



**LA LÚDICA COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS
ORGANIZACIONAL**

Presentado por:

**Jennifer Paola Ladino Acevedo
Luis Alejandro Puerto Infante
Stephany Lopera Arias**

Asesora

Ángela Fonseca Montoya

**Universidad ECCI
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, Colombia
Septiembre 2019**

**LA LUDICA COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCION DEL ESTRÉS
ORGANIZACIONAL**

Presentado por
Jennifer Paola Ladino Acevedo
Luis Alejandro Puerto Infante
Stephany Lopera Arias

Asesora:
Ángela María Fonseca Montoya

Universidad ECCI
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, Colombia
Septiembre 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción del Problema	2
1.2 Formulación del Problema	2
1.3 Sistematización.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo general.....	5
2.2 Objetivos específicos	5
3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES	6
3.1 Justificación.....	6
3.2 Delimitaciones.....	7
3.3 Limitaciones	7
4. MARCOS DE REFERENCIA	8
4.1 Estado del Arte	8
4.1.1 Investigaciones a nivel nacional (Colombia).....	8
4.1.1.1 Investigaciones sobre el estrés laboral	8
4.1.1.2 Investigaciones sobre la lúdica.....	14
4.1.2 Investigaciones a nivel internacional.	18
4.1.2.1 Investigaciones sobre el estrés laboral.	18
4.1.2.2 Investigaciones sobre la lúdica.....	20
4.2 Marco Teórico	21
4.2.1 Estrés	22
4.2.2 Lúdica.....	30
4.3 Marco legal.....	38
5. MARCO METODOLÓGICO	41
5.1 Paradigma	41
5.2 Método.....	42
5.3 Tipos de Investigación	43
5.4 Población.....	44

5.5 Muestra	44
5.6 Criterios de Inclusión.....	44
5.7 Criterios de Exclusión.....	45
5.8 Fuentes de Información.....	45
5.9 Cronograma	46
5.10 Instrumentos.....	46
5.11 Formato de los instrumentos	47
5.12 Fases de la investigación	47
5.12.1 Búsqueda y selección de fuentes.	47
5.12.2 Clasificación de la información seleccionada.	48
5.12.3 Análisis de la información.....	49
5.12.4 Confrontación y presentación de resultados.....	49
6. RESULTADOS.....	51
6.1 Búsqueda de información inicial.....	51
6.2 Análisis de la información	55
7. CONCLUSIONES	73
8. RECOMENDACIONES	74
9. REFERENCIAS	75

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones intra-laborales y estrés.....	11
Figura 2. Definición de estrés y estrés laboral.....	27
Figura 3. Investigaciones relacionadas con el país de procedencia.....	52
Figura 4. Documentos según categorías temáticas de la investigación.....	71

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma.....	46
Tabla 2. Autores, años y países.....	52
Tabla 3. Ideas principales de los autores abordados.....	55
Tabla 4. Propuesta de intervención para la prevención del estrés organizacional.....	72

RESUMEN

El estrés laboral se ha venido presentando en la sociedad actual como una problemática que afecta no solo a los individuos como sujetos pertenecientes al mundo laboral, sino también a las organizaciones, empresas e industrias en general; esto como consecuencia de diversos factores de riesgo que se dan al interior de cada puesto de trabajo y en el ambiente laboral en general. La lúdica aparece entonces como una alternativa de actividad individual y grupal que previene e interviene dentro de las empresas para combatir el estrés laboral. A partir de las teorías y pensamientos de diferentes autores y publicaciones, se indaga en esta investigación de tipo cualitativa y de análisis documental, en las relaciones entre estrés laboral y su intervención a través de la lúdica, encontrando definiciones objetivas entre estos dos conceptos que, desde la teoría, presentan las bases para posteriores investigaciones que lleven a la práctica estas soluciones, las cuales aporten bases empíricas al presente proyecto.

Palabras clave: Estrés; Lúdica; Organización; Empresa; Trabajador.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es el resultado de un conjunto de cambios empresariales u organizacionales, o individuales del cargo profesional de cada trabajador, que afectan a uno o más individuos dentro de un ambiente laboral, esto debido a que los trabajadores no están preparados o predispuestos para adaptarse a estas nuevas situaciones. El estrés laboral puede llevar a una función adaptativa en el empleado, pero en la mayoría de los casos termina por desbordarse en afectaciones físicas, psicológicas y sociales, que generan graves problemas en la productividad, el ambiente laboral, entre otros factores determinantes en el clima organizacional.

Para llevar a cabo una intervención en este tipo de situaciones en una empresa u organización, se plantea desde esta investigación una solución asociada a los planes de prevención e intervención de problemáticas de salud empresarial, proponiendo la lúdica como herramienta transversal las actividades utilizadas en los planes ya mencionados; aplicándose en momentos recreativos, de descanso, deporte, relajación, entre otros momentos que favorecen y enriquecen los ambientes de la cultura organizacional.

Desde este punto, se plantea la tarea de lograr relacionar el estrés laboral y la lúdica, con el propósito de llegar a soluciones desde la teoría, que permitan reducir niveles de estrés laboral dentro de una organización. Se llevará a cabo un análisis bibliográfico en el cual se indaga en las posiciones de diferentes teóricos, para encontrar así relaciones objetivas desde la teoría que puedan ser llevadas a cabo a través de la lúdica frente a los riesgos y situaciones presentes del estrés organizacional.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

¿Cómo se relaciona la lúdica a modo herramienta de prevención para el estrés organizacional en diferentes investigaciones a nivel nacional e internacional?

1.2 Formulación del Problema

Las organizaciones actualmente han dirigido su mirada a el capital humano, por lo que buscan diferentes programas de intervención para que los colaboradores se sientan bien dentro de la organización, esto garantizará altos niveles de productividad y competitividad, es por esto que muchos investigadores han profundizado e indagado en todos los aspectos que influyen en el bienestar tanto físico como psicológico de los mismos.

Factores como el clima laboral y la cultura organizacional son determinantes en las relaciones laborales que se establezcan al interior de la organización, en la productividad, motivación y estado de ánimo de los colaboradores, actualmente la Ley 1562 de 2012 determina que las organizaciones están obligadas a velar por el bienestar de sus empleados y controlar e intervenir todos los riesgos a los que estos pueden estar expuestos en el desarrollo de sus actividades. Según Sierra (2007) varias de las situaciones que al final se convierten en factores de riesgo laboral, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, deben de ser concebidas bajo el concepto del ser humano como centro, dado que, a partir de sus emociones, personalidad y procesos cognitivos, en contacto con los elementos del medio que le rodea, se inicia un ciclo que le llevará a emitir una respuesta, sea positiva o negativa.

El riesgo psicosocial está conformado por todos los factores extra laborales, intralaborales y personales, que pueden tener implicaciones tanto en la salud como en el rendimiento de los mismos; diferentes teóricos han coincidido en afirmar que una inadecuada relación del individuo con su entorno familiar y laboral crea un desequilibrio emocional llamado estrés.

Flórez (2014) afirma que el estrés es un estímulo externo que tiene incidencias negativas en la salud de las personas, generando así reacciones físicas adversas. Varios autores han abordado este tema para tratar de explicar la interacción de este factor con las personas. Mc Grath (1970) indica que *“el estrés es un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta, bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias”* (p.34). En Colombia las condiciones laborales no son las más favorables en algunos casos, esto se refleja en los tipos de contrataciones, las condiciones salariales, el acoso laboral, entre otras. Lo anterior tiene incidencia directa en la salud de los empleados por la falta de adopción de políticas públicas que, respondan a las necesidades demandas por el contexto.

Según Posada (2011) en Colombia, dos de cada tres trabajadores refieren estar expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral completa, a los que se suman factores de este tipo a nivel externo al lugar del trabajo (demasiado tiempo para llegar al lugar de trabajo, violencia en la zona donde queda ubicado su trabajo, no hay mucho tiempo de descanso, etc.). Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés. Teniendo en cuenta lo anterior, el estrés laboral es una problemática que afecta al 35% de los trabajadores, y hay estudios demuestran que entre el 50% y 60% de las bajas laborales se relaciona con este factor, es por esto que las organizaciones deben enfocar sus esfuerzos en minimizar dicho riesgo, para evitar sobrecostos y afectaciones físicas, emocionales y psicológicas en sus colaboradores.

Por lo anterior las tales como: evaluaciones de riesgo, inspecciones de seguridad, intervenciones en el clima y la cultura organizacional y las pausas activas. A pesar de todos estos esfuerzos las cifras demuestran altos niveles de riesgo psicosocial en las organizaciones principalmente asociado al estrés. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es pertinente utilizar la lúdica como herramienta para la disminución del estrés. Parafraseando a López (2019), la lúdica cumple un papel fundamental para prevenir diversas enfermedades asociadas al estrés, además de tener un alto impacto en la adquisición de patrones conductuales que favorecen un estilo de vida saludable. Complementando lo anterior, según Lizano (2014), uno de estos tratamientos y prevenciones es la práctica de la recreación, pues es un proceso de acción participativa y dinámica que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creaciones y libertad,

además un pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para el mejoramiento de la calidad de vida individual, personal y social.

1.3 Sistematización

- a) ¿Cómo puede ayudar la lúdica como herramienta para la prevención del estrés en las organizaciones?
- b) ¿Qué implicaciones tiene el estrés en la salud de los colaboradores de una organización?
- c) ¿Cómo las condiciones laborales pueden ser causantes de estrés en los colaboradores?
- d) ¿Cómo las organizaciones pueden minimizar los riesgos psicosociales en los empleados?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Realizar una revisión documental de la lúdica como herramienta de prevención del estrés laboral.

2.2 Objetivos específicos

- a) Analizar la información recolectada acerca del estrés organizacional y la lúdica; presentada por los autores.
- b) Sugerir la lúdica como herramienta de prevención al estrés organizacional a partir del análisis de los autores.
- c) Proponer estrategias para la prevención del estrés organizacional por medio de la lúdica.

3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES

3.1 Justificación

El estrés es un tópico que se encuentra como base de diversas investigaciones en las últimas décadas dado que el capital humano es el activo más importante en todas las organizaciones en el mundo; y es este el que se encuentra afectado directamente por el tema mencionado anteriormente; de allí que, en las empresas en el mundo se patrocinen todas herramientas que lo mitiguen o lo erradiquen en sus empleados. En Colombia el Ministerio de Trabajo en el año 2015 realizó una encuesta en diferentes organizaciones del territorio nacional; esta, arrojó como resultado que 2 de cada 3 trabajadores afirman estar expuestos a riesgos psicosociales alrededor de un 33% de estos reconocen que padecen altos niveles de estrés. Es por ello que países como Colombia buscan crear un marco normativo como la Ley 1562 que busca velar por el bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores. A pesar de los esfuerzos tanto de las organizaciones como del gobierno el riesgo psicosocial es muy recurrente en las organizaciones.

Lopera citando a Báez & Moreno (2017) afirma que los estudios sobre estrés laboral han llegado a la conclusión de que el estrés se manifiesta de maneras autónomas, teniendo en cuenta características personales; además de ellos hay diversas variables que influyen en su detonación bien sean emocionales, sociales, cognitivas y aspectos derivados de la carga y las actividades laborales. Otros autores que habla en torno a este tema es Moreno (2011) que afirma que los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

Es por esto que en el presente trabajo se propone la lúdica como estrategia para minimizar el estrés laboral; de acuerdo con Jiménez (1978):

“La lúdica es una experiencia cultural que atraviesa toda la vida, no son prácticas, no son actividades, no es una ciencia, ni una disciplina, ni mucho menos una nueva moda, sino que es un proceso inherente al desarrollo humano en toda su dimensionalidad psíquica, social, cultural y biológica. Desde esta perspectiva, la lúdica está ligada a la cotidianidad, en especial a la búsqueda del sentido de la vida y a la creatividad humana”. (Jiménez, 1978)

Por lo anterior se espera que al implementar un programa de pausas activas utilizando la lúdica, se minimizara el riesgo psicosocial (estrés) al que están expuestos los colaboradores en la realización de sus actividades cotidianas.

3.2 Delimitaciones

- a) Espacial: Se extraerá información de investigaciones, artículos, libros, etc., de Colombia y otros países.
- b) Temporal: Cubrirá un periodo de 4 meses.
- c) Temática: Lúdica y el Estrés.

3.3 Limitaciones

- a) Las limitaciones que se pueden presentar en el desarrollo de este trabajo, se encuentra el gran flujo de información que se debe filtrar para identificar la relevante.
- b) El tiempo es un factor de vital importancia para la recopilación y análisis de la información.

4. MARCOS DE REFERENCIA

4.1 Estado del Arte

Se han realizado numerosas investigaciones relacionadas a los temas de estrés laboral, la lúdica aplicada en ciertas áreas del aprendizaje y aplicada en ciertas áreas profesionales. Estas investigaciones se han llevado a cabo a nivel nacional, en Colombia, y a nivel internacional, las cuales han dado también una base argumentativa y teórica a la presente investigación.

4.1.1 Investigaciones a nivel nacional (Colombia)

4.1.1.1 Investigaciones sobre el estrés laboral

Se inicia presentado las investigaciones relacionadas al estrés laboral que se han realizado en Colombia, un país donde muchas de las condiciones de trabajo no son las más favorables, al menos en la mayoría de empresas donde están empleadas la mayor parte de la población trabajadora del país. La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos.

Título: La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos

Institución: Universidad CES.

Autor: Edwin Jaime Posada Pérez.

Fecha: 2011

Resumen:

“Si bien las condiciones laborales de los colombianos no son las mejores, lo que conlleva a una evidente precariedad general, dicho evento está marcado por determinantes tales como: el tipo de contratación, el empleo informal, el acoso laboral, entre muchos otros factores que determinan la relación entre trabajo versus salud”. (Posada, 2011, p. 67)

Esta investigación presentada por la Revista CES de Salud Pública, afirma que los factores que se basan en las relaciones entre personal de una empresa, principalmente, son los que producen las precariedad y problemáticas de estrés laboral en una empresa.

“En Colombia, dos de cada tres trabajadores refieren estar expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral completa, a los que se suman factores de este tipo a nivel externo al lugar del trabajo. (...) Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés”. (Posada, 2011, p. 67)

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos más presentes en el trabajador colombiano, y esto sumado a condiciones precarias de trabajo, les conlleva sentir altos niveles de estrés laboral, dado que estas situaciones son constantes y presentes en la mayoría de sus actividades laborales. Evidentemente en Colombia, como en otros países del mundo se presentan diferentes cantidades de presión en las actividades de trabajo, que determinan los niveles de estrés que se pueden generar en cada individuo; dependiendo del gremio de trabajo, se dan diferentes niveles de estrés laboral. Entre las actividades y campos de acción en los que se presenta mayor cantidad de estrés laboral en Colombia están:

- a) Actividades que requieren un trabajo apresurado: como lo son los obreros en líneas de producción mecánica, cirujanos o artesanos.
- b) Actividades en las que se suda peligro constante: como la policía, soldados, bomberos, mineros, buzos, entre otros.
- c) Actividades que presentan un riesgo vital: como la de los pilotos de avión y los conductores de servicio público.
- d) Actividades que requieran de confinamiento: como trabajos en petroleras, vigilantes, guardias de seguridad, celadores, médicos y enfermeras.
- e) Actividades que requieren alta responsabilidad: como rectorías de instituciones, la medicina o la política.
- f) Actividades que presentan riesgo económico: como el oficio de gerentes, contadores administradores, entre otros.

“En Colombia solo hasta el año 2004, el Ministerio de la Protección Social construyó una guía que permitiera con criterios homogéneos y estandarizados, establecer una serie de pasos, que deban ser seguidos para tomar la decisión acerca del origen de una patología derivada del estrés”. (Posada, 2011, p. 70)

El estrés laboral empezó a ser una problemática bastante controversial en Colombia, la cual presenta, incluso hoy en día, una serie de problemas económicos y sociales para las empresas que no han tomado cartas en el asunto. Como solución a estos problemas Posada (2011), propone a las organizaciones colombianas iniciar campañas o motivar a los empleados a través de incentivos económicos por mejora en el trabajo, actividades de trabajo extra, asensos, entre otros. Lo anterior con el fin de llevar al empleado a ejercer su respectivo cargo de una manera más activa, con más entusiasmo y dedicación, lo que puede llevar a reducir los niveles de estrés laboral. Posada (2011), también recomienda para prevenir el estrés laboral: “(...) *evitar de manera eficaz todo aquello que conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudo ocasionados por el estrés*”. (p. 71).

Ya se reconoció, a través de lo que muestra la investigación de Posada (2011), que los factores de riesgo psicosocial son de los factores más determinantes al evaluar los niveles de estrés laboral en la persona.

Título: Estrés Laboral en Empresas de Producción.

Institución: Universidad de Manizales.

Autor: Claudia M. Flórez Tobar.

Fecha: 2014.

Resumen:

Desde el punto de vista una investigación realizada por la Magister de Gerencia del Talento Humano, Claudia M. Flórez Tobar, a trabajadores colombianos del sector productivo, da cuenta de que los factores intralaborales también inciden enormemente en el estrés laboral que se presenta en los trabajadores: “Se observa el trabajador operario percibe que el esfuerzo físico o adaptativo que debe realizar en su labor genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño” (Flórez, 2014, p. 113). En los resultados de su investigación muestra también los diferentes factores intralaborales que inciden más en el estrés que se da en los puestos de trabajo.



Figura 1. Flórez, C. (2014).

En el anterior gráfico se muestra al esfuerzo físico, con un 21%, como el factor intralaboral con mayor incidencia sobre los niveles de estrés de la persona; en un segundo lugar están las relaciones sociales en el trabajo y la oportunidad y uso de habilidades, cada uno con un valor del 14%; por último, el factor con menos incidencia (pero no muy alejado de los porcentajes anteriores) es la dimensión de reconocimiento y compensación, que refiere a valorar los propios esfuerzos sobre el trabajo realizado. Entonces los factores de riesgo psicosocial no son los únicos que hacen posible el incremento del estrés laboral, sino que las propias condiciones de los cargos laborales de las actividades que debe realizar un trabajador, representan ciertos factores de riesgo en la generación de estrés en el trabajo.

En cuanto a las repercusiones que tiene el estrés laboral sobre los trabajadores colombianos, también se han realizado investigaciones respectivas, solo que estas fueron enfocadas no a nivel general del trabajador colombiano, sino que se centralizan, normalmente, en ciertos sectores, gremios o entidades, esto por la misma concepción que ya reconocimos de que los diferentes cargos pueden tener diferencias significativas en los niveles de estrés laboral presentados. Sin embargo, entre estas investigaciones hay una conclusión común y es que el estrés laboral afecta negativamente las facultades físicas, mentales y en general el bienestar del trabajador que lo padece.

Título: Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia.

Institución: Pontificia Universidad Javeriana.

Autor: Kewy Sarsosa Prowesk & Victor Hugo Charria Ortiz. 2017.

Fecha: 2017

Resumen:

En esta investigación realizada por Sarsosa & Charria (2018), en el sector de la salud en la ciudad de Cali (Colombia), se presentan las siguientes conclusiones iniciales frente a los resultados obtenidos:

“En esta investigación se identificó nivel de estrés laboral alto en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones nivel III del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia, encontrado en los resultados prevalencia de síntomas: fisiológicos caracterizados por tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales, que se manifiestan en una percepción de sobre carga de trabajo, cansancio, tedio o desgano”. (Sarsosa & Charria, 2018, p. 49).

En estos resultados se determina entonces que el estrés laboral, en los trabajadores del sector de la salud, genera gran desgaste físico y mental, llegando a tal punto que se empiezan a diagnosticar, posteriormente, enfermedades graves que terminan por disminuir la calidad de vida y el bienestar integral del empleado. Como ya se había mencionado, según Posada (2011), las actividades laborales del sector de la salud implican dos factores de gran incidencia en los niveles de estrés laboral: el confinamiento y el grado de responsabilidad de sus labores. Estos dos factores si no son prevenidos, pueden llevar a elevar enormemente el estrés laboral, y producir el tipo de enfermedades ya mencionadas. “En la investigación se encontró en el personal médico asistencial prevalencia de cefalea, diversos malestares del sistema músculo-esquelético del sistema digestivo, agotamiento y tensión que normalmente se relacionan con estresores psicosociales del trabajo y corresponden a síntomas fisiológicos (...)”. (Sarsosa & Charria, 2018, p. 49).

Luego de presentarse niveles de estrés altos en los empleados, se “disparan”, a nivel físico e incluso a nivel mental, diferentes enfermedades de tipo general que muchas veces logran diluir un diagnóstico preciso sobre las condiciones laborales precarias, a partir de las cuales se generan estos episodios o situaciones de niveles de estrés laboral alto. Y es que es en el ámbito físico donde se presenta la mayor evidencia de los efectos nocivos del estrés laboral sobre los empleados.

Título: El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín.

Institución: Universidad de Manizales.

Autor: Blanca Doris Montoya Marín.

Fecha: 2016

Resumen:

En otra investigación, realizada en la Facultad de Psicología de la Universidad de Manizales (Colombia), se obtuvieron resultados que dan evidencia de estas afectaciones, esta vez desde el punto de vista de empleados de diferentes cargos, no docentes, del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (Medellín, Colombia). En dicha investigación se realizaron diferentes encuestas y pruebas para reconocer los efectos que tenía el estrés laboral sobre el bienestar de los empleados de esta institución. Se encontró una relación negativa entre los niveles de estrés y la calidad de vida de las personas; “(...) *lo que indica que a medida que aumentan los niveles de estrés de estos empleados disminuye su calidad de vida en todos los aspectos, destacándose que la correlación negativa más alta se presenta entre el estrés y la salud física*”. (Montoya, 2016, p. 82). Con estos resultados se sustenta y reafirma lo anteriormente afirmado sobre que la incidencia negativa del estrés laboral se denota en mayor nivel en la disminución de las condiciones de salud de la persona.

(...) de igual forma se presentaron asociaciones estadísticamente muy significativas ($p < 0,01$) entre el estrés los dominios de la calidad de vida referidos a la salud física, salud psicológica y las relaciones sociales; y significativa ($p < 0,05$) con el ambiente, lo que indica como el estrés es un factor determinante dañino en la calidad de vida de los empleados no docentes del nivel asistencial del PJIC. (Montoya, 2016, p. 82).

A partir de esta investigación se obtuvieron resultados que advierten de las consecuencias nocivas del estrés en el trabajo, afectando no sólo el ámbito fisiológico, también evidenciando los daños a nivel psicológico y a nivel social para el empleado.

Lo que no se presenta en esta investigación y la anteriormente mencionada (relacionada al sector de la salud en la ciudad de Cali, Colombia), son alternativas para enfrentar o prevenir la propagación del aumento del estrés laboral. Al contrario de la primera investigación presentada (relacionada al estrés laboral y el trabajo en Colombia), en la cual se presentan diferentes alternativas económicas y sociales que pueden usarse, por parte de las organizaciones principalmente, tanto para prevenir el estrés laboral, como para empezar a disminuir sus niveles entre el cuerpo de empleados.

4.1.1.2 Investigaciones sobre la lúdica

La mayoría de investigaciones relacionadas a la lúdica, realizadas en Colombia, están dirigidas a la pedagogía, a los procesos de aprendizaje y procesos experimentales de enseñanza. En algunos casos se hace mención de la lúdica presente como algo constante en el ser humano, incluso en la adultez, pero no hay investigaciones que involucren la lúdica como práctica establecida dentro de las organizaciones o empresas.

Los estudios sobre la lúdica en cada país se han ido desarrollando, con el fin de entenderla e interpretarla para luego pasar a implementarla en la enseñanza. La lúdica está directamente relacionada al juego en todos los contextos socio-culturales.

Título: La lúdica como estrategia didáctica.

Institución: Universidad Nacional de Colombia.

Autor: Regis Posada González.

Fecha: 2014

Resumen:

Es así como la lúdica es apreciada como una ambientación, una manera de darle sentido y significado al juego y transformar en juego diferentes realidades de la existencia. Se

muestra que la lúdica no se circunscribe a espacios limitados del uso del tiempo libre o la escuela, sino que se proyecta a distintos espacios de la existencia. (Posada, 2014, p. 54)

Entonces, a partir de la lúdica se da un sentido a la realización de juegos y actividades, desde este punto de vista, se le da un fin pedagógico, de enseñanza, a los juegos para transmitir un conocimiento o para promover el desarrollo de una habilidad en la persona. La Definición anterior es resultado de una investigación realizada en la Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Educación, de la Universidad Nacional de Colombia. En esta investigación se busca definir a la lúdica como una estrategia didáctica necesaria en los procesos de aprendizaje de todo individuo, y es principalmente lo que logra obtener en sus resultados al relacionarla directamente con un concepto presente en la vida de todo ser humano, el juego (sea como actividad recreativa, deporte, entretenimiento, etc.).

En los trabajos, así como en lo cotidiano, el juego se encontró como sinónimo central, usado para expresar lo lúdico, que es la amalgama que da vida al acto de jugar, la lúdica como mediador entre lo externo y lo interno. La lúdica es entonces la que seduce, atrae, convence en el sentido íntimo de “querer hacer parte de esto” olvidando la propia individualidad y permitiendo una acción libre y relajada con otros mediada por la risa y la actitud positiva. (Posada, 2014, p. 54).

Se muestra entonces a la lúdica como un medio de iniciación de las relaciones sociales de la persona, ya que permite entablar vínculos mediante el juego, a parte del enfoque didáctico de aprendizaje que ya trae consigo. Permite esto, que el conocimiento o las habilidades que se desean desarrollar no hacen solo parte de una individualidad sesgada, sino que sean experiencias compartidas que se sigan esparciendo a través de diferentes o las mismas dinámicas iniciales, y así desarrollar sistemas de enseñanza más transmisibles en la sociedad.

Título: Investigación lúdica y aplicada: Experiencia de una práctica antropológica y pedagógica.
Zona Próxima.

Institución: Universidad del Norte

Autor: José Luis Ramos Ramírez.

Fecha: 2010

Resumen:

Se presenta la siguiente definición de lúdica que está enfocada en hablar de la lúdica aplicable en procesos investigativos.

(...) los juegos didácticos conforme a nuestra definición no son propiamente juegos, más bien consisten en instrumentos didácticos, no corresponden con la idea de ser una actividad libre y placentera. El “juego didáctico” tiene una intención, se pretende útil para promover, apoyar y desarrollar el proceso educativo, que ocurre en la esfera escolar. (Ramos, 2010, p. 123).

En este sentido, el juego en general, practicado incluso desde la inocencia de los niños, pasa a ser un proceso lúdico formativo desde cada realidad, con el que se tiene un fin de apropiación de algún conocimiento o del desarrollo de alguna actividad, a pesar de que no se propuesta por un guía o docente y con un enfoque predeterminado.

La lúdica puede estar presente, desde el anterior punto de vista, en toda actividad que no refiera a un proceso meramente teórico o rutinario. Se puede aprender entonces desde cualquier instancia. Todo esto se puede reconocer si se le da el enfoque y la potencialidad de las actividades lúdicas simples, es expuesta a conocimientos y habilidades por medio de la guía de un docente o precisamente un guía (valga la redundancia) dedicado a esto.

Este importante enfoque genérico que se le da a la lúdica, permite entonces que se pueda desarrollar en diferentes áreas del conocimiento y en diferentes campos de acción, donde se busque adelantar un proceso con un conjunto de personas, ya sea desde la enseñanza o desde la mejora de capacidades físicas, mentales o sociales.

Advierte Ramos (2010), es necesario implementar una “filosofía del juego para la vida”, en la que se presentan 3 características: la primera es que se asuman roles profesionales conscientes, donde se decida desde un principio, por voluntad propia, el oficio al que nos dedicaremos; la segunda, es que así como en el juego se disfruta lo que se hace, también en nuestro oficio

disfrutemos de realizar las actividades que a este corresponden; y la tercera, es que se debe reinventar, innovar, cambiar nuestros esquemas, para que aquello que realizamos tenga siempre nuevas motivaciones. A partir de la lúdica aplicada en un determinado campo, se obtienen estas características en el individuo o en la organización que la lleva a cabo.

Título: La lúdica una estrategia didáctica para la enseñanza y aprendizaje del concepto de materia.

Institución: Universidad Nacional de Colombia.

Autor: Justina Isabel Torres Maldonado.

Fecha: 2015.

Resumen:

Si bien es cierto que el juego la mayoría de las veces se ha visto como una actividad para el ocio, sin sentido ni significado, en los procesos de enseñanza y aprendizaje se ha empleado como una herramienta didáctica, llena de sentido, que se relaciona con los aprendizajes significativos de los estudiantes y mejora los resultados académicos. El área de las ciencias naturales no ha sido ajena al empleo de este recurso para favorecer los procesos del aprendizaje de la ciencia escolar. (Torres, 2015, p. 33)

Desde el punto de vista de esta investigación, también realizada desde la Universidad Nacional, esta vez desde la Facultad de Ciencias, se sostiene que la lúdica se lleva a diferentes campos del conocimiento (las Ciencias en este caso). Lo que defiende la idea de Ramos (2010), de que las diferentes actividades que involucren el juego pueden transmitir conocimiento o desarrollar habilidades; debido a la diversidad de posibilidades de la lúdica puede actuar en diferentes campos de acción.

4.1.2 Investigaciones a nivel internacional.

4.1.2.1 Investigaciones sobre el estrés laboral.

En el mundo se han realizado numerosas investigaciones relacionadas a las causas y efectos del estrés laboral sobre la persona. A continuación, se condesaron algunos de los conceptos y definiciones más importantes que se manejan en este campo y que reflejan la generalidad de las conclusiones y resultados obtenidos a nivel mundial, referentes al estrés laboral.

Título: El estrés laboral: análisis y prevención.

Institución: Universidad de Zaragoza.

Autor: Víctor Vidal.

Fecha: 2019.

Resumen:

Este autor, en su libro presenta diferentes puntos de vista, de diferentes organizaciones, con gran importancia a nivel mundial, para presentar su tesis sobre el estrés laboral. Al final llega a una conclusión donde relaciona el estrés laboral a diferentes factores, pudiéndose prevenir esta problemática laboral a través de diferentes medios; esto se logra al poner analizar las causas que generan el estrés dentro de las diferentes organizaciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004), define el estrés laboral como *“la reacción que produce el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”*. (Citado por Vidal, 2019, p. 35). Desde esta importante organización internacional ya se presenta el concepto genérico de los resultados de múltiples investigaciones llevadas a cabo en todo el mundo; sin embargo, cabe resaltar que el estrés laboral desde el punto de vista de la OMS, implica simplemente una relación intralaboral, donde las capacidades del empleado son “discutidas” o puestas a prueba en momentos determinantes donde las estructuras mentales deben tener la suficiente habilidad de adaptación para poder responder suficientemente rápido y con la efectividad requerida por la empresa empleadora. Por otro lado la Comisión Europea (2000) define el estrés laboral como:

Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (Citado por Vidal, 2019, p. 35).

En esta definición se empieza a acercarse a definir el tipo de reacciones y consecuencias que puede tener el estrés laboral en la persona; las reacciones de angustia, excitación, puede llevar a la desconcentración, desorientación lo cual impide el uso completo de las facultades personales, evitando que se realice de manera la actividad laboral demandada y desencadena en una afectación en la productividad de la empresa u organización empleadora.

Título: Principales causas del estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital.

Institución: Universidad Rafael Landívar.

Autor: Luisa Fernanda Barrera Rodríguez.

Fecha: 2013.

Resumen:

(...) si hay una exposición continua al estrés se produce una disminución en la eficacia del nivel general de funcionamiento biológico del organismo a causa de la secreción constante de las hormonas relacionadas con el estrés. Con el paso del tiempo, las reacciones ante el estrés provocan el deterioro de tejidos corporales como los vasos sanguíneos y el corazón. (Barrera, 2013, p. 14)

El bienestar corporal se ve enormemente afectado por la exposición continua a situaciones de estrés laboral. Cada persona desde sus propias realidades presenta niveles de estrés laboral diferentes, pero la cantidad de trabajos, la complejidad de sus actividades y la presión de tiempo y espacio para realizarlos puede hacer más propenso al trabajador a vivir episodios de estrés continuos y cada vez más fuertes. *“Cuando esto se presenta constantemente puede interrumpir el desarrollo adecuado de las actividades, puede generar frustraciones tanto en la persona como hacia su grupo de trabajo produciendo molestarles físicos y hacia su entorno”*. (Barrera, 2013, p.

15). Por otro lado, según Barrera (2013), dependiendo de cómo el trabajador vea el estrés laboral, cómo lo asuma y qué cantidad de estrés pueda soportar, puede “dar vuelta” a la situación y asumirla como una oportunidad para el emprendimiento y la mejora inmediata, e incluso continua, de sus habilidades y capacidades laborales, consiguiendo innovar y emprender a partir de este contexto de “dificultad”.

4.1.2.2 Investigaciones sobre la lúdica.

Título: Actualización del área lúdica año 2012.

Autor: Rosa Elena Pérez Atehortúa.

Fecha: 2012.

Resumen:

Según el investigador holandés, Johan Huizinga:

El juego es una acción libre ejecutada como si y sentida situada fuera de la vida corriente, pero que a pesar de todo puede absorber por completo al jugador, sin ningún interés material, que se ejecuta dentro de un tiempo y un espacio, que se desarrolla en un orden canalizador sometido a reglas y que da origen a asociaciones que se rodean de misterio o se disfrazan para destacarse del mundo habitual, acompañada de tensión y goce. (Citado por Pérez, 2012, p. 7)

A pesar de que en principio el juego se puede ver sin un objetivo específico, se le pueda significado y un fin determinado por medio de la lúdica, la cual define el conocimiento o las habilidades que se desean obtener y desarrollar. Debe haber entonces un fin educativo en el juego para acoplarlo a la definición de lúdica. Por medio de la sensibilidad, de los actos, el inconsciente humano va reordenando sus estructuras mentales, fin último que busca la lúdica en cada individuo.

Según Leif & Brunelle:

El juego constituye el escollo de las ciencias humanas, éste recorre los estadios evolutivos del ser humano y en cada uno de ellos se ejercita con juegos y juguetes. Estos autores dan cuenta de las

características que presenta el juego en cada etapa de la evolución humana desde el juego del adulto, adolescente. (Citado por Pérez, 2012, p. 8).

Desde este punto de vista la lúdica es un proceso aplicable en diferentes etapas del desarrollo humano y no se centra solo en los niños, aunque en esta población sea más fácil de trabajar. En edades adultas se pueden desarrollar actividades lúdicas pertinentes y realmente efectivas para propósitos de aprendizaje, entretenimiento, desarrollo de habilidades, etc.

Título: Inteligencia Lúdica: Juego y neuropedagogía... en tiempos de transformación.

Institución: Cooperativa Editorial Magisterio.

Autor: Carlos Alberto Jiménez Vélez.

Fecha: 2005.

Resumen:

Actualmente existen evidencias científicas que argumentan que el cuerpo es una mente inconsciente, es decir, no somos más que lo que sentimos. Desde esta perspectiva muchos procesos como la percepción, la atención, la intuición, la memoria y fundamentalmente la lúdica, están dirigidos emocionalmente. (Jiménez, 2005, p. 137)

La emocionalidad es un factor importante al momento de transmitir un conocimiento o una habilidad por medio de la lúdica. Al encontrar las motivaciones potenciales o débiles frente a un conocimiento, la realización de una actividad, la realización de un oficio, etc., se puede hallar la forma de incentivar, a través del juego, de la lúdica enfocada, la manera en cómo el individuo puede asumir de manera positiva aquello que se desea que adquiera para sí.

4.2 Marco Teórico

Para dar sentido a esta investigación se introducen los conceptos teóricos necesarios para ampliar el contexto informativo pertinente a conocer para hacer entender el objetivo general. Haremos una ampliación de los siguientes conceptos: estrés, lúdica y ámbito laboral. Conceptos que nos dan una perspectiva lo suficientemente amplia de la temática a desarrollar.

4.2.1 Estrés

El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan. (McEwen, 2000, citado por Muzio, 2012, p. 1)

El estrés implica no solo una problemática en la salud de la persona a nivel mental, sino que también compromete la integridad fisiológica de la persona, incluso puede llevar a la aparición de diferentes enfermedades que afectan al individuo.

Para quien siente estrés, se está dando un control corporal con el fin de restablecer la homeostasis física (Sapolsky, 2004). En un primer momento se lo pensó como un mecanismo de reacción de emergencia del cuerpo hacia circunstancias externas amenazantes, luego Cannon le agregó significado fisiológico. Identificó la actividad simpática, acoplada con las secreciones de la médula de la glándula adrenal, como los encargados de mantener constantes las condiciones de medio interno. Para volver al estado de balance homeostático tenemos una respuesta al estrés. Para Andrew Steptoe (2000) esa respuesta al estrés se manifiesta en 4 dominios: la fisiología, el comportamiento, la experiencia subjetiva y la función cognitiva.

El estrés suele estar asociado a una situación real o imaginaria de peligro, en la que la que el cuerpo de la persona reacciona de diversas maneras, de diferentes formas en cada individuo. *“Esta reacción que en principio es natural, puede acabar teniendo unas consecuencias tremendamente negativas para la salud si se presenta con demasiada frecuencia”* (Acosta, 2008, p. 19). Según Acosta, esta reacción compromete el sistema nervioso que activa diferentes funciones hormonales que pueden ser beneficiosas para la salud; esto claro, al tomar el estrés desde un punto de vista identificado como un mecanismo de mejora de los recursos personales para enfrentar diferentes situaciones. Entonces el estrés puede considerarse, desde un punto de vista bastante distinto al común, más como una capacidad beneficiosa que como el causante de diferentes patologías. Al momento de considerar esta idea se podría pensar en la liberación de adrenalina, que en situaciones de presión puede ser un “arma de doble filo”; puede generar tanto

positivos, con determinación y concentración en la persona, como negativos, con desorientación o incluso pérdida de la consciencia.

En caso de darse una consecuencia positiva del estrés “(...) *el cuerpo dedica su energía a las funciones que la naturaleza entiende que resultan prioritarias para solventar con mayor eficacia una emergencia*” (Acosta, 2008, p. 20). Entonces, habilidades como la concentración, el cambio de comportamientos negativos, tener resiliencia, capacidad resolutive de conflictos, serán algunas de las que se pueden obtener o mejorar.

Según Acosta (2008), el cerebro afecta indistinta o simultáneamente y al comportamiento resultante de su funcionamiento en conjunto. En el cerebro, las reacciones se dan específicamente en dos zonas principalmente: la amígdala y los lóbulos pre-frontales.

La amígdala, una parte esencial del cerebro emocional, da la voz de alarma ante cualquier amenaza –real o imaginaria-, percibida directamente o a través de la reacción del tallo encefálico, y los lóbulos pre-frontales, parte del cerebro superior, cognitivo, controlan los impulsos normales. A veces gana la primera a veces los segundos. Depende de que uno “se controle” o no” (Acosta, 2008, p. 27).

Pero las consecuencias del estrés no son siempre positivas, o no siempre podemos controlarlas de la mejor manera. Hay momentos que se generará un descontrol en las situaciones terminando en consecuencias nada positivas para la persona.

Cuando los factores del entorno, la esfera laboral o la familiar o las circunstancias son muy perturbadoras o cuando las personas se turban a sí mismas con toda suerte de exigencias, auto reproches, urgencias y presiones, se descompensa la homeostasis y aparece el estrés (Calle, 2008, p.100).

Para este tipo de situaciones el desequilibrio físico y mental llega al individuo, y no le permiten razonar adecuadamente. Entonces la concentración, resolución de problemas, capacidad de cambio de comportamientos nocivos, y las demás habilidades ya mencionadas terminan por

perderse totalmente, incluso se pueden llegar a perder las habilidades que se tengan en menor proporción. De modo que los “dolores de cabeza se acrecientan” y las situaciones externas, familiares, sociales, laborales, entre otras, desmejoran progresivamente, claro está, si se da rienda suelta a que el estrés se dé continuamente en cada uno.

Para vacunarse contra muchos de estos factores desestabilizantes, habremos de ir cultivando una actitud de ecuanimidad, comprensión, aceptación consciente (no resignación fatalista), así como de no dejarnos afectar por censuras o críticas, ni temer al error ni a las represiones. Aprendemos a fluir más armónicamente y flexiblemente (psicológicamente hablando), a no entrar en fricciones innecesarias y perjudiciales, a no obsesionarnos por los resultados (...)” (Calle, 2008, p.104).

Se reconocen incluso tres tipos de estrés que afectan, cada uno, en un grado diferente al bienestar del ser humano. El primero es el estrés agudo, el cual es el tipo más frecuente de estrés y se presenta en la persona por una presión puntual y momentánea, al igual que los síntomas. El segundo tipo de estrés es el agudo episódico, en este se dan casos repetitivos del estrés agudo y se presentan síntomas más fuertes y, por su puesto, más nocivos para la persona. El tercer caso de estrés es el crónico, el cual suele presentar síntomas de cansancio permanente, daños emocionales y psicológicos graves y afectaciones cardiacas bastante fuertes; este tipo de estrés se relaciona muchas veces con traumas psicológicos preexistentes (Sanitas, 2019).

“Como antes se ha comentado, el estrés es la respuesta a una agente interno o externo perturbador; este agente es el estresor, el estímulo que provoca la respuesta al estrés” (INSHT, s.f., p. 6). Existen varios tipos de estresores, los cuales tienen una clasificación: estresores del ambiente físico, estresores relativos al contenido de la tarea y estresores relativos a la organización. Todos estos estresores generan un cierto grado de daño en el bienestar del individuo; se reconoce entonces la variedad de factores que pueden llevar a vivir a una persona, una situación de estrés, especialmente en ámbitos laborales.

Las diferentes características de la personalidad de cada individuo influyen en el grado de susceptibilidad al estrés (INSHT, s.f.). Personas con temperamentos más fuertes pueden caer en

situaciones de estrés más frecuentemente que otras personas que tienen la capacidad de mantener gran paciencia en situaciones, que involucran presiones externas o internas considerablemente fuertes.

“Algunas de las características individuales más importantes implicadas en el proceso del estrés serían: los patrones de conducta específicos, el locus de control, neuroticismo/ansiedad, introversión/extroversión” (INSHT, s.f., p. 7). Entonces cada factor involucra ciertas características personales que pueden determinar, en situaciones laborales diferentes, el grado de estrés o la concurrencia de episodios de estrés, hasta incluso llevar a una persona a un estrés crónico que genere un factor de riesgo mucho más perjudicial para el individuo.

Los efectos negativos citados anteriormente no solo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, el absentismo laboral o incluso a la incapacidad laboral (INSHT, s.f., p. 11).

El absentismo laboral termina por afectar no solo al trabajador sino también a los demás colaboradores de su entorno; por tanto, la empresa se ve fuertemente afectada, lo que puede terminar en un despido o en una situación que termine por dañar el ambiente laboral general de la organización involucrada.

Según la OMS (1984): *“Entre el 5 y el 10% de la población trabajadora padece trastornos graves debidos a la factores psicosociales nocivos”* (citado por INSHT, s.f., p. 11). Muchos de estos factores nocivos son el resultado de “altas concentraciones” de estrés en la persona. Se ha de considerar entonces que las afectaciones laborales del individuo, a causa del estrés, son bastante graves si pueden llegar a afectar tan directamente la mente y el cuerpo de la persona. Esto es debido a la segregación de una hormona conocida como cortisol, que aporta el deterioro físico y mental.

Así mismo el estrés lleva a afectar los demás espacios en los que se desenvuelve la persona; desde lo laboral transporta todas sus problemáticas hacia su vida familiar y social, lo que influye en el bienestar completo del individuo.

“Otra circunstancia en este mismo sentido es el bajo rendimiento de muchos trabajadores, lo cual, en ocasiones, es el resultado de la tensión a la que se ven sometidos y que están interviniendo en su actividad” (INSHT, s.f., p. 12). Las condiciones precarias del ambiente de trabajo pueden ocasionar diferentes presiones que afectan al trabajador, ocasionando situaciones de estrés laboral que afectan en su rendimiento. *“Por lo tanto entre las consecuencias del estrés para la empresa estarían: elevado absentismo, rotación elevada de los puestos de trabajo, dificultades en relación y mediocre calidad de productos y servicios”* (INSHT, s.f., p. 12).

Es importante reconocer que el estrés laboral entra en una sub-clasificación del concepto de estrés. Debido a que éste último se puede dar en una persona a causa de diferentes factores, se pueden dar entonces diferentes tipos de estrés. El estrés laboral se da en la persona, precisamente debido a diferentes que se viven al interior de la organización, empresa o en el trabajo independiente (todos son dentro de la laboralidad). *“El estrés laboral tiene un carácter situacional. Es decir, el nivel de estrés laboral depende de las condiciones de trabajo”* (Vidal, 2019, p. 36). La variedad en las condiciones de trabajo genera diferentes niveles de estrés laboral; dependiendo de la cantidad de responsabilidades, cargo ocupado y dificultad de las actividades a realizar, se clasifican los niveles de estrés.

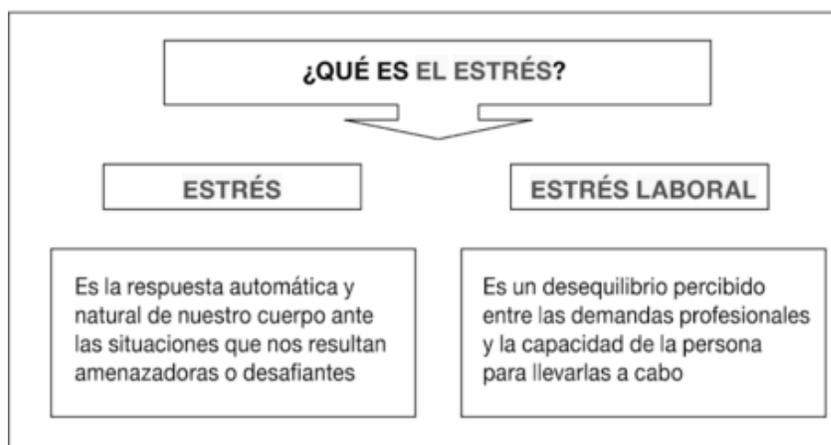


Figura 2. Vidal, V. (2019).

Es entonces el estrés, por sí solo, es una reacción primaria en la persona, una condición natural humana ante las situaciones de peligro. Pero el estrés laboral, se deriva del anterior e implica más que una reacción primaria, una reacción por tiempo, espacio y, en general, los diferentes aspectos del ambiente de trabajo de los individuos. *“Cierta nivel de desafío en el trabajo puede resultar estimulante y motivador. Sin embargo, cuando las demandas y las presiones excesivas, general consecuencias negativas para los trabajadores y para sus organizaciones”* (Vidal, 2019, p. 37). Las condiciones de trabajo están intrínsecamente relacionadas a la estabilidad física, mental y social del empleado; por ello el estrés laboral puede aumentar o disminuir directamente con la desmejora o mejora (respectivamente) de las condiciones de trabajo a las que esté expuesto el trabajador.

“El estrés laboral puede modificarse (reducirse o aumentar) tanto mediante cambios en las condiciones de trabajo, como a través de cambios en los recursos y habilidades del trabajador para hacerles frente” (Vidal, 2019, p. 37). Evidentemente las condiciones externas que afectan al empleado tienen un cierto efecto (sea negativo o positivos, dependiendo de las condiciones) sobre la persona; pero, estas condiciones no son las únicas que implican un cambio en la situación de estrés del empleado, debido que la forma que enfrente la situación, el problema o la presión, también definirán la mejoría o desmejora de la persona en cuanto a su nivel de estrés laboral. Depende entonces también de cada persona, la actitud asumida frente a las presiones laborales, capacidades para realizar los deberes y dificultad de las responsabilidades, con lo cual se permitirá disminuir sus niveles de estrés en el trabajo y, por ende, disminuir las afectaciones a su puesto de trabajo y al resto de la compañía u organización para la cual está trabajando.

“Las condiciones de trabajo han mejorado en varios aspectos, pero han surgido o se han intensificado nuevos riesgos, en su mayor parte de carácter psicosocial. Ahora bien, las demandas emergentes ofrecen también oportunidades de desarrollo y realización personal” (Vidal, 2019, p. 38). A pesar de que las diferentes necesidades de mejoría en los ambientes laborales deben ser suplidas en el menor tiempo posible, la generación de necesidades debe estar presente también para poder así encontrar mejoría a las faltas que existen dentro de la empresa. Así mismo, el empleado debe cuestionarse constantemente para hallar en sus fallas sus impulsos a enfrentar el día a día, a pesar de las presiones a las que esté sometido y que pueden llevarlo a

sentir un mínimo, pero constante estrés laboral; debido a que este autoanálisis no sólo debe llevarse a cabo a nivel grupal sino también a nivel personal para poder alcanzar nuevos logros y plantear nuevas metas en el mejoramiento continuo de la empresa. Un compromiso continuo entre empleados y empleadores es necesario para prevenir problemáticas de estrés laboral lo suficientemente grandes para afectar radicalmente la integralidad de una organización. Las constantes autoevaluaciones y la mejora continúan (al menos cada cierto periodo de tiempo) de las condiciones del ambiente de trabajo, puede llevar a reducir los niveles de estrés a una mínima parte controlable, necesaria para impulsar este tipo de cambios.

Hay que tener en cuenta que muchas veces el estrés laboral no depende en su mayoría del ambiente de la organización y sus condiciones de trabajo. Las condiciones mentales del empleado juegan un importante papel en la afectación de la situación laboral de la persona; pasa entonces a ser la condición mental, el factor determinante en el nivel de estrés laboral que pueda presentar el trabajador, problemática que solo se pudo haber prevenido con su no contratación al momento de identificar sus problemas mentales al momento de su entrevista y análisis psicológico previo, o con el inicio de un tratamiento que se debió pedir por parte de la organización para permitir que esta persona fuese empleada en un determinado cargo.

“De hecho, existe evidencia empírica que relaciona significativamente las experiencias de estrés, en especial, cuando son intensas o tienen carácter crónico, con el malestar psicológico, las molestias psicosomáticas, los problemas de salud mental, los trastornos músculo-esqueléticos y con enfermedades gastro-intestinales y cardiovasculares. Esos problemas, a su vez, suelen tener repercusiones negativas sobre las empresas y sus resultados. Cabe mencionar entre ellas el deterioro del clima social, el incremento del absentismo o la reducción de la productividad”. (Vidal, 2019, p.38)

A parte de las condiciones mentales del empleado, también sus condiciones físicas influyen enormemente en la permanencia o no de niveles altos de estrés laboral. Los chequeos médicos, tratamientos, medicaciones y una continua observación y mantenimiento de la salud física, aunque dependen también de la empresa empleadora, dependen en gran parte de la persona. La salud física, es un importante factor que regula las interacciones con el ambiente laboral; si no

hay unas buenas condiciones físicas internas o propias del empleado, es difícil que pueda adaptarse a condiciones complicadas de un ambiente de trabajo o incluso puede sentirse de la peor manera en condiciones buenas de trabajo.

“Existen características individuales que se asocian con mayores niveles de estrés y variables de la persona que nos protegen de él. El nivel de estrés que experimentamos depende de manera decisiva de los recursos psicológicos de los que disponemos para hacerle frente”. (Vidal, 2019, p. 36).

Como ya habíamos mencionado antes, desde cada realidad de la persona, existen diferentes factores de su propia realidad que hacen gran diferencia al momento de definir su nivel de estrés. Por ello las condiciones físicas y mentales de cada quien influyen de manera diferente. Es determinante que en una compañía haya acompañamiento para cada persona o al menos de manera general para los empleados de una organización, la constante evaluación del cuerpo de empleados de una empresa, no para su reemplazo sino para velar por su constante mejoría, darán mejores oportunidades de progreso a la empresa en su productividad, reconocimiento, evolución y todas las condiciones a nivel interno. El trabajo conjunto de empleados y la empresa (desde su punto de vista administrativo), lleva a soluciones claras de situaciones que pueden representar algún tipo de riesgo o presión constantes, que suelen ser los factores determinantes que se requieren para aumentar los niveles de estrés laboral, el cual tiene unas repercusiones negativas ya mencionadas anteriormente, que afectan negativamente a la empresa y al trabajador.

“El liderazgo y la justicia en el trabajo son requisitos importantes para abordar la prevención del estrés en el trabajo. En general, es importante tomar medidas preventivas sobre la base de una política clara y de estrategias para garantizar el trabajo decente y la mejora de las condiciones de trabajo y la organización del trabajo”. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 1)

La mayoría de veces es entonces deber de los líderes o de los empleadores iniciar con la toma de decisiones que lleven a una mejora constante de las condiciones de trabajo que permiten prevenir o reducir los niveles de estrés laboral. *“Es esencial establecer procedimientos concretos para*

tratar las intervenciones relacionadas con el estrés y crear un clima de trabajo para resolver los problemas en el trabajo con prontitud” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 1).

Algo por agregar es la equidad en el trato con los trabajadores. Si existe un sistema corrupto o poco objetivo en las relaciones entre trabajadores de los trabajadores con los directivos de una empresa, se puede generar fácilmente un ambiente de trabajo inestable que provoque daños a la organización. Al existir preferencias en empleados, que no estén contempladas dentro de la política empresarial o que evoquen a intereses personales o que no estén de la mano con la mejoría de capacidades con el empleado implicado, indiscutiblemente se presentarán problemáticas que son prevenibles con un sistema justo y equitativo de recompensa por capacidades y logros, más no por gustos o intereses particulares.

Es importante tratar a todos los trabajadores de manera justa y con respeto. Debe haber una política del lugar de trabajo que explícitamente promueva que todos los trabajadores sean tratados con equidad, independientemente de su sexo, raza, religión o creencias. Una cultura de trabajo saludable puede ser establecida mediante la eliminación de la discriminación. Una política abierta y no discriminatoria, constituye una buena base para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.

4.2.2 Lúdica

La etimología de la lúdica viene del francés: ludique, ludicer, ludicus que hace referencia al juego; del latín: ludos, que lo aplica al acto lúdico en castellano se emplea el término lúdico o lúdica para designar el acto libre y voluntario, que elude a la seriedad de la vida y no busca una finalidad creativa sino que tiene un fin en ella misma, de allí que, el acto lúdico es referido, a esa actitud o postura trascendente que tiene el ser humano frente a los fenómenos de la vida, es una acto integral, es una unidad del ser, es el hombre mismo que estudia, que juega, que integra la familia y que construye sociedad (Silva, Salazar, Martínez, Torres & Córdoba, 2012, p. 3).

La lúdica involucra movimientos dinámicos, interacciones varias, pequeños juegos, en los que la persona sale de una rutina específica, para construir un conocimiento nuevo, generar nuevos esquemas mentales, mantener ambientes de convivencia sanos entre colaboradores y generar satisfacción en medio de situaciones de tensión. Las diferentes situaciones que involucran la lúdica pretenden mantener activa la mente del individuo; benefician el cambio de ambiente de un momento de estrés a situaciones de socialización y mejoramiento del bienestar general, tanto de una persona como de una institución u organización, cuando se habla de lúdicas colectivas.

“Para Jean Piaget (1956), el juego forma parte de la inteligencia, porque representa la asimilación funcional o reproductiva de la realidad según cada etapa evolutiva del individuo” (citado por Blanco, 2012, párr. 5). La lúdica en su sentido más puro y claro involucra el juego como herramienta de interpretación de la realidad. Tanto para infantes como para adolescentes y adultos, la lúdica apoya la ampliación de esquemas mentales y evita encasillar la mente y los deberes como obligaciones nocivas para la estabilidad mental. La lúdica desde este punto de vista lleva a la prevención y eliminación de tensiones, sensaciones de presión e incluso de estrés.

Finalmente, Vigotsky establece que el juego es una actividad social, en la cual gracias a la cooperación con otros niños se logra adquirir papeles o roles que van complementarios al propio. También este autor se ocupa principalmente del juego simbólico y señala cómo el niño transforma algunos objetos y lo convierte en su imaginación en otros que tiene para él un distinto significado. (Blanco, 2012, párr. 17).

La lúdica se presenta como una alternativa de aprendizaje donde la persona (sea niña, adolescente o adulta) encuentra nuevos medios de motivación para aprender o realizar actividades diarias. En todo momento un individuo requiere de una motivación para que las actividades que realiza en la escuela, la universidad o el trabajo, no se vuelvan rutinas agobiantes y esclavistas que generan deficiencias en la racionalidad y optimismo de la persona. *“La motivación es uno de los motores más importantes que impulsa la realización de una acción”* (Ryan y Deci, 2000). *“Forma parte del desarrollo cognitivo individual y este no es independiente de los procesos socioculturales ni de los procesos educacionales”* (Meza, García, Saldívar & Vera, 2016, párr. 6). Cada persona para realizar acciones diarias requiere de una cierta cantidad de motivación para lograr calidad en

el producto de su actividad, sea para sí mismo o para otra persona. A través de la lúdica se generan otras formas de pensamiento que permiten encontrar estas motivaciones a nuestras tareas. *“Solo puede entenderse a partir del reconocimiento del contexto en el que se desarrollan los individuos y entendiendo que cada sujeto es capaz de formar y reconstruir su medio sociocultural, su personalidad y la significación de lo biológico a partir de la interacción con su entorno social y de su participación activa con otros sujetos* (Barba, Cuenca y Gómez, 2007; Hernández, 2006)” Citado por (Meza, et.al., 2016, párr.6).

La realización de actividades que se salgan de una rutina determinada están directamente ligadas a la lúdica, no necesariamente sustentadas por un fin educativo, pero si orientadas a generar una tranquilidad mental y física para el individuo que las practica; esto, principalmente en ambientes principalmente laborales. Se pueden realizar diferentes actividades lúdicas, esquematizadas por el empleado, pero que preferiblemente debería proponer la organización o el empleador, para enfermedades laborales, dificultades en el ambiente laboral y estrés laboral. *“Por ejemplo conversar con compañeros o realizar un simple ejercicio de estiramiento, levantarte y caminar por el centro de trabajo por periodos cortos”* (Consejo de Salud Ocupacional, 2016, p.12).

El juego está presente en el ser humano durante toda su vida adoptando diferentes formas. Cuando se es niño o adolescente, los juegos se caracterizan por ser impulsivos y de gran movimiento; mientras que en la edad adulta se relaciona más con actividades lúdicas como juegos de mesa, deportes o actividades artísticas; pero el fin del juego sigue siendo el mismo: la superación de obstáculos sin la responsabilidad que esto conlleva en la vida real, lo cual genera placer y satisfacción que contribuyen a la realización personal y social. (Ballesteros, 2011, p. 15)

A pesar de que la cantidad y calidad de juego presente en los adultos es bastante diferente a la que se da en adolescentes y niños, la lúdica sigue estando presente en las personas mayores de edad; dada la cantidad de tiempo disponible, condición física y capacidades mentales, los juegos para el adulto suelen involucrar movimiento físicos y mentales sencillos que les permitan un entretenimiento no demasiado complicado, pero lo suficientemente efectivo para generar el

efecto de recreación necesario para salir de la habitual rutina que se lleva, sea por el trabajo, la vida en caso, entre otros.

Para las empresas de la actualidad es indispensable la integralidad del profesional o empleado que se contrata, al punto de exigir la capacidad de poder realizar diferentes tipos de labores. Pero, así como las empresas exigen estas capacidades, deben ser también propiciadoras de una habilidad creativa y recursiva en el empleado para llevar a cabo estas tareas; habilidades que se pueden establecer a partir de la lúdica. *“En este contexto, es necesario precisar que el concepto de creatividad es bastante amplio y complejo, porque abarca varias dimensiones del desarrollo y desempeño del ser humano, al igual que diversos aspectos de su relación con el ambiente”* (Velásquez, Remolina & Calle, 2010, párr. 8). Aun así, nos centraremos en la perspectiva de creatividad que permite relacionarla con las competencias del empleado, quien tendrá la habilidad creativa e inventiva para desarrollar nuevas capacidades laborales que le permitan avanzar a él y a la empresa en la cual está adscrito. Esta creatividad obtenida desde la lúdica, permite al sujeto innovar, lo que apoya a la productividad empresarial.

Innovar no sólo implica hacerlo desde el ambiente, sino transformar a las personas desde sus propias concepciones de aprender y de conocer; es observar que la innovación se da en las estructuras cognitivas y en la concepción que se tiene del aprendizaje, en relación con los sujetos. (Velásquez, et.al., 2010, párr. 35)

Generar nuevos métodos de productividad para la empresa, la innovación, son algunas de las consecuencias positivas que puede traer la lúdica en beneficio de la organización que promueve este tipo de actividades en el trabajo, tanto para cada individuo personalmente como para el trabajo en equipo, que es realmente necesario dentro de toda organización.

Los procesos de innovación están cada vez más relacionados con el trabajo en equipo, son más pluridisciplinarios y se basan en problemas concretos, por lo cual hay una mayor demanda de aptitudes generales, como aprender a aprender o la capacidad de relacionarse eficazmente con otros. (Velásquez, et.al., 2010, párr. 37).

La lúdica, aplicada al bienestar del ambiente laboral de un trabajador, está directamente relacionada a la productividad y al mejoramiento continuo de la organización en general. La lúdica integra desde actividades con juegos de mesa o deportes hasta juegos programados con cierto tipo de movimientos dirigidos a la relajación corporal y mental, dentro del campo de la lúdica aplicada al mejoramiento del ambiente y condiciones laborales. *“Las actividades deportivas y recreativas en las empresas permiten mayor destreza y relajación en el trabajo”* (Portocarrero & Salazar, s.f., p. 28). Las actividades recreativas y deportivas, para resumir, actividades lúdicas, suelen tener implicaciones positivas en el bienestar del trabajador, que a la final termina por ser beneficioso para el bienestar de la empresa u organización involucrada.

Una de las principales funciones del componente lúdico, es la capacidad de auto ordenamiento que le brinda a la psique. El impulso lúdico se ubica entre la creatividad y el deseo, y aunque físicamente no se ha logrado ubicar, se le suele situar en un plano de la conciencia entre las estructuras cognitivas, afectivas y emocionales llamado zona transicional (Winnicott, 1994, p. 41), a la cual le son atribuidas las facultades de producir sensaciones (confianza, distensión, goce y placer) propicias a la libertad de pensamiento para todo acto de creación. (Domínguez, 2015, p.12)

La lúdica implica el reordenamiento de las estructuras mentales, e incluso la inserción de nuevas en la mente humana, con el fin de mejorar, innovar y establecer un nuevo conocimiento, una nueva capacidad mental, en otras palabras, permite mantener un constante ejercicio mental que disminuye la fatiga mental, consecuencia de las constantes rutinas presentes, por ejemplo, en espacios laborales. *“El desarrollo del componente lúdico demanda libertad, interacción y cotidianidad; debe estar desprovisto de toda preocupación funcional, para que realmente el ser humano se introduzca en esos espacios de “trance””* (Domínguez, 2015, p.12). Es entonces uno de los objetivos principales de la lúdica en cualquier espacio, en este caso el laboral, disminuir y evitar las preocupaciones habituales al momento de realizar deberes u oficios. Se busca que la persona entre en un estado de “trance”, pero no desde un punto de vista “místico”, sino enfocándolo en la autoevaluación, la introspección que involucre la identificación de las propias debilidades que se mejoran directamente a través de este juego educativo. *“En general las actividades lúdicas producen en el individuo una disposición emocional de bienestar,*

disentimiento, alegría y placer, que le permiten privilegiar la función de la amígdala cerebral antes que la del neocórtex” (Domínguez, 2015, p. 13). El bienestar propio, en este caso de un trabajador, conlleva a una mejor concepción del entorno en el que se desarrolla y, por ende, la persona se presta para mejorar sus actitudes y así, aportar directamente en la mejoría del ambiente laboral. *“Así, nos emocionamos, luego reflexionamos sobre aquello que nos logró emocionar y, consecuentemente, lo recordamos con una mayor precisión y claridad”* (Domínguez, 2015, p. 13). Se obtiene entonces una especie de “recompensa mental” que genera un gusto o motivación relacionados no solo a la actividad lúdica sino también al fin de esta misma, que es la realización una determinada actividad u oficio (en este caso el laboral). Como ya habíamos mencionado antes, la motivación es un importante factor al momento de la productividad de calidad; dependiendo de grado de gusto con que se realiza un procedimiento, actividad, etc., se obtendrán mejores o peores resultados.

Una inadecuada atención a la necesidad lúdica del ser humano traerá como consecuencia trastornos de dependencia y enajenación en la conducta, lo cual es una condición para que una persona quede atrapada en la alienación que esta acción conlleva, sin que ningún crecimiento interior contribuya a su desarrollo personal (Domínguez, 2015, p. 19)

Es necesaria entonces la lúdica dentro de una organización, debido a que el juego hace parte de las actividades cotidianas de cualquier persona. Si no se establece una correcta relación entre las actividades rutinarias y la lúdica, vista desde un punto de vista recreativo, se pueden perder facultades que aportan al constante desarrollo de la persona, impidiéndose que el individuo se desenvuelva en sus mejores capacidades mentales, físicas y sociales dentro de determinada organización. *“El juego le imprime un carácter juvenil y renovador a los participantes al permitirles realizar sus sueños, saltar fronteras, correr riesgos y depender de la suerte, en pocas palabras, atreverse a la aventura”* (Ballesteros, 2011, p. 16). Ampliar los horizontes, ampliar el rango de capacidades y habilidades, reinventarse, son algunas de las cualidades a las que aporta el a lúdica, si aplica en prácticas periódicas, todas dirigidas a un fin determinado.

A través del juego se generan experiencias positivas para el individuo que le permiten relacionarse mejor con su entorno y quienes participan de él. *“El hecho de que en el juego se*

pacten unas reglas las cuales se deben respetar durante su desarrollo hace que entre los participantes se establezcan vínculos de compromiso consigo mismo y con los otros jugadores” (Ballesteros, 2011, p.16). Las lúdicas enfocadas en el bienestar de un ambiente laboral, relacionan en toda su extensión, prácticas enfocadas en el auto-cuidado, en el cuidado del prójimo, en la correcta realización de deberes, en la formación en valores, y en la adquisición y apropiación de compromisos dentro y fuera de la organización. Debido a que el trabajo en equipo es un factor realmente importante en cualquier ámbito social en el que se desarrolle una persona, las integraciones dinámicas deben estar presentes en momentos de actividades lúdicas programadas que requieran a una comunidad u organización completa, con el fin de fortalecer los vínculos que se generan entre iguales, para adquirir un fortalecimiento de las estructuras internas en las personas de la comunidad u organización involucrada.

(...) el juego moviliza todo un conjunto de ideales para transformar la realidad integrando a los jugadores para que se enfrenten al riesgo y a la experiencia social; lo que lo hace significativo para el ser humano a lo largo de toda su existencia, acciones que se pueden relacionar con el trabajo (...). (Ballesteros, 2011, p.16).

El que la actividad lúdica involucre personas o elementos del ambiente de estudio o, en este caso, de trabajo, predispone al sujeto que la practica a relacionar lo que se vive en el juego con las actividades que realiza en su cotidianidad, sea que la lúdica tenga un determinado enfoque actitudinal o no. Al generar una diversión, un descanso, tranquilidad, extroversión, risa, entre otros factores que se obtienen en estas actividades, y teniendo esa relación predispuesta con el trabajo, entonces las rutinas y responsabilidades laborales cotidianas pasan a ser menos agotadoras, se les encuentra innovación en la manera de realizarlas, se siente alegría al momento de realizarlas y se logra encontrar algo nuevo en su realización. Al formarse vínculos con los demás compañeros en una actividad q involucre a varios colaboradores, se mantiene la relación positiva al trasladarse al ámbito laboral también. Siempre dentro de ambientes laborales, las prácticas lúdicas deben ser simples, no muy complicadas, y que tengan objetivos claros y puntuales, debido a la condición del personal a tratar, que son personas en su mayoría con edades entre los 20 y los 40 a 50 años. A esta edad, los movimientos mentales y corporales, se prefieren simples y con un objetivo directo y claro; el complicar una actividad lúdica para esta población,

puede llegar a generar estrés, malestar, poca seguridad, cansancio, aburrimiento, efectos que son todo lo contrario a lo que se desea obtener a partir de la recreación.

El juego es una actividad imprescindible para la evolución cognitiva, comunicativa, afectiva y social del ser humano, ya que permite el desarrollo de las funciones básicas de la maduración psíquica. A través del juego las emociones se potencializan, siendo el estado emocional de la persona un factor importante que determina el potencial del desarrollo humano; pues si bien la cognición ha aportado una gran plasticidad adaptativa al ser humano, que le ha permitido sobrevivir prácticamente en cualquier ambiente, la vida emocional sigue siendo el cimiento sobre el cual se sustenta el psiquismo, por lo que actualmente resulta incuestionable que la emotividad sea un factor fundamental en la toma de decisiones adecuadas. (Domínguez, 2015, p. 16).

La emocionalidad involucrada en el juego es, evidentemente, un factor que marca un importante cambio de lo que se puede obtener de esta actividad. La disposición y el cambio emocional que se puede obtener en la lúdica se verá directamente reflejado en la actividad laboral; la emocionalidad sigue siendo uno de los factores principales que regulan los procesos mentales, entonces la predisposición emocional que se tenga frente a cualquier actividad, influirá en la productividad y en cómo enfrente el trabajador las dificultades de su entorno laboral. Por ello, la actividad lúdica, debe considerar en parte el interés o la condición emocional que tiene el empleado frente a su cargo o trabajo, para así trabajar con esto y llevar a un cambio mejoramiento en esta emocionalidad, y así terminar por mejorar la motivación que el individuo tiene frente a la realización de sus responsabilidades en el trabajo.

(...) la lúdica nos ofrece diversas alternativas que contribuyen tanto al desarrollo del aprendizaje individual como colaborativo a través de momentos de interactividad grupal. No debemos olvidar que la interacción entre pares además de favorecer el aprendizaje de destrezas sociales como la autonomía e independencia respecto al adulto; también ofrece un contexto rico en información que le servirá de referencia para mantener o modificar sus esquemas conceptuales. (Ballesteros, 2011, p. 23)

La lúdica, a través del juego, el deporte y la recreación, trae enormes beneficios tanto físico y mentales como sociales dentro del ambiente laboral, previniendo situaciones de riesgo o negativas para el empleado y aportándole enormemente a su crecimiento profesional, y así llevando a una mejora en las condiciones y el ambiente de trabajo de una determinada empresa u organización.

A pesar de que la lúdica se relaciona intencionalmente con el aprendizaje en los niños y jóvenes, debido a que estas poblaciones asimilan de manera más sencilla y completa, la recreación, el deporte y el juego; es importante reconocer, como ya se ha mencionado, que la lúdica, el juego y la recreación, hacen parte constantemente de muchos de los ámbitos sociales y profesionales del ser humano, no solo relacionado al aprendizaje en la adquisición de conocimiento, sino también en la adquisición de habilidades y fortalezas que determinan la habilidad creativa, innovadora y la motivación constante y renovada del individuo frente a las tareas que enfrenta en su rutina o en la cotidianidad.

Las empresas que utilizan la lúdica en el mantenimiento del bienestar de sus empleados, se ven enormemente beneficiadas en ambiente laboral, trabajo en equipo y productividad, todo esto en un entorno de constante innovación que genera nuevas formas de evolución y crecimiento empresarial.

4.3 Marco legal

Para la realización de este trabajo es importante tener clara la normatividad que existe en Colombia frente al problema de investigación, en las últimas décadas se han dictaminado una serie de leyes para favorecer y prevenir en los trabajadores colombianos los factores de riesgo psicosocial.

- a) Ley 1562 de 2012, la cual modifica el sistema de riesgos laborales, además de definir el rol del sistema de seguridad y salud en el trabajo que “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva

- la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”
- b) Ley 1616 de 2013 salud mental, en la que se busca acciones de prevención y promoción de la salud mental, en donde entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud, empresas sociales del estado y administradoras de riesgos laborales, están obligadas a contribuir y aportar en dichas acciones. En el ámbito laboral las administradoras de riesgos laborales son las llamadas a crear estrategias, programas, entre otras estrategias, que busquen prevenir y promover la salud mental de los colaboradores de sus empresas afiliadas, por medio del monitoreo de la exposición de riesgo psicosocial.
 - c) Decreto 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” en esta se define las modalidades y definición del acoso laboral, que conductas lo aminoran, circunstancias que lo agravan, conductas que lo constituyen y las que no, medidas que se pueden tomar como prevención, entre otros.
 - d) Decreto 1477 de 2014 por el Ministerio de Trabajo, además de incluir en la sección I inciso 4 el riesgo psicosocial como factor de riesgo en la prevención de enfermedades laborales, en los cuales se encuentran patologías como: trastorno de pánico, depresión, ansiedad, gastritis crónica, síndrome del colon irritable, trastornos del sueño, entre otros.
 - e) Resolución 1016 de 1989 es la primera en hablar en la identificación de riesgos psicosociales, en esta se abordan en algunos artículos como: Artículo 11: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”. Y el Artículo 12: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.”
 - f) Resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, esta resolución esta aborda las siguientes temáticas a lo largo de sus capítulos:

Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones, en la cual

Capítulo II: Identificación y evaluación de los factores psicosociales y sus efectos, en este incluye definiciones acerca de los factores psicosociales, intralaboral, extra laboral, individuales, evaluación de los efectos de los factores psicosociales, reserva de la información y de la evaluación y análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial.

Capítulo III: Intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

Capítulo IV: Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por el estrés organizacional.

Capítulo V: Disposiciones finales

- g) Resolución 1356 del 2012, exige a las organizaciones las conformaciones de estos entes como media prevención del acoso laboral.
- h) Resolución 2404 de 2019 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.
- i) Finalmente, en el ámbito internacional la Administradora de Seguridad y Salud ocupacional (OSHA) es la ley de seguridad y salud en el trabajo de 1970 y en la actualidad su periodo de transición se basa en la 45001, que se crea con el fin de prevenir los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, este ente crea una guía para gestionar el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo, en esta se plantea el estrés como un problema de salud mental más importante en el trabajo, afectando tanto a la organización como a los empleados. Dichos riesgos pueden ser gestionados y controlados por medio de diversas acciones que son propuestas en dicha guía.

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1 Paradigma

Para abordar esta investigación de manera idónea, se empleó un modelo cualitativo en la búsqueda de datos e información que den respuesta a los objetivos planteados anteriormente. Llegamos a la elección del modelo cualitativo porque pretendemos presentar resultados del análisis de teorías e información sobre el estrés organizacional relacionado a la lúdica, que presentan resultados no tangibles o contables, debido a que están basados en opiniones, explicaciones o análisis que lleva a cabo una determinada persona; en nuestro caso, los autores que serán citados.

El resultado que se pretende exponer, por medio de esta investigación, es la relación encontrada entre los estudios que se han hecho sobre el estrés laboral y los estudios realizados correspondientes al campo de la lúdica, para hallar entre éstos, posibles recomendaciones al control y prevención del estrés laboral que se presenta en las diferentes organizaciones, a través del uso de la lúdica como medio primario de intervención en estos procesos. Esta relación se debe explicar por medios textuales, y no compromete ningún tipo de dato estadístico que deba ser presentado para poder exponerla. Entonces corresponde a ideas expresadas de manera escrita, que serán resultado de análisis e interpretación lectora, lo cual argumenta y sustenta la utilización del paradigma cualitativo en esta metodología.

Dado el enfoque cualitativo, se expresa de la manera más objetiva, la interpretación de todos y cada uno de los argumentos citados, para dar relevancia a la explicación y para poder hallar la relación adecuada entre el control y prevención del estrés organizacional y la lúdica como método de aprendizaje, cambio de rutina, relación, mejora del ambiente laboral, etc.

“En los trabajos de investigación cualitativa, en general, se observa un exceso de preocupación por aspectos del proceso vinculados a cuestiones metodológicas y teóricas, por este orden de importancia”. (Coronel, 2002, p. 163). El enfoque teórico de esta investigación predispone a fijarse en un esquema cualitativo; aunque presente excesos de información, genera los suficientes argumentos para dar desarrollo y conclusión a los objetivos planteados.

5.2 Método

Para esta investigación se utilizó un método analítico, donde se observó y se tomó en cuenta las diferentes características que muestran los autores en la explicación del estrés organizacional, y las que muestran los autores que explican la lúdica como medio de esparcimiento y ejercicio didáctico dentro de la empresa; de allí se tomará la relación entre ambas teorías, para explicarla pertinentemente a través de sus diferentes partes. El análisis de documentos es implementado como instrumento investigativo, específicamente será un análisis de tipo intensivo, que se encarga de estudiar con detenimiento una cierta cantidad de documentos de manera particular y específica (López, 2002). Al hacer un análisis así de detenido y específico se produjeran opiniones igual de específicas, lo que permitirá reconocer los datos esenciales del estrés organizacional relacionado a su prevención y control a través de la lúdica.

“(...) la comprensión de textos académicos, exigencias propias de estudios de grado y postgrado, suponen estrategias de lectura que involucran los niveles elaborativo y crítico” (Rodríguez, s.f.). Se lleva a través de esta investigación, además de un método analítico, también un método crítico, en el que vamos allá de los que expresa el autor literalmente en su teoría; esto con el fin de determinar relaciones más simbióticas entre la solución al estrés ocupacional y la lúdica.

El análisis permite entonces reconocer las características, identificar teorías, conocer a fondo postulados y comprender en general lo que se halla en los documentos consultados; el método crítico permite el acercamiento verdadero a la relación entre el estrés laboral y la lúdica, permite interpretar desde el contexto, las problemáticas, opciones y soluciones que se pueden llevar a cabo para exponerlas dentro de la misma exposición de las teorías del análisis bibliográfico que se llevará a cabo.

En actividades como el diseño de un proyecto de investigación, la elaboración de un artículo científico, o de un marco teórico, necesitamos consultar fuentes diversas que traten los temas claves de nuestra investigación o artículo, y ser capaces, mediante esas lecturas, de distinguir diversas posiciones, valorarlas, y poder construir nuevas comprensiones que integren varias perspectivas. He ahí el carácter novedoso de una

propuesta, aspecto fundamental para hablar de conocimiento científico: la creación de un nuevo saber (Rodríguez, s.f., p. 1).

Al llevar a cabo el análisis bibliográfico, se toman diferentes opiniones, se identifica información menospreciada dentro del campo de nuestra investigación, se logra condensar todo en un compendio de información en una unión de relaciones específicas, las cuales permiten llevar a la solución del problema planteado por medio de los objetivos propuestos aquí mismo.

5.3 Tipos de Investigación

Hay diferentes tipos de investigación científica, esto debido a la existencia de diferentes formas de razonamiento, diferentes tipos de inteligencia, diferentes tipos de adquisición del conocimiento, entre otros factores que hacen esto tan diverso.

Esta es una investigación básica, debido a que “(...) *parte de un tema específico y no sale de él (...)*” (Miler, 2011, párr. 12). Esta investigación no se lleva a cabo a través de trabajo de campo, sino que genera conocimiento a partir del tema del que se desprende. Al investigar a partir de una búsqueda bibliográfica, se obtienen nuevos conocimientos desde y para el tema central, en nuestro caso: el estrés organizacional relacionado a la lúdica. Se denota en ella un carácter sincrónico, debido a que se realiza en una cantidad de tiempo reducida, tendiendo a permanecer en un punto exacto y sin extender en el tiempo la búsqueda de información necesaria. Al reducir el tiempo, reduce las fuentes de información a utilizar y, por lo tanto, genera conocimientos específicos y esenciales. Es de tipo documental, porque nos acercamos precisamente a una revisión bibliográfica que implica en la observación y análisis de diferentes tipos de documentos. Lo que a su vez nos lleva a agregar que este tipo de investigación documental la llevamos a cabo a través de la investigación bibliográfica (revisión de libros) y de la investigación hemerográfica, donde se lleva a cabo el análisis de artículos, ensayos, periódicos, etc. También se denota que su información es descriptiva. “*En ésta investigación se ven y se analizan las características y propiedades para que con un poco de criterio se las pueda clasificar, agrupar o sintetizar, para luego poder profundizar más en el tema*” (Miler, 2011, párr. 40). Se abordan las teorías del estrés

laboral y de la lúdica, de manera analítica y crítica-interpretativa, para organizar y condensar los resultados de manera objetiva.

5.4 Población

La población con la que se llevó a cabo la investigación es un conjunto de estudios realizados en Colombia y en el extranjero, referentes al estrés laboral, en cuanto a sus causas, desarrollo y consecuencias dentro de las organizaciones, y también relacionadas a la lúdica propuesta como una solución ante situaciones de estrés en un sentido general.

5.5 Muestra

Se llevó a cabo la revisión bibliográfica con un aproximado total de 22 estudios. Se dividieron en dos partes; 15 de estos involucran como tema central el estrés laboral (organizacional) y los 7 restantes tienen como tema central la lúdica.

No se tomó una muestra considerablemente grande de estudios, debido a que es una investigación sincrónica que no involucra grandes cantidades de tiempo, y se llevó a cabo mediante un análisis documental intensivo, el cual se centra en un grupo específico y reducido de estudios, para llegar a conclusiones más detalladas.

5.6 Criterios de Inclusión

Los documentos que se permiten involucrar en esta investigación, tienen como criterio principal el que estén relacionados o tengan como tema central el estrés laboral u organizacional, o que involucren o se centren en la lúdica, preferiblemente enfocados a los ambientes laborales o profesionales. También se consideran las siguientes características:

- a) Deben ser textos, libros, investigaciones o artículos, de tipo académico
- b) La información debe provenir de fuentes confiables y con referencias relevantes
- c) Los documentos deben ser teóricos y pueden involucrar diferentes áreas del conocimiento
- d) Los documentos deben tener fechas de publicación no menores a 1970

5.7 Criterios de Exclusión

Para evitar salir del contexto teórico de la investigación, aquellos documentos que incumplan los criterios de inclusión anteriores o que cumplan con las siguientes características, no son implementados en la revisión que se realiza dentro de esta investigación.

No se admitieron documentos con las siguientes características

- a) Aquellos textos, artículos, investigaciones, libros, de tipo literario (literatura, libros de lectura recreativa o de entretenimiento, etc.)
- b) Documentos sin referencias bibliográficas relevantes o exentos de referencias

5.8 Fuentes de Información

Las fuentes de información y utilizadas, son de dos tipos: primarias y secundarias. Las fuentes primarias son todos aquellos documentos que tienen referencias directas sobre la relación entre estrés organizacional y la lúdica. Todas aquellas investigaciones, artículos, libros o textos en general, que permitan establecer por medio de sus tesis, relaciones directas entre los dos anteriormente mencionados (estrés laboral y la lúdica).

Las fuentes secundarias son todos aquellos documentos que se basan en información de otras fuentes primarias. Estos contienen análisis e interpretaciones de tesis expresadas por otros autores, permitiendo que nosotros podamos realizar un segundo análisis e interpretación. Este tipo de fuentes, al tener una interpretación ya expuesta, es probable que no contengan relaciones explícitas entre el estrés laboral y la lúdica, sin embargo pueden apoyar diferentes ideas principales o reforzar argumentos que podamos presentar en el producto de la revisión documental. Ambos tipos de fuentes forman un todo, debido a que de ellos se extraen diferentes argumentos que sustentan el producto final del análisis.

5.9 Cronograma

FASES Evaluativas frente a la expectativa del proyecto	Abril					Abril					Mayo					Mayo					Junio					Junio					Julio					Julio				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Fase de organización																																								
Fase de Aplicación o ejecución																																								
Fase Investigativa																																								
Metodología																																								
Criterios a evaluar																																								
Recopilación de la información implementada																																								
Resultados de la investigación																																								
Fase de integración																																								
Referencia																																								

Tabla 1. Cronograma. Elaboración propia.

5.10 Instrumentos

Dentro de esta investigación se utiliza como principal y único instrumento de recolección de información, el análisis de documentos, que permite el acercamiento al esquema cualitativo al que se acopla esta búsqueda de conocimiento, el análisis de documentos. Por medio de este instrumento se hace una especializada revisión bibliográfica enfocada en ideas y tesis principales de lo que exponen los autores. Según Berelson (1952) el análisis de documentos “(...) *es una técnica de investigación que pretende ser objetiva, sistemática y cuantitativa en el estudio del contenido manifiesto de la comunicación*” (López, 2002). Este instrumento se ha utilizado en numerosas investigaciones teóricas y sincrónicas (de tiempo reducido), ya que permite recoger información relevante de autores altamente referenciados en el campo tratado, para llegar a conclusiones dentro de los mismos temas, sin dejar de ser conocimientos nuevos los que se obtengan como producto.

Es evidente el enfoque cualitativo que aporta el análisis de documentos, por ello los seleccionamos; nos permite traer la teoría para dar un producto que genera nuevas investigaciones. Al hallar las relaciones entre el estrés laboral y la lúdica, se pretende generar un producto teórico específico, no contable, que será resultado de la revisión bibliográfica de información cualitativa que permite el análisis de documentos; por tanto, se buscan datos de tipo cualitativo y se genera un producto de conocimiento de este mismo tipo.

5.11 Formato de los instrumentos

Hay diferentes formatos para el análisis de documentos implementados en diferentes investigaciones. La investigación se centra en un análisis de documentos con las siguientes características:

- a) Es un análisis de tipo intensivo, debido a que se encarga de centrarse en un grupo específico de documentos, para estudiarlos con detenimiento y obtener información detallada del tema que estamos desarrollando.
- b) Es un análisis documental interno, ya que pretende identificar las características principales de las teorías que proponen los autores y las ideas centrales que en este conjunto de documentos se exponen. No nos interesamos el contexto en el que se sitúa el autor o las características externas que definen la tesis; nos centramos es reconocer la tesis como tal, con toda su estructura.

El instrumento de investigación, es decir el análisis documental, se presenta en un formato escrito descriptivo y analítico, debido a que se toman los datos básicos e ideas principales de un grupo de estudios, de modo que se describe la información y se lleva a cabo un análisis de cada una de sus características con relación al objetivo de estudio

5.12 Fases de la investigación

5.12.1 Búsqueda y selección de fuentes.

Se inicia con la búsqueda de fuentes, especialmente autores que hablen de teorías sobre el estrés laboral (estrés organizacional), así como otras fuentes y autores que hablen sobre la lúdica en general y la lúdica relacionada a los puestos y cargos de trabajo o profesión. La información se extrae desde diferentes fuentes sin tener en cuenta su origen, es decir no se toma en cuenta el país de donde proviene el estudio, ya que las fuentes, tanto locales como extranjeras, son necesarias dentro de esta investigación. Posterior a esto se seleccionó aquellos documentos e información más pertinentes y puntuales sobre el tema que trata la investigación. Esta selección está condicionada por los criterios inclusión y exclusión, planteados anteriormente; con los cuales se presentan aquellos aspectos necesarios a recoger por cada estudio para que puedan aportar la mayor cantidad de información relevante a l producto de la investigación.

A pesar de que existen autores y documentos que tratan el estrés o la lúdica, lo pueden enfocar en diferentes campos, que no necesariamente hacen parte del objetivo y campo de investigación que se aborda. Al obtener información que presente el estrés y la lúdica desde diferentes puntos de vista, y no sólo desde el campo laboral, se pueden obtener datos evidentemente necesarios e importantes, esto debido a que muchos de los factores que generan situaciones de estrés y situaciones que presentan soluciones al estrés a través de la lúdica, que se dan en otros campos de acción, son comunes con lo que sucede en el ámbito organizacional.

Así se logrará identificar los datos más importantes, necesarios para generar el desarrollo del proyecto investigativo con los resultados esperados.

5.12.2 Clasificación de la información seleccionada.

La información recolectada y seleccionada se clasifica según su tema central, es decir si pertenece a datos y teorías referentes al estrés laboral, si pertenece a datos o referentes a la lúdica o si pertenece a datos o teorías referentes a la relación entre el estrés (o estrés laboral) y su solución y prevención a través de la lúdica; cada uno de estos tipos de información corresponde a un grupo de clasificación, siendo en total tres grupos. Se analizan los conjuntos de información de cada categoría para lograr una revisión bibliográfica lo suficientemente detallada, revisando fuente por fuente, esta vez dentro de la clasificación de cada conjunto; esta segunda revisión complementa la inclusión o exclusión del estudio. Al revisar por segunda vez cada estudio, se puede dar una reclasificación en caso de que se encuentre que alguno de los documentos tenga información que se relacione más uno de los otros dos tipos de información en los que se clasificó la información.

La clasificación se realiza con el fin de ordenar, cada vez mejor, el conocimiento obtenido y también para reconocer de mejor forma las relaciones entre el estrés organizacional y la lúdica. Con la información ya organizada y entendida cada una desde su respectivo contexto, se puede pasar a la observación más detallada de las características e ideas centrales de cada estudio.

Dentro de esta fase también se empiezan a hacer los primeros análisis de características de cada categoría de información; las primeras características de cada estudio son las temáticas que se abordan en ellos.

5.12.3 Análisis de la información.

Se lleva a cabo en esta fase un análisis individual de cada libro, investigación, documento, etc., para identificar las temáticas, las ideas generales y la tesis principal que expone cada autor, con lo cual se hará una condensación de las tesis e ideas principales en los que se relaciona la lúdica y el estrés organizacional. A partir de las ideas y tesis centrales de cada estudio, se pueden comprender mejor los postulados que presentan los diferentes autores y así poder generar conclusiones relevantes en cuanto a las relaciones de las diferentes categorías en las que se ha clasificado previamente la información. Todas estas ideas están registradas, evidentemente, como datos cualitativos, que se muestran de manera textual, por lo que no representan valores numéricos ni contables, sino que condensan la formación de una tesis general que se pretende afrontar.

De este modo, se realiza un análisis exhaustivo de cada una de las partes de los diferentes estudios abordados, determinando así un general de las ideas principales, para luego llegar a una tesis única por cada estudio; se genera una tesis general a partir una serie de ideas específicas. Se inicia también en esta fase, con una crítica o confrontación, con el fin de llegar a ideas que se generan a partir del análisis, es decir, poder llegar a identificar relaciones implícitas que presentan los autores y precisamente defiendan una postura frente a la utilización de la lúdica en la prevención o control del estrés organizacional.

5.12.4 Confrontación y presentación de resultados.

Por último, se confronta la información que ya se ha seleccionado, clasificado y analizado. Las teorías, ideas y tesis de los diferentes autores, tanto de los que hablan del estrés organizacional como los que tratan la lúdica y los que relacionan estos dos conceptos en temáticas de solución, serán observadas en relación al tema general de la investigación, reconociendo en qué aspectos generan nuevos conocimientos referente a la relación entre el estrés

la laboral y la lúdica, y hallando relación entre las ideas diferentes de los autores. Las relaciones encontradas entre las teorías del estrés organizacional y la lúdica, se pretende que sean la base para identificar posibles soluciones al primero (el estrés laboral) por medio de la segunda (la lúdica); sea con medidas de control o con la aplicación de prácticas de prevención de esta problemática.

La información, después de ser confrontada, se presenta por medio de los datos y tesis más importantes, junto con la relación que presenta entre el estrés organizacional y la lúdica; a partir de esto se puede hablar de posibles soluciones de intervención y prevención del estrés por medio de la lúdica, según lo que presentan los diferentes autores. Se hará una referencia de cada documento con la información anterior, dentro de una tabla en la que se resumen los conocimientos y resultados de esta investigación.

6. RESULTADOS

En la presente investigación se encontró que diversos teóricos se han interesado en abordar el tema del estrés en las organizaciones, dado que, en las últimas décadas se ha buscado implementar diferentes estrategias para prevenirlo y mitigarlo. El estrés es entonces abordado desde diferentes puntos de vista incluso en el campo laboral, debido a que, es una problemática generalizada que ha tomado diferentes vertientes, que se han visto evidentes dentro de las organizaciones a nivel local (Colombia) y en el ámbito internacional. Se han planteado, para la intervención y prevención del estrés laboral, diferentes estrategias y planes todo con el fin de disminuir sus niveles en las organizaciones. La lúdica se ha presentado como estrategia de solución desde el punto de vista de diferentes autores, no directamente desde el ámbito laboral sino desde un enfoque del estrés más generalizado, pero que comparte las características esenciales del estrés organizacional. Para dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación se llevaron a cabo dos etapas que serán presentadas a continuación:

6.1 Búsqueda de información inicial

Durante esta etapa se realizó una búsqueda en artículos, libros, investigaciones y documentos científicos, que abordaran las categorías de la investigación elegidas.



Figura 3. Investigaciones relacionadas con el país de procedencia.

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la figura anterior la mayor cantidad de bibliografía se encuentran en América Latina, con un total de 16 de las 24 consultadas, siendo Colombia la que cuenta con un número mayor de investigaciones, con un total de 7, seguido por México, Bolivia y Costa Rica que cuentan con 2 investigaciones cada uno y por ultimo Venezuela, Chile y Cuba que cuentan con 1 investigación cada uno; por otra parte en Europa se relacionan 7 investigaciones de las 24 consultadas, en donde el país que cuenta con mayor número es España con un total de 5, seguido por Portugal y Reino Unido con 1 investigación cada uno.

Además de esto, se evidencia una tendencia creciente en investigaciones frente a las categorías entre el año 2010 y 2017, años dentro de los cuales fue más recurrente la investigación de estos temas como se observa en la siguiente tabla:

Autores, años y países			
Autor	Año	País	Título de la publicación
Artazcoz, L. & Rabadà, I.	1999	España	Estrés laboral.
Torres, M.	2002	Venezuela	El juego: una estrategia importante.
Blanco, M.	2003	Bolivia	El estrés en el trabajo.
Leka, S. Griffiths, A. & Cox, T	2004	Reino Unido	La organización del trabajo y el estrés.
Amutio, A.	2004	España	Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal
González, M.	2006	España	Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género
González, N.	2006	México	Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional.

Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia	2007	Bolivia	El estrés laboral como síntoma de una empresa” perspectivas
Ramos, J.	2010	Colombia	Investigación lúdica y aplicada: Experiencia de una práctica antropológica y pedagógica. Zona Próxima
Ramírez, N. Díaz, M. Reyes, P.& Cueca, O.	2011	Colombia	Educación lúdica: una opción dentro de la educación ambiental en salud. Seguimiento de una experiencia rural colombiana sobre las geo helmintiasis.
Rodríguez, R. & Rivas S.	2011	España	Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.
Arias, W.	2012	Cuba	Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales.
Ramos' V & Jordão, F.	2014	Portugal	Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping.
Mora, A.	2014	Costa rica	Expresión corporal: una metodología didáctica que fortalece la integralidad de los estudiantes de inglés.
Muñoz, C. & Venezuela, J.	2014	Chile	Escala de motivación por el juego (EMJ): Estudio del uso del juego en contextos educativos.
Gallo, L. & Martínez, L.	2015	Colombia	Líneas pedagógicas para una Educación Corporal
Martínez, J. García, A. &	2016	México	Estrategias para el control del estrés

Martínez A.			empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana.
Organización Internacional para el trabajo.	2016	Ginebra	Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.
Gallego, L. López, A. Piñeros J. Rativa Y. & Téllez, Y	2017	Colombia	El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento
López, L. Solano, A. Arias, A. Aguirre, S. Osorio, C. & Vásquez E.	2017	Colombia	El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina.
García, M. & Forero C.	2017	Colombia	Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional.
Montero, B.	2017	Costa rica	Aplicación de juegos didácticos como metodología de la enseñanza: Una revisión de la literatura. Pensamiento Matemático
Lopera, C.	2017	Colombia	La didáctica de la música como herramienta de prevención del estrés en la Corporación Interuniversitaria de Servicios.
Universidad Politécnica de Valencia.	s.f	España	Modelos explicativos del estrés laboral.

Tabla 2. Autores, años y países. Elaboración propia

Como se mencionó anteriormente, se destaca que entre los años 2010 y 2017 se encuentran 13 de los documentos consultados, sobresaliendo el 2017 con 5 de ellos, estos documentos son propuestos por los siguientes autores Gallego, L. López, A. Piñeros J. Rativa Y. & Téllez, Y López, L. Solano, A. Arias, A. Aguirre, S. Osorio, C. & Vásquez E. García, M. & Forero C. Montero, B, Lopera, C. En donde se relacionan 3 con la categoría del estrés, 1 con la categoría de

la lúdica y 1 que relaciona ambos temas; de lo anterior se resalta la investigación de Lopera, C. “La didáctica de la música como herramienta de prevención del estrés en la Corporación Interuniversitaria de Servicios” en donde se aborda el estrés por medio de la implementación de un plan de pausas activas por medio de la música.

6.2 Análisis de la información

En esta segunda etapa se contrastaron los autores investigados y sus aportes al tema del estrés y de la lúdica esta información se presenta en la siguiente tabla:

Ideas principales de los estudios abordados		
Documento	Idea Principal	Clasificación
Título:	Según la comisión europea, los costos	Estrés
Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal	económicos por ausentismo y pérdida de productividad elevan a 20.000 millones de euros anuales, por lo que se hace necesario evaluar el estrés y buscar programas que permitan prevenirlo.	laboral y la lúdica
Autor: Amutio, A.	Diversas investigaciones han demostrado que el bienestar psicológico de los empleados (emociones positivas), contribuyen a un buen rendimiento y equilibrio en todas las esferas, incluyendo la laboral. Por otra parte, el malestar psicológico (desequilibrio psicológico) podría definirse como cansancio emocional característica fundamental del síndrome de burnout. Para prevenir y manejar el estrés, la organización debe buscar un balance en 4 estrategias: relajación, pensamiento realista y productivo, resolución de problemas y el ensayo de	

habilidades (Smith, 2002).		
<p>Título: El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío</p> <p>Autor: Gallego, L. López, A. Piñeros J. Rativa Y. & Téllez, Y</p>	<p>Para asumir el estrés se hace necesario que el individuo cuente con estrategias de afrontamiento que a resolución de problemas como aquella estrategia cognitiva y conductual encaminada a eliminar el estrés intentado modificar la situación que lo genera; la reestructuración cognitiva es la estrategia dirigida a cambiar el significado de la situación estresante; el apoyo social es una estrategia encaminada en la búsqueda de apoyo emocional; la expresión emocional es la estrategia que busca liberar las emociones que resultan del proceso de estrés; la evitación de problemas hace referencia a la negación y evitación de pensamientos relacionados con el acontecimiento activador; el pensamiento desiderativo es otra estrategia cognitiva que manifiesta el deseo de que la realidad no fuese estresante; la retirada social es una estrategia que hace mención al aislamiento de personas significativas relacionadas con la reacción emocional frente el estrés; finalmente la autocrítica es una estrategia de autoinculpación que se da debido a la presencia de la situación estresante o el afrontamiento inadecuado.</p>	<p>Estrés laboral y la lúdica</p>
<p>Título: Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y</p>	<p>Expone las “líneas actuales de intervención” del estrés laboral. Estas son maneras de intervenir o prevenir el estrés laboral dentro de una organización. Dentro de las formas de intervención más destacadas se presentan: la terapia de aceptación y compromiso, el</p>	<p>Estrés laboral y la lúdica</p>

líneas de intervención	Autor: Rodríguez, R. & Rivas S.	entrenamiento individual contra el estrés, los programas de intervención de estrés, programas de integración social-laboral, y las estrategias de relajación.	
Título: La didáctica de la música como herramienta de prevención del estrés en la Corporación Interuniversitaria de Servicios.	Autor: Lopera, C.	La prevención del estrés ha sido una directriz prioritaria en las organizaciones actualmente a raíz de la cantidad creciente de personas, que padecen éste riesgo psicosocial; desencadenante de tantos otros padecimientos físicos, psicológicos, cognitivos y sociales. Encontrar en la didáctica de la música una herramienta de intervención en el espacio de las pausas activas, es el objetivo que se pretende desarrollar a lo largo de este trabajo de investigación.	Estrés laboral y ludica
Título: Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Un acercamiento a narrativas cotidianas	Autor: González, N.	El desgaste físico, fuera del espacio fabril, han permanecido un tanto al margen de los estudios sobre la relación entre trabajo y salud. El <i>burnout</i> , referido como un tipo de estrés característico del ámbito de prestación de servicios, tanto públicos como privados, con sus particulares matices propios de la naturaleza de cada organización, se presenta como un esfuerzo conceptual para nombrar y caracterizar a un tipo de desgaste laboral hasta entonces opaco a los ojos de la sociedad	Estrés Laboral
Título: El Estrés Laboral como Síntoma de una Empresa	Autor: Universidad Católica Boliviana	Hans Selye, en 1926 fue el primero en definir el concepto de estrés como Síntomas como el cansancio, la pérdida del apetito, baja de peso y la astenia fueron estudiados con más atención por Selye hasta denominar a este conjunto de síntomas como el “Síndrome de estar enfermo”.	Estrés Laboral

San Pablo	Además, descubrió que no solo los agentes físicos nocivos causan estrés, sino las demandas sociales.	
	El estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.(Universidad Católica Boliviana, 2007)	

Título: Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de <i>coping</i> Autor: Ramos' V & Jordão, F.	El estrés laboral es considerado como la enfermedad del siglo XX, Para Cartwright y Cooper (1997) el modelo transaccional de Lazarus introdujo dos elementos fundamentales: la reacción al estrés a partir de la evaluación perceptual que se hace del mismo otorgándole categoría de daño, desafío o amenaza; y las formas de respuesta tanto cognitivas como emocionales ante esta amenaza a lo que se determinó como <i>coping</i> .	Estrés laboral
	En esta investigación se expresa la relación entre el estrés y el género, y exponen que diferentes estudios argumentan que para los hombres, los elementos que son causa de estrés ocupacional son: falta de control sobre las condiciones de trabajo, el logro y las posibilidades de desarrollo de carrera; mientras que en el caso de las mujeres aparecen la elevada posición dentro de la estructura jerárquica y la relación que se establece entre la responsabilidades domésticas y laborales (de Smet et al., 2005; Ergeneli, Ilsev, & Karapinar, 2010; Lambert, Altheimer, & Hogan,	

	2010; Loosemore & Waters, 2004; Morash et al., 2006)	
Título: El estrés en el trabajo Autor: Blanco, M.	<p>En base a la revisión de diversos documentos en el texto exponen diferentes formas de intervenir el estrés, que se mencionaran a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.El estrés es un factor que puede ser visto de una forma negativa o positiva, según las estrategias de afrontamiento que posea el individuo, pero en la revisión de la literatura se ha encontrado una connotación negativa de dicho factor, puesto que tiene implicaciones a nivel laboral, familiar, social e individual. 2. Al ser las organizaciones lugares en donde el individuo está expuesto al estrés, deben velar por instaurar políticas que den una adecuada respuesta a este factor de riesgo al que pueden estar expuestos sus colaboradores. 3. La mayoría de estrategias para combatir el estrés se centran en prácticas organizacionales y en la preparación de las personas para enfrentar de forma adecuada las situaciones de estrés. 4. Las organizaciones con una adecuada estructuración de los roles y tareas y una estructura administrativa, tienen un mayor riesgo de gestar un clima para que el estrés no llegue a ser disfuncional. 	Estrés Laboral
Título: La organización del trabajo y el estrés Autor: Leka, S. Griffiths, A. & Cox,	El estrés es considerado uno de los principales problemas que enfrentan hoy las organizaciones y los empleados, puesto que un trabajador con estrés tiende a tener poca motivación y más inestabilidad laboral, este puede ser producido por	Estrés laboral

T	<p>factores intralaborales o extralaborales.</p> <p>El estrés laboral puede generar una serie de conductas inadecuadas, un mal clima laboral y repercusiones en la salud de quienes lo sufren, esto puede tener consecuencias no solo en la vida laboral, sino también en la vida fuera del trabajo y en hábitos poco saludables como lo son el consumo de alcohol, la mala alimentación, el abuso de sustancias psicoactivas, entre otros.</p> <p>El estrés no afecta exclusivamente a los colaboradores, la organización puede verse seriamente afectada en factores como ausentismo laboral, altos niveles de rotación de personal, poco rendimiento y productividad, aumento de los accidentes de trabajo por prácticas poco seguras, mala imagen corporativa y poco sentido de pertenencia.</p>	
---	--	--

<p>Título: El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina</p> <p>Autor: López, L. Solano, A. Arias, A. Aguirre, S. Osorio, C. & Vásquez E.</p>	<p>El estrés es uno de los problemas principales que enfrenta el mundo laboral siendo el responsable de 50% a 60% de las bajas laborales, en Colombia 2 de cada 3 empleados están expuestos a factores de riesgo psicosocial durante la jornada laboral, y entre un 20 a un 33% manifiestan sentir altos niveles de estrés.</p> <p>Para combatir el estrés en la organización se hace necesario tener varios enfoques para lograr estructurar planes que den respuesta eficaz a este factor, entre ellas encontramos intervenciones psicosociales para la identificación de factores y situaciones que generan respuestas poco adaptativas a nivel conductual, involucrar</p>	<p>Estrés laboral</p>
--	---	-----------------------

actividades lúdicas y físicas que ayudan a prevenir perturbaciones y padecimientos que se relacionan con el estrés laboral, aunque aún falta estudios para probarlo certeramente y por ultimo entrenar a los empleados en técnicas de relajación muscular y respiración, ya que esto ayuda a reducir la tensión muscular y los niveles de ansiedad.

Título: Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales	El estrés laboral en los trabajadores varones suele estar relacionado a sucesos vitales relacionados con la economía que los afecta. También influyen enormemente el ambiente laboral, la cantidad de carga y demanda laboral, y las cantidades de alimentación y sueño a las que están expuestos.	Estrés Laboral
Autor: Arias, W.		

Título: Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género	Se analiza el estrés laboral desde la perspectiva del contexto de cada género (masculino o femenino), desde sus diferencias socio-culturales, psicológicas e incluso físicas, para identificar en cuál de los dos casos se pueden hacer mejores intervenciones o realizarlas de una manera más efectiva. Se encuentra en esta investigación que son pocos los factores que diferencian la intervención del estrés laboral entre hombres y mujeres; se encuentra que las mujeres suelen tener más disponibilidad para el afrontamiento del problema, pero los hombres tienen una tendencia a solucionarlo más efectivamente; sin embargo, las intervenciones se pueden realizar de manera generalizada. Se recomienda entonces realizar intervenciones en los tiempos de trabajo, calidad	Estrés Laboral
Autor: González, M.		

	de trabajo y espacios laborales, para mejorar el ambiente laboral y así prevenir o contribuir a la disminución de las problemáticas de estrés laboral de la organización.	
Título: Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. Autor: Martínez, J. García, A. & Martínez A.	Se realiza una investigación en una empresa industrial mediana, donde se observan los factores generadores de estrés laboral, hallando entre estas situaciones que comprometen directamente el ambiente laboral, al cultura organizacional y las relaciones intralaborales. Los investigadores proponen un programa de intervención y prevención del estrés laboral el cual plantea estrategias como mejora de los espacios de trabajo, cambios en las propuestas de cultura organizacional, capacitación en salud laboral de toda la organización y capacitación individual para que los trabajadores aprendan a disminuir o prevenir los factores estresantes en sus cargos de trabajo; estas estrategias son aplicadas por la empresa involucrada en la investigación y se obtienen resultados positivos, como una disminución del 55,31% de los síntomas de estrés laboral, entre otros factores relacionados al estrés organizacional. Estos resultados demuestran que la intervención en la cultura organizacional y en el ambiente laboral, a través de capacitaciones y mejoras individuales y empresariales, disminuyen las enfermedades y el estrés laborales, generando más productividad para la organización.	Estrés Laboral
Título: Estrés en el trabajo: un reto	La organización internacional del trabajo, con el apoyo de otras organizaciones internacionales,	Estrés laboral

colectivo Autor: Organización Internacional del Trabajo	<p>presenta este documento donde aborda la problemática del estrés asociado al trabajo y las diferentes consecuencias que este está trayendo a las diferentes organizaciones del mundo. Propone una serie de estrategias para su prevención, apropiadas y recomendadas por diferentes organizaciones mundiales, entre las cuales se encuentran la OMS (Organización Mundial de la Salud), la AISS (Asociación Internacional de Seguridad Social), el WEF (Foro Económico Mundial), el Banco Mundial, entre otras. La mayoría de estas estrategias incluyen intervenciones en la salud física y mental de los trabajadores (a través del deporte, actividades de lúdicas de aprendizaje, diagnóstico y tratamiento físico y psicológico), capacitaciones a nivel organizacional y a nivel de cargos laborales; todas estas con resultados de mejoría en cuanto a la salud general de las organizaciones y a su productividad.</p>	
<p>Título: Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional Autor: García, M. & Forero C.</p>	<p>El cambio en la cultura organizacional genera más salud mental en los trabajadores, es la propuesta de este documento. Cuando se rompen paradigmas de las rutinas y se realizan cambios que benefician a la estructura y cultura organizacional, se logra prevenir o intervenir antes los estresores que conllevan posteriormente al estrés laboral.</p>	<p>Estrés Laboral</p>
<p>Título: Modelos explicativos del</p>	<p>Se presentan dos modelos que explican las condiciones que determinan el estrés laboral: El</p>	<p>Estrés Laboral</p>

estrés laboral	<p>modelo control-demanda-apoyo social y el modelo esfuerzo-recompensa. En el primero se presentan como factores de riesgo principales ante el estrés laboral, el control sobre el trabajo que habla de la capacidad de desarrollo de nuevas habilidades para el individuo y la autonomía de realización de sus actividades; las exigencias psicológicas, que nos habla tanto de la capacidad para controlar la carga laboral, los tiempos de trabajo y descanso (por sí mismo, para el trabajador), como de las exigencias emocionales de cada cargo laboral; el apoyo social, que habla de las relaciones sociales entre compañeros de trabajado y de la calidad y cantidad de apoyo que se puede recibir de nuestros pares en el ambiente laboral. En el segundo modelo se expresa que los mayores factores de riesgo frente al estrés son la cantidad y calidad de las recompensas o beneficios recibidos como resultado de los esfuerzos requeridos por la actividad laboral; es decir, si hay mucha demanda de trabajo y baja calidad y cantidad de recompensas obtenidas, se presentará mayor riesgo frente a la aparición del estrés laboral.</p>	
<p>Autor: Universidad Politécnica de Valencia</p>		
<p>Título: Estrés laboral</p>	<p>El estrés laboral es enfatizado en la profesión del docente a causa de los diferentes estresores que se pueden generar en este campo. Se propone entonces una intervención en los síntomas del estrés laboral, de manera individual cada docente debe apropiarse de técnicas que le permitan evitar a situaciones de estrés ya que estas se</p>	<p>Estrés Laboral</p>
<p>Autor: Artazcoz, L. & Rabadà, I</p>		

	potencializan más fácilmente en este campo en específico.	
Título: Educación lúdica: una opción dentro de la educación ambiental en salud. Seguimiento de una experiencia rural colombiana sobre las Geohelmintiasis. Autor: Ramírez, N. Díaz, M. Reyes, P.& Cueva, O	Debido a que la educación en salud no se enfoca simplemente en conocer un conjunto de conocimientos teóricos vacíos, sino que debe trasladarse a la vida cotidiana de las poblaciones para que pueda tener un efecto de cambio en su calidad de vida; se propone entonces desde esta investigación un conjunto de actividades lúdicas para enseñarle.	Lúdica
Título: Líneas Pedagógicas para una Educación Corporal Autor: Gallo, L. & Martínez, L.	Se muestra una lúdica enfocada desde el cuerpo, es decir una educación corporal, con el ideal de Deleuze y Guattari (2008) en el que propone que el cuerpo es un medio primordial de aprendizaje.	Lúdica
Título: Expresión corporal: una metodología didáctica que fortalece la integralidad de los estudiantes de inglés Autor: Mora, A.	Según Mora (2014), la autora de este documento, el juego y el aprendizaje están intrínsecamente relacionados y juntos generan una apropiación más efectiva del conocimiento que se desea transmitir. Se propone una manera didáctica a través del juego corporal, para transmitir conocimientos de inglés. El énfasis en el conocimiento de la lúdica corporal es recalado para poder transmitir la temática planteada, en este caso del inglés	Lúdica
Título: El juego:	Se presenta la idea del juego aplicada en todos los	Lúdica

<p>Una Estrategia Importante Autor: Torres, M.</p>	<p>diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje, sin importar época, situación, espacio o temática, aunque centralizada en el aula de clases. Se muestra cómo la lúdica permite la apropiación de conocimientos, actividades o rutinas de manera más efectiva, así como es disfrute de las diferentes actividades realizadas en los diferentes espacios de aprendizaje, apropiación, asimilación y/o adaptación de conocimientos, conceptos, acciones, etc.</p>	
<p>Título: Aplicación de juegos didácticos como metodología de la enseñanza: Una revisión de la literatura Autor: Montero, B.</p>	<p>Los juegos permiten aumentar la motivación en la adquisición de conocimientos nuevos aquellos, además también se pueden utilizar en el proceso de enseñanza - aprendizaje para cumplir con unos objetivos establecidos, convirtiéndose estos en una herramienta para motivar y captar la atención dentro de las actividades, generando un interés por la participación en las mismas, logrando así un aprendizaje significativo, es por esto que los juegos didácticos no deben verse como una pérdida de tiempo.</p> <p>Por último el juego tiene muchas ventajas, puesto que permite desarrollar el área cognitiva, social, física, social y emocional (montero, 2017 pg.84), Marín, Ramos, Montes, López y Hernández (2011) agregan otras, enfocadas a actitudes sociales como iniciativa, responsabilidad, respeto, creatividad, comunicabilidad, entre otros. (p.63).</p>	<p>Lúdica</p>
<p>Título: Escala de motivación por el juego (EMJ):</p>	<p>El objetivo de este artículo es presentar una escala que puede ayudar al estudio de la motivación por el uso del juego y reportar sus características</p>	<p>Lúdica</p>

<p>Estudio del uso del juego en contextos educativos</p> <p>Autor: Muñoz, C. & Venezuela, J.</p>	<p>psicométricas. La Escala de Motivación por el Juego (EMJ) ha sido construida a partir del Modelo de Expectativa y Valor de Eccles y Wigfield (2002) y busca establecer el grado en que la persona se siente competente para implementar dispositivos lúdicos dentro del diseño didáctico (expectativa) y el valor que asigna a los 4 componentes del valor de la tarea (Utilidad, Importancia, Interés y costo).</p>	
<p>Título: Investigación lúdica y aplicada</p> <p>Experiencia de una práctica antropológica y pedagógica</p> <p>Autor: Ramos, J.</p>	<p>La siguiente investigación consistió en el desarrollo de posibilidades lúdicas aplicadas dentro de una educación escolar, el cual amplio una enseñanza de aprendizaje directo y de observación en la interpretación analítica de varios docentes participantes de diferentes países y con diferentes filosofías y conocimientos abstractos de la lúdica como enseñanza en aula, durante la realización de esta investigación se involucraron diferentes contextos, enseñanzas, teorías y diálogos aplicados, el cual les permitió inducir un modelo de trabajo diferente en diferentes niveles y tipos de actuación. Bajo criterios de diagnósticos, análisis teóricos y experimentación.</p>	<p>Lúdica</p>

Tabla 3. Ideas principales de los autores abordados. Elaboración propia

En la anterior tabla se encuentran relacionados diversos autores que abordan las categorías de la presente investigación, de ellos se destaca lo expuesto por Amutio, (2004) en donde propone una intervención del estrés organizacional basado en cuatro “estrategias básicas: relajación, reestructuración cognitiva, ensayo de habilidades y resolución de problemas”, siguiendo por esta línea encontramos a Rodríguez & Rivas (2011) en donde proponen estrategias individuales que

se orienten al manejo del estrés por medio de diversas estrategias individuales como lo son las técnicas de relajación, actividades físicas y por último el entrenamiento en resolución de conflictos, y por último la investigación de Lopera (2017), que expone realiza una propuesta de intervención al estrés organizacional por medio de la implementación por medio de un programa de pausas activas utilizando la música como herramienta para implementarlo, si bien los estudios mencionados anteriormente no habla directamente de la lúdica como herramienta para prevención frente al estrés organizacional, si lo aborda indirectamente al tomar las técnicas de relajación, la música y las actividades físicas como una alternativa para el manejo y prevención de este riesgo psicosocial.

Por otra parte al abordar la categoría del estrés planteado desde la gestión organizacional se destaca lo planteado por Organización Internacional para el trabajo (2016) en donde se propone el estrés como una problemática que debe de ser intervenida no solo por las empresas, sino por los “*diferentes actores sociales, incluidas las organizaciones internacionales, las instituciones regionales, las autoridades nacionales, los interlocutores sociales, y las redes y asociaciones de profesionales de la SST*”, por esta misma línea se encontró lo planteado por Martínez, García & Martínez (2016) que enfocan su estudio en la intervención de factores organizacionales que puedan tener alta incidencia en la aparición del estrés, en este tratan una serie de elementos que deben intervenir las organizaciones para lograr mitigar y prevenir el estrés en sus colaboradores, dentro de ellas se encuentra el adecuado diseño de los puestos de trabajo, la cualificación de los colaboradores según las actividades que desempeñan, mejoramiento de las condiciones salariales entre otros; por otra parte se encuentra lo expuesto por López et al. (2017) que muestra la importancia de la intervención del gobierno en este factor de riesgo por medio del establecimiento de políticas públicas que respalden el bienestar de los trabajadores, este a diferencia de la primera investigación, lo presenta en el contexto Colombiano y no a nivel mundial.

Continuando con la categoría del estrés Arias (2012) expone en su investigación un enfoque del estrés organizacional desde una perspectiva del ciclo vital en este el autor proponen unos cambios vitales mas significativos en la población con la que se realizaron los estudios, estos son descritos como: “cambios de hábitos de alimentación, cambio en las condiciones de vida, cambio de

hábitos de sueño, cambio de estatus económico y gran logro personal” todos estos constituyendo factores importantes a la hora del desarrollo del estrés en los colaboradores, siguiendo esta idea encontramos la investigación de González (2006) que analiza el estrés con base a su aparición según el género (hombre o mujer), pero manifiesta que no existen muchas diferencias entre estos para favorecer su aparición, ambas investigaciones contextualizan el estrés desde factores particulares de los colaboradores como lo son el desarrollo y experiencias a la luz del ciclo vital y el género.

Por medio del rastreo bibliográfico se evidencio una definición muy parecida de estrés por los diferentes autores que consiste a grandes rasgos en la reacción del individuo frente a un estímulo o situación que sobrepasa sus capacidades, ya sea físicas, psicológicas, mentales, entre otras; esta respuesta puede ser positiva, pero cuando no se cuenta con los recursos necesarios para afrontar adaptativamente la situación, se llega a la situación de estrés laboral que causa diferentes afectaciones a nivel físico, mental, social, laboral, etc. La mayoría de los autores que se analizaron y hablan del estrés laboral, afirman que esta problemática debe ser reconocida y enfrentada en las diferentes organizaciones a partir de planes de prevención y control de la salud general de los empleados.

También se encontró como afirmación común entre los autores que hablan del estrés laboral, la necesidad de actuar a nivel psicológico en los empleados para crear respuestas adaptativas individuales por medio de la intervención de sus pensamientos y comportamientos en su respectivo cargo laboral.

Finalmente la última categoría abordada fue la lúdica en donde se resalta el trabajo de Ramírez, Díaz, Reyes & Cueca. (2011) que expone que el juego permite desarrollar diversas habilidades y la construcción de estrategias para el trabajo en equipo poniendo en acción dichos aprendizajes en contextos de la vida real; continuando con esta idea Muñoz & Valenzuela (2014) muestra el juego como un factor relevante en desarrollo de las diferentes etapas del ser humano, este puede ser muy útil en la adquisición de nuevos conocimientos y potencialización de aprendizajes ya adquiridos, finalmente parafraseando a Minerva (2002) el juego puede definirse como una de

las actividades en donde se puede experimentar gran placer al desarrollarse, además de ser una actividad que se da a nivel mundial.

La siguiente figura complementa la información presentada anteriormente, puesto que allí se relaciona las categorías de investigación con el número de fuentes abordadas donde se desarrollan

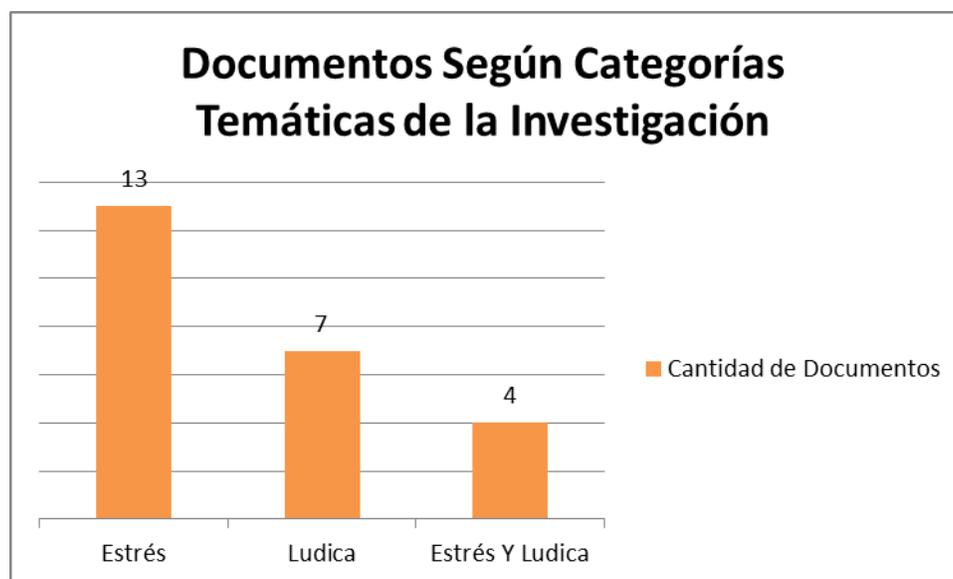


Figura 4. Documentos según categorías temáticas de la investigación.

Elaboración propia

Esta figura reafirma la información presentada inicialmente, puesto que solo el 17% de las investigaciones que se abordaron en esta revisión bibliográfica relacionan el estrés organizacional con intervenciones asociadas a la lúdica, pero de dichas investigaciones solo una relaciona la lúdica directamente como una herramienta para la prevención e intervención del estrés organizacional por medio de la implementación de pausas activas a través de la música.

Es por esto que se sugiere la lúdica como herramienta al estrés organizacional a partir del análisis de los autores, aunque en los documentos analizados no se plantea una relación directa entre el estrés laboral y su intervención a través de la lúdica, en algunos de ellos se plantean estrategias dirigidas al deporte, la recreación, al esparcimiento, la relajación, entre otros aspectos que hacen parte de las temáticas y características principales de la lúdica; por ello se engloba dentro de esta

investigación, la lúdica como una estrategia directa que se puede aplicar como parte del plan de intervención y control de las organizaciones.

Para dar respuesta al tercer objetivo planteado, se propone como estrategia de prevención al estrés organizacional una técnica de relajación y meditación la cual le permite al colaborador de una compañía experimentar un entorno de relajación asociando sus sentidos .Llevándolos en una practicidad de la vida diaria y cotidiana. Esta técnica es llamada Mindfulness.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS ORGANIZACIONAL		
Actividades	Desarrollo de la Actividad	Soporte Teórico
Actividad Física por medio de estrategias deportivas. 1. Torneo de Fútbol 2. Torneo de Baloncesto 3. Torneo de voleibol y convenios con caja de compensación para "clases de gym".	Incluir en los programas de gestión humana las actividades deportivas por medio de torneos o convenios institucionales con el fin de desarrollar un espacio de esparcimiento activo al cambio de actividades laborales.	Rodríguez y Rivas en 2011; Manifiestan que el ejercicio físico disminuye los niveles de ansiedad. A nivel hormonal en el individuo incrementa la melatonina y serotonina las cuales disminuyen drásticamente los niveles de padecimiento al estrés.
Mindfulness o Atención plena. 1. Pausas activas por medio de esta técnica, la cual busca la estimulación de los sentidos en el ser humano.	Se propone como estrategia de prevención al estrés organizacional una técnica de relajación y meditación la cual le permite al colaborador de una compañía experimentar un entorno de relajación asociando sus sentidos. Llevándolos en una practicidad de la vida diaria y cotidiana	Rodríguez y Rivas en 2011; proponen el manejo del estrés por medio de técnicas de relajación, esto con el fin de ayudar a manejar el desgaste psíquico causado por el estrés. Amutio 2004; Manifiesta que las técnicas de relajación producen estados afectivos positivos y adaptativos, obteniendo en el individuo un efecto preventivo y terapéutico frente al estrés.
Word coffe. Área de interacción entre colaboradores.	Espacios de esparcimientos extra labórales con el fin de afianzar las relaciones interpersonales en los colaboradores y obtener un dialogo asertivo de diferentes puntos de vista.	Amutio 2004; Afirma que para relacionar propuestas de intervención con el estrés, se debe tener en cuenta características de personalidad de cada individuo. Es por esto que la metodología planteada busca poner situaciones de la vida cotidiana para que los colaboradores busquen diferentes soluciones y generen diversas

estrategias de afrontamiento con el fin de suscitar diferentes perspectivas a la hora de enfrentarse a situaciones particulares entre individuos y el entorno que los rodea.

Tabla 4. Propuesta de intervención para la prevención del estrés organizacional.

Elaboración propia

Las estrategias anteriormente establecidas se diseñan por medio del análisis y puntos de vista de los autores planteados, con el fin de interactuar a la lúdica como un ente participativo y mitigador del estrés organizacional.

7. CONCLUSIONES

Se pudo determinar que los planes de control y prevención del estrés laboral son importantes herramientas que se deben implementar como medida de solución a las problemáticas de salud, productividad y ambiente laboral que esté generando el estrés organizacional. Sin embargo, estos no son los únicos factores que se deben intervenir; las acciones deben lograr cambios en la cultura organizacional, trabajando con la comunicación, estilos de liderazgo, roles y responsabilidades, y la carga laboral.

En los diferentes planes de prevención y control del estrés, propuestos en los documentos y autores analizados, se ha encontrado una estrategia común que se debe implementar y es la inclusión de actividades que permitan la recreación, el deporte, la integración entre compañeros de trabajo y las intervenciones psicosociales, con el fin de que las personas logren tener una respuesta adaptativa frente a los diferentes estresores o cambios generados en su entorno laboral. Dentro de la lúdica se halla la manera de llevar estos conocimientos y prácticas saludables a la cotidianidad de la cultura organizacional de toda empresa, debido a que esta predispone una serie de herramientas didácticas que permiten una apropiación más amena de la nueva cultura organizacional propuesta, y el disfrute de la misma.

Encontramos que la lúdica favorece, dentro del ámbito laboral, el trabajo cooperativo, y el aprendizaje de técnicas de apoyo entre compañeros, para hacer intervenciones rápidas a los síntomas empresariales del estrés laboral. Así mismo es una herramienta rápida que se debe promover de manera individual, donde el juego como medio de dispersión y desvanecimiento de la rutina, permite prevenir o controlar la saturación de situaciones de estrés laboral para cada trabajador por sí mismo.

En este contexto, no se encontraron investigaciones o documentos que relacionaran directamente los conceptos de estrés laboral, y lúdica como herramienta de prevención y control de este último. Por ello se dan las bases (por medio de esta investigación) para desarrollar más preguntas e investigaciones, más prácticas y cuantitativas que permitan hallar una clara relación entre la disminución del estrés laboral, a partir de la implementación de la lúdica en los diferentes procesos de intervención y control de la salud laboral.

8. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se hace la recomendación a las organizaciones y empresas, y es la de hacer evaluaciones y revisiones periódicas de los niveles de estrés laboral aplicando la normatividad actual que se presentan en sus cuerpos de empleados, considerando tanto síntomas, como estresores y causas que puedan estar generando el estrés organizacional. Esto con el fin de estructurar planes de control e intervención que permitan mitigar los efectos nocivos del estrés laboral, que afectan tanto a la empresa en general como a cada uno de los empleados individualmente. Se debe tener en cuenta también que la prevención del estrés debe ser un fin primario dentro de la empresa, debido a que, si se espera al momento de recibir las consecuencias de esta problemática, se puede ver afectada la organización enormemente tanto a nivel de productividad y costos, como a nivel de salud del cuerpo de empleados y en el ambiente laboral.

En segundo lugar, se recomienda llevar a cabo más investigaciones enfocadas en hallar relaciones entre el estrés laboral y su intervención a través de la lúdica, pero con metodologías más prácticas y experimentales que permitan obtener datos cuantitativos, que reafirmen el beneficio de la implementación de la lúdica como herramienta de intervención en los planes de salud organizacional que deseen llevar a cabo las empresas. Se han dado bases teóricas, pero se requiere de un conocimiento aplicado para demostraciones más eficientes

9. REFERENCIAS

Acosta, J. (2008). *Gestión del estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho*. España, Barcelona: Bresca Editorial, S.L.

Amutio, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Redalyc* vol. 20, núm. 1, 2004, pp. 77-93.

Recuperado de: <http://wUniversidad Católica Boliviana San Pablo>. (2007). “el estrés laboral como síntoma de una empresa”. *Redalyc* núm. 20, julio-diciembre, 2007, pp. 55-66.

Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública* 2012; 38(4): 525-535

Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2012/csp124d.pdf>

Artazcoz, L. & Rabadà, I. (1999). Estrés laboral. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd67/EstresLaboral.pdf>

Ballesteros, O. (2011). *La lúdica como estrategia didáctica para el desarrollo de competencias científicas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia).

Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/6560/1/olgapatriaballesteros.2011.pdf>

Barrera, L. (2013). Principales causas del estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar).

Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>

Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, (12), 71-78. Recuperado en 10 de julio de 2019, de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008&lng=es&tlng=es.

Blanco, V. (2012). Teorías de los Juegos: Piaget, Vygotsky, Groos. Recuperado de <https://actividadesludicas2012.wordpress.com/2012/11/12/teorias-de-los-juegos-piaget-vigotsky-kroos/>

Calle, R. (2008). ¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral. España, Madrid: Ediciones Turpial, S. A.

Coronel, J. (2002). Argumentos y requerimientos para el uso de un enfoque cualitativo como metodología de investigación en el ámbito educativo. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1916/b15150343.pdf?sequence=1>

Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Decreto Ley 1295 de 1994. Sistema General de Riesgos Profesionales.pdf. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Domínguez, C. (2015). La Lúdica: Una Estrategia Pedagógica Despreciada. Colección Reportes Técnicos de Investigación. Vol. 27.

Flórez, C. (2014). Estrés Laboral en Empresas de Producción. (Trabajo Parcial de Maestría, Universidad de Manizales). Recuperado de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%20Normas%20APA.pdf?sequence=1>

Gallego, L. López, A. Piñeros J. Rativa Y. & Téllez, Y (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. Recuperado: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>

Gallo, L. & Martínez, L. (2015). Líneas pedagógicas para una Educación Corporal. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v45n157/1980-5314-cp-45-157-00612.pdf>

García, M. & Forero C. (2017). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. Vol. 14 / No. 1 / 2018 / pp. 149-162. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n1/1794-9998-dpp-14-01-00149.pdf>

González N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: Un acercamiento a narrativas cotidianas. *Argumentos (México, D.F.)*, 25(70), 171-194. Recuperado en 10 de julio de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952012000300009&lng=es&tlng=es.

González, M. (2006). Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género. Recuperado de: <https://www.uv.es/maglogon/GonzalezMorales2006TESIS.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.). Estrés Laboral. Recuperado de <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.pdf>

Jiménez, C. (1998). Pedagogía de la creatividad y de la lúdica. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

Jiménez, C. (2005). *Inteligencia Lúdica: Juego y neuropedagogía... en tiempos de transformación*. Colombia, Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Junta de Castilla y León. (s.f). *Manual de prevención y técnicas de afrontamiento a estrés laboral*. https://www.todosobrelasbajaslaborales.com/datos/pdf/normativa/n004/guia_manual_de_preencion_y_tecnicas_de_afrontamiento_contra_del_estres_laboral.pdf

Leka, S. Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Ley 1010 del 23 de enero 2006. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ley 1562 de 2012.pdf. Recuperado de:
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Ley 1616 Del 21 De Enero De 2013.pdf. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Lizano, M. F. (2014). *LA ACTIVIDAD LÚDICA Y SU INFLUENCIA EN EL ADULTO*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8159/1/FCHE-CEF-316.pdf>

Lopera, C. (2017). *La didáctica de la música como herramienta de prevención del estrés en la Corporación Interuniversitaria de Servicios*. Tesis de maestría. Fundación Universitaria Iberoamericana. Medellín.

López, E. (2019). *Plan de actividades lúdicas para reducir el estrés en los adultos mayores del centro de salud n°1 Tulcán*. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9775/1/TUTENF017.pdf>

López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación.

Recuperado de

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf?seq>

López, L. Solano, A. Arias, A. Aguirre, S. Osorio, C. & Vásquez E. (2017). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Dialnet Volumen 3, Número 2*

Martínez, J. García, A. & Martínez A. (2016). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00038.pdf>

Meza, A., García, L., Saldívar, A. & Vera, J. (2016). Diseño y evaluación de herramientas lúdicas de aprendizaje socio-ambiental para identificar actitudes, motivaciones y decisiones de la juventud rural campesina contemporánea. *Revista Electrónica Educare*, Vol. 20, n.2.

Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582016000200191&lang=es

Miler, S. (2011). Tipos de Investigación. Recuperado de

http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext

Montero, B. (2017). *Aplicación de juegos didácticos como metodología de la enseñanza: Una revisión de la literatura. Pensamiento Matemático (Version III, Núm. 1)*

Montoya, B. (2016). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín. (Informe de Investigación, Universidad de Manizales).

Recuperado de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3124/Montoya_Marin_Blanca_Doris_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mora, A. (2014). Expresión corporal: una metodología didáctica que fortalece la integralidad de los estudiantes de inglés. *InterSedes*, 15(32), 20-31. Retrieved July 16, 2019, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582014000300020&lng=en&tlng=es

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Muñoz, C. & Venezuela, J. (2014). Escala de motivación por el juego (EMJ): Estudio del uso del juego en contextos educativos. *Redalyc* vol. 20, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 1-15.

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo.

Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Organización Internacional para el trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Pérez, R. (2012). Actualización del área lúdica año 2012. Recuperado de <http://galeon.com/rossyperezludica/sistareal.pdf>

Portocarrero, V. & Salazar, H. (s.f.). Realización de jornadas lúdicas teórico-prácticas para combatir el estrés y la desmotivación laboral con el personal de las empresas de la zona urbana del municipio de Tumaco.

Recuperado de <http://revia.areandina.edu.co/ojs/index.php/Hh/article/view/328/358>

Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, Vol. 2 n.1.

Recuperado de file:///C:/Users/WIN%208/Desktop/INVESTIGACION_TEFY/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384.pdf

Posada, E. J. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677384.pdf>

Posada, R. (2014). La lúdica como estrategia didáctica. (Trabajo Parcial de Maestría, Universidad Nacional de Colombia).

Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/41019/1/04868267.2014.pdf>

Ramírez, N. Díaz, M. Reyes, P.& Cueca, O. (2011). Educación lúdica: una opción dentro de la educación ambiental en salud. Seguimiento de una experiencia rural colombiana sobre las geohelminCIAS.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/med/v19n1/v19n1a03.pdf>

Ramos, J. (2010). Investigación lúdica y aplicada: Experiencia de una práctica antropológica y pedagógica. *Zona Próxima* (Revista del Instituto de Estudios en Educación, Universidad del Norte), n. 12, pp 118-127.

Ramos, V, & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229.

Recuperado en 10 de julio de 2019, de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008&lng=pt&tlng=es.

Resolución 652.

Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-309350_archivo_pdf.pdf.

Resolución 1016 de 1989. Programas de Salud Ocupacional.pdf.

Recuperado de
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Resolución_2646_2008.pdf. Recuperado de
http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf

Resolución 2404 de 2019.

Recuperado
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Rodríguez, C. (s.f.). ¿Cómo leer textos académicos? Estrategias para lectura y comprensión de textos escritos.

Recuperado de https://cmapublic3.ihmc.us/rid=1NDXRLHV7-F8Y57D-15KM/0303_ComoLeerTextosAcademicos.pdf

Rodríguez, R. & Rivas S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab (Internet)* 2011; 57. Suplemento 1: 1-262.

Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Sarsosa, K. & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. (Artículo Investigativo, Pontificia Universidad Javeriana).

Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>

Sierra, Y. (2007). Clima organizacional como factor de riesgo ocupacional. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9 (1), 69-76.

Recuperado

http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_6.pdf

Torres, J. (2015). La lúdica una estrategia didáctica para la enseñanza y aprendizaje del concepto de materia. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia).

Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/51608/1/22478539.2016.pdf>

Torres, M. (2002). El juego: una estrategia importante. *Redalyc*, vol. 6, núm. 19, octubre-diciembre, 2002, pp. 289-296.

Recuperado de: <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/0e1%20juego%20una%20estrategia%20importante.pdf>

Universidad Politécnica de Valencia. (s.f). Modelos explicativos del estrés laboral. Recuperado de: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/1-documentos-de-introduccion/503-modelos-explicativos-del-estres-laboral.html>

Velásquez, B., Remolina, N. & Calle, M. (2010). La creatividad como práctica para el desarrollo del cerebro total.

Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892010000200014&lang=es

Vidal, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. España, Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Ministerio de Trabajo. (2015). La salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo. Colombia.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4953-la-salud-mental-de-lostrabajadores-prioridad-del-ministerio-del-trabajo-.html>

Báez, C. Moreno, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Universidad Autónoma de Madrid