

**APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS
MEDIADO POR LA RECREACIÓN**

**PROCESO DIRIGIDO A UN GRUPO DE HOMBRES TRABAJADORES DE
TIEMPO COMPLETO, EN UNA EMPRESA CONTRATISTA DE SERVICIOS
ELECTROMECAÓNICOS INDUSTRIALES**

JESSICA PAOLA MOSQUERA SÁNCHEZ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
PROGRAMA ACADÉMICO DE RECREACIÓN
SANTIAGO DE CALI**

2021

**APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS
MEDIADO POR LA RECREACIÓN**

**PROCESO DIRIGIDO A UN GRUPO DE HOMBRES TRABAJADORES DE
TIEMPO COMPLETO, EN UNA EMPRESA CONTRATISTA DE SERVICIOS
ELECTROMECÁNICOS INDUSTRIALES**

JESSICA PAOLA MOSQUERA SÁNCHEZ

**Trabajo de grado presentado para optar por el título de:
PROFESIONAL EN RECREACIÓN**

**Director del Trabajo de Grado:
JHON JAIME VELASCO ARBOLEDA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
PROGRAMA ACADÉMICO DE RECREACIÓN
SANTIAGO DE CALI**

2021

RESUMEN

Este trabajo analiza la contribución que tiene la Recreación guiada a un programa de Pausas Activas, con un grupo de trabajadores de tiempo completo de una empresa contratista de Servicios Electromecánicos Industriales, con el fin de vincular la experiencia adquirida en el área de Salud Ocupacional y la Recreación.

Los análisis presentados se realizan a partir de antecedentes locales, nacionales e internacionales de trabajos previos, los cuales permitieron entender e identificar conceptos de referencia y elementos utilizados en el campo de la Recreación como el juego (lúdica) y la perspectiva pedagógica. El documento describe las herramientas que fueron utilizadas para diseñar y ejecutar el programa de Pausas Activas mediado por la Recreación guiada.

A modo de cierre, menciona los aportes de la Recreación guiada al programa de Pausas Activas, la importancia del uso de las herramientas utilizadas para analizar la información y los beneficios de los trabajadores y la empresa.

Palabras claves: Recreación, Ocio, Pedagogía, Lúdica, Pausas Activas, Trabajo.

.

Tabla de contenido

Introducción	6
Capítulo 1. Contexto	9
Contextualización de la población	9
Características y factores importantes a tener en cuenta del trabajo.....	13
Capítulo 2. Aspectos Conceptuales de Referencia	17
Antecedentes	17
Del ocio a la Recreación	19
Recreación y trabajo	24
Las pausas activas en el trabajo como espacio de Recreación.....	27
Capítulo 3. Síntesis de las Actividades de Intervención	29
3.1. Descripción de las herramientas utilizadas	29
Diagrama de Ishikawa o Espina de Pescado	29
Estrategias de observación y realización de encuestas	31
Árbol de problemas y objetivos	32
3.2. Actividades de intervención.....	33
I. Diagnóstico. Una mirada a las rutinas y la vida en el trabajo de una empresa de Servicios Electromecánicos Industriales.....	33
II. Un análisis para la construcción de un programa de Pausas Activas.	36
III. Diseño y ejecución de actividades para el programa de Pausas Activas.	40
IV. Aspectos positivos de la intervención.....	45
Capítulo 4. A Modo de Cierre.....	53
El aporte de la Recreación a un programa de Pausas Activas	53
Bibliografía	56
ANEXOS.....	59

Índice de figuras

Figura 1. Estructura física de la planta. Empresa Contratista de Servicios	
Electromecánicos	12
Figura 2. Actividades en el trabajo	16
Figura 3. Línea del tiempo de la historia del ocio, tiempo libre y la Recreación	23
Figura 4. Posturas, movimientos y fuerzas de acuerdo con la tarea o trabajo	35
Figura 5. Esquema general de Espina de Pescado	37
Figura 6. Esquema de referencia del proceso de intervención.....	43
Figura 7. Tiempos de intervención	44
Figura 8. Adecuación del espacio con información sobre las Pausas Activas.....	46
Figura 9. Capacitaciones	49
Figura 10. Triángulo de interactividad.....	50
Figura 11. Ejercicios físicos, bailes y juegos mentales en papel	52
Figura 12. Esquema general árbol de problemas	59
Figura 13. Esquema general árbol de objetivos	60
Figura 14. Formulario encuesta sintomatología muscular	60

Índice de tablas

Tabla 1. Factores Laborales significativos en la ejecución de las PA.	39
--	----

Introducción

El presente trabajo de grado surge del estudio simultáneo de la autora, quien realizó una Tecnología en Salud Ocupacional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la carrera de Profesional en Recreación de la Universidad del Valle, evidenciando que la Recreación guiada contribuyó a un programa de Pausas activas (PA) con un grupo de trabajadores de tiempo completo de una empresa contratista de Servicios Electromecánicos Industriales.

Es importante mencionar que la autora por algunas razones de índole personal tuvo que posponer sus estudios en el año 2019. Sin embargo, en el 2020 la Universidad del Valle abrió una amnistía académica mediante la cual estudiantes retirados, que no tuvieran sanciones, tenían la alternativa de concluir su trabajo de grado para finalizar sus estudios universitarios (Resolución 047 de julio de 2020¹). Es así como inició nuevamente clases y como proyecto de grado se propuso reflexionar sobre la influencia de la Recreación en el diseño y ejecución de un programa de Pausas Activas (PA). Esto como oportunidad de reconocer el rol del Profesional en Recreación en el área de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Las PA permiten descanso, reactivación mental y física en fracciones de tiempo, en largas jornadas laborales; la Recreación por su parte interviene desde la perspectiva pedagógica con procesos que abarcan elementos como el juego (lúdica). Se podría decir que el aporte de la Recreación no solo está en mediar las PA desde el juego sino en sensibilizar al personal de modo colectivo, crear una cultura a partir de capacitaciones mediante contenidos educativos presentes en la actividad recreativa y de esta manera generar un cambio en beneficio de los trabajadores y de la misma empresa. En este sentido, se crea una cultura por medio de campañas de prevención y promoción, normas, programas y procedimientos relacionados con la salud en el lugar de trabajo.

Parte de lo que regula la estructura organizacional y relacional en el trabajo proviene del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), un manual que evalúa el cumplimiento de los requerimientos básicos y necesarios en cuestión de seguridad y salud en lo

¹ Ver Resolución en:

<https://docs.google.com/a/correounivalle.edu.co/viewer?a=v&pid=sites&srcid=Y29ycmVvdW5pdmFsbGUuZWZWR1LmNvfG5vcnRlLWRlbC1jYXVjYXxneDo2MzVmODAxZGM2NzE0MjcX>

laboral. Al no cumplirse este manual el Ministerio de Trabajo puede cerrar las empresas que no tengan las condiciones exigidas.

Por consiguiente, el presente trabajo de grado está enfocado en las intervenciones diseñadas desde la Recreación mediante un programa de Pausas activas como experiencia laboral en la empresa ya mencionada, durante tres meses, iniciando el 12 de septiembre del 2016 y finalizando el 9 diciembre del mismo año; con la intención de reflexionar el impacto de la Recreación en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

A partir de lo anterior, los objetivos que guiaron el presente trabajo fueron: 1) Reconstruir las actividades relacionadas con el programa de Pausas Activas, mediado por la Recreación, que se implementó en una empresa contratista de Servicios Electromecánicos industriales. 2) Mostrar los aspectos positivos que el programa de pausas activas, mediado por la Recreación, generó en un grupo de trabajadores de tiempo completo de una empresa contratista de Servicios Electromecánicos Industriales.

El documento se divide en cuatro capítulos dentro de los cuales se pretende dar respuesta a los objetivos planteados. En el primer capítulo se da cuenta del contexto de la empresa en la que se desarrolló el programa de pausas activas y algunas características y factores del tipo de trabajo que realizaban sus empleados.

En el segundo capítulo se presentan los aspectos conceptuales de referencia para el trabajo. Se inicia con algunos antecedentes internacionales, nacionales, locales de las PA con relación a la salud en el trabajo y la Recreación. Luego se desarrollan los conceptos de Ocio, Recreación y trabajo de manera detallada.

En el tercer capítulo se presenta una síntesis de las actividades relacionadas con el programa de PA. Se da cuenta de las herramientas utilizadas durante la experiencia laboral para el diseño del programa y se describe las actividades ejecutadas de este programa, los aspectos positivos que dejó su realización para la empresa y sus empleados.

Finalmente, a modo de cierre se plantean algunos aspectos positivos de la intervención; aportes de la Recreación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y al programa de PA; limitaciones del proceso; reflexiones metodológicas y asuntos por explorar del tema.

Capítulo 1. Contexto

Contextualización de la población

La empresa donde se desarrolló la intervención se dedicaba a prestar servicios especializados en electricidad, mecánica, electro montajes, automatización eléctrica, electrónica y neumática, instalaciones eléctricas de baja y alta tensión, mantenimiento y asesorías técnicas.

Fue creada en el año 1990 por un Técnico en Electricidad, junto a cuatro personas más. Empezaron en un local pequeño cerca al barrio Popular, reconocido principalmente porque existen muchas empresas de tipo industrial y de comercio. Al pasar el tiempo, la empresa fue creciendo hasta tener 30 trabajadores, 9 en la parte administrativa y 21 trabajadores en la parte operativa. Para visibilizar las rutinas, a continuación, se narra cómo es el día normal de trabajo en el momento en que se recibe una solicitud.

Alguien de una empresa cliente como Argos, Cemex u otra, llamaba al *Asistente Operativo* quien tomaba los pedidos de los mantenimientos, proyectos o emergencias, que se realizaba en alguna planta². Luego el *Asistente Operativo* analizaba qué material se necesitaba para realizar ese trabajo, después le pasa la lista del material al *Asistente Técnico de Gerencia*, encargado de cotizar los materiales, hacer informes y proyectos.

El *Jefe Administrativo y Financiero* solicitaba la compra del material y por último el *Jefe de Ejecución* era quien conformaba los grupos de trabajo, programaba los días para ejecutar tareas laborales de acuerdo con las necesidades que tenían las empresas clientes.

Cuando se programaba el mantenimiento en alguna planta, los trabajadores iban en uno de los vehículos de la empresa. Los Técnicos Electricistas cumplían dos funciones, pues aparte de ayudar a realizar el mantenimiento, también debían de ser conductores. La persona de Seguridad

² Planta es el lugar principal de ubicación de la fábrica o la empresa contratista.

y Salud en el Trabajo, comúnmente llamada (SISO) por sus siglas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, era quien se encargaba de supervisar Trabajos de Alto Riesgo (TAR), además en su rol autorizaba documentos como Permisos de TAR, Análisis de Trabajo Seguro, Inspecciones, entre otros, que garantizaban que las condiciones de trabajo fueran seguras y bajo responsabilidad legal.

La empresa prestaba un servicio de TAR³ y No Rutinarios⁴; es decir, los trabajadores tenían alta probabilidad de sufrir un incidente o accidente de trabajo. Todos los trabajos son inherentes a los riesgos laborales, pero algunos tienen mayor incidencia en que ocurra un incidente o accidente de trabajo, esos eran:

- Trabajo en alturas: labor que sobrepasa los 1.50 metros de altura.
- Trabajo en caliente: cuando se trabaja con pulidora, taladro y soldadura siempre y cuando genere chispa.
- Trabajo con energías peligrosas: labor que se hace manipulando baja, media o alta tensión.
- Trabajo en espacios confinados: labor que se hace dentro de un espacio reducido de salidas y poca ventilación, en el cual puede haber gases.
- Trabajo con izaje de cargas: labor que se hace mediante un equipo o máquina que manipula una carga pesada.

Se le llamaba trabajo *No Rutinario* porque cambiaban las condiciones ambientales, debido a que era en distintas ciudades, no se hacía todos los días y había rotación de personal, es decir no todos siempre iban a realizar el mismo trabajo, en la ciudad.

Los trabajos que se realizaban muchas veces no eran programados, sino de emergencias, es decir, que sí había un daño en la parte mecánica o eléctrica de una planta, entonces había que ir inmediatamente a la planta y resolver el problema para evitar retrasar la producción y la pérdida de millones o de cientos de millones de pesos.

³ Tareas de Alto Riesgo: son todas las actividades que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición o intensidad mayor a las normalmente presentes en la actividad rutinaria las cuales pueden causar accidentes laborales severos y en muchas ocasiones, mortales. Las que se catalogan como tal son: trabajos en alturas, trabajos en espacios confinados, trabajos en caliente, trabajos con energías peligrosas y trabajos con sustancias químicas peligrosas. /30/04/2021.

⁴ No rutinarias: no son cíclicas, no están determinadas cronológicamente y no obedecen a una condición o necesidad prevista por la empresa. <https://www.arlsura.com> /30/04/2021.

Las jornadas laborales duraban entre 8 horas y 12 horas o más; y los trabajadores realizaban malas posturas, movimientos repetitivos o continuos, sobre esfuerzo, entre otros factores, que ayudaban a que su cuerpo adquiriera cierto tipo de lesiones o dolencias a nivel osteomuscular, (músculo y hueso). Todos los días al llegar el personal a la empresa, se conformaban los grupos de tres trabajadores, cuatro o más de cinco que eran las que iban a realizar algún trabajo programado a otra empresa.

En clima laboral la empresa estaba bien, debido a que las relaciones interpersonales e intrapersonales, eran buenas. Entre los grupos que conformaban, casi siempre se evidenciaba que había un líder, este era el encargado de ponerle a cada uno una tarea; si había que hacer mantenimiento de filtros⁵ de las diferentes maquinas, entonces alguien los quitaba, otro lo limpiaba y así sucesivamente se distribuía el trabajo.

A nivel psicosocial se identificó que el tiempo de trabajo afectaba sus relaciones familiares; el trabajo más intenso se realizaba en fines de semana, sus días de descanso eran entre semana, tiempo que no se ajustaba para un gran disfrute, generando aburrimiento y un estado de ánimo que podía influir en algún tipo de accidente en el trabajo.

⁵ Son piezas fundamentales que, dependiendo de la máquina, garantiza su vida útil, por lo que es importante su constante revisión y mantenimiento.

Figura 1. Estructura física de la planta. Empresa Contratista de Servicios Electromecánicos



Fuente: Fotografía tomada durante la intervención, año 2016

Estar tanto tiempo fuera de casa, en algunas ocasiones era motivo de problemas en sus relaciones intrafamiliares, una razón fue que los fines de semana eran los días de más trabajo, entonces, utilizaban los días de entre semana para salir, pero esa rutina les provocaba aburrimiento y eso podía ser causante de algún tipo de accidente en el trabajo.

Aunque la mayoría eran jóvenes, tenían que responder por sus familias, porque tenían hijos, o porque tenían que ayudar a sus padres con los gastos del hogar; entre esta responsabilidad y la del trabajo, siempre había una carga psicológica, social y física.

Características y factores importantes a tener en cuenta del trabajo

Rutinas, días y horarios: los trabajadores pasaban más tiempo trabajando que en la casa, lo que causaba que desarrollaran vínculos afectivos en el trabajo. Cuando el trabajo era pesado, se preguntaban cómo estaba cada uno. ellos hablaban de la familia, amigos, novias, estudio, deudas, inconformidades del trabajo. Mantenían una estrecha comunicación por redes sociales.

Cuando finalizaba el trabajo, todos fumaban, incluso el conductor. En algunas ocasiones dentro del vehículo, aunque era política de la empresa no fumar dentro de éste. En los trayectos (hacia la empresa cliente desde el lugar de trabajo y viceversa) los trabajadores mientras fumaban hablaban de las dificultades y aprendizajes que tuvieron en la jornada laboral, cuando no fumaban, no comentaban. Aunque la empresa les hacía promoción en prevención de consumo de tabaco, esta acción para ellos se había convertido en una especie de ritual.

En la empresa la rotación de personal era mayor hasta que el *Gerente* de la empresa cambió de Jefe de Recursos Humanos y este logró por un tiempo, que el personal no rotara. Los vínculos afectivos eran fuertes, rescatando que siempre estaban los líderes de opinión (los populares) que, en su efecto, eran quienes ayudaban a distribuir el trabajo en cada grupo que era conformado. Otra acción que los unía era la música y sus gustos, pues entre ellos compartían canciones que en el camino escuchaban. También comentaban de temas cotidianos como películas, canciones, entre otros, muchas veces se colocaban de acuerdo para ir juntos a eventos familiares o sociales.

Servicios, trabajos, vínculos y emergencias: el trabajo de la empresa consistía en prestar sus servicios a otras empresas, fueran trabajos de mantenimiento programados o emergencias. Cuando había emergencias sus vínculos afectivos eran más fuertes, porque ellos no podían irse hasta no resolver el problema que se había presentado. La situación implicaba apoyo colectivo, era

una actividad llena de coordinación, comunicación, trabajo en equipo, entre otras que al ejecutarse de manera oportuna daban como resultado la solución adecuada.

Líderes: fue posible identificar 2 tipos de líderes, los Técnico Electricistas que eran tres personas y los de opinión, los que comúnmente se llamaban “Populares” por sus habilidades de liderazgo, aunque, su formación era como Tecnólogos en Mantenimiento Industrial. Los “Populares” no tenían un cargo o un pago por esta función de liderazgo; su ejercicio permitía dirigir y organizar al grupo de trabajadores, pues tenían conocimiento sobre cómo distribuir el trabajo de acuerdo con los grupos que se formaban.

Cuerpo, movimientos y fuerzas: en cualquier trabajo que les tocará realizar siempre tenían que hacer movimientos, repetitivos, estáticos, malas posturas, esfuerzo y sobre esfuerzo y en algunas ocasiones hacía falta descansar. Halar, mover, impulsar, colocar los dedos y muñecas contra la gravedad, la inercia, los pesos y las fuerzas de reacción provocan que después de cierto tiempo el cuerpo se desgaste más de lo normal y hacia el trabajo mucho más difícil.

Vida familiar y social: a pesar de que todos tenían una obligación, sus vidas sociales se veían afectadas por pasar mucho tiempo en el trabajo. Aunque en los tiempos libres que tenían en el trabajo se comunicaban mucho por redes sociales con los mismos compañeros, familia o amigos.

Descripción sociodemográfica de los trabajadores: durante el ejercicio práctico se logró identificar que gran parte pertenecían a estratos socioeconómicos de nivel uno y dos, la menor parte pertenecía a nivel tres y cuatro. Esto también se observó en sus conversaciones cotidianas dado que de forma burlesca se referían a sus barrios o lugares de residencia.

Costumbres: son todas aquellas acciones que los trabajadores tomaban a la hora de evadir responsabilidades, pero se debía a que hacía falta un control en la parte de administración de recursos humanos; un ejemplo: los trabajadores por obligación tenían un turno diario de 8 horas, pero a veces había trabajos que duraban cuatro horas y cuando terminaban rápido el trabajo, en algunas ocasiones los mandaban a otros lugares para ayudar a terminar otros trabajos. Lo que

hacían los trabajadores, era esperar o hacer el trabajo despacio, para gastar tiempo y no tener que ir a otro lugar.

A veces faltaba algún material o herramienta, pero los trabajadores decidían no iniciar hasta que llegara lo que hacía falta, ni siquiera adelantaban el trabajo. Por estas acciones de los empleados se veía afectada la empresa, porque al no terminar oportunamente un trabajo, e iniciar el siguiente se generaban sobrecostos, sin embargo, los trabajadores de acuerdo con la forma de organización o estilo del trabajo tenían esta costumbre.

Figura 2. Actividades en el trabajo



Fuente: Fotografía tomada durante la intervención, año 2016.

Capítulo 2. Aspectos Conceptuales de Referencia

Antecedentes

El desarrollo de este apartado inicia con la revisión de las PA en relación con la salud en el trabajo y la Recreación. Se realizó la búsqueda de diversos trabajos que mencionaran las PA. Por tanto, se presentan hallazgos relacionados con trabajos de grado, documentos de tipo nacional e internacional y documentos encontrados en el contexto local, a nivel de ciudad y la Universidad del Valle.

Contexto internacional y nacional

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (INSHT) realizó las Normas Técnicas de Prevención (NTP), y allí propone las pausas y el descanso en el trabajo como una norma.

“El descanso es una necesidad fisiológica que la persona necesita en función del tipo y ritmo de trabajo; por ello se deben establecer una serie de pausas y descansos para llegar al final de su jornada laboral sin que su fatiga le impida dedicarse a ciertas actividades de ocio” (INSHT, 2011, pág. 165)

Otro referente de interés es el trabajo de Schweiger (2014) de HAAGA-HELIA University of Applied Sciences; la autora diseña una intervención enfocada a las pausas durante el horario laboral. “Los expertos afirman que las actividades recreativas benefician en general a la salud de las personas. Ellos coinciden en que, por lo tanto, la integración de esas actividades en las pausas beneficiará trabajadores” (Schweiger, 2014, pág. 23). Su revisión sirvió como referente sobre el cómo se ejecutan dichos programas en otros países. En el caso de Finlandia se implementaban las PA con diversas técnicas que fueron de ayuda en el diseño de la intervención realizada en una empresa contratista de Servicios Eléctricos Industriales, a la cual se refiere el presente trabajo de grado.

En Colombia se han hecho trabajos de PA entorno a sus efectos en la mejora de la salud física, desde la perspectiva de la Salud Ocupacional ; el Instituto Universitario de Educación Física y Deportes de la Universidad de Antioquia, ha publicado trabajos relacionados con el tema, uno de ellos hacía mención de las PA afirmando que: “son consideradas una tendencia nueva en las

empresas en diferentes campos; sin embargo, en Colombia apenas se han hecho intentos por introducir esta actividad saludable en los programas de promoción y prevención” (Castro, et al 2011, pág. 391). Lo anterior permite entender que es un área en la que se puede innovar y adicional a lo anterior refiere que:

“Las Pausas Activas se entienden como aquellos períodos de descanso, en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permite con movimientos hacer un cambio en la rutina habitual del cuerpo, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares” (Castro, et al 2011, pág. 391).

Contexto local

A nivel local, se realizó la búsqueda de estudios hechos en la Universidad del Valle, con la intención de entender cómo en la ciudad y áreas afines a las Ciencias del Deporte y la Recreación se ha trabajado el tema. El trabajo de Bonilla (2012) para obtener su título como Profesional de Ciencias del Deporte en la Universidad del Valle, además de hacer una revisión histórica de cómo surgen las PA cita investigaciones internacionales sobre el impacto de esta práctica.

“Los orígenes de las pausas activas se remontan a 1925 Polonia en donde fue llamada Gimnasia de pausa y se utilizaba específicamente para trabajadores de fábrica, luego fue asumida por Holanda y después por Japón en la época de los años 60, ya en Japón es más estricta la ley pues sanciona a los colaboradores obesos o que no tenga una medida corporal estándar” (Bonilla, 2012, pág. 42).

Desde su historia se reconoce cómo ha crecido su importancia al volverse una obligación y ley en relación con la salud en el trabajo, esto también revela cómo el ejercicio físico, ayuda a prevenir riesgos ergonómicos, ahora llamados riesgos biomecánicos. En Colombia se identifica el acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) quienes por ley deben de participar en el diseño de programas de prevención incluyendo las PA.

También en esa intervención se analizó los beneficios posteriores a la ejecución del programa de PA y estos giraron en cuanto a la mejora de productividad, clima laboral, disminución de ausentismo y prevención de enfermedades musculoesqueléticas.

Esta revisión de perspectivas sobre las PA brinda la posibilidad de pensar que al ser un tema novedoso es una oportunidad para que la Recreación genere un impacto significativo en el ámbito laboral. Debido a que el Profesional en Recreación estudia, analiza los nuevos sentidos y aprendizajes en torno a una actividad, por ejemplo; frente la intervención en una comunidad con problemas de convivencia, el recreador diseña y ejecuta estrategias para mejorar la convivencia desde una construcción colectiva.

Lo anterior se sustenta con los trabajos realizados por Magaña (2009) y García y Pedraza (2010), quienes mencionan en sus tesis de grado cómo un Profesional en Recreación utiliza el juego como una herramienta pedagógica, que media la construcción de aprendizajes en conjunto. Ambos trabajos reflexionan sobre el impacto de la Recreación en el clima laboral. Plantean, que un programa de PA activas puede no solo mejorar la Salud en el trabajo, también puede generar estrategias dentro del programa de PA, con el fin de lograr los beneficios posteriores en cuanto a la mejora de productividad y clima laboral.

Del ocio a la Recreación

A través del tiempo el concepto de Recreación ha variado; Peñalba (2001) lo desarrolla de forma muy completa, propone cuatro momentos de acuerdo con las edades⁶ importantes de la historia de la humanidad: Prehistoria, Edad Media, Edad Moderna y Edad Contemporánea:

En la Prehistoria o Edad Antigua; surge la especie humana y con ella la escritura⁷. Peñalba (2001) describe que la Edad Antigua o Prehistoria data de la invención de la escritura hasta la caída del Imperio Romano de Occidente⁸. En esta parte de la historia, de acuerdo con el autor, el

⁶ La descripción de las edades de la historia del universo, fueron tomadas de la Página Web de la UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados Comité Español (2021) <https://eacnur.org/>

⁷ Tomado de la Página Web de la UNHCR ACNUR (2021)

⁸ Tomado de la Página Web de la UNHCR ACNUR (2021)

concepto de ocio se relacionaba con la supervivencia; durante las actividades de agricultura y caza ocurrían manifestaciones como danzas, cantos, rituales que se relacionan con lo lúdico y festivo.

En Egipto y Mesopotamia describe Peñalba (2001) el ocio comprendió tradiciones orales como contar historias y explicar el origen del universo. En Grecia y Roma las actividades de ocio fueron concebidas bajo el pensamiento de los sofistas, quienes enseñaban Paideia y Efébia⁹. En la época se consideraba virtuoso a quien se dedicaba al cuidado del cuerpo y cultivo de la mente. Ser virtuoso fue una característica de la clase de élite de aquel tiempo que después de la guerra se dedicó a la contemplación.

“Se puede decir, que debido a que en un tiempo hubo calma y paz por la corriente Helenística de la época, que se terminó convirtiendo para la sociedad un problema a nivel social, porque había personas con trastornos sociales derivados de la no ocupación. Después de varias guerras, los jefes militares crearon el derecho a disfrutar del ocio como compensación del esfuerzo realizado. Lo que provocó que en Roma crearán una sociedad manipulada por el consumo, distrayendo la atención de la plebe respecto a otros problemas sociales y económicos” (Peñalba J. L., 2001. Pág. 44).

La Edad Media; inicia con la caída del Imperio Romano de Occidente y va hasta el descubre América¹⁰. Tiempo en el que las principales actividades humanas giran en torno a la iglesia o cristianismo de la época. Con la llegada de la iglesia católica cambió el concepto de ocio y la concepción del tiempo. “Su objeto no era ya la ficción lúdica de la realidad mundana gestionada como espectáculo público, sino la contemplación mística de la divinidad y la religión se convirtió en el nuevo centro de atención tanto en el ocio como en el trabajo” (Peñalba J. L., 2001. Pág. 45).

Se marca la diferencia entre ocio y tiempo libre, en consecuencia, se institucionalizan fechas de no trabajo cómo la Semana Santa, la Navidad, además de los Domingos. Luego se creó el reloj y todo se coordinó en referencia a la hora del reloj del palacio real de Francia. Con estas

⁹Paideia, se refiere a la educación lírica, musical, estética y gimnástica de los niños de 7 años de época en mención. Efébia, se refiere al servicio militar bienal, Llull Peñalba, J. (2001).

¹⁰ Tomado de la Página Web de la UNHCR ACNUR (2021)

dos medidas implementadas referentes al tiempo, como entretenimiento la iglesia realizaba actividades folclóricas, juegos de mesa, acróbatas, titiriteros, malabaristas, carnavales, entre otros.

Posteriormente, surge el Humanismo renacentista y la Contrarreforma, en búsqueda de la liberación del sistema feudal, provocando que muchos se opusieran al estoicismo y cristianismo.

Desde el punto de vista de Peñalba (2001) en esta época el tiempo libre y el ocio se diferencian, el primero como el tiempo que transcurre y es diferente al que se ocupa en actividades cotidianas; el segundo vuelve a ser considerado como las actividades para cultivar el ser: la escritura, pintura, poemas, entre otros, prácticas que buscaba agradar a Dios y hacer de la sociedad una cultura educada. Cabe resaltar que la Contrarreforma y el concilio de Trento fue un suceso que puso fin a las consideradas malas prácticas religiosas, como festividades paganas que se celebraban en dicha época. Con el tiempo dieron inicio al Arte Barroco, el cual consistía en la exuberante arquitectura de la iglesia a partir de obras pinturas, esculturas, en representación de lo virtuoso, sin embargo, en cuanto a la fe, cada persona debía comprender la biblia para así llegar a la salvación.

La Edad Moderna, según Peñalba (2001), desde el descubrimiento de América hasta la Revolución Francesa¹¹; inició con eventos como la introducción del Barroco y el libertinaje Rococó en España y la Contrarreforma; con ideas que sobrevaloraron el trabajo como vía de salvación; cualquier síntoma de desocupación era condenado por la ley, haciendo que la sociedad aceptara difícilmente poblaciones como los judíos, los gitanos y criminales. El ocio y el tiempo libre empezaron a ser concebidos como un privilegio de algunas clases sociales: la nobleza y el clero. A pesar de ser tan severos en esta época había entretenimiento lúdico cortesano y espectáculos de la corte y de la iglesia.

Después de la crisis que atravesó la época del Barroco, el arte y la literatura empezaron a plasmar conceptos mundanos y placenteros del momento; llegó la moda Rococó francesa y centroeuropea, que consistió en el tiempo libre como fuente de placer y el ocio como una forma posición social. Con el pasar del tiempo sus actividades se convirtieron en libertinaje contra los reyes y la sociedad.

¹¹ Tomado de la Página Web de la UNHCR ACNUR (2021)

En el siglo XVIII el ocio élite de eventos sociales se transformó en situaciones de vida calmada, alejadas del ruido y de las aglomeraciones de las grandes ciudades. Suceso que dio surgimiento a la arquitectura cortesana inspirada en aquello que diera tranquilidad como fuentes, jardines, entre otros, dando lugar a la ilustración y el romanticismo. Los dos últimos consistieron en sociedades interesadas por descubrir y mantener las riquezas naturales del universo, formando así, academias, museos, entre otros para la conservación del patrimonio cultural.

Peñalba (2001) menciona que en la Revolución Francesa se crearon calendarios de doce meses y treinta días suprimiendo inicialmente los domingos, generando una relación solo de trabajo y tiempo de reposo; más adelante en la Revolución Industrial se implementaron horarios laborales, en torno a empresarios burgueses liberalitas que solo se centraban en la producción.

Lo anterior pone el concepto de trabajo desde la perspectiva económica, resignifica el tiempo libre y el ocio de la siguiente forma: el trabajo era tomado como una acción en la cual las personas servían como mano de obra en una empresa para producir un producto determinado. El tiempo libre, tiempo de no trabajo, dedicado al descanso o actividades cotidianas; desde esta mirada el ocio terminó siendo visto como algo innecesario, que no servía y no era gratificante para el trabajador. Este modelo generó inconformismo, un antecedente fue que un grupo de trabajadores en Chicago (EE. UU.) murieron el año 1886 al manifestarse exigiendo ocho horas para dormir, ocho horas para trabajar y ocho horas para estar en la casa, donde los fines de semana no se trabajara y en caso de que se requiriera, se debía remunerar al trabajador. Suceso recordado hasta hoy como “Día del trabajo”.

En Francia los fines de semana se dedicaban a actividades de ejercicio físicos (trotar con amigos, familia o pareja), encuentros sociales, sacar a los perros y salir con la familia a pasear, hacer un picnic o cualquier otra actividad en el parque. Estas prácticas se volvieron costumbre, a largo plazo le ahoraban dinero al Ministerio de Salud al disminuir y prevenir enfermedades (como el estrés y la tensión alta, tan comunes hoy en día). Por otra parte, también ingresaron iniciativas de leyes en

torno a cuidar el medio ambiente y al consumo del cigarrillo o tabaco en los espacios públicos¹², Sue, R, (1980).

Para terminar luego de la Edad Moderna se habla de la Edad Contemporánea, tiempo en el que se han instituido leyes, deberes y derechos dentro de los cuales prevalece el bienestar. En este punto, orientando el enfoque a Colombia, el uso del tiempo libre recoge varias de las actividades mencionadas en las anteriores edades; salir a centros comerciales, salir los días festivos, hacer deporte, ir a los programas que tiene el gobierno de Ciclo vía y Aero rumba. Otras actividades como ir al cine, el teatro, las discotecas, visitar centros recreativos donde hay piscinas y juegos; las iglesias por su parte se organizan para hacer eventos los fines de semana. Por último, hay algunos centros o escuelas que se dedican a enseñar, danza, música, teatro, artística, son espacios que las personas buscan para aprender desde su gusto y deseo. Para concluir se puede mencionar que varias de las actividades que en las diferentes épocas aparecieron definidas en el tiempo libre y ocio, en la actualidad pueden interpretarse como prácticas de la Recreación. A continuación, en la Figura 3 se representa la línea del tiempo de la historia con relación al ocio, tiempo libre y Recreación.

Figura 3. Línea del tiempo de la historia del ocio, tiempo libre y la Recreación



Fuente: Elaboración propia con base en la literatura.

¹² Basado en el libro de: Sue, R. (1980). El Ocio. México: Fondo de Cultura Económica.

Recreación y trabajo

De acuerdo con Butler (1959) La Recreación es una necesidad fundamental del ser humano porque el hombre siempre ha buscado su desarrollo personal a través de formas recreativas como lo son; el arte, el teatro, los juegos, la literatura, el deporte, entre otros. A través del tiempo se ha demostrado que durante el crecimiento el niño utiliza el juego como un método o actividad que desarrolla habilidades psicológicas y motoras.

Mesa (1997) explica que la Recreación tiene el mismo nivel de importancia del trabajo y la educación para el ser humano. En la actualidad, las personas buscan tener espacios que les permitan realizar actividades reflexivas, de esparcimiento y la recreación es un deber y derecho necesaria para potenciar el desarrollo personal, en un lugar distinto al trabajo que produce alineación y desgaste.

Desde el punto de vista del Ministerio de Trabajo de Colombia en el Código Sustantivo de Trabajo. (CST) (1950) Trabajo es:

“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (CST, 1950. Art. 5.).

De acuerdo con los autores mencionados, sí la Recreación es una necesidad tanto como el trabajo; se podría inferir, que el Profesional en Recreación posibilita formas de fortalecer en el ámbito laboral expresiones recreativas. Por lo tanto, es importante reflexionar el lugar del juego en la recreación y el trabajo.

Para Huizinga (1987) el juego se concibe como un fenómeno cultural y una expresión del lenguaje.

“El juego, en sus formas más sencillas y dentro de la vida animal, es ya algo más que un fenómeno meramente fisiológico o una reacción psíquica condicionada de modo

puramente fisiológico (Pág.11) ... Se ha creído poder definir el origen y la base del juego como la descarga de un exceso de energía vital. Según otros, el ser vivo obedece, cuando juega, a un impulso congénito de imitación, o satisface una necesidad de relajamiento, o se ejercita para actividades serias que la vida le pedirá más adelante o, finalmente, le sirve como un ejercicio para adquirir dominio de sí mismo”. (Pág.12)

En la actualidad, aunque el juego para la sociedad tenga estas características, el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que una persona tiene con ella misma y con su vida social (familia y amigos) le hace crear una dinámica en la que el juego ya no tiene cabida y pasa a un segundo plano, es decir, termina siendo insignificante, y menospreciado en la vida adulta, debido a que su principal actividad se centra en el ámbito laboral. Esto supone la postergación del tiempo para la Recreación, desencadenando enfermedades como el “estrés” término muy común en el mundo laboral del siglo XXI.

Stavroula (2004) define estrés como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado y sus conocimientos y capacidades, por otro.” (Pág.3) A menudo situaciones o inconvenientes de la vida cotidiana, como las obligaciones y responsabilidades del individuo, tanto con él, con su vida social y con su trabajo, produce estrés que se manifiesta en modos distintos; puede ser afectando la parte psicológica y la parte física. Cuando nos afecta la parte psicológica uno de los signos es que la persona disminuye su ritmo laboral, es decir no rinde en el trabajo, se siente distraído, llega tarde, no se concentra, altera su comportamiento o conducta, entre otros síntomas. Cuando el estrés afecta la parte física, es cuando la persona pierde peso o cuando le duele alguna parte de su cuerpo como: el cuello, las piernas, la cadera, la espalda, entre otras.

El trabajo continuo o excesivo genera sobre carga en el cuerpo afectando el estado mental y físico; el ultimo más común afecta la parte del músculo esquelético, es decir en la parte músculo-hueso en el que se producen diversas enfermedades. En ese sentido, según la página del Ministerio de Salud y Protección Social, se ha venido trabajando junto con el Ministerio del Deporte desde 2019 en el convenio interadministrativo:

“Colombia Vive Saludable "mejores hábitos de vida, un reto de todos", con el objetivo de aunar esfuerzos, físicos, técnicos, administrativos para promover, formular, desarrollar, apoyar, ejecutar y evaluar planes, programas, proyectos, relacionados con el deporte, recreación, hábitos de estilos de vida saludable, bienestar y calidad de vida” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2021)

Por su parte el Plan Nacional de Recreación 2013 -2019 (PNR) al relacionar la Recreación con el ámbito de la salud lo relaciona:

“Con beneficios sobre la salud mental, el desarrollo personal y social de las personas. Por ejemplo, hay planteamientos que lo asocian directamente como un medio para bajar niveles de agresividad, de tensión o estrés, para minimizar el consumo de sustancias psicoactivas, para mejorar y mantener la salud” (Coldeportes, 2013, pág. 43)

Por consiguiente, las perspectivas del PNR, el Ministerio de Salud y Protección Social, y el Ministerio del Deporte permiten plantear que hay una relación entre Recreación y salud; por tanto, un programa de PA que se desarrolle a partir de la Recreación puede generar bienestar y prevención de enfermedades en los trabajadores.

En cuanto a esto Miquilena (2011) señala que “Los efectos directos de la Recreación Laboral, se muestran cuando se mejora el clima de organización; que incide en los estándares de atención, producción y nivel de rendimiento de los colaboradores de una Empresa Pública o Privada” pág. 47. Por tanto , es posible reafirmar la idea de que la Recreación en el trabajo vinculada a programas para el bienestar dentro de una organización es un deber en el sector laboral, que aporta beneficios a los trabajadores al mejorar sus relaciones, la salud emocional y física; también a la empresa porque reduce el ausentismo, mejora el clima laboral y logra mantener un nivel de productividad vinculado al capital humano.

Las pausas activas en el trabajo como espacio de Recreación

Hoy en día existen programas de PA enfocados al trabajo, en un tiempo determinado de la jornada laboral. De acuerdo con el ABECÉ del Ministerio de Salud (2015) define Pausas Activas como:

“Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral.

Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.” (Pág. 1)

El Ministerio de Relaciones Exteriores en la resolución 608 de 2013 incluye dentro del Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, con relación a las PA lo siguiente:

“Tiene como finalidad prevenir y controlar las enfermedades ocupacionales que se pueden ocasionar por el desarrollo de las labores y el ambiente de trabajo.” (Resolución 608/2013. Art.4)

También, la Ley 1355 de 2009 en su artículo 5, parágrafo infiere:

“El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral Pausas Activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales” (Ley 1355/2009. Parágrafo del Art.5).

A nivel de Colombia en el ámbito laboral, las PA son ejecutadas como ejercicios físicos o también se utilizan algunos juegos con diversos fines, ya sea: prevenir enfermedades laborales, descansar de la fatiga muscular, evitar de cierto modo el estrés y en algunos casos mejorar la productividad laboral. Partiendo del lugar que tienen las Pausas Activas en el trabajo, es posible hacer una relación que justifique cómo la Recreación puede contribuir significativamente al diseño y ejecución de un programa de PA, para ello partimos de la definición de Recreación desarrollada

en PNR 2020-2026 desde su establecimiento como Ley, la cual está estrechamente vinculada con el Tiempo libre.

“La recreación. Es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento.

El aprovechamiento del tiempo libre. Es el uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica.” (Mindeporte, 2020, pág. 21)

Dado lo anterior las PA activas en el trabajo, desde la Recreación brindan en determinados espacios de tiempo la posibilidad de descanso, sociabilidad, aprendizajes, recuperación, trabajo colaborativo que aportan a la salud en el trabajo. Desde esta perspectiva el recreador puede complementar un Programa de Pausas Activas porque no es obligatorio que sean promovidas y ejecutadas por la persona Administradora de Riesgo Laboral (ley 1355/2009) también otros profesionales con conocimiento en (SST) como: los fisioterapeutas, tecnólogos en (SST) pueden realizarlas. Por tanto, el Profesional en Recreación puede movilizar un programa de PA y operar de acuerdo con la Resolución 1016 de 1989 de salud ocupacional, que indica que se debe: “Promover actividades de Recreación y deporte.” (Art. 10, Numeral 16) desde las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo principalmente enfocado al ámbito laboral.

Capítulo 3. Síntesis de las Actividades de Intervención

El presente capítulo se desarrolla en dos apartados; el primero se refiere únicamente a las herramientas metodológicas utilizadas en el proceso de recolección de información para este trabajo de grado. El segundo apartado describe las actividades de intervención por puntos : I) *Diagnóstico*, da una mirada a las rutinas y la vida en el trabajo de una empresa de Servicios Electromecánicos Industriales y cierra con un resumen de la observación y de lo que arrojó la aplicación de unas encuestas para reconocer los trabajadores; II) *análisis para la construcción de un programa de PA*, muestra cómo se utilizaron las herramientas y las problemáticas encontradas; III) *diseño y la ejecución de la intervención*, evidencia cómo fueron abordados los problemas encontrados. Por último, IV) *aspectos positivos*, da cuenta de logros obtenidos luego de la Intervención y las ventajas de la Recreación en el proceso.

3.1. Descripción de las herramientas utilizadas

El trabajo de grado desarrolló una metodología cualitativa, haciendo uso de diversas herramientas que permitieron recolectar y analizar datos obtenidos durante la intervención con los trabajadores. Se definió el enfoque de este trabajo como cualitativo porque “Utiliza la recolección de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, et al, 2015, pág. 7). En el presente trabajo de grado, se buscó indagar el aporte de la Recreación a un programa de PA dejando apertura a la posibilidad de continuar investigando prácticas y oportunidades de los Profesionales en Recreación en esta área.

La metodología se estructuró a partir del uso del Diagrama de Ishikawa, observación y encuestas; construcción de Árbol de Problemas y Objetivos.

Diagrama de Ishikawa o Espina de Pescado

El uso de esta técnica de diagnóstico se planteó desde la mirada construida en la formación como Profesional en Recreación y Salud Ocupacional, principalmente se realizó a partir de recolección de datos, que luego se analizaron y dieron paso al diseño del programa de intervención.

En el SENA el programa de formulación de proyectos utiliza esta metodología, porque se identifican causas y efectos con anticipación, además ayuda en el hallazgo de soluciones eficaces. Cabe mencionar que esta metodología se acompaña con otras, porque permite encontrar errores de margen, como si se repiten causas, cada cuánto se repiten; a que cantidad de personas les sucedió, entre otras.

En el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se manejan muchas herramientas y/o metodologías respaldadas por la ley y las ARL. Una de ellas es la metodología creada por el japonés Kaoru Ishikawa (1915-1989), quién desde sus estudios aportó al desarrollo y mejoramiento de procesos de calidad; destacó por su trabajo en importantes compañías como; Nissan, ISO (International Organization for Standardization), Universidad de Musashi. En el año de 1943 creó el Diagrama de Ishikawa o Diagrama de Espina de Pescado; desde los planes normativos o de ley es denominado como Diagrama de Análisis de Causas y Efectos.

“En un diagrama Causa – Efecto, se debe identificar un problema principal que logre encerrar la problemática del área en la que se concentrará el trabajo del analista, por lo cual es recomendable prestar especial cuidado a este aspecto, ya que de la correcta identificación de dicho problema depende si se obtiene o no un buen y completo diagrama” (Zapata, Villegas, & Aragón, 2006, pág. 47)

En Salud Ocupacional esta metodología se utiliza para identificar la posible causa de Accidentes de Trabajo, en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Calidad, (SG-SST o SG-C) entre otros, con el fin es realizar un Análisis de Causa y Efecto.

“Para la elaboración del diagrama se puede proceder de dos formas: la primera de ellas consiste en listar todos los problemas identificados para luego intentar jerarquizarlos y estructurarlos identificando cuáles son principales y cuáles son sus causas, hasta que se logre recorrer todos los problemas, o hasta que las causas que se tengan sean consideradas atómicas. La segunda forma consiste en identificar los problemas principales y ubicarlos como “Huesos primarios” posteriormente, comenzar a identificar causas secundarias, que se ubicarán en “Huesos pequeños”, que se desprenderán todos de las ramas principales” (Zapata, Villegas, & Aragón, 2006, pág. 47).

Los datos recolectados mediante el Diagrama de Ishikawa dieron lugar a enlistar los problemas encontrados, como la poca eficiencia de los Programas de PA, de ahí se procedió a organizarlos y clasificarlos para encontrar las causas y por último generar soluciones.

Estrategias de observación y realización de encuestas

La recolección de datos para este estudio se hizo mediante observación y encuestas, con el fin de analizar sus rutinas, costumbres, hábitos; así tener una referencia sobre quiénes son los trabajadores; sobre la etnografía Murillo (2010) dice:

“la investigación etnográfica hace referencia al estudio directo de personas y grupos durante un cierto período, utilizando la observación participante o las entrevistas para conocer su comportamiento social... La etnografía consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos o, dicho de otra forma, trata de captar el sentido que las personas dan a sus actos, a sus ideas, y al mundo que les rodea.” (Murillo, 2010, Pág. 2).

Es importante Resaltar que, aunque se hace referencia a la etnografía, no fue utilizada como una metodología; se usó como una estrategia que permitió tener conocimiento general de los trabajadores, de este modo hubo un mejor acercamiento que fue clave para la ejecución de la Intervención. Las encuestas, por su parte, aunque son herramientas usadas principalmente para investigaciones con perspectivas cuantitativas, en este caso fueron usadas para recolectar datos que se analizaron con enfoque cualitativo para conocer los trabajadores e identificar padecimiento de enfermedades, uso del tiempo, vínculos en el trabajo, entre otros.

Árbol de problemas y objetivos

De la metodología Marco Lógico para la Planificación, el Seguimiento y la Evaluación de Proyectos y Programas, creado por la CEPAL, (Comisión Económica Por América Latina), se apropió sus técnicas Árbol de Problemas y Árbol de Objetivos para jerarquizar las causas y efectos hallados.

“Esta técnica facilita la identificación y organización de las causas y consecuencias de un problema. Por tanto, es complementaria, y no sustituye, a la información de base. El tronco del árbol es el problema central, las raíces son las causas y la copa los efectos. La lógica es que cada problema es consecuencia de los que aparecen debajo de él y, a su vez, es causante de los que están encima, reflejando la interrelación entre causas y efectos.” (CEPAL, 2015, pág. 2)

Los datos obtenidos al realizar el Diagrama de Ishikawa se usaron para generar el Árbol de Problemas, a partir de las causas y efectos identificados; en el proceso de análisis se añaden las consecuencias de las causas y efectos, en el árbol se organizan de mayor a menor importancia. El uso de esta herramienta permite jerarquizar según la mecánica de causa efecto y posteriormente traducirlo a objetivos. Luego de estructurar el Árbol de Problemas¹³, se procede a convertirlo a un Árbol de Objetivos¹⁴; estos últimos son los que orientan las acciones de la intervención, por ejemplo, “establecer el control y monitoreo del programa de las PA” responde a la causa de deficiencia en los programas PA y se convierte en un objetivo de intervención.

¹³ Ver Árbol de Problemas Figura.5, en anexos pág. 56

¹⁴ Ver Árbol de Objetivos Figura.6, en anexos pág. 57

3.2. Actividades de intervención

I. Diagnóstico. Una mirada a las rutinas y la vida en el trabajo de una empresa de Servicios Electromecánicos Industriales.

El diagnóstico inicial de la empresa, obtenido por medio de la observación permitió conocer las situaciones anteriormente descritas en la contextualización¹⁵ de la población. Referente a las rutinas, horarios, trabajos que desarrollaba la empresa y factores que influenciaban a los empleados.

En modo más preciso las encuestas¹⁶ revelaron que los trabajadores presentaban lesiones osteomusculares que podían ser a causa del trabajo o por un agente externo, como deporte o actividad cotidiana. Los resultados de las encuestas fueron tabulados y el análisis de la información fue:

- Más de la mitad de los trabajadores tiene una edad de 20 a 29 años; su peso está entre 70 y 89 kilos; sus roles son operativos; son diestros; su antigüedad en la empresa de menos de 5 años; practican actividad física; no han tenido ninguna fractura; no tiene ningún tipo de enfermedades a nivel músculo esquelético; tampoco alguna enfermedad de columna, ni han tenido incapacidad por alguna molestia osteomuscular.
- Menos de la mitad de los trabajadores tienen una estatura entre 1.60 a 1.69 metros; no practican actividad física; solo 11 personas que equivalen al 38% de quienes practican actividad física, lo hacen de cuatro a cinco veces por semana; caminar es la actividad que predomina.
- Menos de la mitad de los trabajadores no ha tenido algún tipo de incapacidad por síntomas o por enfermedades a nivel osteomuscular; menos de la mitad de los trabajadores no ha sentido molestias en los últimos 12 meses, ni en los últimos 7 días.

¹⁵ Ver Capítulo 1. Generalidades.

¹⁶ Ver Formulario encuesta sintomatología muscular Figura.7 en Anexos pág. 58

- Menos de la mitad de los trabajadores no ha sentido molestias, pero el resto de los trabajadores que sí han sentido molestias, califican de uno a cinco el dolor, lo definen como temporal y le atribuyen la molestia a la actividad laboral.
- Más de la mitad de los trabajadores que si tienen estas molestias dice que no les aumenta el dolor con el trabajo y que no les afecta en sus tareas ni tampoco

Figura 4. Posturas, movimientos y fuerzas de acuerdo con la tarea o trabajo



Fuente: Fotografía tomada durante la intervención, año 2016.

II. Un análisis para la construcción de un programa de Pausas Activas.

En primer lugar, el análisis diagnóstico sobre la empresa y los trabajadores permitió identificar causas y efectos con relación a sus rutinas de trabajo; además dio a conocer que no existe un programa enfocado en las PA.

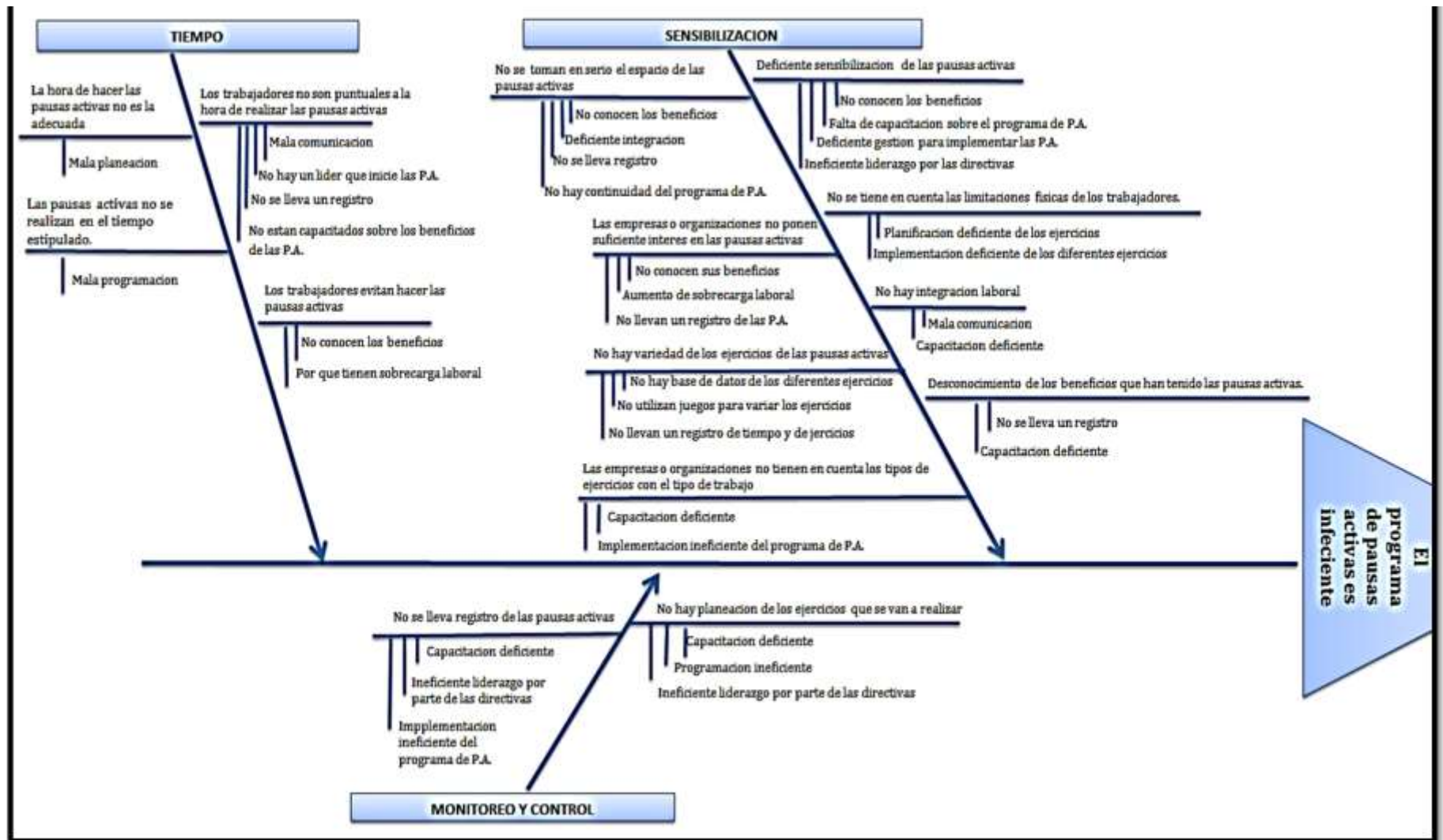
Fue importante entonces identificar cuáles causas y efectos pueden encontrarse en un programa PA, para lograrlo se tomó la experiencia de dos empresas¹⁷ que si realizaban PA (una empresa de producción y otra de comercialización de calzado) donde se observó inicialmente que en ambas, el programa era ineficaz porque había dificultades en el tiempo, en la sensibilización, y en el monitoreo y control de la planeación que se tenía. Para realizar el diagrama de Ishikawa se hizo un listado de los problemas más comunes al momento de ejecutar el programa. Se distribuyeron las causas y efectos repetitivos dentro de un grupo, el cual se asoció su origen (tiempo, sensibilización, monitoreo y control). El análisis permitió organizar la información y clasificarla.

Luego de esto, se tiene un panorama amplio de los problemas que presentan. Al finalizar el proceso anterior con la información obtenida se diseñó el plan de intervención para prevenir la ocurrencia o continuidad de causas y efectos identificados al aplicarlo en la empresa de Servicios Electromecánicos Industriales.

Con el análisis de observación, las encuestas, y el Diagrama realizado con bases en los programas de PA, se hace un cruce de la información a modo de relacionar principalmente los problemas que tienen que ver con el tiempo, la sensibilización y el monitoreo; a continuación la Figura 2 representa el Diagrama que dio paso a construir el árbol de problemas.

¹⁷ La observación en las dos empresas mencionadas se dio en el marco de prácticas realizadas con anterioridad.

Figura 5. Esquema general de Espina de Pescado



Fuente: Elaboración propia.

Es importante resaltar que las causas y efectos del Diagrama de Ishikawa se aplican a Árbol de Problemas y de Objetivos, como se observa en el diagrama hay tres partes que se definen como tiempo, sensibilización y monitoreo y control, de ahí entonces se definen tres problemas para el Árbol, en su desarrollo se mencionan las causas que llevan a que el programa pueda fallar. Por último, el Árbol de Objetivos se hace con el fin de convertir los problemas en objetivos y así llevarlos a la ejecución del programa de PA.

En el diagrama se identifica el problema principal “los programas de PA son ineficientes”, de ahí se definen y desarrollan sus partes: **Primera parte del problema:** Mal uso del tiempo. **Segunda parte del problema:** Insuficiente control y monitoreo del programa de PA. **Tercera parte del problema:** Sensibilización de un programa de PA ineficaz.

En los siguientes puntos se identificó los aspectos negativos que los trabajadores tenían a la hora de realizar las PA:

Primera parte del problema: Mal uso del tiempo.

- Son impuntuales, sin mayor interés de participación.
- No se llevaron registros, no se llevó a cabo o quedaba inconclusa la capacitación que acompañaba las PA.
- Hay fallas en la comunicación al momento de realizar las PA, los trabajadores no tenían clara la hora de inicio y no se hacían las PA; no existía alguien encargado de orientar las PA en los momentos que debía hacerse.
- Falta de planeación para realizar las PA, en relación con la organización por lo que los beneficios se veían afectados.
- La sobrecarga laboral y desconocimiento de los beneficios de las PA, provocaba que los trabajadores evitaban hacerlas, porque creían que se iban a tardar mucho tiempo y que eran más trabajo agotador.

En esta primera parte del problema se describieron los aspectos negativos, con la intención de reconocer qué aspectos se presentaron antes y qué se mejoró con la intervención.

Segunda parte del problema: Insuficiente control y monitoreo del programa de P.A.

- No se tenía registros de las PA, que permitieran reconocer el tipo de ejercicios se podían llevar a cabo ni el tipo de actividades que se estaban ejecutando.
- Muchas veces se limitaban solo hacer el ejercicio sin saber si este era acorde al trabajo que realizaban. Otro aspecto que se observó fue la divulgación de los tipos de ejercicios, sin orientación acorde a las actividades laborales.
- Debe hacerse de manera oportuna las PA junto con una capacitación en la que se tome registro de los temas, previo a los ejercicios a actividades, así saber la cantidad y tipo de temas que se dieron.
- En cuestión de liderazgo en las otras empresas se observó que quien lideraba las PA era voluntario, de no haber alguien no lo hacían, en este caso las realizaba el Inspector de Seguridad (SISO), quien de paso llevaba el registro de asistencia de la capacitación. Por otra parte, la Tabla 1 muestra los factores a nivel laboral que se tuvieron en cuenta para realizar la planeación del diseño programa del PA.

Tabla 1. Factores Laborales significativos en la ejecución de las PA.

ACTIVIDAD MACRO	FACTOR DE RIESGO	TAREA CRÍTICA	EJERCICIOS FÍSICOS	TIPO DE JUEGOS A APLICAR
TRABAJO QUE REALIZAR EN LA PLANTA O DENTRO DE LA EMPRESA	RIESGO LOCATIVO RIESGO BIOMECÁNICO RIESGO MECÁNICO RIESGO ELÉCTRICO RIESGO QUÍMICO RIESGO DE TRABAJO EN ALTURA	TRABAJO CON ENERGÍAS PELIGROSAS CONDICIONES DE SEGURIDAD DE TRABAJO EN ALTURAS	ESTIRAMIENTO DE CABEZA A PIES	JUEGOS DE MESA JUEGOS MENTALES JUEGOS DE COORDINACIÓN
ACTIVIDADES MACRO				
AUTOBOMBAS, BOMBAS DE PROCESO Y LAVADO		SERVICIOS HIDRÁULICOS		
AUTOMATISMOS		SERVICIOS NEUMÁTICOS		
CCM		SISTEMA DE EMISIONES-COLECTOR DE POLVO		
COMPRESORES DE ALTA, BAJA Y FLUIDIFICACIÓN		SISTEMA DE EMISIONES-DRYBATCH		
FLUJOMETROS Y CUENTALITROS		SISTEMA DE EMISIONES-HOPPERJET		
MONTAJE Y/O PROYECTO		SISTEMA DE EMISIONES-SILOTOP		
MOTORES DEL SISTEMA ELÉCTRICO		SISTEMAS DE ILUMINACIÓN		
MOTORES - SISTEMA MECÁNICO		SUBESTACIÓN ELÉCTRICA		
REVISIÓN 1.000 HORAS		TABLEROS ELÉCTRICOS		
SERVICIOS ELÉCTRICOS		TABLEROS NEUMÁTICOS		

Fuente: Elaboración Propia.

Tercera parte del problema: Sensibilización de un programa de *Pausas Activas* ineficaz.

Aquí se reconoció que la sensibilización, no parte solo de los trabajadores operativos, también incluye los directivos, responsables del SG-SST, los encargados de ejecutar y hacerle el seguimiento a este programa. Se identificó situaciones en las que los trabajadores tenían interés y realizaban las PA, pero no había concientización en los directivos acerca de la importancia del programa de PA y lo consideraban como pérdida de tiempo razón por la que decidían suspender o cancelar el programa de PA. A continuación, se enlistan las situaciones identificadas:

- Carencia de interés con el programa, impedían que los beneficios fueran visibles a los ojos de todos (directivos, entre otros).
- Falta de integración y de espacio conllevaba a que los trabajadores tuvieran desinterés en las PA, haciendo que no se tomaran en serio el programa y que en ocasiones se formara un espacio para bromear.
- No se tenía en cuenta las limitaciones y necesidades de los trabajadores, y estos terminaban siendo excluidos. En ocasiones realizaban el ejercicio como podían, más no como se debía.

III. Diseño y ejecución de actividades para el programa de Pausas Activas.

En esta parte se definió que el objetivo principal de intervención era especificar el uso del tiempo libre establecido para realizar las PA. Debido que las causas mostraron que, para especificar el tiempo, había que mejorar los tiempos de inicio para hacer las PA, realizarlas en un tiempo estipulado a una hora exacta y crear concientización en el auto cuidado para que los trabajadores por iniciativa propia realizaran las PA. Esta intervención inicia desde la semana del 12 de septiembre del 2016 hasta el día 9 de diciembre de 2016. Se realizó tres veces por semana, y en total se hicieron tres capacitaciones, una por mes acerca de los beneficios de las PA, orientadas desde conceptos claves como Recreación, trabajo, juego, estrés, productividad y salud; en cada capacitación se ven los mismos temas, se refuerzan y se llevan a una puesta en común.

El programa de PA se orientó a partir de prevenir las enfermedades laborales, pérdida de tiempos en el trabajo, aumento de la productividad y aumento del ánimo laboral. Para lograr hacer esto posible fue necesario:

- Especificar el uso del tiempo establecido para las PA.
- Realizar un control y monitoreo de las PA.
- Realizar sensibilización. En este ejercicio se presenció integración laboral, mejora en la gestión del programa al ejecutarlo, en la toma de registros y monitoreo.

Cabe indicar que para el diseño del programa fue importante reconocer el potencial de la Recreación como mediación y práctica pedagógica (Mesa, 2004). La Recreación permite orientar procesos intencionados y las actividades de los programas de PA, como hemos observado requieren tiempos limitados y por eso deben ser precisas y organizadas. El programa de PA en la empresa de Servicios Electromecánicos Industriales está diseñado para que los trabajadores, antes, durante y después de sus labores realicen diversos tipos de ejercicios y juegos, independientemente de si están fuera o dentro de la empresa en el espacio que los mismos trabajadores vean conveniente hacerlo.

La dimensión pedagógica de la Recreación Mesa (2004) está fundamentada en la teoría de la influencia educativa, desde las interacciones entre recreador/recreandos/ contenidos.

“La influencia educativa se entiende en términos de la ayuda prestada a la actividad constructiva del aprendiz en el marco de la noción de interactividad, producto del análisis de las prácticas educativas escolares y no escolares (Coll y Cols, 1995). En este sentido, cabe anotar que la presente aproximación rehúye la extrapolación mecánica del conjunto de principios y explicaciones de la concepción constructivista de la enseñanza y el aprendizaje referidas esencialmente, al menos hasta el momento, a la educación escolar” (Mesa, 2004, p. 7)

En este sentido, el diseño de las PA está mediado por la Recreación en cuanto sus actividades y contenidos tienen el propósito de “Sensibilizar sobre el uso de las PA” para evitar

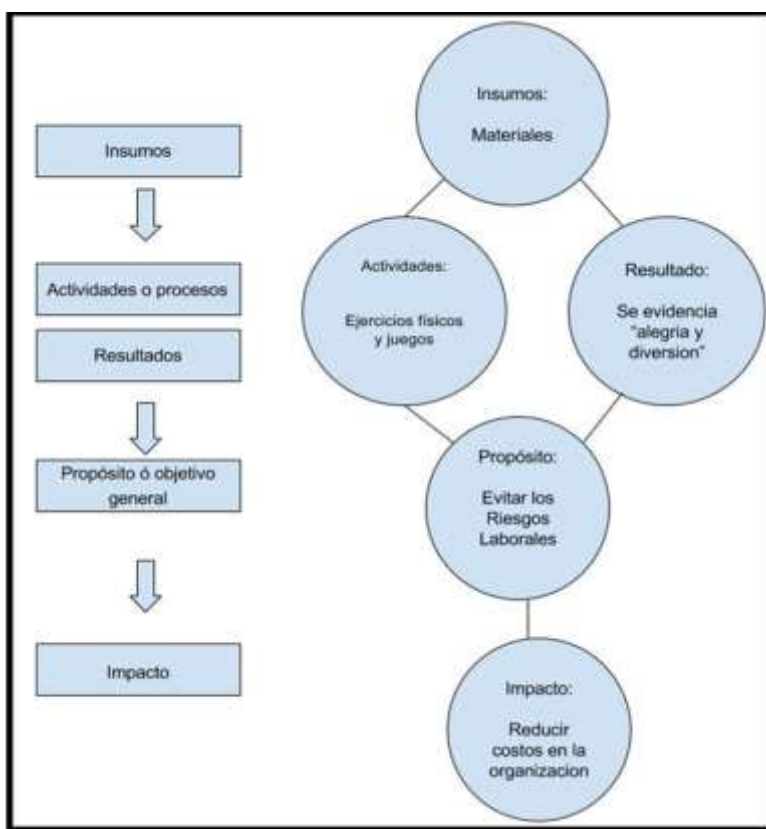
riesgos laborales, generar control y monitoreo del programa de PA, mejorar el clima laboral de la empresa; resultados que se evidencian en las actitudes, estados de ánimos y aprendizajes reflejados en el comportamiento de los trabajadores.

Cabe mencionar que en el diseño de las intervenciones mediadas por la Recreación se tuvo en cuenta el modelo metodológico denominado ciclo PHVA¹⁸, que es: Planear, Hacer, Verificar y Actuar y se utiliza en los programas o intervenciones para evaluar la seguridad y salud en el trabajo. Se lleva un control y monitoreo constante permitiendo la mejora continua de distintos programas. En este caso sirvió para llevar un orden en cuestión documental de control y monitoreo eficiente del programa de PA, siendo una herramienta complementaria importante para el proceso de intervención

La figura 6 muestra la dinámica general con la cual se construye el proceso de intervención en el programa de PA.

¹⁸ Tomado de: Decreto 1072 de 2015 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Ministerio del Trabajo y Protección Social.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Figura 6. Esquema de referencia del proceso de intervención



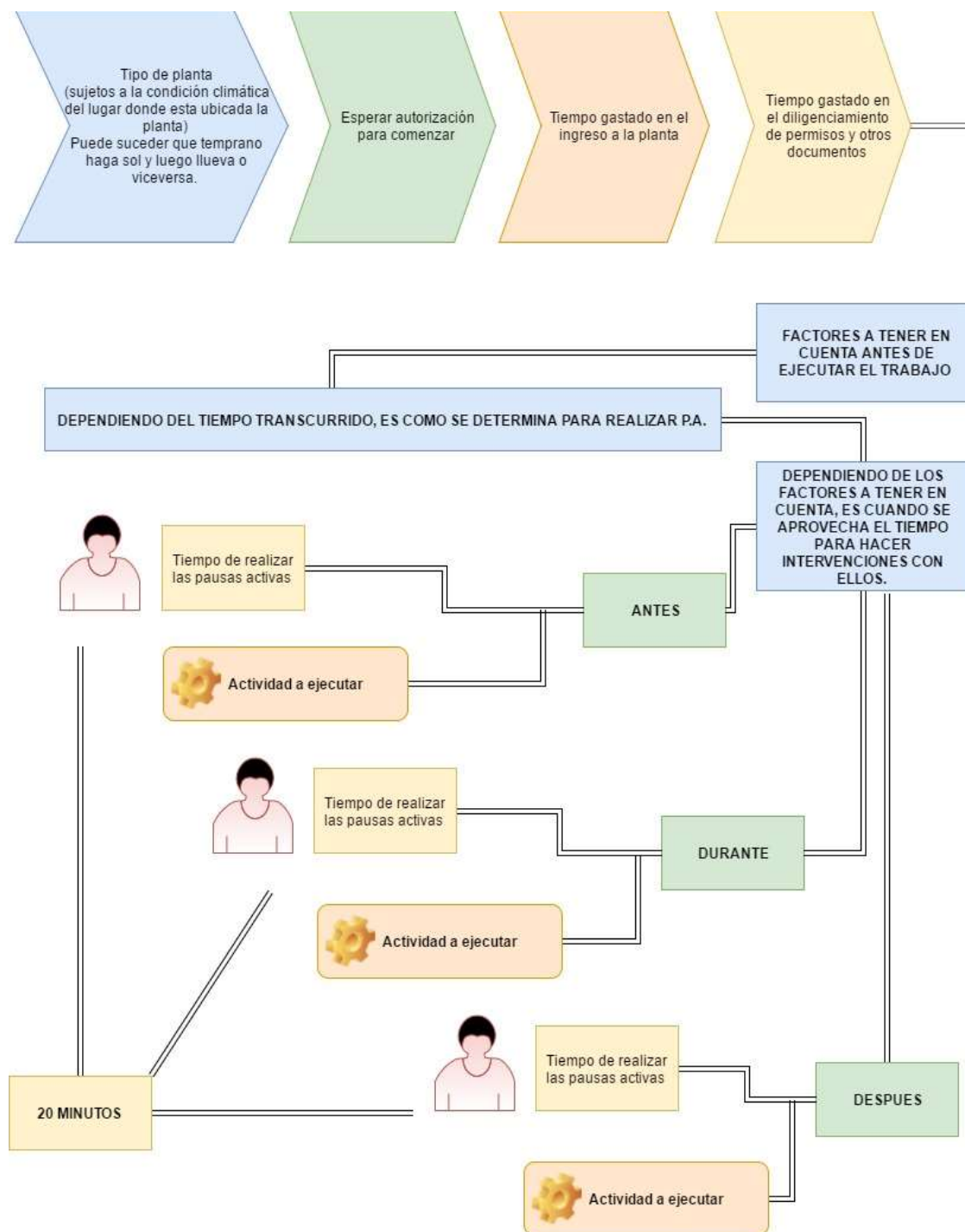
Fuente: Elaboración Propia.

En la parte inicial del proceso se ubicaron los insumos como material o temática a enfatizar en las charlas, luego se hacía las actividades de juegos o ejercicios dependiendo de la labor, espacio, tiempo y clima disponible en el momento. Después se reforzaba el objetivo o propósito mediante actividades para “concientizar al trabajador en diversos temas como riesgos laborales, diversión, mejor clima laboral, sentido de la productividad”. El proceso se finalizaba evaluando de forma verbal o escrita; se valoraba el impacto generado según lo que expresaran. De acuerdo con la opinión de los participantes se verificaba que la intervención estaba funcionando.

La figura 7 es un esquema que relaciona el tiempo y espacio disponible en planta. Expresa la importancia del tiempo determinado que se tomaba para realizar cada actividad, puesto que, se tenía que definir si antes, durante o después de la labor a ejecutar. Se debe aclarar que no siempre se tomaba 20 minutos, podía ser una hora o más, depende de los factores mencionados (clima,

permisos, entre otros). Lo anterior también definía qué tipos de juego o ejercicios utilizar de acuerdo con la labor a que se iba a ejecutar.

Figura 7. Tiempos de intervención



Fuente: Elaboración propia.

IV. Aspectos positivos de la intervención

De acuerdo con los tres problemas identificados se determinan los aspectos positivos que se lograron a partir de la intervención.

Primer resultado: Mejor uso del tiempo

- Se estableció un tiempo específico para realizar las PA y se creó concientización sobre los beneficios, para incentivar la voluntad y el liderazgo en el ejercicio de las PA por parte de los trabajadores.
- Cada colaborador reconoció su lugar y el lugar de los otros en el trabajo, sus roles en la sociedad y en el medio que los rodea.
- La optimización del tiempo reflejó impactos positivos en el clima laboral, aumentando el ánimo y el ritmo en el trabajo, mejorando la comunicación.
- Se hizo planeación y estructuración temática de las charlas y capacitaciones permitiendo tener control y manejo dinámico en cada actividad.

La intervención mediada por la Recreación en la empresa de Servicios Electromecánicos Industriales permitió generar cambios significativos en las rutinas de los trabajadores, quienes identificaron los beneficios que estas generan para la salud en el trabajo. Adicional a esto, la Recreación, permitió que cada colaborador reconociera su valor como persona, como trabajador, como padre de familia, hijo, compañero, en el medio que lo rodea. Poniendo en práctica una cultura de autocuidado por preservar la vida y el trabajo. Eso logró mejorar el Clima laboral entre los trabajadores; evidenciándose en una integración de los administrativos y mayor trabajo colaborativo en las actividades laborales.

Con respecto, al aumento de ánimo, ritmo laboral y mejora de la comunicación, los trabajadores contemplan los beneficios de las pausas activas a nivel psicosocial y osteomuscular, lo que conlleva a tener registros de forma exitosa y que en cada actividad se respeten aquellos que tienen limitaciones al momento de ejecutar el programa de PA.

El aprendizaje de los contenidos del programa PA, y la apropiación e integración de estos en su vida laboral es un impacto importante, de acuerdo con la Recreación desde la influencia educativa (Coll, 1995) se da traspaso de la responsabilidad de la tarea, de este modo los trabajadores asumen liderazgo al momento de realizar las PA y también se distribuyen de forma colaborativa las actividades; por tanto, se logra dar continuidad al programa de PA porque alguien lidera su ejecución, sin importar el cargo que ocupen en la organización.

Figura 8. Adecuación del espacio con información sobre las Pausas Activas



Fuente: Fotografía tomada durante la práctica profesional, año 2016.

Segundo Resultado: Eficiente control y monitoreo del programa de Pausas Activas

- Se llevaron registros de asistencia a las charlas y capacitaciones llevando a cabo un orden documental de acuerdo con el ciclo PHVA. Los impactos se reflejaron en el comportamiento receptivo de los trabajadores como la comprensión de los temas, la disposición y acuerdos para realizar las actividades.
- Se establecieron aportes de la Salud Ocupacional para el programa de PA mediado por la Recreación y se reconoció una perspectiva colaborativa en la formación de los Recreadores que les permite apoyarse de otros campos, disciplinas o profesionales.

- Se identificaron afecciones a nivel osteomuscular de cada persona participante de las actividades y se estableció un apoyo con el departamento de medicina preventiva de la empresa.
- Se organizaron los ejercicios y juegos de acuerdo con el tiempo y tipo de labor a ejecutar. Los trabajadores reconocieron cuáles eran los más indicados para implementar o ejecutar como PA. A continuación, se menciona los juegos empleados:

Juegos de mesa: Dómino, parqués, cartas de póker. Naipes, ajedrez, rompe cabezas, jenga.

Juegos mentales: Adivinanzas, completar palabras, canciones, y responder preguntas, matemáticas, Sudoku, crucigramas, sopa de letras, laberintos, estudios de caso, concéntrese (juego de colores)

Juegos de coordinación: Rondas de coordinación, ejercicios físicos de coordinación, juegos grupales de coordinación.

Ejercicios físicos: Se realizan en un solo sentido, desde la cabeza a los pies o viceversa, sin saltos entre las partes del cuerpo (pies a cintura). Estos ejercicios se realizan así: un ejercicio por 15 segundos, tomando un tiempo total de 3 a 5 minutos aproximadamente.

Implementar diversas clases de juego logró una integración social de los participantes, se puso en práctica reglas y/o negociaciones; con el juego se incentivó a que los trabajadores colocaran reglas, y determinaran acuerdos antes y durante la ejecución de cada juego; esta dinámica de organización se vio luego reflejada en las labores que realizaban. Por ejemplo, mediante el juego caracterizaron roles de la actitud de cada persona haciendo que mejoraran sus destrezas sociales comunicativas en la empresa.

Por consiguiente, la Recreación guiada logró apropiarse como instrumento el juego, mediante los contenidos vinculados a las SST, para generar una construcción de aprendizajes que aportaron bienestar a los trabajadores. Se generó una construcción de significados y sentidos en los participantes de la actividad recreativa en cuanto a la salud en el trabajo y el autocuidado.

Se puede afirmar, a partir de esta experiencia, que el profesional en Recreación durante su formación desarrolla habilidades creativas, organizativas y metodológicas. Hace uso de los Lenguajes Lúdico-creativos¹⁹ (Mesa, 2004), de acuerdo con sus posibilidades y acordes al contexto, para movilizar una respuesta a problemáticas de la realidad, de ahí la importancia de pensar cada uno de los ejercicios y juegos realizados que se ajusten con el tiempo y tipo de contenido a desarrollar.

El carácter interdisciplinar de la Recreación forma profesionales con una perspectiva colaborativa en la que se reconoce el apoyo de otros campos, disciplinas o profesionales; es por ello que, dada las necesidades de generar un control, monitoreo, y una apuesta creativa al programa de PA, se retoman aportes de la Tecnología en Salud Ocupacional (carrera cursada por la autora) para evidenciar los resultados positivos de la intervención de la Recreación en el diseño y ejecución de programa realizado, de ahí la aplicación del Ciclo PHVA para llevar un orden documental del proceso. Por tanto, el Profesional en Recreación tiene el perfil para desarrollar funciones vinculadas a la SST en la medida que se articule a procesos llevados a cabo en las instituciones junto con otros profesionales y sus campos de acción laboral. Para este caso hubo la articulación de los saberes de la autora en Salud Ocupacional.

Por último, cabe rescatar que los ejercicios físicos, proporcionan la identificación de afecciones a nivel osteomuscular de cada persona, es decir, que cada trabajador, identificaba que partes del cuerpo le dolían y si este dolor era derivado del trabajo o de una actividad extracurricular. Por otro lado, servía para hacerle seguimiento a la afección, solicitando cita por medicina preventiva, para tratarla y no esperando a que se agravara el dolor.

¹⁹ Los Lenguajes Lúdico-creativos son representaciones que apropian expresiones del arte o el lenguaje (juego, teatro, música, danza, grafico – plástico, entre otros) como una herramienta simbólica y expresiva de la realidad y media la actividad recreativa guiada. (Mesa,2004)

Figura 9. Capacitaciones



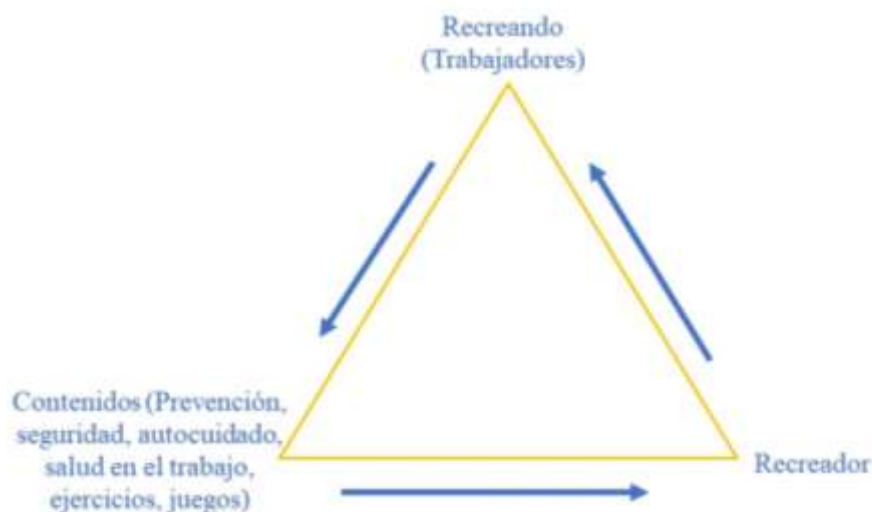
Fuente: Fotografía tomada durante la intervención, año 2016

Tercer resultado: Sensibilización de un programa de Pausas Activas

- Se identifica que la Recreación como proceso educativo moviliza un cambio en las actitudes de los trabajadores a partir de las capacitaciones, charlas y actividades. En este sentido, el tiempo para realizar las PA, es apropiado por los trabajadores, de modo que las realizan de forma colectiva en los espacios establecidos y de forma individual, generando integración y seriedad frente al programa de PA.
- Mediante el proceso de intervención los trabajadores reconocieron y resaltaron la importancia y los beneficios de hacer las PA para su salud en el trabajo.
- Se identificó que el bienestar de los trabajadores es un aspecto significativo para la empresa en lo administrativo y económico, dado que entre mejor es el estado de salud física y psicológica de los trabajadores, las tareas laborales se optimizan y los riesgos disminuyen, logrando menos faltas por incapacidad.

En el proceso de sensibilización del PA, los aspectos positivos mencionados son evidencia de la Recreación como proceso educativo, dado que los resultados dan cuenta de aprendizajes y un cambio en las actitudes de los trabajadores la empresa de Servicios Electromecánicos Industriales. En este sentido, Mesa (2000) resalta el modelo de la influencia educativa y triángulo interactivo: Contenidos – tutor – alumno (Coll, C.; Colomina, R.; Onrubia, J.; y Rochera, M° José 1995), para pensar la Recreación como proceso pedagógico. El triángulo interactivo en la actividad recreativa se compone por: Recreador-recreando- contenidos (Ver figura 10). Los recreandos (alumno) que en este caso son los trabajadores quienes vivencian un proceso de construcción de aprendizajes y significados guiados por el recreador (tutor), que ayuda a partir de los contenidos o tareas conjuntas que se comparten y surgen a partir del objetivo de la intervención de la experiencia laboral analizada para este trabajo el cual fue: “Sensibilizar sobre el uso de las PA” para evitar riesgos laborales, generar control y monitoreo del programa de PA y mejorar el clima laboral de la empresa.

Figura 10. Triángulo de interactividad



Fuente: Basado en Mesa (2000).

La Recreación, además de generar sensibilización, también aportó al liderazgo y autonomía en el programa de PA, al abarcar temas de prevención de riesgos laborales para que así, los

trabajadores a la hora de ejecutar los distintos tipos de trabajo tuvieran conciencia frente a los riesgos de estos. Al comparar la matriz de incapacidades por enfermedad general, esta arrojó que del mes de septiembre al mes de diciembre, tiempo de la intervención, apenas hubo registro de 17 días de incapacidades y solo uno a nivel osteomuscular a comparación de los meses de enero a agosto del año 2016, donde se presentaron 64 días de incapacidades y tres a nivel osteomuscular; de este resultado se infiere que los trabajadores aplicaron a sus labores, los conceptos y ejercicios prácticos adquiridos durante el programa de PA

Con base en lo anterior, se puede inferir que el realizar promoción y prevención utilizando actividades recreativas se contribuye de forma óptima a la disminución de accidentes laborales, debido a que los trabajadores adquirieron mayor conciencia colectiva e individual por medio de los lenguajes lúdico-creativos (Mesa, 2004) que fortalecen las capacitaciones que se realizan desde el área de SST. Además de esto, se obtiene beneficios para la empresa en lo administrativo y económico al lograr una sensibilización del programa de Pausas Activas, dado que entre mejor es el estado de salud física y psicológica de los trabajadores, las tareas laborales se optimizan y los riesgos disminuyen, logrando menos faltas por incapacidad.

Figura 11. Ejercicios físicos, bailes y juegos mentales en papel



Fuente Fotografía tomada durante la intervención, año 2016.

Capítulo 4. A Modo de Cierre

El aporte de la Recreación a un programa de Pausas Activas

En este apartado final se realiza una síntesis del análisis presentado a lo largo del trabajo, estableciendo los hallazgos y planteamientos significativos en cuanto a la experiencia de intervención del programa de PA, mediado por la recreación, desarrollado en la empresa contratista de Servicios Electromecánicos industriales. El trabajo se propuso como objetivos 1) Reconstruir las actividades relacionadas con el programa de Pausas Activas, mediado por la Recreación, 2) Mostrar los aspectos positivos que el programa de pausas activas generó en lo trabajadores. En este sentido, estas ideas finales abordan aspectos de la intervención; aportes de la Recreación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y al programa de PA; limitaciones del proceso, aspectos metodológicos y asuntos por explorar en relación a la Recreación y el trabajo.

Los aspectos positivos de la intervención llevada a cabo en la empresa contratista de Servicios Electromecánicos Industriales permiten resaltar que hubo cambios en las relaciones interpersonales dentro de la empresa, se influyó positivamente el clima laboral disminuyendo el estrés. Hubo disminución de los días por incapacidad de enfermedad general, baja en los costos y continuidad en la producción de trabajo. Se destaca la interacción que hubo entre los trabajadores y SISOS, durante las actividades propuestas por el programa de PA. Este intercambio permitió compartir saberes y aprendizajes sobre los riesgos asociados a nivel osteomuscular de forma efectiva y fueron más conscientes de su forma de hacer el trabajo: en conjunto identificaron posiciones del cuerpo, como se dan los sobre esfuerzos y cargas.

En cuanto a la Recreación Guiada se establece que es una actividad intencionada y colectiva que busca generar procesos de intervención a partir de la construcción conjunta de saberes, en este punto el Recreador es un mediador social o agente educativo que genera un proceso guiado a partir de identificar una problemática, necesidad o oportunidad para trabajar con una comunidad o población específica, en este caso los trabajadores de una empresa de Servicios Electromecánicos Industriales. Por tanto, la realización de este trabajo permitió reconocer como la Recreación, en tanto herramienta de intervención social, ayuda al área SST en el trabajo mediante el fortalecimiento de campañas de prevención y promoción. Adicional a esto la intervención desde

la Recreación influyó en la cultura laboral, dado que sus aportes también impactaron los vínculos y relaciones entre los trabajadores, creando un ambiente de bienestar en el trabajo. En conclusión, las actividades de capacitación, promoción y prevención, entre otras, medidas por la Recreación lograron tener mayor impacto porque integraron elementos del juego y ejercicio físico como actividades colectivas con enfoque pedagógico y recreativo.

Las Pausas Activas en el trabajo establecen una pedagogía que crea cambios a nivel social, en las interacciones con otros y su influencia se ve reflejada en los actos de cada persona. Las capacitaciones tomadas como fuente de análisis para este trabajo fueron un espacio para compartir saberes de forma instructiva y aunque la mayor interacción se dio en actividades al aire libre, durante tiempo lluvioso o viajes de trabajo; estos espacios fueron significativos para la construcción y reflexión de todo lo que aportaba el programa de PA a la cotidianidad de los trabajadores. Fue notorio durante el proceso que luego de las actividades y capacitaciones había expresiones de ayuda mutua entre los trabajadores y de forma individual se veía la buena higiene postural²⁰. Por tanto, las capacitaciones diseñadas reforzaban las habilidades sociales de cada trabajador y se ponía en práctica aquellos valores que se viven en sociedad, surgiendo nuevos significados entorno a lo que significa el trabajo, la vida y lo colectivo. De este modo se reconoció el potencial de la Recreación y el juego como medios de transformación social lo cual permitió darle continuidad al programa de PA en la empresa.

La principal limitación que se presentó durante la intervención del programa de PA en la empresa de Servicios Electromecánicos Industriales estuvo vinculada al tiempo; los referentes consultados indican que en otros países los programas de PA hacen uso de franjas de tiempo de acuerdo con las actividades que tengan las empresas durante todo el día (Castro, et al 2011; Schweiger, 2014). Sin embargo, la intervención que se desarrolló, tuvo espacios limitados a 20 minutos, por lo cual las condiciones no fueron completamente óptimas para el desarrollo de las actividades y el programa diseñado tuvo que adaptarse a las condiciones laborales establecidas.

²⁰ Dentro de los contenidos del programa de PA, la higiene postural se refiere a la postura correcta que debemos adoptar, ya sea en una posición estática, como en la realización de actividades, realización de tareas, ejercicios que implica el movimiento corporal y principalmente el uso de la columna vertebral.

Aun así, se debe resaltar que el programa fue ejecutado con todo el personal de la empresa durante 3 meses, lo cual indica que este tuvo un alcance significativo.

El área de salud ocupacional utiliza metodologías que ayudan a complementar sus procesos; cabe resaltar que el ciclo PHVA es una metodología que puede apropiarse en intervenciones mediadas por la Recreación porque permite llevar control y monitoreo eficiente de lo que se está ejecutando. La metodología propone que las actividades sean planeadas, ejecutadas, verificadas y se les realice su respectivo plan de acción a medida que se va verificando cada uno de estos puntos, logrando así que sea una intervención con una mayor posibilidad de éxito. La Recreación puede apoyarse o combinar sus metodologías con dichas acciones; de modo específico, los lenguajes lúdico-creativos que configuran las actividades pueden evaluarse desde la PHVA en cuanto a pertinencia e impacto de la mediación.

También, como reflexión metodológica cabe resaltar que la experiencia adquirida en otras empresas fue una ventaja que evitó la suspensión prematura del programa diseñado. Desde el área SST se establecen programas de PA y, en la mayoría de los casos, pierden continuidad por diversas razones. En este caso, se considera que los saberes previos y los adquiridos en la intervención permitieron dar solución a los aspectos más débiles en este tipo de programas mediante la relación Recreación y Salud Ocupacional, la cual permitió el diseño y aplicación de técnicas y acciones concretas: Diagrama de Ishikawa, observación y encuestas; construcción de Árbol de Problemas y Objetivos

Finalmente, el estudio plantea la posibilidad realizar otros procesos que profundicen la influencia de la Recreación en el trabajo, explorando aún más las metodologías propias de la Recreación como la Secuencia de Actividad Recreativa (SAR) y la Secuencia de Actividad Recreativa Intensiva (SARI), (Mesa, 2010). Estas metodologías no se desarrollan en este trabajo, sin embargo, se reconoce su potencia para el diseño de las PA desde el rol del Profesional en Recreación con apoyo de un equipo interdisciplinar. Esta posibilidad puede ser la oportunidad de innovar en esta área siendo de interés para los trabajadores y las empresas.

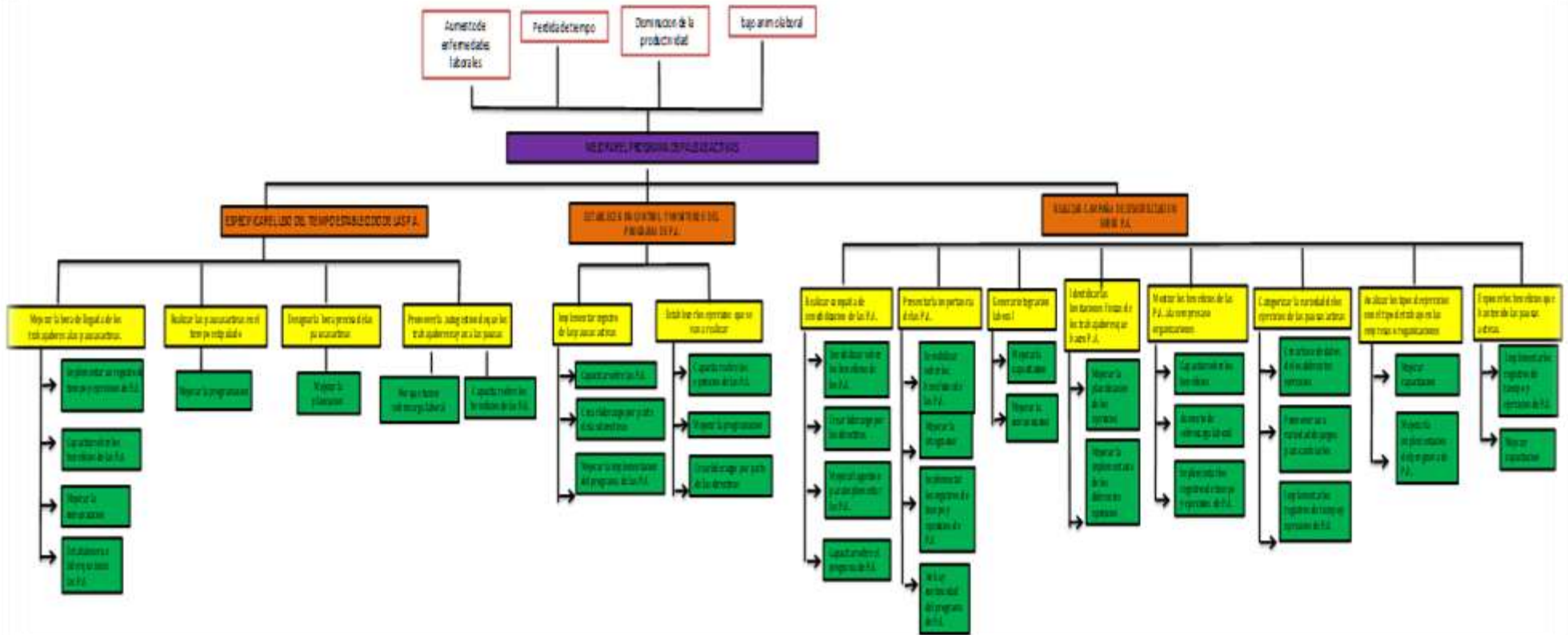
Bibliografía

- Bonilla Valencia, P. (2009). Influencia educativa de un programa de recreación dirigida a la construcción de significados en prevención de consumo de sustancias psicoactivas en una experiencia con un grupo de niños y niñas de básica primaria en una institución educativa. (U. d. Valle, Ed.)
- Bonilla, F. (2012). Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A.E.S.P. de la ciudad de Cali. Cali: Universidad del Valle. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/4370/cb-0460628.pdf;jsessionid=3980CD8491CCCF482BFF83A59344C512?sequence=1>
- Carrillo, A. T. (2013). *El retorno a la comunidad*. Bogotá: CINDE.
- Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N., Valencia, D., & González, E. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación física y deporte*, 389-399. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6317/1/CastroAriasEsteban_2011_EfectosProgramaPausasActivasPercepcion.pdf
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Codigo Sustantivo del Trabajo . (9 de septiembre de 1950). *Alcaldia Mayor de Bogota*. Recuperado el 23 de mayo de 2016, de Diario Oficial : <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Coldeportes. (2013). Parte II: Investigación. En *Plan Nacional de Recreación 2013-2019* (págs. 1-43). Obtenido de <https://www.slideshare.net/ludicajose/documento-plan-nacional-de-recreacin-2013-2019>
- Comenius, J. A. (1986.). *Didáctica magna (Vol. 133)*. Ediciones Akal.
- D.Butler, G. (1959). *principios y métodos de recreación para la comunidad Tomo 2*. Argentina: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido. Siglo xxi*. España.: Biblioteca Nueva, 2012.
- García, Y., & Pedraza, K. (2010). La recreación como actividad social general en el marco del proceso de participación en un programa de intervención recreativa para el

- fortalecimiento del clima laboral al interior de una institución prestadora de servicios de salud. Universidad del Valle.
- Hammersley , M., & Paul, A. (1994). ¿Qué es la etnografía? En *Etnografía: métodos de investigación* (págs. 3-14). Barcelona: Paidós.
- Hebreos. (1960). Hebreos 11: 1-3. En R. Valera.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collada, C., & Baptista Lucio, P. (2015). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill.
- Huizinga, J. (1987). *El elemento lúdico en la cultura*. Barcelona: Alianza Emese.
- INSHT. (2011). Seguridad en el Trabajo. En M. Bestratén, X. Guard, & Y. Iranzo. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Magaña, J. (2009). La Recreación dirigida como mediación en la reconstrucción de formas de sociabilidad y socialización para el mejoramiento del Clima y la Cultura Organizacional de colaboradores de la empresa Amanecer Médico de la ciudad de Santiago de Cali. Universidad del Valle.
- Mesa Cobo, G. (2000). La formación Profesional en Recreación; ¿un sueño o una necesidad indiscutible? (T. L.-F. Centro de Documentación Virtual en Recreación, Recopilador) Bogotá, Colombia.
- Mesa, C. G. (1997). *La recreación dirigida como proceso educativo*. Cali: Universidad del Valle.
- Mesa, G. (2004). La Recreación " Dirigida " : ¿Mediación Semiótica Y Práctica Pedagógica? Una pregunta para el debate. Cali, Colombia.
- Mesa. (2010). Informe proyecto “Tejer Desde Adentro: la Universidad Imaginada” proceso de intervención mediado por la recreación, dirigido a los estudiantes del programa “Plan de Nivelación Académica Talentos 2009-2010. Cali: Universidad del Valle.
- Mindeporte. (2020). Plan Nacional de Recreación 2020-2026. Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Obtenido de La importancia de la actividad física como hábito de vida saludable: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-importancia-de-la-actividad-fisica-como-habito-de-vida-saludable.aspx>

- Miquilena, D. (2011). Recreación laboral: su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio laboral. Revista Venezolana*, 37-51.
- Murillo, F. J.-G. (2010). *Investigación etnográfica*. Madrid: UAM.
- Pedraza Agredo, K. C. (2010). *La recreación como actividad social genera en el marco del proceso de participación en un programa de intervención recreativa para el fortalecimiento del clima laboral interior de una institución prestadora de servicios*. Cali: Universidad del Valle.
- Peñalba, J. L. (2001). Teoría y Práctica de la Educación en el Tiempo Libre. En *Tema 2: Modelos Históricos del ocio*. Madrid: CCS.
- Real Academia Española. (Junio de 2016). *Asociación de Academias de la Lengua Española*. Recuperado el 24 de Mayo de 2016, de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=UH8mXZv>
- Renteria Perez, E., & Carvajal, B. (2006). *Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos Psicología desde el Caribe*. Barranquilla: Universidad del norte Barranquilla.
- Rey Tangarife, O. M. (2014). *Cuales son los aportes de la recreación dirigida dentro de una estrategia pedagógica de prevención de la intimidación escolar en la Institución Educativa Manuel Rebolledo de santiago de Cali*. Cali: Universidad del Valle.
- Schweiger, N. (2014). *Active Breaks in Business Meetings: Recreational and Team Building Activities*. Finlandia : HAAGA-HELIA University of Applied Sciences.
- Stavroula, L. A. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- Sue, R. (1980). *El Ocio*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Torrecilla, F. J. (2011). *Investigación acción. Métodos de investigación en educación especial*. 3ª *Educación Especial. Curso*.
- Zapata, C., Villegas, S., & Aragón, F. (2006). Reglas de consistencia entre modelos de requisitos de Un-Método. *REVISTA Universidad EAFIT*, 42, 41-59. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16700/document%20-%202020-08-07T175934.275.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Figura 13. Esquema general árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Formulario encuesta sintomatología muscular

ENCUESTA DE SINTOMATOLOGÍA OSTEOMUSCULAR									
FECHA				DOCUMENTO DE IDENTIDAD					
NOMBRE COMPLETO									
EDAD		PESO		TALLA (metros)		DIESTRO O ZURDO			
CARGO				TIEMPO EN EL CARGO EN MESES					
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA EN MESES									
ADEMAS DE SU ACTUAL TRABAJO REALIZA OTRA ACTIVIDAD PRODUCTIVIDAD				SI		NO			
QUE ACTIVIDAD REALIZA		ESTUDIA		TRABAJO		OFICIO EN CASA	OTROS	NINGUNO	CAMINA
PRACTICA ACTIVIDAD FISICA		SI		NO		CUAL			
CUANTAS VECES A LA SEMANA		1 o 2 VECES POR SEMANA		2 o 3 VECES POR SEMANA		4 o 5 VECES POR SEMANA			
ANTECEDENTES PERSONALES		SI HA SUFRIDO FRACTURAS, ESPECIFIQUE EN QUE PARTE DEL CUERPO							
SEÑALE SI PRESENTA ALGUNA DE ESTAS ENFERMEDADES									
ARTRITIS REMATOIDEA		SI HA SUFRIDO ENFERMEDADES DE LA COLUMNA ESPECIFIQUE CUAL (LUMBALGIA, ESCOLIOSIS, HERNIAL DISCAL)							
ESGUINCE-LUXACIONES									
TENDINITIS- BURSITIS									
FRACTURAS		SI HA TENIDO O TIENE ALGUNA DE LAS ANTERIORES ENFERMEDADES ESPECIFIQUE EN QUE PARTE DEL CUERPO							
OSTEOARTROSIS									
ENFERMEDADES COLUMNA									
SIND. TUNEL DEL CARPO		POR CUANTO TIEMPO							
NINGUNA									
SINTOMATOLOGIA									
SI EN LOS ULTIMOS 12 MESES HA TENIDO MOLESTIAS TALES COMO DOLOR, ENTUMECIMIENTO, U				HA TENIDO MOLESTIAS EN LOS ULTIMOS 7 DIAS					
CUELLO				CUELLO					
HOMBRO DRECHO				HOMBRO DRECHO					
HOMBRO IZQUIERDO				HOMBRO IZQUIERDO					
CODO ANTEBRAZO				CODO ANTEBRAZO					
CODO ANTEBRAZO				CODO ANTEBRAZO					
MANO MUÑECA DERECHA				MANO MUÑECA DERECHA					
MANO MUÑECA				MANO MUÑECA					
ESPALDA ALTA				ESPALDA ALTA					
ESPALDA BAJA				ESPALDA BAJA					
CADERAS/ NALGAS/				CADERAS/ NALGAS/					
RODILLAS (UNA O AMBAS)				RODILLAS (UNA O AMBAS)					
PIES/TOBILLOS (UNO O				PIES/TOBILLOS (UNO O					
NINGUNA				NINGUNA					
A CAUSA DE LAS MOSLESTIAS ANTERIORES HA PRESENTADO INCAPACIDAD PARA DESARROLLAR ALGUNA ACTIVIDAD HABITUAL									
SI.		NO.		SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES SI, ESPECIFIQUE EN CUAL (ES) ZONA DEL CUERPO					
EN UNA ESCALA DE 1 A 7 CALIFIQUE EL GRADO DE DOLOR QUE ESTE LE GENERA									
MINIMO	1	2	3	4	5	6	7	MAXIMO	
TEMPORALIDAD DE LA MOSLESTIA		TEMPORAL.		INTERMITENTE		DURACION (HORAS)			
A QUE ATRIBUYE ESTAS MOLESTIAS									
EDAD									
ANTECEDENTES LABORALES									
ACTIVIDAD LABORAL									
ACTIVIDAD EXTRALABORAL									
EL DOLOR AUMENTA CON LA ACTIVIDAD LABORAL						SI		NO	
EL DOLOR LE AFECTA PARA DESARROLLAR ADECUADAMENTE SU TRABAJO						SI		NO	
EL DOLOR LE AFECTA PARA DESARROLLAR ADECUADAMENTE SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS						SI		NO	

Fuente: Elaboración propia