicología del Tiempo Libre*. París: Moutom.
- Cagigal, J. M. (1966). *Deporte, pedagogía y Humanismo*. Madrid: Comité olímpico español.
- Caillois, R. (1948). *Teoría de los juegos*. EEUU: Provenza.
- Cevallos, E. C. (2012). *Utilización del Tiempo Libre y su relación con el Sedentarismo entre los estudiantes comprendidos entre los 12 y 17 años del Colegio Juan de Salinas en la Ciudad de Sangolquí*. Sangolquí: ESPE. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/5684>
- CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN (CNP). (2017-2021). *Plan Nacional para el Buen Vivir*. Quito. Obtenido de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Correa, F. A. (1988). Una evaluación del impacto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 58-61.
- De la Cerda, J y Núñez, F. (1998). *La Administración en Desarrollo- Hacia una nueva gestión administrativa en México y Latinoamérica*. México: Diana México, Instituto de Capacitación y

- Estudios Empresariales, SC.
- Dumazedier, J. (1966). *Las características Del ocio*. Paris: Edition Du Seuil.
- Gross, K. (05 de julio de 1902). *Teorías de los juegos de Piaget. Vigotsky, Gross*. Obtenido de Actividades lúdicas - Blog: <https://actividadesludicas2012.wordpress.com/2012/11/12/teorias-de-los-juegos-piaget-vigotsky-kroos/>
- Hernández, A. (2018). La Recreación. *Emaze - Amazing presentation*, 12. Obtenido de emaze.com@ALTTWCZC
- Hernández, Fernández, Batista. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill. Interamericana.
- Holguín, R. G. (2008). La Relación entre comportamiento de liderazgo transformacional y estres en el trabajo. *Investiación administrativa*, 21.
- Huizinga, J. (1897). Groninga.
- Huizinga, J. (1959). *El Homo Ludens*. (E. Editores, Ed.) Recuperado el 2019, de Filosofía. org: <http://www.filosofia.org/hem/dep/caf/a59p328.htm>
- INGERENCIA SAS. (2 de mayo de 2012). <http://ingerenciaconsultores.blogspot...> Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=EnQhERZwF5k>
- Jiménez, J. C. (2009). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw - Hill.
- Marx, C. (1867). *El Proceso de Producción del Capital*. EEUU: Enciclopedia ilustrada Cumbre, Tomo 8.
- Maslach, C. (1978). *Características del burn-out del personal en los entornos de salud mental*. Obtenido de Hospital Community Psychiatry: <https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=http://psychology.berkeley.edu/sites/default/files/cv/CV%25202012.pdf&prev=search>
- Motta, T. (2009). *Marco teórico investigación sobre la dimensiónLúdica del maestro en formación*. Obtenido de <http://blog.utp.edu.co/areaderecreacionpcdyr/files/2012/07/LO-LUDICO-COMO-COMPONENTE-DE-LO-PEDAGOGICO.pdf>
- Mowday R.T., Porter, L.W. and Sterrs, R.M. (1982). *Employee-Organizational Linkages*. New York: Academic Press.
- OMS. (21 de 11 de 2016). OMS. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>
- Palomino y López. (2005). Calidad de vida en el trabajo. México. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/arredondo_c_am/capitulo2.pdf
- Panamericana, R. (2009). *Sectorización de la Recreación*. Obtenido de Revista Panamericana sobre Gestión de Recreación, Tiempo Libre y Ocio: <http://www.redcreacion.org/revista/reto0.html>

- Pérez, A. (2005). *Recreación como disciplina*. La Habana - Cuba: Pueblo y Educación.
- Pineda, Alvarado y Canales. (1994). *Metodología de la Investigación*. Washington DC.: Organización Mundial de la Salud - OMS.
- Questionpro. (2018). Clima Laboral. México. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Real Academia de la Lengua Española. (10 de Julio de 2019). *RAE*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=MaS6XPk>
- Restrepo, E. A. (2007). *Prácticas y representaciones sociales de tiempo libre, ocio y recreación*. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Rius, I. B. (2000). *La Singular Dinámica de las Empresas Familiares en Latinoamérica*. (CEDEF, Ed.) Obtenido de <http://cedef.itam.mx/sites/default/files/u489/dinamicadelaempresafamilarenlatinoamerica.pdf>
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. San Diego-EEUU: Pearson Educación.
- Robinson, S. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Salamanca. (15 de mayo de 2019). *roomescapesalamanca.com*. Obtenido de <https://www.roomescapesalamanca.com/juegos-de-escape-una-herramienta-util-para-que-las-empresas-analicen-a-sus-trabajadores/>
- Sangolqui, N. (2013). *Docplayer.es*. Obtenido de Recreacion laboral: <https://docplayer.es/78335128-Portada-estudio-de-la-la-empresa.html>
- Sangolqui, N. (2013). Estudio de la incidencia de un programa de recreación laboral. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/7541/1/T-ESPE-047557.pdf>
- Sangolqui, N. (2013).
- UNESCO. (2015). *Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte*. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235409_spa
- Veblen, T. (1899). *Teoría de la clase ociosa*. Chicago, EEUU. Obtenido de <https://libriovox.org/theory-of-the-leisure-class-by-thorstein-veblen/>
- ZINET. (04 de junio de 2019). *Actividades.com*. Obtenido de <https://www.serpadres.es/3-6-anos/educacion-desarrollo/articulo/la-importancia-del-juego-como-instrumento-socializador-del-nino-731460542707>

Anexos