Reflexión sobre un proyecto de práctica de Recreación en el Plan de Asistencia al Empleado de la Clínica Imbanaco: una mirada al lugar de la recreación en el trabajo contemporáneo

Presentado por:

Sara Meliza Henao Peña

Para optar por el título de Profesional en Recreación

Tutora de Trabajo de Grado: María Cristina Ruiz

Universidad del Valle

Facultad de Educación y Pedagogía

Escuela de Educación, Cultura y Comunidad

Programa Académico de Recreación

2026

Tabla de contenido

Resumen 5

Introducción 6

Capítulo I. Marco contextual de la práctica profesional 9

1.1 Descripción de la institución 9
1.2 El Plan de Asistencia al Empleado 10
1.3 Líneas de acción del PAE 12
1.4 Rol del practicante de Recreación en el PAE 12
1.5 Aportes de los profesionales en Recreación al PAE 14

Capítulo II. Planteamiento del problema 15

2.1 Burnout y trabajo contemporáneo 16
2.2 Una preocupación situada en la práctica profesional 18
2.3 Del diagnóstico inicial a la delimitación del grupo piloto 19
2.4 Del problema de intervención al problema del trabajo de grado 20
2.5 Pregunta orientadora 21
2.6 Objetivo general 21
2.7 Objetivos específicos 21

Capítulo III. Justificación 21

Capítulo IV. Marco teórico 23

4.1 El burnout como fenómeno ligado al trabajo 23
4.2 Demandas, recursos y desgaste cotidiano 24
4.3 Trabajo emocional en contextos de atención 25
4.4 Salud mental, riesgo psicosocial y responsabilidad institucional 26
4.5 Trabajo y pausa ¿polos opuestos? 27
4.6 Recreación guiada: una práctica con intención 28
4.7 La recreación como dimensión constitutiva de la vida social 29
4.8 Lenguajes Lúdicos Creativos 30

Capítulo V. Enfoque metodológico 31

5.1 Fuentes de información 32
5.2 Desarrollo metodológico de la intervención 33

Capitulo VI: Reconstrucción de la experiencia RecreArte 33

6.1 Sesión 1. La pausa y el momento presente 34
6.2 Sesión 2. Modelando sentires 36
6.3 Sesión 3. Reconocer al otro y reconocerme 37
6.4 Sesión 4. Juntanza creativa 39
6.5 Sesión 5. Exteriorización y catarsis 40
6.6 Sesión 6. La resistencia y el atrapasueños colectivo 41
6.7 Ajustes realizados durante la práctica 43
Capítulo VII. Aportes de la experiencia 44
7.1 La pausa como necesidad y como tensión 45
7.2 Más allá de la participación 46
7.3 La creatividad como permiso, no como exigencia 46
7.4 Lo contemplativo como una forma de bajar el ritmo 47
7.5 La recreación entre el cuidado y la instrumentalización 48
Capítulo VIII. Retos éticos, metodológicos y profesionales del recreador en espacios laborales 49
8.1 Retos éticos 49
8.2 Retos metodológicos 50
8.3 Retos profesionales 51
8.4 Consideraciones para futuras prácticas profesionales 53
Capítulo IX. Conclusiones 53
Recomendaciones 55
Referencias bibliográficas 56

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 registro fotográfico primera sesión. 35
Ilustración 2 registro fotográfico segunda sesión 37
Ilustración 3 registro fotográfico tercera sesión..... 38
Ilustración 4 registro fotográfico cuarta sesión..... 40
Ilustración 5 registro fotográfico quinta sesión 41
Ilustración 6 registro fotográfico última sesión 42
Ilustración 7 Comentarios finales de algunas participantes..... 44

Resumen

El trabajo de grado que aquí se presenta tiene como propósito realizar una reflexión situada sobre la experiencia vivida durante el proyecto de intervención desarrollado con un grupo piloto de colaboradoras de la Clínica Imbanaco, en el marco de la práctica profesional en recreación realizada en el Plan de Asistencia al Empleado. Este trabajo busca comprender las tensiones, limitaciones, posibilidades y preguntas que emergieron en el proceso al desarrollar un proyecto pensado para la prevención del Burnout, que permiten ampliar la mirada del rol del profesional en recreación en espacios laborales. La experiencia en la práctica permitió constatar que introducir la recreación guiada en el trabajo es un asunto político: supone cuestionar la forma en que se vive el tiempo, el valor que se da al descanso, las relaciones entre colaboradores y los imaginarios que se tienen sobre el bienestar laboral.

Palabras clave: Burnout, recreación, Lenguajes Lúdicos Creativos, bienestar, trabajo.

Introducción

Este trabajo de grado surge de la práctica profesional en Recreación desarrollada en el Plan de Asistencia al Empleado —PAE— de la Clínica Imbanaco, entre septiembre de 2024 y septiembre de 2025. Durante este proceso se pudo contemplar las dinámicas cotidianas de una institución de salud; el papel como practicante, hizo que la experiencia estuviera atravesada por preguntas, aprendizajes y tensiones que no siempre fueron evidentes en el momento de la intervención, pero que empezaron a tomar fuerza cuando fue necesario mirar el proceso con más distancia.

RecreArte se presentó como una propuesta de recreación guiada mediada por Lenguajes Lúdicos Creativos, dirigida a colaboradores del Centro de Experiencia de las Personas y de la Oficina de Atención al Usuario (con aproximadamente 14 participantes, la mayoría mujeres). La propuesta se desarrolló como un grupo piloto y buscó abrir un espacio distinto dentro de la jornada laboral: un tiempo para detenerse, crear, conversar, reconocer emociones y encontrarse con otros compañeros desde un lugar menos operativo y más humano. La intención inicial estuvo relacionada con el bienestar laboral y con la preocupación por el agotamiento que se hacía visible en algunas áreas de la clínica, especialmente aquellas que tienen contacto directo con usuarios, pacientes y familiares.

Durante la fase diagnóstica de la práctica fue posible identificar expresiones frecuentes de cansancio, estrés, tensión en las relaciones cotidianas y dificultad para sostener la empatía en medio de las exigencias del trabajo. Estas manifestaciones no aparecían como hechos aislados, sino como parte de una dinámica más amplia propia de los entornos laborales contemporáneos, donde muchas veces se espera que las personas respondan con eficiencia, amabilidad y disposición permanente, incluso cuando también están atravesadas por el agotamiento. En el caso de una institución de salud, esta situación se vuelve aún más compleja, porque el trabajo no solo implica

cumplir funciones administrativas u operativas, sino también sostener el contacto con personas que llegan con dolor, angustia, inconformidad o incertidumbre.

En un primer momento, RecreArte fue pensado como una estrategia para aportar a la prevención del burnout y al fortalecimiento del bienestar laboral. Sin embargo, a medida que el proyecto avanzó, se hizo evidente que esta formulación necesitaba ser revisada. Una intervención recreativa, por significativa que sea, no puede prometer por sí sola la prevención de un fenómeno tan complejo como el burnout, sobre todo cuando las condiciones que producen el cansancio, la presión y el desgaste emocional continúan presentes en la vida laboral cotidiana. Esta comprensión no invalida el proyecto; por el contrario, permite mirarlo con mayor honestidad y reconocer tanto sus posibilidades como sus límites.

Uno de los aspectos más importantes que dejó ver la experiencia fue la tensión entre la recreación y el tiempo de trabajo. Aunque el proyecto fue recibido como una posibilidad valiosa, su implementación implicaba que los colaboradores se ausentaran durante una hora semanal de sus funciones habituales. Esto generó preguntas sobre la forma en que se negocia el tiempo dentro de las organizaciones: ¿qué lugar tiene una pausa cuando el trabajo sigue acumulándose?, ¿qué tan voluntaria puede ser la participación cuando existen cargas laborales, turnos y responsabilidades pendientes?, ¿cómo se vive una actividad de recreación cuando la persona sabe que al regresar encontrará el mismo volumen de trabajo o la misma presión por responder?

Estas preguntas fueron mostrando que el problema no estaba solamente en diseñar una buena actividad recreativa, ni en lograr que las participantes asistieran. El asunto de fondo tenía que ver con el lugar que se le concede al cuidado dentro del trabajo. En muchas ocasiones, las acciones de bienestar aparecen como necesarias y deseables, pero al mismo tiempo deben acomodarse a una lógica institucional donde el tiempo pagado suele estar asociado a la productividad, al

cumplimiento de tareas y a la respuesta inmediata. En ese cruce, la recreación puede quedar en una posición ambigua: se reconoce como importante, pero también puede ser vista como algo secundario, prescindible o incluso improductivo.

Por esta razón, este trabajo propone una reflexión crítica sobre lo que ocurrió durante su diseño e implementación, preguntándose por las posibilidades, tensiones y límites de introducir una experiencia de recreación guiada en un contexto laboral hospitalario. Así es como las dificultades encontradas durante el proceso —la asistencia irregular, el tiempo limitado, las resistencias iniciales, los ajustes metodológicos y los problemas en la evaluación— no se entienden como fallas, sino como elementos que permiten comprender mejor el contexto en el que la intervención tuvo lugar.[1]

Este trabajo parte de una inquietud central: pensar qué puede aportar la recreación en espacios donde el cansancio se ha vuelto parte de la rutina. La recreación, entendida más allá del entretenimiento o la distracción, puede abrir posibilidades para la expresión, la creación, la conversación y el encuentro. A través de los Lenguajes Lúdicos Creativos, las participantes no solo realizaron actividades manuales o artísticas, sino que encontraron formas de representar lo que sentían, de poner en palabras aquello que a veces queda guardado y de reconocer que otros compañeros también atraviesan cargas similares.

Este documento se organiza entonces como una reflexión sobre la práctica profesional y sobre el lugar de la recreación en el trabajo contemporáneo. La experiencia de RecreArte permitió reconocer que la recreación puede ser una excusa significativa de encuentro, un espacio de

[1] También se hace una aclaración importante. En este trabajo se habla de burnout porque fue una preocupación inicial del proyecto y porque varias autoras y organismos lo han estudiado en relación con el trabajo. Aun así, no se asume que RecreArte haya diagnosticado burnout en las participantes. El instrumento usado durante la práctica fue una guía para reconocer señales de cansancio y orientar la propuesta, no una prueba clínica.

expresión y una forma de humanizar las relaciones laborales, pero también mostró que esos espacios necesitan condiciones reales para sostenerse, y, por tanto, puede presentarse como una acción casi que política, de resistencia, en tanto se permite la oposición a la estructura que fomenta el agotamiento. Pensar la recreación en el trabajo implica, entonces, preguntarse no solo por las actividades que se realizan, sino por el tiempo que se les concede, por el sentido que se les atribuye y por la manera en que las instituciones comprenden el cuidado de quienes trabajan en ellas.

Capítulo I. Marco contextual de la práctica profesional

Este capítulo presenta el contexto en el que se desarrolló la práctica profesional en Recreación: la Clínica Imbanaco y, de manera más específica, el Plan de Asistencia al Empleado —PAE—. Antes de presentar el proyecto RecreArte, resulta necesario comprender el lugar institucional en el que surgió, las necesidades que se fueron identificando durante la práctica y el papel que ha tenido la recreación dentro de las estrategias de bienestar dirigidas a los colaboradores.

1.1 Descripción de la institución

La Clínica Imbanaco está ubicada en la ciudad de Cali y es una de las instituciones de salud más reconocidas del suroccidente colombiano. A lo largo de su historia, ha consolidado una amplia oferta de servicios médicos, asistenciales y administrativos, lo que la convierte en un espacio de trabajo complejo, donde participan personas con funciones muy diversas. (Clinica Imbanaco, s.f.) Las personas que trabajan en la clínica tienen horarios, responsabilidades, cargas emocionales y condiciones laborales distintas. Algunas están en contacto directo con el dolor, la enfermedad o la urgencia. Otras reciben quejas, reclamos, solicitudes o inconformidades. Otras responden por

procesos administrativos, tiempos de entrega, indicadores o tareas que no siempre son visibles para los usuarios, pero que son necesarias para el funcionamiento de la institución.

En este contexto, el cuidado suele estar orientado principalmente hacia el paciente, como es natural en una institución de salud. Sin embargo, la práctica profesional permitió reconocer la importancia de preguntarse también por quienes cuidan, orientan, escuchan, acompañan, reciben, gestionan y resuelven situaciones dentro de la clínica.

1.2 El Plan de Asistencia al Empleado

El Plan de Asistencia al Empleado —PAE— hace parte de las estrategias de bienestar de la Clínica Imbanaco y se encuentra vinculado al área de Gestión Humana. Su propósito es acompañar a los colaboradores en distintas dimensiones de su vida laboral, personal, familiar y emocional, a través de programas y actividades orientadas al bienestar integral.[2]

El PAE no se limita a la realización de eventos o celebraciones, aunque estas acciones también hacen parte de su labor. Su campo de acción es más amplio, pues incluye procesos relacionados con la salud mental, la integración familiar, la recreación, la cultura, el deporte, el crecimiento personal, la formación, el acompañamiento psicológico y el reconocimiento institucional.

En ese sentido, el PAE puede entenderse como un espacio que busca aportar al cuidado de los colaboradores dentro de la institución. Sin embargo, este cuidado no se desarrolla por fuera de las dinámicas propias del trabajo. Por el contrario, debe convivir con los turnos, las cargas laborales,

[2] De acuerdo con el catálogo de servicios y ofertas interno del Plan de Asistencia al Empleado. Este documento no ha sido publicado.

los permisos, la disponibilidad de las áreas, las urgencias del servicio y las prioridades institucionales.

Esta situación permite reconocer una tensión importante: aunque existan actividades de bienestar, no siempre es fácil que los colaboradores puedan participar plenamente en ellas. En muchos casos, asistir a un espacio de este tipo implica organizar el tiempo, pedir autorización, dejar tareas pendientes o regresar después a una jornada que continúa con las mismas exigencias. Por eso, el bienestar no depende solamente de que existan actividades, sino también de las condiciones reales que permiten que las personas puedan habitarlas sin culpa o presión.

La población que atiende el PAE es amplia y diversa. Está compuesta por colaboradores contratados directamente por la Clínica Imbanaco y también por personal vinculado a través de empresas externas u outsourcing, como ocurre con algunos servicios de vigilancia, aseo, alimentación, mantenimiento y otros apoyos necesarios para el funcionamiento institucional. Esto hace que el PAE trabaje con una comunidad laboral heterogénea, con diferencias en edad, formación, áreas de trabajo, funciones y formas de vinculación.

Esta diversidad representa un reto para el diseño de estrategias de bienestar. No todas las áreas tienen las mismas necesidades ni enfrentan las mismas tensiones. Un equipo asistencial puede vivir el desgaste desde el contacto directo con la enfermedad o la urgencia; un área administrativa puede experimentarlo desde la presión por los tiempos, los procesos y las respuestas; y un equipo de atención al usuario puede cargar con la demanda emocional de escuchar, mediar y responder ante situaciones de inconformidad o angustia no solo de los pacientes, sino también de sus familiares.

Por esta razón, el PAE se convierte en un espacio clave para pensar el bienestar laboral, pero también en un lugar donde se hacen visibles las dificultades de cuidar dentro del trabajo. Siempre

es necesario preguntarse por el sentido que tienen las actividades, por la forma como se integran a la jornada laboral y por las condiciones que permiten que realmente sean vividas como espacios de cuidado.

1.3 Líneas de acción del PAE

El PAE organiza sus acciones en diferentes líneas o servicios que buscan responder a las necesidades de los colaboradores y sus familias. Estas líneas permiten ver que el bienestar se entiende como un campo integral, donde se cruzan lo emocional, lo educativo, lo familiar, lo recreativo, lo físico, lo espiritual y lo cultural.[3]

Sus acciones buscan responder a distintas dimensiones de la vida de los colaboradores. Sin embargo, también permiten reconocer que la recreación aparece de varias formas dentro del programa: como integración, como celebración, como pausa, como actividad cultural, como estrategia pedagógica o como posibilidad de encuentro.

Desde esta perspectiva, la recreación se implementa como una posibilidad para permitir que los colaboradores se relacionen con su trabajo, con sus compañeros y consigo mismos desde otro lugar. Esta posibilidad fue uno de los puntos de partida para el diseño del proyecto RecreArte.

1.4 Rol del practicante de Recreación en el PAE

El practicante de Recreación en el PAE cumple un papel que puede parecer, en un primer momento, relacionado únicamente con el apoyo a actividades de bienestar, integración o esparcimiento. Sin embargo, su rol va más allá de ejecutar dinámicas, acompañar eventos o proponer juegos. Su tarea

[3] De acuerdo con el catálogo de servicios y ofertas interno del Plan de Asistencia al Empleado. Este documento no ha sido publicado.

también implica observar el contexto, reconocer necesidades, diseñar experiencias, facilitar encuentros y construir propuestas con intención pedagógica.

Dentro del PAE, los practicantes de Recreación suelen vincularse especialmente a líneas como PAE Contigo y el Área Educativa. Desde allí participan en actividades dirigidas a colaboradores y sus familias, jornadas pedagógicas, espacios de integración, propuestas de anti-rutina, semilleros para hijos de colaboradores y procesos orientados al bienestar. Estas acciones pueden abordar temas como comunicación, trabajo en equipo, vínculos familiares, identidad, valores sociales, educación ambiental, prevención del consumo de sustancias psicoactivas y fortalecimiento de habilidades para la vida.

Sin embargo, el aporte del practicante no está solamente en realizar actividades. Una parte importante de su labor consiste en leer lo que ocurre en los grupos: cómo llegan las personas, qué disposición tienen, qué resistencias aparecen, qué temas se repiten, qué silencios se mantienen y qué tipo de experiencia puede ser pertinente para ese momento. Esta lectura permite que la recreación no sea una actividad aislada, sino una intervención situada en un contexto específico.

El practicante de recreación, por un lado, responde a los objetivos del área de Gestión Humana y del PAE; por otro, intenta abrir espacios donde las personas puedan participar desde la expresión, el juego, la creatividad, la palabra, el cuerpo o el encuentro con otros.

Esta mediación no siempre es sencilla, porque las organizaciones suelen esperar resultados visibles: participación, buen ambiente, integración, reducción del estrés o mejora del clima laboral. Sin embargo, los efectos de una experiencia recreativa no siempre aparecen de manera inmediata ni se pueden medir únicamente en cifras. Principalmente el valor está en propiciar una

conversación, generar confianza, facilitar que alguien se exprese o abrir un momento en el que las personas puedan sentirse vistas más allá de su función laboral.

Como profesionales en recreación en este contexto, se puede aportar a la construcción de experiencias significativas dentro de la vida laboral, siempre que la recreación sea asumida como una práctica con sentido y no como una actividad de relleno o una actividad forzada.

1.5 Aportes de los profesionales en Recreación al PAE

La presencia de practicantes y profesionales en Recreación dentro del PAE ha permitido fortalecer distintas estrategias de bienestar en la Clínica. Desde años anteriores, los practicantes han participado en procesos dirigidos a la integración de colaboradores, el acompañamiento a sus familias, la formación, la promoción de la salud y la construcción de espacios lúdicos y pedagógicos dentro de la institución.

Uno de los aportes más destacados ha sido el Proyecto Educativo al Colaborador —PEC—, una estrategia pedagógica presentada a través de un juego de mesa orientado a fortalecer la cultura organizacional y promover prácticas relacionadas con la misión, la visión y los valores institucionales.

También se destacan experiencias como los semilleros de juventud IMBA y NACO, dirigidos a hijos de colaboradores entre los 12 y los 17 años. Estos espacios han buscado contribuir al desarrollo integral de los jóvenes mediante el arte, el juego y herramientas pedagógicas, abordando temas como identidad, vínculos familiares, valores sociales, educación ambiental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Otra experiencia significativa ha sido el programa “Vida en mí”, orientado a madres gestantes y sus familias. Esta propuesta ha permitido abrir espacios de integración familiar, bienestar y acompañamiento en un momento importante de la vida de las colaboradoras.

En el ámbito laboral, la recreación permite reconocer que los colaboradores no son solo trabajadores que cumplen funciones, sino personas que sienten, se cansan, se relacionan, crean y no se definen ni reducen a su fuerza de trabajo.

Capítulo II. Planteamiento del problema

Con la presentación del problema de este trabajo de grado se pretende comprender cómo esas experiencias de agotamiento se relacionan con formas más amplias de organización del trabajo, con la carga emocional de ciertas áreas y con las posibilidades reales de abrir espacios de bienestar orientados desde la recreación dentro de la jornada laboral.

La propuesta de practica llamada RecreArte nació de la preocupación por el desgaste emocional que se hacía visible en algunos colaboradores, que, a través de las diferentes labores desempeñadas en el marco de la práctica, se fueron identificando e incluso verbalizando por medio de las respuestas a preguntas cómo: ¿Cómo me siento hoy? ¿Qué puedo identificar o representar de mi labor que disfruto?, etc. E incluso en tensiones manifestadas dentro de los equipos de trabajo. Al principio del desarrollo del proyecto, la cuestión era sobre cómo un proyecto de recreación guiada podía ayudar a disminuir el estrés, sin embargo, al terminarlo, se hizo necesario cambiar la perspectiva e indagar sobre qué ocurre cuando se propone un proyecto recreativo dentro de un contexto laboral donde el tiempo ya está comprometido por tareas, turnos, responsabilidades y demandas de atención.

La literatura sobre burnout insiste en que este fenómeno está relacionado con el estrés laboral crónico y con desajustes entre las personas y las condiciones de su trabajo. Maslach y Jackson identifican tres dimensiones centrales del burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización o distancia frente a las personas con quienes se trabaja, y la baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981). Más adelante, Maslach y Leiter amplían esta lectura al señalar que el burnout suele aparecer cuando hay desajustes persistentes en áreas como la carga laboral, el control sobre el trabajo, el reconocimiento, la comunidad, la justicia y los valores compartidos en la organización (Maslach & Leiter, 2016).

Según lo entendido, el problema no puede verse solo como una dificultad personal para "manejar el estrés". También exige mirar las condiciones que producen, sostienen o intensifican el desgaste.

2.1 Burnout y trabajo contemporáneo

El burnout ha sido definido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ocupacional, no como una enfermedad médica, así se ubica el problema en relación con el trabajo y no únicamente con la vida privada de las personas. La OMS lo asocia con el estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado adecuadamente, y lo describe a partir de tres elementos: sensación de agotamiento, distancia mental o sentimientos negativos frente al trabajo, y disminución de la eficacia profesional (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Hablar de burnout no significa simplemente decir que alguien está cansado. Implica reconocer un tipo de desgaste que se va acumulando en la relación entre la persona y su trabajo. No es un cansancio que se resuelva solo con dormir un poco más o con tomar un descanso ocasional. Tiene que ver con la manera en que se organiza la jornada, con las exigencias emocionales y operativas,

con los recursos disponibles para responder, con el reconocimiento que se recibe y con la posibilidad real de participar en condiciones laborales más saludables.

El modelo de demandas y recursos laborales ayuda a comprender esta relación. Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli plantean que el burnout puede aparecer cuando las demandas del trabajo son altas y los recursos para afrontarlas son insuficientes (Demerouti et al., 2001). Las demandas pueden ser físicas, emocionales, cognitivas u organizacionales; los recursos, por su parte, pueden estar relacionados con el apoyo del equipo, la autonomía, el reconocimiento, la claridad en las funciones o las condiciones materiales para realizar el trabajo.

A partir del diagnóstico realizado durante el desarrollo de la primera fase de la práctica profesional, se pudo observar que muchas personas deben responder a situaciones que no son solamente técnicas o administrativas. La atención en salud está atravesada por el dolor, la incertidumbre, la urgencia, la inconformidad y la espera. Aunque no todas las áreas tienen contacto directo con procedimientos médicos, muchas sí sostienen relaciones permanentes con usuarios, pacientes y familiares. En esas interacciones, el trabajo no consiste únicamente en resolver una solicitud, sino también en escuchar, contener, explicar, orientar y sostener una actitud empática.

Hochschild permite nombrar esta dimensión al hablar del trabajo emocional. Para la autora, en ciertos empleos las personas no solo venden tiempo o fuerza de trabajo, sino también una forma de manejar y mostrar sus emociones como parte del servicio que prestan (Hochschild, 1983). En las áreas del CEP y la OAU no solo se tramitan procesos, también se reciben malestares, angustias, reclamos y expectativas que muchas veces desbordan lo puramente administrativo.

Cuando en el diagnóstico inicial apareció la idea de una “baja empatía”, fue necesario leerla con cuidado. En contextos donde se debe responder con amabilidad, rapidez y contención, incluso en

situaciones difíciles, la empatía también se cansa. De forma que no se quiere afirmar que los colaboradores no sean empáticos, sino que hay un desgaste evidente.

2.2 Una preocupación situada en la práctica profesional

Durante la práctica el desgaste laboral apareció en situaciones concretas: en conversaciones breves, en gestos de cansancio, en la dificultad para asistir a algunas actividades, en la necesidad de pedir permiso para detenerse una hora y en la forma en que algunas colaboradoras solicitaban propuestas relacionadas con el cuidado emocional.

En ~~el~~ los diarios de campo elaborados entre abril y junio de 2025 se registra que la práctica no consistió únicamente en ejecutar actividades, sino en "habitar los espacios" y abrir pausas en medio de rutinas que dejaban poco lugar para la expresión y el reconocimiento del propio sentir (Diario de campo, abril-junio de 2025).

Un momento importante fue la participación en la Feria de la EUSTRES, organizada desde el área de psicología y apoyada por los practicantes de recreación. Allí se construyó un "botiquín de primeros auxilios psicológicos" como una estrategia simbólica y pedagógica para hablar de herramientas de apoyo emocional. A partir de la experiencia se registró que aparecieron temores frente a la posibilidad de pedir ayuda, como el miedo a ser juzgados, la duda sobre la confidencialidad o la pregunta de si aquello que se sentía era "lo suficientemente grave" para buscar acompañamiento (Diario de campo, abril de 2025).

En algunos contextos laborales, reconocer el cansancio o pedir ayuda puede vivirse como una señal de debilidad, de falta de control o de bajo rendimiento. Por eso, el problema no está únicamente en crear rutas de apoyo, sino en construir condiciones de confianza para que esas rutas puedan ser habitadas sin miedo al despido.

La normatividad colombiana también permite ubicar esta preocupación en un marco más amplio. La Resolución 2646 de 2008 establece responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008). Esto significa que el estrés laboral, la fatiga y otros riesgos asociados no deben entenderse como asuntos privados de cada trabajador, sino como fenómenos que requieren acciones institucionales.

RecreArte surgió como una respuesta inicial a una necesidad observada: abrir un espacio donde los colaboradores pudieran crear, conversar y expresar aquello que no siempre encontraba lugar en los canales habituales del trabajo.

2.3 Del diagnóstico inicial a la delimitación del grupo piloto

A partir de la observación participante, la revisión de documentos institucionales y las conversaciones sostenidas durante la práctica, se delimitó como población participante a colaboradoras del Centro de Experiencia de las Personas —CEP— y de la Oficina de Atención al Usuario —OAU—, pues ambas áreas cumplen funciones que las ubican en contacto constante con usuarios, pacientes, familiares, solicitudes, quejas y situaciones emocionalmente exigentes. Y adicionalmente, ya habían realizado procesos de intervención desde el PAE, por lo que se contó con más apertura y con los permisos necesarios para el desarrollo del proyecto.

El CEP acompaña procesos relacionados con la orientación y la experiencia de las personas dentro de la clínica. Esto implica resolver dudas, guiar recorridos, dar información, escuchar inquietudes y, en muchos casos, mediar entre las expectativas del usuario y las posibilidades reales de la institución. La OAU, por su parte, recibe y gestiona peticiones, quejas, reclamos y solicitudes. Allí, la relación con el usuario suele estar atravesada por la inconformidad, la angustia o la frustración.

En estas áreas, el trabajo no se limita a realizar un procedimiento. También implica poner el cuerpo, la voz, el gesto y la escucha. Se espera que las colaboradoras respondan con claridad, calma y empatía, incluso cuando quien llega lo hace desde el malestar. Esta exigencia se relaciona con lo que Hochschild denomina trabajo emocional: una forma de labor en la que la persona debe gestionar sus emociones y expresiones como parte de su desempeño laboral (Hochschild, 1983).

En este sentido, el proyecto RecreArte se formuló inicialmente como una estrategia para contribuir a la prevención del burnout y al fortalecimiento del bienestar laboral a través de actividades mediadas por Lenguajes Lúdicos Creativos. Sin embargo, desde el inicio apareció una tensión: las actividades requerían tiempo, disposición, permiso y una cierta suspensión de la lógica ordinaria del trabajo. La intervención pedía detenerse, pero el contexto no siempre permitía detenerse con tranquilidad.

2.4 Del problema de intervención al problema del trabajo de grado

Este trabajo de grado tiene la intención reflexionar a partir de la experiencia en el desarrollo del proyecto RecreArte, pues surgieron diferentes aprendizajes alrededor de la necesidad de espacios de pausa, la potencia de los Lenguajes Lúdicos Creativos, las dificultades para sostener el cuidado dentro de la jornada laboral y los límites de una intervención recreativa cuando el malestar tiene raíces organizacionales y estructurales.

RecreArte fue una experiencia que abrió preguntas más grandes: ¿qué pasa cuando el cuidado entra en el tiempo productivo?, ¿cómo se negocia una pausa dentro de una institución de salud?, ¿qué puede hacer la recreación y qué no puede hacer sola?, ¿cómo evitar que la recreación sea entendida únicamente como una herramienta para que las personas sigan rindiendo?

2.5 Pregunta orientadora

A partir de lo anterior, la pregunta que orienta este trabajo de grado es:

¿Qué posibilidades, tensiones y límites emergen en la implementación de una experiencia de recreación guiada mediada por Lenguajes Lúdicos Creativos en colaboradores del Centro de Experiencia de las Personas y de la Oficina de Atención al Usuario de la Clínica Imbanaco?

2.6 Objetivo general

Comprender las posibilidades, tensiones y límites de la recreación guiada en contextos laborales a partir de la experiencia del proyecto RecreArte desarrollado en la Clínica Imbanaco.

2.7 Objetivos específicos

1. Reflexionar sobre sobre los alcances y límites de la recreación guiada frente a situaciones de agotamiento laboral.

2. Identificar retos del profesional en recreación al intervenir en espacios laborales.

3. Analizar las tensiones y los aprendizajes que surgieron al desarrollar la propuesta de recreación guiada dentro de la jornada laboral.

Capítulo III. Justificación

En Colombia, la recreación constituye un derecho reconocido por la Constitución Política (artículo 52)[4], desarrollado por la Ley 181 de 1995[5] y ampliamente respaldado por la jurisprudencia

[4] ‘’El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.’’ (Constitución Política de Colombia, 1991, articulo 52).

[5] En el artículo 4° se establece como Derechos sociales, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de las personas.

constitucional (Mora, 2023); como el código sustantivo del trabajo, el cual reconoce en la ley 50 de 1990, en el articulo 21, que los trabajadores tienen derecho a dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, educativas o de capacitación. Sin embargo, en los escenarios laborales este derecho suele quedar subordinado a las exigencias de productividad, de manera que las posibilidades reales de ejercerlo durante la jornada de trabajo (sobre todo dentro de una institución de salud) son limitadas. De este modo, reflexionar sobre sus posibilidades de ejercicio -dentro del trabajo- adquiere relevancia académica, ética y social.

Adicionalmente, este trabajo es importante porque permite pensar el rol del recreador en espacios laborales desde la recreación guiada. No como alguien que llega únicamente a entretener o a "hacer actividades", sino como un profesional que puede leer contextos, proponer mediaciones, facilitar encuentros y cuidar el sentido de lo que se hace. En el proyecto de practica desarrollado, los Lenguajes Lúdicos Creativos permitieron trabajar con materiales, símbolos, cuerpo y palabra para abrir formas de expresión que no siempre encuentran lugar en los lenguajes habituales del trabajo.

Pensar una intervención recreativa en el trabajo exige preguntarse para qué se propone y al servicio de quién queda. Si la recreación se usa únicamente para que las personas descansen un momento y luego sigan respondiendo bajo las mismas condiciones, corre el riesgo de volverse una herramienta más de adaptación al cansancio. Este trabajo tiene la intención de abrir preguntas a futuras intervenciones en este ámbito.

En el informe final de práctica se reconoce que el proyecto abrió otras formas de mirarse, de habitar el equipo y de resignificar el lugar de los participantes dentro de la clínica. Ese es el punto desde el cual se sostiene este trabajo de grado: la recreación guiada puede tener un lugar importante en contextos laborales, siempre que se reconozcan sus posibilidades sin ocultar sus límites.

Capítulo IV. Marco teórico

Este marco teórico tiene la intención de ubicar algunos conceptos que ayudan a comprender lo que se vivió: el burnout, las demandas emocionales del trabajo, el valor de la pausa, la recreación guiada, los Lenguajes Lúdicos Creativos y la dimensión creativa y contemplativa de la experiencia recreativa.

4.1 El burnout como fenómeno ligado al trabajo

La palabra burnout suele usarse en conversaciones cotidianas para decir que alguien está agotado, cansado o saturado. En el campo académico y en la salud laboral tiene un sentido más específico. La Organización Mundial de la Salud lo ubica en la CIE-11 como un fenómeno ocupacional y aclara que no se clasifica como una condición médica. En su página oficial se lee: " El agotamiento es un síndrome concebido como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado con éxito" (World Health Organization, 2019, párr. 4). Esta definición ubica el problema en el lugar de trabajo y no solo en la vida personal de quien se siente cansado.

La misma definición señala tres elementos: sensación de agotamiento o falta de energía, distancia mental o sentimientos negativos frente al trabajo y disminución de la eficacia profesional (World Health Organization, 2019). No se trata solo de estar cansada después de una jornada difícil. Se trata de un desgaste que puede acumularse cuando las exigencias se sostienen durante mucho tiempo y cuando no existen suficientes recursos para afrontarlas.

Maslach y Jackson (1981) fueron autoras centrales para estudiar este fenómeno. Su trabajo permitió organizar el burnout en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El agotamiento emocional aparece cuando la persona siente que sus recursos afectivos están gastados. La despersonalización se relaciona con tomar distancia,

endurecerse o responder de forma más fría ante otras personas. La baja realización personal aparece cuando el trabajo empieza a sentirse poco valioso o cuando la persona duda de su aporte.

Más adelante, Maslach y Leiter (2016) insistieron en que el burnout no puede entenderse solo como un problema individual. Según estos autores, muchas veces se relaciona con desajustes entre la persona y su trabajo en aspectos como la carga laboral, el control, el reconocimiento, la comunidad, la justicia y los valores. Esta idea ayuda a evitar una lectura culpabilizante. No basta con decirle a una persona que debe aprender a manejar el estrés. También hay que mirar cómo está organizado el trabajo, qué apoyo recibe, qué tiempos tiene, qué se espera de ella y qué posibilidades reales existen para cuidar su salud mental.

4.2 Demandas, recursos y desgaste cotidiano

El modelo de demandas y recursos laborales permite mirar el cansancio de una manera más amplia. Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) plantean que las condiciones de trabajo pueden leerse desde dos grandes grupos. Por un lado, están las demandas, que son aquellos aspectos del trabajo que exigen esfuerzo físico, mental, emocional u organizativo. Por otro lado, están los recursos, que ayudan a responder a esas demandas, reducen su costo o favorecen el aprendizaje y el bienestar.

Una demanda no siempre es negativa. Todo trabajo exige esfuerzo. El problema aparece cuando las demandas son muy altas o constantes y los recursos son pocos. En una institución de salud, algunas demandas pueden ser la rapidez en la atención, la presión por responder, el trato con personas angustiadas, la concentración permanente, los cambios de turno, el volumen de solicitudes o la necesidad de mantener una actitud amable incluso en momentos difíciles.

Los recursos pueden ser de varios tipos. A veces son materiales, como espacios adecuados, tiempos de descanso o herramientas para hacer bien la tarea. A veces son sociales, como el apoyo del equipo, la escucha de los jefes o la confianza para pedir ayuda. También pueden ser personales, como habilidades para comunicar, organizarse o reconocer los propios límites. Desde este enfoque, una intervención recreativa puede funcionar como un recurso puntual: ofrece un momento para pausar, expresar, compartir y recuperar algo de energía. Sin embargo, no reemplaza los recursos organizacionales que se necesitan para sostener el cuidado en el tiempo.

Al mismo tiempo, desde una lectura más filosófica, Han (2010) permite comprender cómo el cansancio se intensifica en sociedades donde el rendimiento se vuelve mandato. En este sentido, el agotamiento no aparece únicamente por una carga externa, sino también por una autoexigencia incorporada: la obligación de responder, producir, estar disponible y sostener una imagen de eficacia permanente. Esta lectura no reemplaza la definición ocupacional del burnout, pero ayuda a ubicarlo dentro de una cultura laboral que vuelve difícil reconocer los propios límites.

En este sentido, las sesiones del proyecto ofrecieron un espacio temporal y simbólico para mirar el cansancio de otra forma influyendo dentro de lo posible en ese aspecto de la cultura laboral.

4.3 Trabajo emocional en contextos de atención

En varias áreas de servicio, el trabajo no consiste solamente en hacer una tarea. También implica gestionar emociones, mostrar una disposición específica y cuidar la forma en que se responde a otras personas. Hochschild (2003) llamó trabajo emocional a esta dimensión. Su definición clásica dice que este trabajo " requiere que uno induzca o suprima sentimientos para mantener la apariencia externa que produce el estado mental adecuado en los demás " (p. 7). Lo que puede

entenderse como la exigencia de provocar o contener sentimientos para sostener una apariencia externa que genere un estado adecuado en los demás.

Esta idea ayuda a pensar lo que ocurre en áreas de atención al usuario. Una colaboradora puede estar cansada, preocupada o molesta, pero el cargo le exige escuchar, orientar, explicar y responder con calma. En una clínica, además, las personas que llegan no siempre están tranquilas. Pueden llegar con miedo, dolor, rabia, confusión o inconformidad. La trabajadora que atiende no recibe solamente información; muchas veces recibe emociones.

Cuando una persona debe sostener amabilidad, paciencia y contención durante mucho tiempo, también necesita espacios donde pueda dejar de responder desde el deber y encontrarse con su propio sentir. Así, desde la arcilla, la pintura, el juego de reconocimiento o el atrapasueños se ofrecieron lenguajes distintos al lenguaje operativo. En vez de responder una solicitud, podían tocar un material, dibujar una imagen, escuchar a otra compañera o decir algo sobre lo que las sostenía.

4.4 Salud mental, riesgo psicosocial y responsabilidad institucional

El cuidado de la salud mental en el trabajo no debe quedar reducido a decisiones personales. En Colombia existe una normativa que reconoce la importancia de los factores psicosociales. La Resolución 2646 de 2008 define los factores de riesgo psicosociales como "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo" (Ministerio de la Protección Social, 2008, art. 3).

La Ley 1616 de 2013 también incluye la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. En su artículo 9 establece que las Administradoras de Riesgos Laborales deben generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud

mental y prevención del trastorno mental, además de garantizar el monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Congreso de Colombia, 2013).

La Organización Mundial de la Salud ha señalado que los ambientes laborales poco saludables, con sobrecarga de trabajo, bajo control y poca seguridad, pueden afectar la salud mental (World Health Organization, 2024). También recomienda intervenciones organizacionales que actúen sobre las condiciones de trabajo, y no únicamente sobre la capacidad individual de resistir (World Health Organization, 2022).

4.5 Trabajo y pausa ¿polos opuestos?

La pausa dentro del trabajo tiene una historia. No siempre se ha pensado el tiempo de la misma manera. Thompson (1967) mostró cómo, con el desarrollo del capitalismo industrial, el tiempo empezó a medirse cada vez más desde la productividad. Su frase "El tiempo ahora es moneda: no se pasa sino se gasta" (p. 61) ayuda a entender por qué detenerse puede sentirse como pérdida. Si el tiempo es moneda, una pausa parece un gasto. Si el tiempo es solo productividad, descansar puede parecer una interrupción.

En el trabajo contemporáneo esta tensión sigue presente. Sennett (2000) habló de las consecuencias personales de un capitalismo flexible que exige adaptación constante; la pausa no se enfrenta solamente a una agenda llena, sino a una forma de organizar la vida laboral donde detenerse puede sentirse como pérdida, atraso o falta de rendimiento. Han (2015) también ha descrito una época marcada por la aceleración y la dificultad para demorarse. El punto común es que muchas personas sienten que siempre deben responder, avanzar, producir o estar siempre disponibles.

La pausa no es simplemente no hacer nada. Puede ser un tiempo para recuperar atención, respirar, conversar o cambiar el ritmo. Albulescu et al. (2022), en una revisión sobre micro-pausas, encontraron efectos pequeños pero significativos en el aumento del vigor y la reducción de la fatiga. El efecto sobre el desempeño fue menos claro. Pero si bien las pausas pueden ayudar al bienestar, no deberían justificarse solo porque aumenten la productividad.

4.6 Recreación guiada: una práctica con intención

Mesa Cobo (2004) propone pensar la recreación guiada como una práctica pedagógica y una mediación semiótica. Esto quiere decir que la recreación puede estar orientada por objetivos, trabajar con símbolos, favorecer la construcción de sentidos y abrir experiencias de encuentro.

Así se puede diferenciar una actividad suelta de una experiencia recreativa diseñada con intención. En RecreArte no se usaron la pintura, la arcilla o el juego solo porque fueran agradables. Se usaron como medios para abrir preguntas: ¿qué valoro de mi labor?, ¿qué reconozco en mis compañeras?, ¿qué quiero soltar?, ¿qué me sostiene cuando las cosas se ponen difíciles?

La recreación guiada exige planear, pero también exige escuchar. No todo puede quedar cerrado antes de encontrarse con el grupo. Las participantes llegan con estados de ánimo, cansancios y resistencias que modifican lo planeado. En una sesión puede aparecer silencio; en otra, risa; en otra, incomodidad frente al material; en otra, disposición para compartir.

Desde esta perspectiva, el recreador no es alguien que lleva una actividad para llenar un tiempo. La tarea es mediar entre un contexto, un grupo, unos materiales y una pregunta. Esa mediación no siempre produce resultados visibles de inmediato. A veces el efecto es una conversación breve, una mirada distinta, una frase escrita al final o una sensación de descanso que no se puede medir fácilmente.

4.7 La recreación como dimensión constitutiva de la vida social

Tradicionalmente, la recreación ha sido comprendida como una actividad vinculada al tiempo libre, al descanso o al entretenimiento. Esta comprensión ha contribuido a situarla en un lugar secundario frente a otras actividades consideradas esenciales para la organización de la vida social, como el trabajo y la educación. Bajo esta lógica, la recreación suele justificarse por los beneficios que produce sobre la salud, el bienestar o la productividad, más que por el valor que posee en sí misma. Sin embargo, desde la perspectiva desarrollada por Guillermina Mesa, esta concepción resulta reduccionista, pues desconoce el carácter histórico, cultural y pedagógico de la recreación.

Mesa plantea que la recreación constituye una actividad social general, es decir, una práctica inherente a la condición humana que ha acompañado el desarrollo de las sociedades y que participa activamente en la construcción de la cultura. En sus palabras, la recreación es una "actividad social general, producto mutante de las culturas a todo lo largo y ancho de la historia humana" y "complementa y completa las otras dos grandes actividades sociales, la educación y el trabajo" (Mesa, 2004, página 3). Mesa propone reconocerla como una dimensión constitutiva de la vida social, en permanente interacción con las demás actividades humanas. La recreación no ocupa el tiempo que sobra; hace parte de los procesos mediante los cuales las personas producen significados, construyen vínculos, elaboran formas de convivencia y participan en la transformación de la cultura.

En este sentido, considerar la recreación como una actividad social general significa reconocer que las personas no solo construyen sociedad a través del trabajo o de los procesos educativos formales. También lo hacen mediante experiencias de encuentro, creación, juego, contemplación, celebración y expresión simbólica que configuran maneras particulares de comprender el mundo y de relacionarse con los otros.

Aunado a lo anterior, Quintero Reina (2014) sostiene que comprender la recreación como una actividad social implica reconocer que en ella se construyen y expresan las relaciones que configuran la vida colectiva. Por ello, afirma que la recreación "es la posibilidad de entender nuestra propia realidad" y que, en los ambientes recreativos, "se ven reflejadas las realidades de las personas y de la sociedad" (p. 35). En consecuencia, la recreación trasciende la idea de entretenimiento para constituirse en un espacio donde se producen procesos de interacción, reconocimiento y construcción de lo humano.

4.8 Lenguajes Lúdicos Creativos

Los Lenguajes Lúdicos Creativos pueden entenderse como formas de expresión que no dependen solamente de la palabra. Incluyen el juego, el cuerpo, los objetos, las imágenes, el color, el sonido, la dramatización, la construcción simbólica y otros recursos que permiten representar experiencias. En el proyecto RecreArte se trabajó especialmente con lenguajes gráfico-plásticos y simbólicos: esgrafiado, arcilla, dáctilo pintura, lienzo, huevos con pintura, escudos, rompecabezas y atrapasueños.

Mesa Cobo (2004) plantea que la recreación puede trabajar con mediaciones semióticas. Una mediación semiótica es un puente de signos y sentidos. Un atrapasueños no es solo un objeto decorativo si el grupo lo carga de significado. Puede representar vínculos, deseos, fuerzas o recuerdos. Un escudo no es solo un dibujo si permite que una persona se pregunte por su huella en el equipo.

En un ambiente laboral, estos lenguajes pueden resultar extraños al comienzo. Es comprensible. Muchas personas adultas no tienen contacto frecuente con materiales artísticos, y menos durante su jornada de trabajo. También puede aparecer el miedo a hacerlo mal o a ser juzgadas. Así que

aquí es importante que la consigna pueda abrir, no examinar. La socialización debe invitar, no obligar. Igualmente, la interpretación debería quedar en manos de quien creó.

Capítulo V. Enfoque metodológico

Este trabajo se construye como una reflexión de una práctica profesional. Su propósito es comprender una experiencia concreta: el diseño y desarrollo de RecreArte en el Plan de Asistencia al Empleado de la Clínica Imbanaco. Por esta razón, el enfoque metodológico se ubica en una perspectiva cualitativa e interpretativa.

Denzin y Lincoln (2011) explican que la investigación cualitativa "implica un enfoque interpretativo y naturalista del mundo" y que busca comprender los fenómenos según los significados que las personas les dan (p. 3). El interés de este trabajo está en comprender qué sentidos aparecieron, qué dificultades se vivieron, qué silencios se notaron y qué aprendizajes surgieron para la práctica profesional en recreación.

Aquí se revisan el diario de campo, el informe final del proyecto, las evaluaciones de sesión, algunos comentarios escritos de las participantes y los registros de la intervención. La intención no es generalizar los resultados a todas las instituciones de salud ni a todos los programas de bienestar laboral. La intención es analizar una experiencia situada.

Creswell y Poth (2018) señalan que la investigación cualitativa permite estudiar problemas humanos y sociales desde los significados que individuos o grupos construyen. En este caso, la experiencia se mira desde la posición de una practicante de Recreación que diseñó, facilitó y luego revisó críticamente su intervención.

Las sesiones se realizaron dentro de la jornada laboral, lo que generó una condición metodológica importante. Las participantes no asistían en un tiempo completamente libre, sino en un tiempo

negociado con la institución y con sus áreas. Esto influyó en la asistencia, la puntualidad, la disposición y la forma de vivir la pausa.

5.1 Fuentes de información

La primera fuente fue el diario de campo elaborado durante la práctica profesional. Allí se registraron observaciones sobre las sesiones, las reacciones de las participantes, las dificultades logísticas y las reflexiones personales de la practicante. El diario fue importante porque permitió volver sobre aspectos que, en el momento de la intervención, podían parecer pequeños: una resistencia inicial, una frase escrita en una evaluación, una modificación en la actividad o la forma en que el grupo recibía una consigna.

La segunda fuente fue el informe final del proyecto de práctica RecreArte. En ese documento se organizaron los objetivos, la metodología, la descripción de las sesiones, los hallazgos y las recomendaciones iniciales. También se incluyeron fotografías y comentarios escritos por participantes al cierre del proceso (Henao Peña, 2025b).

La tercera fuente fueron los formularios de evaluación por sesión y el diagnóstico inicial y final inspirado en dimensiones del Maslach Burnout Inventory. Este instrumento se usó de manera adaptada y con fines orientativos. No se presenta como diagnóstico clínico, ni permite afirmar con certeza que una participante tuviera o no burnout. En este trabajo, sus resultados se toman como señales para leer el contexto.

La cuarta fuente fueron los comentarios espontáneos y escritos de las participantes. Algunos aparecieron durante la socialización de las actividades y otros en notas finales. Estas voces no se usan para representar a todo el grupo, sino para mostrar sentidos que emergieron en la experiencia.

El análisis se realizó revisando los registros disponibles y organizando los temas que aparecían con más fuerza. No se partió de categorías completamente cerradas. Las categorías fueron tomando forma al releer la experiencia. Entre ellas se identificaron: la pausa, el tiempo laboral, la expresión emocional, la creatividad, el reconocimiento entre compañeras, la catarsis, la participación, los límites metodológicos y los retos del profesional en recreación.

5.2 Desarrollo metodológico de la intervención

RecreArte se organizó como una adaptación flexible de la estructura Secuencia de Actividad Recreativa Intensiva (SARI), usada en procesos de recreación guiada. En la práctica, cada sesión buscó tener un momento de apertura, una pregunta inicial, una exploración creativa, una socialización y un cierre. Esta estructura ayudó a que la actividad no se quedara solo en manualidad, sino que tuviera un hilo de sentido.

La adaptación fue necesaria porque el contexto laboral no siempre permitía sostener una estructura ideal. Algunas participantes llegaban tarde por razones de trabajo, otras tenían que salir antes, algunas sesiones contaban con menos asistentes de lo esperado y en ciertos momentos fue necesario cambiar el ritmo. La metodología, entonces, no funcionó como una receta. Funcionó como una guía que se ajustaba a las condiciones del grupo.

Las técnicas utilizadas incluyeron esgrafiado, plastilina, arcilla, escritura de cualidades, construcción de escudos, dáctilo pintura, lanzamiento de huevos con pintura, pintura libre en lienzo y tejido de un atrapasueños colectivo.

Capitulo VI: Reconstrucción de la experiencia RecreArte

Al comienzo, el proyecto se formuló con un objetivo amplio: contribuir a la prevención del burnout y al fortalecimiento del bienestar laboral mediante Lenguajes Lúdicos Creativos. La preocupación

inicial venía de la observación de la práctica y de actividades previas realizadas en el PAE. En este caso, en vez de hablar únicamente desde información sobre salud mental, propuso trabajar con materiales, preguntas y símbolos. La intención era que el grupo pudiera detenerse, crear y conversar sobre lo que no siempre se nombra durante la jornada.

El proyecto se desarrolló entre abril y junio de 2025. Se realizaron encuentros presenciales de aproximadamente una hora semanal. Las sesiones se organizaron en dos grupos por horarios para no afectar el funcionamiento de las áreas. Aun así, la asistencia estuvo condicionada por las demandas del trabajo, los permisos, la disponibilidad de las colaboradoras y las prioridades del servicio.

Cada sesión tenía una pregunta central y una técnica lúdico-creativa. La estructura buscaba que las participantes entraran poco a poco en la experiencia. Primero se proponía una apertura para cambiar el ritmo de la jornada. Luego se presentaba la actividad, se daba un tiempo de creación y finalmente se abría un momento de socialización o cierre.

El proyecto no fue lineal. Hubo días con mayor disposición y otros con dispersión. Algunas actividades fluyeron mejor de lo esperado; otras necesitaron ajustes. En varias ocasiones fue necesario recordar que no se evaluaba la calidad estética de las producciones. Esta aclaración ayudó a reducir el temor a equivocarse.

6.1 Sesión 1. La pausa y el momento presente

La primera sesión se centró en la pausa. Se buscó que las participantes se preguntaran por aquello que valoraban de su jornada o de su vida cotidiana. Se inició con una dinámica corporal breve y luego se trabajó con esgrafiado y plastilina. La actividad invitaba a representar elementos tangibles e intangibles que tuvieran valor para ellas.

Al comienzo se observó cierta dificultad para identificar aspectos positivos del trabajo. Esto no debe leerse como falta de compromiso con la labor. Más bien puede indicar que, en momentos de cansancio, lo valioso queda cubierto por la presión diaria. Cuando se amplió la pregunta hacia la vida en general, aparecieron recuerdos, vínculos, objetos y sensaciones que permitieron mayor conexión con la actividad.

Esta sesión mostró algo importante y es que no basta con decirle a una persona que se relaje. A veces el cuerpo llega acelerado, la mente sigue en las tareas pendientes y el grupo necesita tiempo para entrar en calma y disponerse a la actividad.



Ilustración 1 registro fotográfico primera sesión.

6.2 Sesión 2. Modelando sentires

La segunda sesión trabajó con arcilla. La pregunta orientadora fue: ¿cómo se ve o se siente por dentro eso que me inquieta, me mueve o me pesa? Antes de modelar, se usó una caja con texturas para activar la exploración sensorial. El contacto con los materiales permitió que algunas participantes recordaran experiencias de infancia o se permitieran jugar con las manos.

La arcilla tuvo una fuerza especial porque permite presionar, deshacer, volver a empezar. No exige una forma perfecta. Se puede convertir en bola, grieta, figura, textura o huella. Para algunas participantes, compartir el significado de lo creado generaba temor. Por eso se aclaró que nadie estaba obligada a explicar su pieza. Esta decisión cambió el ambiente. Al quitar la obligación de revelar, la expresión se sintió más segura.

La sesión dejó ver que la recreación también necesita cuidar el silencio. No todo debe ser verbalizado. A veces una persona crea algo que solo ella comprende, y eso también tiene valor. El recreador debe aprender a no invadir ese espacio.



Ilustración 2 registro fotográfico segunda sesión

6.3 Sesión 3. Reconocer al otro y reconocerme

La tercera sesión se orientó al reconocimiento mutuo. Primero se realizó un juego grupal de coordinación para la construcción de una torre con vasos. Después, cada participante escribió cualidades o fortalezas de sus compañeras. A partir de esas palabras, cada una elaboró un escudo tipo exlibris que representaba su huella personal en el equipo. Luego los escudos se unieron como un rompecabezas colectivo.

Esta sesión tuvo una carga afectiva fuerte. Una participante expresó: "me di cuenta de que tienen un buen concepto de mí y que las quiero mucho" (Henao Peña, 2025b). La frase muestra que el

reconocimiento no siempre circula de manera explícita en el trabajo. Muchas veces las personas colaboran, resuelven y acompañan, pero no se dicen lo que valoran unas de otras.

El ejercicio permitió que el grupo se mirara desde un lugar menos funcional. No se trataba de evaluar quién trabaja mejor, sino de reconocer cualidades humanas y aportes cotidianos. Esto fortaleció el sentido de pertenencia y dejó ver que el bienestar también pasa por sentirse vista por el equipo.



Ilustración 3 registro fotográfico tercera sesión

6.4 Sesión 4. Juntanza creativa

La cuarta sesión se centró en el juego colectivo y la dáctilo pintura. Se inició con un laberinto de coordinación grupal y luego se pasó a una creación con pintura y texturas. La pregunta fue: ¿qué emoción quiero dejar impresa en este espacio compartido?

Al principio apareció resistencia a ensuciarse o a perder el control estético de la obra. Esto es comprensible. En muchos espacios adultos, especialmente laborales, se valora el orden, la limpieza, la precisión y el control. La pintura con las manos rompe un poco esa lógica. No siempre es fácil dejar una marca sin pensar en si quedó bonita.

Con el avance de la actividad, el grupo fue entrando en otra disposición. Aparecieron símbolos como hijos, paisajes, amor, paz y recuerdos. Una participante escribió en los comentarios finales que trabajar con pintura la conectó con sus habilidades "en la pintura y el dibujo" y con la posibilidad de observar un resultado que no esperaba. Esto deja ver que la creatividad cotidiana puede aparecer cuando se ofrece un permiso para intentar.



Ilustración 4 registro fotográfico cuarta sesión

6.5 Sesión 5. Exteriorización y catarsis

La quinta sesión tuvo un carácter más catártico. Se realizó en un espacio distinto, la bodega de Torre A, lo que generó una atmósfera menos formal. La actividad central consistió en lanzar huevos con pintura contra una superficie, acompañando el gesto con frases simbólicas sobre aquello que se quería soltar. Después se pintó un lienzo individual sin instrucciones cerradas.

El cambio de espacio fue importante. La bodega permitió más movimiento, más ruido y menos preocupación por ensuciar. Esto muestra que el lugar físico también influye en la experiencia recreativa. No todos los espacios institucionales permiten el mismo tipo de expresión.

Esta actividad catártica permitió otra forma de expresión simbólica de descarga. Algunas participantes valoraron la sensación de tranquilidad, paciencia o liberación después de la actividad.



Ilustración 5 registro fotográfico quinta sesión

6.6 Sesión 6. La resistencia y el atrapasueños colectivo

La última sesión se centró en la construcción de un atrapasueños colectivo. Cada participante escribió aquello que la sostenía cuando las cosas se ponían difíciles. Luego se tejieron hilos y se construyó un objeto grupal que quedó en el espacio de trabajo como recuerdo del proceso.

El atrapasueños permitió cerrar el proyecto con una imagen compartida. No era solo una manualidad final. Representaba vínculos, aprendizajes, deseos y formas de sostén. El acto de tejer

también tenía una dimensión contemplativa: repetir un gesto, pasar el hilo, esperar el turno, mirar cómo se forma una red.

Al final del proceso, varias participantes escribieron comentarios sobre la importancia de tomar una pausa, compartir con compañeras y dejar atrás cargas. Una de las notas resaltó "la importancia de tomarse una pausa en el día" y otra afirmó que el espacio ayudó a "parar y ser consciente".



Ilustración 6 registro fotográfico última sesión

6.7 Ajustes realizados durante la práctica

Durante la implementación fue necesario ajustar consignas, tiempos y expectativas. En las primeras sesiones se hizo visible que algunas participantes llegaban con poca disposición o con preocupaciones por el trabajo pendiente. En vez de interpretar esto como falta de interés, fue más útil leerlo como parte del contexto. No se puede pedir entrega total a una actividad sin mirar las condiciones en que las personas llegan.

También se ajustó la forma de socializar. Al principio se esperaba que las participantes hablaran más de sus creaciones. Luego se comprendió que compartir debía ser opcional. Esta modificación fortaleció la confianza y evitó que el espacio se sintiera invasivo.

El proyecto también obligó a reconocer que los materiales no son neutros. La arcilla, la pintura o el tejido despiertan disposiciones distintas. Algunas técnicas favorecen introspección; otras, movimiento; otras, conversación. La selección de materiales debe responder al propósito de la sesión y al momento del grupo.

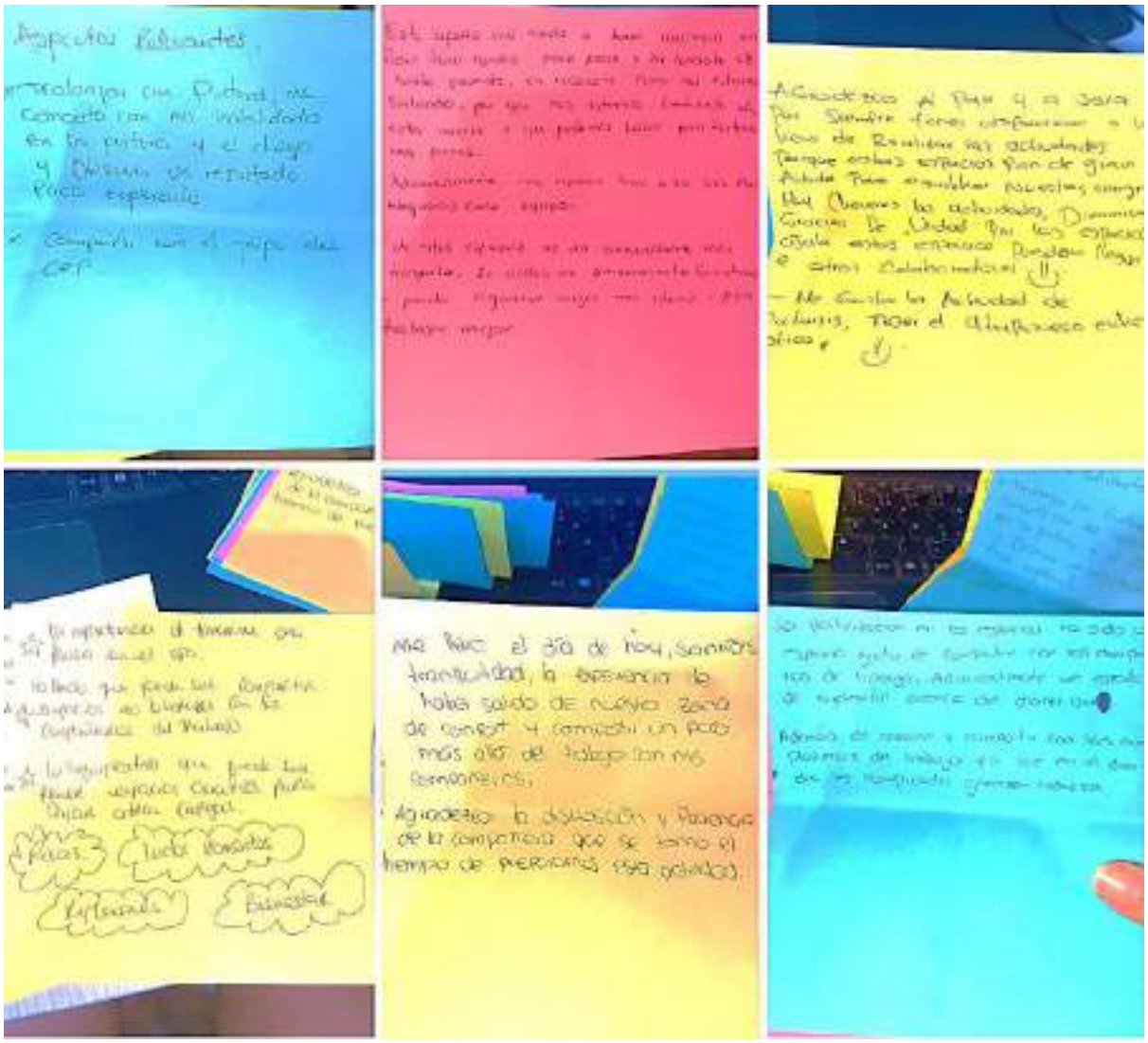


Ilustración 7 Comentarios finales de algunas participantes

Capítulo VII. Aportes de la experiencia

El análisis de RecreArte se organiza a partir de las tensiones y aprendizajes que aparecieron durante la práctica. La intención es mirar lo que permitió, lo que no alcanzó y lo que deja como pregunta para la recreación en espacios laborales.

Desde Mesa Cobo (2004), los materiales utilizados en RecreArte pueden comprenderse como mediaciones semióticas, es decir, como objetos, signos y lenguajes que permiten construir sentido en la experiencia recreativa.

7.1 La pausa como necesidad y como tensión

Uno de los elementos más visibles fue la necesidad de pausa. Las participantes valoraron tener un espacio distinto dentro de la jornada. En los comentarios finales aparecieron palabras como tranquilidad, bienestar, reflexión, compartir, paz y descanso. El proyecto ofreció algo que no siempre estaba disponible en la rutina: un momento para salir del modo de respuesta inmediata.

Sin embargo, la pausa también fue una tensión. Para asistir, las colaboradoras debían alejarse una hora de sus funciones. Esa hora podía vivirse como descanso, pero también como preocupación por lo que quedaba pendiente. En el trabajo contemporáneo, como señala Thompson (1967), el tiempo suele medirse como recurso productivo. En ese marco, una pausa puede sentirse como algo que hay que justificar.

Pero la pausa no depende solo de la voluntad individual en el contexto laboral. No basta con decir "tómese un tiempo" si las condiciones del área no lo permiten. La pausa necesita legitimidad institucional. También necesita acuerdos con los equipos, claridad en los horarios y una cultura que no haga sentir culpa por detenerse.

Este hallazgo no es una conclusión cerrada sobre la clínica. Es una lectura de lo vivido en el proyecto. La pausa fue posible porque el PAE abrió el espacio y porque las áreas permitieron la asistencia. Pero también fue frágil porque dependía de la disponibilidad laboral de cada día.

7.2 Más allá de la participación

En el proyecto, la participación no se puede medir solo por el número de asistentes. Hubo sesiones con más personas y otras con menos. Algunas participantes estaban presentes físicamente, pero al comienzo se notaban dispersas o preocupadas. Otras participaban en silencio, sin hablar mucho, pero se conectaban con los materiales. Esto llevó a ampliar la manera de entender la participación.

Participar pudo ser llegar, escuchar, tocar la arcilla, pintar sin explicar, escribir una frase, recibir una cualidad de una compañera o quedarse en silencio durante el tejido. En recreación, no toda participación valiosa es ruidosa o visible. A veces una persona se involucra desde la reserva.

> ‘’La recreación es producto de la construcción de lo humano. La afirmación anterior permite también evidenciar que además de ser producto es proceso (concepto de campo), pues ésta se retribuye como una estrategia de transformación de los ambientes sociales y culturales desde un ejercicio de libertad y autonomía constante y consciente’’ (Quintero, 2014, página 36)

Este punto es importante para la evaluación de intervenciones recreativas en contextos laborales. Si solo se mira la asistencia o la satisfacción inmediata, se pueden perder matices. La participación también tiene que ver con la confianza, el permiso, la disposición del cuerpo y la posibilidad de habitar el espacio sin sentirse obligado a actuar de cierta manera.

7.3 La creatividad como permiso, no como exigencia

Al inicio de algunas actividades apareció miedo a hacerlo mal. Esto se vio especialmente en las actividades de pintura y modelado. Algunas participantes parecían preocuparse por el resultado final o por la mirada de las compañeras. Esta reacción es común cuando se trabaja con lenguajes artísticos en personas adultas que no se consideran creativas.

La experiencia permitió comprender que la creatividad no debía presentarse como una habilidad especial. Era más útil presentarla como un permiso. El permiso de probar, manchar, mezclar, equivocarse, borrar, deshacer o no explicar. Cuando la actividad se liberaba de la exigencia estética, aparecía más disfrute.

En la sesión de dáctilo pintura, una participante escribió que trabajar con pintura la conectó con habilidades en el dibujo y con la sorpresa de obtener un resultado que no esperaba. La creatividad cotidiana puede aparecer como reencuentro con algo olvidado. No siempre produce una obra destacada; a veces produce una sensación de "yo también puedo".

El aporte de los Lenguajes Lúdicos Creativos estuvo precisamente ahí. Permitieron que las participantes se acercaran a emociones y recuerdos sin tener que nombrarlos de inmediato. La creación funcionó como un rodeo. En vez de preguntar de forma directa "¿qué le pasa?", la actividad preguntaba desde el material: ¿qué forma tiene esto?, ¿qué color le pondría?, ¿qué hilo lo sostiene?

7.4 Lo contemplativo como una forma de bajar el ritmo

Otro aprendizaje fue la importancia de lo contemplativo. En varias sesiones, el momento más valioso no estuvo en la socialización final, sino en el tiempo de hacer. Modelar arcilla, pintar un lienzo o tejer un atrapasueños obligaba a bajar el ritmo. El cuerpo entraba en otra velocidad.

Muchas tareas exigen rapidez, claridad y respuesta. La contemplación, en cambio, permite mirar, tocar, respirar, esperar. Kabat-Zinn (1994) habla de prestar atención en el momento presente y sin juzgar. RecreArte no fue una práctica formal de atención plena, pero algunas actividades se acercaron a ese gesto: estar con el material, observar lo que aparece y no juzgar de inmediato.

La dimensión contemplativa también ayudó a no convertir todo en discurso. En ocasiones, hablar demasiado podía romper la experiencia. Había momentos en los que bastaba con mirar lo creado, escuchar una frase o dejar que el objeto quedara como testimonio. El atrapasueños colectivo, por ejemplo, condensó sentidos que no necesitaban ser explicados por completo.

7.5 La recreación entre el cuidado y la instrumentalización

Una tensión que atraviesa todo el trabajo es el riesgo de instrumentalizar la recreación. En los entornos laborales, las actividades de bienestar pueden ser valoradas porque ayudan a mejorar el clima, reducir tensiones o aumentar motivación. Si la recreación se usa únicamente para que los colaboradores descansen un momento y luego soporten las mismas condiciones sin cuestionarlas, su sentido se reduce. El bienestar queda al servicio de la productividad. Este trabajo intenta evitar esa lectura. Han (2010) permite ampliar esta discusión al señalar que el trabajo puede totalizar la vida hasta empobrecer otras formas de experiencia. Desde esta perspectiva, la pausa no debería entenderse únicamente como recuperación funcional para volver a producir, sino como posibilidad de abrir otro ritmo dentro de la jornada. La recreación puede dialogar con el bienestar laboral, pero no debería convertirse en una herramienta para adaptar a las personas al cansancio.

Gomes y Elizalde (2009) señalan que las relaciones entre trabajo, tiempo libre y ocio en la sociedad contemporánea están llenas de contradicciones. Por eso, el profesional en recreación necesita preguntarse para qué diseña una experiencia y al servicio de quién queda. No basta con que una actividad sea bonita o bien recibida. Hay que mirar si permite expresión, cuidado y encuentro, o si termina funcionando solo como una forma amable de sostener la misma presión.

Capítulo VIII. Retos éticos, metodológicos y profesionales del recreador en espacios laborales

La experiencia de RecreArte permite identificar retos para el profesional en recreación que interviene en contextos laborales. Estos retos se hicieron visibles durante la práctica al negociar tiempos, al trabajar con emociones, al evaluar los resultados, al sostener límites y al intentar explicar el valor de la recreación dentro de una institución de salud.

8.1 Retos éticos

En un espacio laboral, la participación puede ser ambigua. Una persona puede asistir porque quiere, porque su jefe lo permite, porque el área lo solicitó o porque siente que debe hacerlo. Por eso, el recreador debe dejar claro que participar no significa exponerse ni hablar de asuntos personales si no lo desea.

La confidencialidad también es importante. Lo que aparece en una sesión recreativa no debe usarse para evaluar el desempeño laboral de nadie. Si una participante expresa cansancio, rabia, tristeza o frustración, esa información debe tratarse con respeto. En espacios de bienestar, la confianza se rompe fácilmente si las personas sienten que lo dicho puede circular fuera del grupo.

El tercer reto es no forzar la emoción. Algunas intervenciones recreativas caen en la idea de que una actividad es más profunda si las personas lloran o cuentan algo íntimo. La profundidad no siempre se mide por la intensidad emocional. A veces el cuidado consiste en permitir que alguien no hable, que guarde el sentido de su creación o que participe desde el silencio.

El profesional en recreación no es psicólogo por el hecho de trabajar con el factor emocional. Puede facilitar expresión, juego, encuentro y creación, pero si aparece una situación que requiere atención especializada, debe activar o sugerir las rutas correspondientes.

Y un reto muy importante es evitar que la recreación sea usada para ocultar problemas laborales. Una actividad recreativa no debería convertirse en una forma de decirles a las personas que deben relajarse mientras las condiciones que las agotan siguen iguales. El recreador no siempre tiene poder para cambiar esas condiciones, pero sí puede nombrar sus límites en los informes, recomendaciones y conversaciones institucionales.

8.2 Retos metodológicos

El primer reto metodológico es el tiempo. En RecreArte, una hora semanal podía ser mucho para el área y poco para el proceso. Era mucho porque implicaba retirar a las colaboradoras de sus funciones y poco porque algunas experiencias necesitaban más tiempo para abrirse, desarrollarse y cerrarse con calma. Y todo esto debe considerarse desde la planeación.

Otro reto tiene que ver con la asistencia. En un contexto laboral, no siempre se puede garantizar que el mismo grupo asista a todas las sesiones. Las urgencias del servicio, los permisos, los turnos y las responsabilidades modifican la participación. Por eso, las actividades deben tener continuidad, pero también cierta autonomía. Cada sesión debe poder vivirse con sentido incluso si alguien no asistió a la anterior.

La selección de técnicas también es otro reto considerable como profesionales en recreación. No todas las actividades sirven para todos los grupos ni para todos los momentos. Una técnica catártica puede ser valiosa si el grupo tiene confianza y si el espacio lo permite. Puede ser inadecuada si se realiza sin contención o en un lugar donde las personas se sientan observadas. La técnica debe responder al contexto del grupo, y en esta labor es importante al mismo tiempo dejar abierta la posibilidad de hacer ajustes sobre la marcha porque en la realidad de la intervención, pueden

emerger aspectos no previstos en la planeación y continuar con la estructura pensada con rigurosidad puede limitar o empobrecer los procesos.

Medir el impacto de una intervención recreativa en bienestar laboral es difícil, más si los participantes no asisten continuamente, o si sus procesos son frecuentemente interrumpidos por su labor. Las escalas pueden ofrecer información, pero no captan toda la experiencia. Las narrativas, los comentarios, la observación y los productos simbólicos también son importantes. Y quizás más allá de las métricas institucionales, el reto más importante es darle continuidad a lo aprendido en el proceso de intervención y aquí se deja una pregunta abierta: ¿Cómo podemos como profesionales en recreación aportar a la continuidad de los procesos, aunque se hayan culminado? Es decir, cómo desde nuestro hacer podemos permitir que los beneficios, vínculos u aportes se mantengan en el tiempo y sean apropiados por los grupos de forma que no se queden solo en la experiencia de la intervención.

RecreArte permitió observar cambios durante las sesiones, pero no fue posible saber qué se sostuvo después. Para futuras intervenciones sería útil incluir momentos de seguimiento, entrevistas breves o espacios de devolución con las áreas. Esto permitiría saber si los objetos simbólicos, las conversaciones o los aprendizajes siguieron teniendo presencia en el trabajo cotidiano.

8.3 Retos profesionales

Como profesionales en recreación, sin importar el ámbito en el que se encuentre, la explicación del sentido de la recreación sigue siendo un reto. En muchos espacios laborales, la recreación todavía puede ser vista como entretenimiento, celebración o pausa activa. El profesional debe

mostrar que una experiencia recreativa puede tener intención pedagógica, cuidado metodológico y valor simbólico.

Otro gran reto es negociar con la institución. Un proyecto recreativo en el trabajo necesita permisos, horarios, espacios, materiales y apoyo de jefaturas. El recreador debe aprender a dialogar con áreas administrativas sin perder el sentido humano de la propuesta. Debe comprender las necesidades del servicio, pero también defender condiciones mínimas para que la actividad no se vuelva improvisada o superficial.

El tercer reto es trabajar de manera interdisciplinaria. En el PAE conviven miradas de gestión humana, psicología, salud ocupacional, comunicación, recreación y bienestar. El profesional en recreación no tiene que hacerlo todo. Puede aportar desde su campo y articularse con otros saberes. Esta articulación es especialmente importante cuando se trabajan temas de salud mental.

El recreador necesita observar cómo llegan las personas, qué lenguaje usan, qué resistencias aparecen, qué temas se repiten y qué silencios se sostienen. Esta lectura permite ajustar la intervención sin perder el propósito y también sin forzar tanto el proceso como la participación del grupo.

En espacios laborales el profesional en recreación debe también cuidar el sentido de su hacer ya que el bienestar puede quedar atrapado en indicadores, campañas o actividades aisladas. El profesional en recreación puede aportar una mirada crítica cuando pregunta por las condiciones de participación, por el sentido de la pausa y por la relación entre cuidado y productividad. No es oponerse a la institución, pero si velar por el cuidado de las condiciones en las que se desarrollan los procesos, para no condicionarlas a actividades de entretenimiento o distracción y para no limitar la experiencia de las personas en su participación.

8.4 Consideraciones para futuras prácticas profesionales

Un aprendizaje importante es que el recreador debe planear con detalle, pero no aferrarse de manera rígida a la planeación. En RecreArte, las sesiones funcionaron mejor cuando la estructura permitió ajustes. La sensibilidad para leer el grupo fue tan importante como la técnica elegida.

Otro aprendizaje es que los espacios de recreación en el trabajo deben tener respaldo institucional. Si la institución valora la actividad, pero no protege el tiempo para participar, la experiencia queda debilitada y por supuesto los participantes pueden en esa misma medida, ajustar su disponibilidad y participación.

Finalmente, la práctica mostró que el profesional en recreación debe cuidar su propio lugar. Facilitar espacios de bienestar no significa cargar con todo el malestar del grupo. También debe reconocer sus emociones, pedir orientación, trabajar en equipo y aceptar que no todo depende de su intervención.

Capítulo IX. Conclusiones

La experiencia de RecreArte permite concluir que la recreación guiada puede ocupar un lugar significativo en los contextos laborales cuando se comprende como una práctica de mediación y no solamente como una actividad de entretenimiento o de descanso. En el caso del Plan de Asistencia al Empleado de la Clínica Imbanaco, el proyecto abrió un espacio distinto dentro de la jornada: un tiempo para crear, conversar, reconocer emociones, encontrarse con otras compañeras y tomar distancia, aunque fuera momentáneamente, de la lógica de respuesta inmediata que caracteriza muchas rutinas de trabajo.

Uno de los aprendizajes centrales del proceso fue reconocer que el agotamiento laboral no puede explicarse únicamente como falta de autocuidado individual. Las colaboradoras del Centro de

Experiencia de las Personas y de la Oficina de Atención al Usuario desarrollan funciones atravesadas por demandas operativas y emocionales. Por eso, hablar de bienestar en estos escenarios exige mirar tanto a las personas como a las condiciones en las que realizan su trabajo.

La pausa fue una de las categorías más potentes de la experiencia, pero también una de las más tensionantes. Para las participantes, detenerse significó la posibilidad de respirar, compartir, crear y salir por un momento del ritmo habitual. Sin embargo, esa pausa nunca estuvo completamente separada de las obligaciones laborales: dependía de permisos, horarios, cargas pendientes y necesidades del servicio.

Los Lenguajes Lúdicos Creativos permitieron que la experiencia no quedara reducida a una conversación directa sobre el cansancio. La arcilla, la pintura, el tejido, los escudos, los símbolos y los objetos construidos ofrecieron caminos alternativos para acercarse a emociones, recuerdos y tensiones. En varios momentos, el material permitió decir sin tener que explicarlo todo; por eso, la creación no se valoró por su resultado estético, sino por la posibilidad de ensayar otras formas de expresión y reconocimiento.

También fue relevante la dimensión contemplativa de algunas actividades. Modelar, pintar, mirar, esperar el turno para tejer o concentrarse en un gesto manual produjo una ruptura con la velocidad habitual del trabajo. Aunque estos momentos puedan parecer pequeños, su importancia radica en que devuelven atención al cuerpo, al presente y al vínculo con las otras personas. En un contexto donde muchas tareas exigen rapidez, control y disponibilidad, la recreación puede abrir una experiencia de otro ritmo.

En términos metodológicos, el proceso evidenció que la intervención recreativa en espacios laborales requiere planeación, pero también flexibilidad. Las sesiones no podían desarrollarse

como una secuencia cerrada, porque la asistencia, la disposición del grupo, el cansancio y las urgencias del servicio modificaban constantemente las condiciones de trabajo. Por ello, uno de los aprendizajes profesionales más importantes fue comprender que ajustar una consigna, hacer opcional la socialización o cambiar el ritmo de una actividad no significa debilitar el proceso, sino responder de manera situada a lo que el grupo necesita.

Finalmente, RecreArte deja una pregunta abierta sobre el lugar que las organizaciones están dispuestas a conceder al cuidado dentro del tiempo de trabajo. Si las acciones de bienestar se ofrecen sin proteger las condiciones que permiten participar, corren el riesgo de convertirse en pausas frágiles o en actividades aisladas. En cambio, cuando la recreación se integra con sentido, puede contribuir a humanizar las relaciones laborales, recordar que las personas no son solamente funciones e indicadores, y abrir espacios donde el cuidado no sea entendido como una interrupción de la productividad, sino como parte de una vida laboral más digna.

Recomendaciones

Para el PAE y la Clínica Imbanaco, se recomienda continuar abriendo espacios de recreación guiada orientados al cuidado emocional, pero procurando que estos cuenten con condiciones claras de participación. Esto incluye definir horarios protegidos, coordinar con las jefaturas, evitar que las participantes acumulen trabajo por asistir y comunicar que la pausa hace parte del bienestar laboral, no de un permiso excepcional.

También se recomienda fortalecer la articulación entre recreación, psicología, seguridad y salud en el trabajo y gestión humana. Cuando una intervención recreativa toca temas emocionales, es importante que existan rutas claras de apoyo.

Para futuras intervenciones, sería valioso desarrollar procesos de mayor duración o con momentos de seguimiento. Un seguimiento posterior ayudaría a saber qué quedó en el equipo, qué objetos simbólicos siguieron teniendo sentido y qué ajustes serían necesarios.

Se recomienda mejorar la evaluación de los proyectos recreativos en contextos laborales. En el sentido de que se puedan elegir instrumentos sencillos, claros y coherentes con los objetivos.

Para el Programa Académico de Recreación, esta experiencia sugiere la importancia de seguir fortaleciendo la formación en la relación entre el trabajo y la recreación, y evaluación de experiencias recreativas. Los espacios laborales son escenarios potenciales cada vez más importantes para la recreación, pero requieren herramientas específicas para no reducir este campo.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en la relación entre recreación, bienestar y trabajo. Sería valioso estudiar cómo viven los colaboradores estos espacios a un nivel más profundo, qué resistencias aparecen, qué condiciones los hacen sostenibles y qué lugar puede ocupar la recreación dentro de políticas de bienestar más amplias.

Referencias bibliográficas

Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A., & Tulbure, B. T. (2022). "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. PLOS ONE, 17(8), e0272460. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460

Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: A systematic review. BMJ Open, 13, e071203. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203

Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.680.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). SAGE.

Csikszentmihalyi, M. (1996). Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention. HarperCollins.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). The SAGE handbook of qualitative research (4th ed.). SAGE.

Gomes, C. L., & Elizalde, R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. Polis, 8(22), 249-266. https://doi.org/10.4067/S0718-65682009000100015

Han, B.-C. (2015). El aroma del tiempo: Un ensayo filosófico sobre el arte de demorarse. Herder.

Henao Peña, S. M. (2025a). Diario de campo de la práctica profesional en el Plan de Asistencia al Empleado de la Clínica Imbanaco [Documento no publicado]. Universidad del Valle.

Henao Peña, S. M. (2025b). Informe final del proyecto de práctica RecreArte [Manuscrito no publicado]. Universidad del Valle.

Hochschild, A. R. (2003). The managed heart: Commercialization of human feeling (20th anniversary ed.). University of California Press. (Obra original publicada en 1983)

Kabat-Zinn, J. (1994). Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life. Hyperion.

Kaimal, G., Ray, K., & Muniz, J. (2016). Reduction of cortisol levels and participants' responses following art making. Art Therapy, 33(2), 74-80. https://doi.org/10.1080/07421656.2016.1166832

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2(2), 99-113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Mesa Cobo, G. (2004). La recreación dirigida: ¿Mediación semiótica y práctica pedagógica? [Documento de trabajo]. Universidad del Valle.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Moss, M., Edelblute, A., Sinn, H., Torres, K., Forster, J. E., Adams, T., Morgan, C., Henry, M., & Reed, K. (2022). The effect of creative arts therapy on psychological distress in health care professionals. The American Journal of Medicine, 135(10), 1255-1262.e5. https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2022.04.016

Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., Lewith, G., Kontopantelis, E., Chew-Graham, C., Dawson, S., van Marwijk, H., Geraghty, K., & Esmail, A. (2017). Controlled interventions to reduce burnout in physicians: A systematic review and meta-analysis. JAMA Internal Medicine, 177(2), 195-205. https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2016.7674

Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. Creativity Research Journal, 24(1), 92-96. https://doi.org/10.1080/10400419.2012.650092

Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Anagrama.

Thompson, E. P. (1967). Time, work-discipline, and industrial capitalism. Past & Present, 38(1), 56-97. https://doi.org/10.1093/past/38.1.56

Tjasink, M., Keiller, E., Stephens, M., Carr, C. E., & Priebe, S. (2023). Art therapy-based interventions to address burnout and psychosocial distress in healthcare workers: A systematic review. BMC Health Services Research, 23, 1059. https://doi.org/10.1186/s12913-023-09958-8

World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

World Health Organization. (2024, September 2). Mental health at work. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Consolidación del derecho a la recreación en Colombia: políticas, tensiones y desafíos. (2023). *Fiep Bulletin - Online*, *93*(1), 632 a 643. https://ojs.fiepbulletin.net/fiepbulletin/article/view/6664

Senado de la República. (1991). Constitución Política de Colombia . Recuperado el 18 de Octubre de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica

Mesa Cobo, G. (2004). *Recreación dirigida: ¿Mediación semiótica y práctica pedagógica?* Mediación Semiótica en Recreación Dirigida | PDF | Ocio | Pedagogía

Quintero Reina, M. (2014). La recreación: un acto social para la construcción de lo humano. *Revista Ímpetus, 8*(1), 35–42.