La recreación como medio para el bienestar laboral de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C.

José Alfredo Bravo Moreno

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación Física

Licenciatura en Recreación

2026

La recreación como medio para el bienestar laboral de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C.

José Alfredo Bravo Moreno

Asesora:

Diana Marleni Duque Giraldo

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación Física

Licenciatura en Recreación

2026

Contenido

Resumen 4
Introducción 6
Problemática 8
Justificación 13
Objetivos 14
Objetivo General 14
Objetivos Específicos 14
Antecedentes 15
Marco Teórico 20
Bases teóricas 20
Procesos biológicos: la recreación y la actividad física como promotores de salud 22
Procesos psicológicos: recreación, bienestar mental y gestión emocional 22
Procesos sociales y comunitarios: la recreación como constructora de tejido social 23
Fortalecimiento del proceso motivacional en el ámbito laboral 24
Marco Conceptual 26
La recreación en el trabajo 26
Bienestar laboral 27
Aportes de la recreación al bienestar laboral 27
Seguridad y salud en el trabajo 28
Clima laboral 29
Marco Contextual 30
Marco Legal 33
Marco Metodológico 36
Enfoque 36
Tipo de investigación 36
Población y muestra 36
Criterios de inclusión y exclusión 37
Instrumentos de recolección de datos 37
Fases de la investigación 38
Resultados 40

OE1 Caracterización de condiciones laborales y necesidades de bienestar y recreación 40
OE2 Percepción del plan de bienestar laboral existente.....41
OE3 Insumos para el diseño del programa en recreación 42
Análisis de Resultados 44
Carga emocional y estrés laboral 44
Bienestar laboral como necesidad contínua 44
Brecha entre oferta y demanda recreativa 45
Recreación como herramienta validada por la comunidad 45
Disposición a participar y liderazgo interno.....45
Programa en recreación como Producto de la Investigación.....46
Conclusiones 49
Recomendaciones 53
Para la empresa Premium Health Pharma 53
Para el licenciado en recreación 54
Para futuras investigaciones 55
Recomendaciones para la implementación del programa de recreación.....56
Referencias bibliográficas 58
Referencias normativas 63
Anexos 65
Anexo 1. Guía de preguntas Entrevista semiestructurada (directivos).....65
Anexo 2. Transcripción de entrevistas 65
Anexo 3. Encuesta de percepción del plan de bienestar.....69
Anexo 4. Consentimiento informado 69
Anexo 5. Gráficas de encuesta 71

Resumen

El bienestar laboral es un factor clave para la calidad de vida y la satisfacción de los colaboradores de una empresa. La recreación se presenta como una estrategia efectiva para fomentar un clima de trabajo saludable, prevenir riesgos psicosociales y fortalecer las relaciones interpersonales en el entorno organizacional. Este proyecto de investigación, desarrollado desde la Licenciatura en

Recreación de la Universidad Pedagógica Nacional, propone el diseño de un programa de recreación orientado al bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C. A través de un enfoque metodológico mixto, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a tres directivos de la empresa y una encuesta de percepción a catorce colaboradores, lo que permitió caracterizar las condiciones laborales, identificar las necesidades de bienestar y diagnosticar el estado actual del plan existente. Los resultados evidencian que el 93% de los colaboradores reconoce la recreación como una herramienta válida para mejorar su bienestar, que el 79% está dispuesto a participar voluntariamente en un posible programa de recreación para la empresa, y que existe una brecha significativa entre la oferta actual de actividades (mensual) y la demanda real de los colaboradores (semanal). A partir de estos insumos diagnósticos, se establece el programa en recreación como producto de la investigación, cuyo diseño detallado constituye la fase siguiente del proyecto.

Palabras clave: Bienestar laboral, recreación, seguridad y salud en el trabajo, satisfacción laboral, bienestar psicosocial.

Introducción

Este proyecto de investigación surge a través de un interés personal por fortalecer las dinámicas ya existentes en el plan de bienestar de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C., situación que se hace relevante en la medida en que los colaboradores de la empresa enfrentan condiciones laborales exigentes que demandan altos niveles de concentración, jornadas extensas y exposición a factores de riesgo psicosocial que no han sido intervenidos desde la recreación como estrategia pedagógica. Entendiendo esto, este proyecto se enfoca en brindar alternativas de mejora de las prácticas de bienestar existentes por medio de actividades que tendrán como eje central las propuestas recreativas, enlazadas con los fundamentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) desde el quehacer del Licenciado en Recreación.

Los métodos de análisis y diagnóstico utilizados en el proceso de realización del proyecto comprenden entrevistas semiestructuradas a tres directivos de la empresa y una encuesta de percepción aplicada a catorce colaboradores de las áreas de producción y administrativa. Estos instrumentos permitieron caracterizar las condiciones laborales, identificar necesidades de bienestar y recoger las preferencias de la comunidad frente a un programa de recreación, constituyendo los insumos de este para proponerlo como producto de la investigación.

Por tanto, el documento se organiza de la siguiente manera: la problemática que contextualiza el entorno laboral de la empresa y justifica la necesidad del proyecto; el marco teórico y conceptual fundado en categorías como recreación, bienestar laboral, animación sociocultural y los procesos psicosociales; la metodología que se uso en el presente documento, los instrumentos y sus fases. Así mismo, los resultados se presentaron en correspondencia con los objetivos específicos y evidencia el reconocimiento por parte de los colaboradores de la recreación como herramienta de

bienestar en la empresa y una forma de reducir la brecha entre la oferta de recreación de espacios recreativos y la demanda real de los trabajadores generada por los niveles de estrés. Finalmente, el análisis de resultados construye cinco categorías emergentes a partir de la triangulación de instrumentos y referentes teóricos, llevando así a las conclusiones que buscan responder a la pregunta problema y se evidencian en los anexos.

Problemática

El bienestar laboral es reconocido mundialmente como una condición fundamental para el desarrollo humano y la productividad de las organizaciones. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) señala que la fuerza de trabajo en las Américas representa cerca del 50% de la población de la región y que las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas pueden causar enfermedades, accidentes y deterioro de la salud mental de los trabajadores, convirtiendo al trabajo y al empleo en determinantes sociales clave de la salud. Este reconocimiento obliga a los empleadores a ir más allá del cumplimiento normativo y a construir entornos laborales en los que el trabajador no solo cumpla sus funciones, sino que se desarrolle como persona.

Entender la problemática del bienestar laboral exige preguntarse, antes que nada, qué necesita el trabajador como ser humano. Max-Neef et al (1986) proponen que la calidad de vida depende de la capacidad que tienen las personas de satisfacer sus necesidades humanas fundamentales, entre ellas el ocio, la participación y la creación. La recreación no aparece en el modelo como una de esas necesidades, pero se podría considerar como parte del proceso de satisfacción, porque dependiendo del contexto donde se practique, la recreación y el juego se convierten en conceptos relacionados al ocio, participación y creación.

El ocio y la participación siendo categorías explícitas en el modelo de Max-Neef, son necesidades tan legítimas como el trabajo mismo, y su ausencia constituye una forma de pobreza que el salario no puede compensar. Cuando una organización no ofrece espacios para satisfacerlas, no solo deteriora el bienestar del trabajador, sino que deteriora su capacidad de dar lo mejor de sí mismo.

Esto tiene consecuencias directas sobre la motivación, que es el motor que sostiene el desempeño laboral. El trabajador no es simplemente un recurso productivo: es el activo más valioso de cualquier empresa porque de su bienestar, su compromiso y su motivación depende la calidad de lo que produce, la capacidad de innovar y la sostenibilidad del negocio. Así lo reconoce la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), que señala que las condiciones de trabajo constituyen determinantes sociales de la salud, y que garantizar entornos laborales seguros, saludables y satisfactorios no es un beneficio opcional, sino una condición para el desarrollo humano y económico de la región. En Colombia, las pymes como Premium Health Pharma enfrentan el reto de construir estos entornos con recursos limitados; es aquí donde una estrategia de recreación pedagógicamente intencionada representa una alternativa viable, económica y de alto impacto para fortalecer la motivación, la convivencia y el bienestar de sus colaboradores.

En el contexto latinoamericano, y particularmente en Colombia, esta problemática adquiere una dimensión especial en las pequeñas y medianas empresas (pymes). López Álvarez (2018), en su investigación sobre la calidad de vida laboral como estrategia de mejora en empresas colombianas, señala que las pymes presentan condiciones laborales que frecuentemente no favorecen el bienestar de sus colaboradores: informalidad en los procesos, escasa capacitación, inestabilidad laboral y ausencia de programas estructurados de bienestar. Estas condiciones generan un ciclo de insatisfacción que afecta la productividad, el clima organizacional y la retención del talento, poniendo en riesgo la sostenibilidad misma de la organización.

El clima laboral emerge en este contexto como una de las categorías más determinantes del bienestar organizacional. El Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia en su documento sobre entornos laborales saludables como incentivo al talento humano en salud, plantea que un entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y los directivos colaboran en la mejora

contínua de la salud, la seguridad y el bienestar, mediante la gestión del ambiente físico del trabajo, el ambiente psicosocial y los recursos de salud personal (Urrego Ángel, 2016),. Cuando este entorno no se construye de manera intencionada, el clima laboral se deteriora, generando consecuencias que se expresan en el ausentismo, la rotación del personal, el conflicto interpersonal y la pérdida del sentido del trabajo.

Desde una perspectiva más amplia del desarrollo humano, Max-Neef et al (1986) proponen que la calidad de vida de las personas depende de las posibilidades que tienen de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. En el ámbito laboral, estas necesidades no se satisfacen automáticamente por el hecho de tener un empleo porque requieren condiciones de trabajo que permitan al colaborador desarrollarse como ser integral. Desde la perspectiva de los satisfactores, la falta de estos se ve en más ámbitos que solo el laboral, como el familiar, comunitario, cultural, etc…. Sin embargo, teniendo en cuenta que el espacio laboral ocupa bastante tiempo de los colaboradores hace que este sea clave restringiendo o permitiendo esos satisfactores. En ese sentido, un programa de recreación no pretende compensarlo todo, sino ampliar posibilidades dentro de la jornada laboral.

El laboratorio Premium Health Pharma es una empresa del sector farmacéutico cuyas dinámicas de trabajo exigen de sus colaboradores altos niveles de concentración, precisión técnica y exposición sostenida a actividades repetitivas en jornadas de hasta nueve horas diarias. Esta realidad genera condiciones de carga cognitiva, monotonía y agotamiento que, sin espacios intencionales de recuperación y esparcimiento, se convierten en factores de riesgo psicosocial con efectos sobre la salud, el clima organizacional y la motivación de los trabajadores. Aunque la empresa ha implementado el SG-SST y cuenta con actividades de bienestar, estas responden

principalmente al cumplimiento normativo y no a una estrategia pedagógica de recreación que atienda de manera integral las dimensiones biológica, psicológica, social y motivacional del colaborador.

De manera puntual, las estrategias de bienestar implementados por la empresa cuentan con pausas activas de cinco a diez minutos, capacitaciones con frecuencia mensual, entre otras. Estas iniciativas tienen valor, pero aun así parecen operar de manera específica y sin hilo conductor pedagógico que articule el proceso. También, su frecuencia mensual de una hora hace que sea crucial pensar en otras formas de incorporarlo de manera más seguida.

Desde el punto de vista biológico la falta de actividad física durante las horas de trabajo se relaciona con niveles elevados de la hormona cortisol la cual fomenta un comportamiento sedentario y aumenta los riesgos de desarrollar una serie de enfermedades relacionadas con el estilo de vida sedentario en el trabajo (OMS,2020). Desde el punto de vista psicológico la monotonía sin espacios de descanso contribuye al agotamiento emocional y a la desvalorización de la experiencia laboral (Lazarus y Folkman,1984); Desde el punto de vista social la ausencia de espacios de ocio colectivo disminuye el nivel de confianza, la comunicación asertiva y la identidad organizacional (Putnam,2000). En cuanto a la motivación la falta de actividades de recreación influye negativamente en el compromiso de los trabajadores: Según Herzberg (1966) los verdaderos motivadores del compromiso laboral son el reconocimiento, el logro grupal y el crecimiento personal los cuales se pueden estimular fácilmente a través de la recreación.

Es precisamente aquí donde el Licenciado en Recreación encuentra su campo de acción profesional: en la capacidad de leer el entorno laboral desde una mirada pedagógica, diseñar propuestas que articulen juego, esparcimiento y actividad física con intencionalidad formativa, y

gestionar transformaciones del clima organizacional desde la vivencia colectiva. Frente a este panorama, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el aporte de la recreación al bienestar laboral en la empresa Premium Health Pharma en la ciudad de Bogotá D.C.?

Justificación

Este proyecto nació de una observación propia y directa del entorno laboral de Premium Health Pharma, empresa en con la que tuve relación directa. Desde esa experiencia cercana fue posible identificar que los colaboradores conviven cotidianamente con jornadas extensas, actividades que no terminan de dar ese respiro laboral y escasos espacios de recuperación dentro de la jornada, por tanto, desde la perspectiva propia y la experiencia como Licenciado en Recreación, se apuesta por una iniciativa que permita trabajar estas áreas de mejora identificadas.

Desde esa experiencia entonces se entiende que en el entorno laboral es de vital importancia propiciar la salud integral de los trabajadores, disminuir el sedentarismo y fortalecer la calidad de vida en el trabajo. Para ello, la recreación se presenta como una alternativa pedagógica y vivencial que va más allá del entretenimiento: es una estrategia de transformación del entorno organizacional que impacta las dimensiones biológica, psicológica, social y motivacional del colaborador.

Según Miquelina (2011), la implementación de actividades recreativas en las empresas brinda posibilidades de fortalecimiento en las relaciones entre los trabajadores, quienes pueden demostrar interés en participar de actividades que mejoren su calidad de vida y bienestar. Esta perspectiva se articula con la de Velasco (2009), quien comprende la recreación como una necesidad humana tan importante como el amor, el respeto y el poder, imperativa para la felicidad del ser humano y su desarrollo pleno. Por tanto, es aquí donde se amplía la oferta profesional y el campo de acción para el Licenciado en Recreación, aportando a la necesidad y apostando a nuevas alternativas para fomentar espacios que enriquezcan la experiencia laboral desde la recreación como práctica pedagógica, cultural y social.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un programa de recreación, para el fortalecimiento del bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos Específicos

- Caracterizar las condiciones laborales, las necesidades de bienestar y de recreación de los colaboradores de la empresa Premium Health Pharma.
- Identificar la percepción del plan de bienestar laboral de la empresa Premium Health Pharma por parte de sus colaboradores.
- Formular un programa en recreación, estructurado a partir de las necesidades preferencias y condiciones identificadas con los colaboradores de la empresa Premium Health Pharma.

Antecedentes

Los antecedentes revisados en el presente documento y posteriormente listados permiten identificar una convergencia significativa, porque tanto en el sector farmacéutico (Benavides y Maldonado, 2011; Coronel Llive, 2016) como en ámbitos de producción y servicios (Sánchez Londoño y Monroy Hernández, 2021; Desiderio y Labarthe, 2015), la carga física, mental y emocional del trabajador, parece ser el denominador común. Sin embargo, mientras los antecedentes relacionados con sector farmacéutico abordan el bienestar desde la seguridad y salud en el trabajo, los trabajos de Sánchez Londoño y Monroy Hernández (2021) y Reyes Rivera (2015) lo hacen desde el juego y el ocio, lo que abre un campo hacia intervenciones pedagógicas que van más allá de lo presentado hasta el momento en la literatura. Entonces, esta investigación se ubica en ese segundo grupo, pero lo conecta con la idea de trabajar en pro el bienestar que promueve la empresa desde el SG-SST. En ese caso, cada estudio listado a continuación desde su propia perspectiva construye los antecedentes y se relacionan de manera intuitiva.

Según Benavides y Maldonado (2011), en su trabajo de grado "Diseño y propuesta de implementación del programa de salud ocupacional para las farmacias y droguerías tomando dos puntos piloto en la empresa Farmasanitas", se establece la necesidad de diseñar un programa de salud ocupacional que garantice condiciones laborales seguras y saludables en el sector farmacéutico, poniendo de relieve que este tipo de empresas presentan riesgos específicos asociados a la manipulación de sustancias, posturas prolongadas y carga cognitiva sostenida. Los autores identifican que este tipo de empresas presentan riesgos específicos asociados a la manipulación de sustancias químicas, las posturas prolongadas y la carga cognitiva sostenida. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación porque evidencia que las dinámicas

laborales del sector farmacéutico implican riesgos físicos y psicosociales que requieren estrategias integrales de intervención orientadas al bienestar de los colaboradores.

En el estudio titulado "Diseño e implementación piloto de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, aplicando el Modelo Ecuador, en el área de producción de una farmacia dermatológica" (Coronel Llive, 2016), se identificaron factores de riesgo físico, ergonómico y psicosocial en entornos de producción farmacéutica, y se propuso un sistema de gestión que integra la prevención como estrategia central de bienestar organizacional. La investigación propuso un sistema de gestión basado en la prevención como eje central del bienestar organizacional. Este estudio aporta a la presente investigación en la medida en que reconoce que el bienestar laboral no puede limitarse únicamente al control de accidentes o enfermedades físicas, sino que debe incluir estrategias preventivas orientadas al equilibrio emocional y psicosocial de los trabajadores.

Salgar (2021) realizó el trabajo titulado "Sistematización manual de buenas prácticas para la identificación de peligros en Seguridad y Salud en el Trabajo de las regentes de farmacia en la empresa COOPSUMAPAZ". En este, los autores destacan que los riesgos psicosociales constituyen una de las principales problemáticas del sector, especialmente aquellos relacionados con el estrés laboral, las cargas mentales y las dinámicas organizacionales. Este antecedente fortalece la pertinencia del presente proyecto al evidenciar que las necesidades de bienestar en empresas farmacéuticas requieren estrategias complementarias que trascienden el cumplimiento normativo y promuevan procesos de bienestar integral. Este antecedente es relevante porque sitúa la gestión del riesgo en el contexto específico de las empresas farmacéuticas colombianas, evidenciando que los riesgos psicosociales son una prioridad de intervención en este sector.

En el estudio titulado "Análisis del tiempo libre y de ocio en los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena", realizado por Pérez y Díaz (2017), se planteó cómo el aprovechamiento del tiempo libre incide directamente en la calidad de vida de las personas, y se resaltó la necesidad de incorporar estrategias de ocio y recreación como parte de la formación integral y el bienestar de las comunidades. Los autores concluyen que las estrategias de ocio y recreación favorecen el bienestar integral y contribuyen al desarrollo humano y social de las comunidades. Aunque el estudio se desarrolla en un contexto universitario, sus hallazgos son relevantes para esta investigación porque permiten comprender la recreación como una necesidad humana asociada al bienestar y no únicamente como una actividad de entretenimiento.

Desiderio, M & Labarthe, J. (2015) realizaron el estudio denominado "Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina", con el objetivo de identificar los factores de estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico. Este estudio guarda relación directa con la presente investigación, ya que las dinámicas laborales de Premium Health Pharma también se caracterizan por jornadas prolongadas, actividades repetitivas y altos niveles de concentración, condiciones que hacen necesaria la implementación de estrategias recreativas orientadas a la recuperación emocional y la disminución del estrés ocupacional. Los resultados demostraron que los estresores asociados a la carga de trabajo, la monotonía y la falta de control sobre las tareas son los principales predictores del deterioro del bienestar laboral, lo que valida la necesidad de intervenciones sistemáticas de recuperación y esparcimiento.

El estudio titulado "Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades" (Espinel Hoyos, 2024) centra su análisis en el impacto de las pausas activas sobre el desempeño laboral y la prevención de enfermedades ocupacionales, demostrando que la incorporación sistemática de pausas activas mejora la concentración, reduce el dolor

musculoesquelético y disminuye el ausentismo. Este antecedente resulta especialmente importante para el presente proyecto porque respalda el uso de pausas activas recreativas como estrategia preventiva dentro de programas de bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo.

El trabajo titulado "Ocio en el modelo laboral operario colombiano", escrito por Reyes Rivera (2015), busca analizar la relación entre el ocio y el modelo laboral del trabajador operario en Colombia, evidenciando que los trabajadores de sectores productivos tienen escaso acceso a espacios de ocio y recreación dentro de su jornada, lo que impacta negativamente en su calidad de vida y bienestar. Este antecedente permite comprender que las limitaciones frente al acceso al ocio y la recreación continúan siendo una problemática vigente en contextos laborales colombianos, lo que refuerza la necesidad de desarrollar propuestas recreativas estructuradas dentro de las organizaciones.

Sánchez Londoño y Monroy Hernández (2021) desarrollaron la tesis de maestría titulada “El juego, un dispositivo para el fortalecimiento del bienestar laboral en las organizaciones”, presentada ante la Universidad del Rosario. El estudio tuvo como objetivo formular un conjunto de juegos para favorecer el bienestar laboral en una organización del sector textil (que, aunque no farmacéutica plantea un ejemplo para diseñar un programa efectivo) denominada Camisas XL, centrándose específicamente en el componente de las pausas activas implementadas desde el juego. Metodológicamente, la investigación adoptó un enfoque cualitativo con estudio de caso, utilizando grupos focales y entrevistas abiertas como instrumentos de recolección de información, aplicados en tres fases: reconocimiento del bienestar laboral, diseño y aplicación de los juegos, y evaluación del impacto.

Entre los principales resultados, los autores encontraron que los colaboradores que participaron en las pausas activas jugando culminaron sus jornadas laborales con menor desgaste físico, manifestaron no llegar a casa tan cansados y reportaron una disposición más positiva hacia sus familias y compañeros. A nivel organizacional, el clima laboral mejoró notablemente: los espacios se convirtieron en lugares donde la risa y el encuentro fueron posibles sin afectar la productividad, y los colaboradores expresaron mayor sentido de pertenencia y afiliación hacia la organización (Sánchez Londoño y Monroy Hernández, 2021).

Este antecedente guarda una relación directa con la presente investigación en varios aspectos. En primer lugar, ambos estudios abordan el bienestar laboral desde la recreación y el juego como herramientas pedagógicas, en empresas con jornadas de trabajo intensivas y actividades repetitivas. En segundo lugar, los dos proyectos identifican las pausas activas como un componente central de la intervención. Consecuentemente, a diferencia de la investigación de Sánchez Londoño y Monroy Hernández, que tenía el objetivo de formular juegos para las pausas activas en una empresa del sector textil con enfoque exclusivamente cualitativo, el presente proyecto adopta un enfoque mixto, incorpora tanto a directivos como a colaboradores como sujetos de investigación, y propone un programa de recreación integral que atiende no solo la fatiga física sino también las dimensiones psicológica, social y motivacional del bienestar laboral en el contexto específico de una empresa farmacéutica colombiana.

Marco Teórico

Este trabajo de investigación aborda la recreación como estrategia movilizadora del bienestar laboral, a partir del diseño de un programa en recreación orientado a fomentar un entorno de trabajo saludable y fortalecer la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Premium Health Pharma. Desde el quehacer del Licenciado en Recreación, la intervención no se limita a la organización de actividades: busca transformar el entorno laboral a través de la recreación como práctica pedagógica, promoviendo la convivencia, la comunicación asertiva, la actividad física y la construcción de espacios de seguridad, confort y reconocimiento para el trabajador.

El marco teórico se organiza en dos dimensiones complementarias. Por un lado, las bases teóricas que orientan y le dan soporte conceptual a la propuesta, las cuales permiten comprender la recreación y el bienestar desde perspectivas filosóficas, pedagógicas y psicosociales. Por otro lado, la conceptualización de los términos centrales que atraviesan la investigación: la recreación en el trabajo, el bienestar laboral, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo.

Bases teóricas

El punto de partida se encuentra en la relación entre el trabajo y el ocio, dimensiones que durante mucho tiempo fueron concebidas como opuestas, pero que autores contemporáneos han propuesto reintegrar. Cuenca Cabeza (2000) plantea que tanto el trabajo como el ocio pueden ser fuentes de realización personal cuando se ejercen con sentido, creatividad y libertad. Desde esta perspectiva, el trabajo no es únicamente una obligación productiva, sino una forma de expresión de las capacidades y aspiraciones del individuo; y el ocio, lejos de ser un tiempo vacío, es una vivencia plena que ofrece espacios para el crecimiento personal, la reflexión y el fortalecimiento de la identidad. La confluencia entre ambas dimensiones propone, en palabras del autor, una vida más

equilibrada y armoniosa en la que el individuo no queda reducido a su función laboral, sino reconocido en su integralidad (Cuenca Cabeza, 2000). Esta visión es el fundamento filosófico sobre el que se sostiene la propuesta del presente proyecto: el programa en recreación no interrumpe la vida laboral, sino que la enriquece.

El ocio, tal como lo comprende Cuenca Cabeza (2000), es el marco experiencial desde el cual la recreación adquiere sentido porque si el ocio es la vivencia, la recreación es la práctica organizada que lo facilita dentro de contextos específicos como el laboral. En ese puente entre experiencia y práctica pedagógica se sitúa este proyecto.

Esta mirada se complementa con el pensamiento de Jaume Trilla (1988), quien desde la animación sociocultural ofrece un marco pedagógico de gran utilidad para comprender cómo la recreación puede operar como agente de transformación en comunidades y organizaciones. Para Trilla, la animación sociocultural es una práctica educativa, social y cultural cuya finalidad no es entretener ni llenar tiempos libres, sino impulsar procesos de transformación desde la base, fortaleciendo la autonomía, la creatividad y la cooperación de las personas en sus entornos inmediatos (Trilla, 1988). Lo que distingue a la animación sociocultural de la simple organización de actividades es su carácter procesual: no busca un producto tangible e inmediato, sino el desarrollo progresivo de la participación, la conciencia colectiva y el sentido de comunidad. Trilla también subraya que esta práctica se sitúa en el marco de la educación no formal, trabajando con las necesidades, los intereses y los recursos del contexto local sin imponer modelos externos, sino acompañando y dinamizando lo que ya existe. Trasladado al entorno laboral de Premium Health Pharma, este enfoque implica que el programa en recreación debe partir del diagnóstico real de los colaboradores, respetar sus tiempos y dinámicas, y construirse con ellos como protagonistas.

Entonces a manera de aclaración, la animación sociocultural no es lo mismo que la recreación, pero si comparte cosas en común en términos pedagógicos con la recreación, como la participación activa, el protagonismo de la comunidad y la transformación de los espacios. En este proyecto, la recreación se entiende como campo que es capaz de incorporar esos principios de la animación sociocultural específicamente en lo laboral.

Procesos biológicos: la recreación y la actividad física como promotores de salud

Desde una perspectiva biológica, la actividad física y la recreación tienen efectos comprobados sobre el organismo humano que van más allá del simple movimiento. Según la Organización Mundial de la Salud (2020), la actividad física regular reduce el riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 2 y trastornos musculoesqueléticos, a la vez que contribuye a la regulación del cortisol y la mejora del estado de ánimo.

La práctica de pausas activas y actividades recreativas dentro del horario laboral genera una respuesta fisiológica positiva: disminuye los niveles de cortisol, mejora la circulación sanguínea y reduce la fatiga muscular acumulada por posturas sostenidas. Asimismo, el Ministerio de Salud (2015) establece que la actividad física de tipo recreativo actúa como factor protector de la salud integral del trabajador, previniendo enfermedades crónicas asociadas al sedentarismo laboral y mejorando la capacidad de concentración y rendimiento cognitivo.

Procesos psicológicos: recreación, bienestar mental y gestión emocional

La dimensión psicológica del bienestar laboral ha sido ampliamente estudiada desde la psicología positiva. Csikszentmihalyi (1990) introduce el concepto de flujo o experiencia óptima, entendida como el estado en que una persona está completamente absorta en una actividad que le genera satisfacción plena. Las actividades recreativas bien diseñadas pueden inducir este estado en los

colaboradores, generando experiencias de disfrute y recuperación cognitiva dentro de la jornada laboral.

Por su parte, Seligman (2011), desde el modelo PERMA de bienestar psicológico, sostiene que las emociones positivas, el compromiso, las relaciones interpersonales significativas, el sentido de vida y el logro son los cinco pilares del bienestar integral. El diseño de un programa de recreación para fortalecer el plan de bienestar, que se propone en este proyecto busca activar estos pilares de forma simultánea: las dinámicas grupales generan emociones positivas y relaciones; las actividades con intencionalidad pedagógica producen sentido y logro; la participación voluntaria activa el compromiso.

Adicionalmente, Lazarus y Folkman (1984), en su teoría del afrontamiento del estrés, plantean que los individuos utilizan estrategias centradas en el problema o en la emoción para gestionar situaciones de carga. La recreación opera como estrategia de afrontamiento centrada en la emoción, descanso activo, disfrute, recuperación, la más efectiva para el estrés de tipo crónico, como el que genera la acumulación de tareas en entornos laborales de alta demanda.

Procesos sociales y comunitarios: la recreación como constructora de tejido social

Desde la perspectiva sociocultural, Vygotsky (1978) sostiene que el aprendizaje y el desarrollo humano son procesos esencialmente sociales, mediados por la interacción con otros en contextos compartidos. En el entorno laboral, esto implica que el bienestar no puede construirse de forma individual: requiere experiencias colectivas que fortalezcan la confianza, la comunicación y el sentido de pertenencia.

Putnam (2000), en su conceptualización del capital social, define este como el conjunto de redes, normas y confianza mutua que facilitan la cooperación y la acción colectiva. La recreación laboral

funciona como un generador de capital social interno porque las actividades compartidas crean vínculos que trascienden los roles funcionales y construyen comunidad organizacional. Dumazedier (1971), pionero en los estudios del ocio desde una perspectiva sociológica, plantea que el ocio cumple tres funciones sociales fundamentales: el descanso (liberación de la fatiga), la diversión (ruptura de la monotonía) y el desarrollo personal (crecimiento y autoexpresión). Las tres funciones son necesarias en el contexto laboral y pueden ser activadas simultáneamente mediante un programa en recreación.

Fortalecimiento del proceso motivacional en el ámbito laboral

La motivación laboral es un factor determinante en la productividad, la satisfacción y la retención del talento humano dentro de las organizaciones. Maslow (1943), con su teoría de la jerarquía de necesidades, plantea que solo cuando las necesidades básicas están cubiertas, el individuo puede orientarse hacia necesidades superiores como el reconocimiento, la pertenencia y la autorrealización. La recreación laboral opera precisamente en estos niveles superiores de la jerarquía.

Herzberg (1966), por su parte, distingue entre factores higiénicos, que evitan la insatisfacción, pero no generan motivación por sí solos, como el salario o las condiciones físicas; y factores motivadores, que generan compromiso genuino: el reconocimiento, el logro, el crecimiento personal y la participación significativa. El programa en recreación podría activar directamente estos factores motivadores al crear espacios de reconocimiento mutuo, logro colectivo y desarrollo personal dentro de la jornada.

Deci y Ryan (1985), desde la Teoría de la Autodeterminación, afirman que la motivación intrínseca es aquella que surge del propio individuo por el placer que le genera la actividad, es decir, la forma

más duradera y efectiva de motivación. Consecuentemente, un programa en recreación de participación voluntaria, atractiva y significativa para los colaboradores, construye sobre este tipo de motivación, generando sostenibilidad y apropiación del proceso.

Marco Conceptual

La recreación en el trabajo

La recreación en el trabajo, según Miquelina (2011), se ha convertido en una estrategia de gran valor para las empresas ya que aporta al bienestar y la productividad en los entornos laborales. Las prácticas recreativas en el trabajo son actividades planificadas con el propósito de ofrecer un espacio de distensión, integración y recuperación que impacta positivamente la salud física y mental de los colaboradores, a la vez que fortalece las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia a la organización.

Sin embargo, esta no se encuentra exenta de tensiones conceptuales. En muchos contextos organizacionales prácticos, la recreación es instrumentalizada como mecanismo con el único fin de incrementar la productividad, que reduce su sentido a una estrategia de rendimiento empresarial. Consecuentemente, esta visión utilitarista corre el riesgo de censurar el carácter emancipador propio de la recreación, y la configura más bien como una extensión del control organizacional sobre el tiempo y el cuerpo del trabajador.

Por el contrario, si se quisiese implementar una perspectiva más acorde al proyecto, se involucraría una recreación más centrada en la pedagogía, que propone su eje como un espacio de autonomía, expresión y construcción colectiva de sentido. En esta, el trabajador no es un medio para la producción sino más bien un sujeto íntegro que basa su bienestar en el juego por el juego, y no el juego por el resultado. De esta manera, basado en el concepto de Miquelina (2011), el proyecto toma la recreación en el trabajo pensada, no solo en términos de eficiencia organizacional, sino también como práctica que interpela las condiciones mismas del espacio laboral y abre posibilidades de transformación para el trabajo y sus colaboradores.

Bienestar laboral

El bienestar laboral hace referencia al estado de satisfacción, seguridad y salud de los trabajadores en su ejercicio laboral cotidiano, el cual repercute en su relación social y familiar. Este determina la capacidad del trabajador para desarrollar sus habilidades y afrontar las exigencias de su entorno, siendo un indicador clave de la calidad de vida en el trabajo (Miquelina, 2011). Así mismo, Roa (2019) hace hincapié en la interrelación del bienestar laboral y la inteligencia emocional, siendo estas vitales para el fomento y el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Posterior a lo que considera Roa (2019), hay que ser cuidadoso con la forma en la que el bienestar laboral se trata, porque este puede ser interpretado como un indicador de satisfacción o de ausencia de malestares, lo que le limita su comprensión a únicamente lo que existe y el sentimiento general.

Al analizar el concepto, adaptándolo a una perspectiva más crítica que se acerque al objetivo del proyecto, el bienestar no debería de ser únicamente entendido como la forma en la que el individuo gestiona o soporta exigencias laborales, este es más bien el resultado de condiciones estructurales que posibilitar el desarrollo del individuo y un buen clima laboral, el cual será revisado más a profundidad posteriormente.

En respuesta al anterior párrafo, el bienestar implica corresponsabilidad entre la empresa y los colaboradores, donde la empresa tomaría el papel activo en la creación de entornos que favorezcan la dignidad, la participación y el sentido del trabajo. Así, para fines del presente proyecto, el bienestar deja de ser un estado individual para convertirse en una construcción colectiva que depende de las dinámicas organizacionales y de las estrategias implementadas en su interior.

Aportes de la recreación al bienestar laboral

En épocas pasadas resultaría muy utópico pensar en la recreación para los trabajadores y en las empresas, pero hoy en día está reglamentado por ley. Según Miquelina (2011), la implementación de actividades recreativas en las empresas genera una mejora sostenida en el clima organizacional, la productividad y el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Si bien existe un consenso general sobre los beneficios de la recreación en el bienestar laboral, es necesario problematizar la manera en la que estos aportes se generan. No toda actividad recreativa produce efectos positivos por sí misma, su impacto también depende de su intencionalidad, su pertinencia contextual y el grado de participación de los colaboradores.

Actividades impuestas, desarticuladas del contexto, la lógica de la empresa o percibidas como obligatorias generan resistencia y desinterés, lo que hace de la recreación una obligación laboral más. Por ello, el verdadero poder transformador de la recreación no radica en la actividad en sí, sino más bien en su diseño pedagógico, en ese poder de construcción colectiva de las experiencias y en su capacidad de responder a las necesidades reales de los trabajadores

Por último, Velasco (2009) comprende la recreación como una necesidad del ser humano, tan importante como la necesidad en la búsqueda del amor, el respeto y el poder, lo cual es imperativo para su felicidad. Desde esta perspectiva, la recreación se configura como un proceso y no como un evento aislado e inconexo, lo que implica pensarla en términos de continuidad, apropiación y sentido.

Seguridad y salud en el trabajo

En este apartado es necesario citar a la Organización Mundial de la Salud (2017), que refiere que ciertos riesgos laborales como el ruido, el calor, productos químicos peligrosos, maquinaria

insegura y el estrés pueden causar enfermedades ocupacionales y afectar gravemente la salud de los trabajadores.

Desde la perspectiva crítica, el campo de la seguridad y salud en el trabajo ha estado históricamente centrado en la prevención de riesgos principalmente físicos, y en el cumplimiento normativo, lo que invisibiliza las dimensiones subjetivas y relaciones con el trabajo de este. Lo anterior se evidencia en que actualmente, el Ministerio de Salud (2015) advierte que es requisito primario en todas las empresas la implementación de pausas activas que deben desarrollarse por lo menos en un periodo de diez minutos, teniendo en cuenta que mejoran la postura corporal y aumentan la productividad.

Como iniciativa del Ministerio y también de empresas preocupadas por sus colaboradores, recientemente se han reconocido los riesgo psicosociales, en donde la recreación emerge como una estrategia que permite trascender el enfoque meramente correctivo, e incorpora una lógica preventiva del bienestar. En la empresa Health Pharma, no se trata, por ejemplo, únicamente de evitar las enfermedades sino de generar condiciones que potencien la salud integral del trabajador, incorporando lo normativo con lo vivencial.

Clima laboral

Cuando se habla de clima laboral, se habla del medio ambiente organizacional en el que se enmarcan diversas dinámicas en relación con los trabajadores que allí se encuentren y quienes determinarán el nivel de productividad y bienestar de los mismos. Por otro lado, García et al. (2012) consideran que el clima involucra al individuo en un sistema sociocognitivo y socioafectivo afectado por sus creencias, valores, ideologías y normas, todos ellos compartidos por los integrantes de la organización.

Y hay más que mencionar, el clima laboral no debería comprenderse desde una realidad estática o algo meramente perceptual, este se constituye como un fenómeno dinámico que se construye y reconstruye continuamente a través de la cotidianidad de los colaboradores. En respuesta, el clima laboral no es solo el resultado de políticas organizacionales sino también de prácticas informales, interpersonales y experiencias compartidas.

Comprendiendo el clima laboral de esa forma, la recreación adquiere un carácter central en la forma en la que el clima laboral se da, ya que introduce espacios alternativos de interacción para que los colaboradores puedan transformar las formas tradicionales de relacionamiento dentro de la empresa.

Entonces, las dinámicas lúdicas y participativas, resignifican las jerarquías propias del trabajo, al fortalecer la confianza y generar nuevas formas de comunicación, y esto a su vez incide en la calidad del ambiente y clima laboral, siendo algo cíclico.

Marco Contextual

Premium Health Pharma es una empresa de atención en salud creada a inicios del año 2003 por Fernando Velandia, Químico Farmacéutico, y por Claudia Pineda, Administradora de Empresas. Su sede principal se ubica en la Calle 2a #23-41, barrio El Vergel, localidad Los Mártires, Bogotá D.C. La empresa cuenta con aproximadamente 25 colaboradores distribuidos entre las áreas de producción, administración y ventas.

Siendo un laboratorio farmacéutico, cuenta con tres líneas de producción: la línea homeopática, de farmacología vegetal y línea funcional, las cuales se derivan de la siguiente manera:

Vital Homeopathic Pharmacy: desarrolla y comercializa medicamentos homeopáticos y esencias florales a nivel nacional. La empresa prioriza la excelencia, garantizando productos confiables para médicos y pacientes.

Vital Máster: se especializa en la fabricación de medicamentos magistrales, fitoterapéuticos y de síntesis química, cumpliendo altos estándares de calidad. Sus productos son elaborados con materias primas certificadas para uso farmacéutico.

Vital Care: promueve el aprendizaje y la salud a través de la nutrición, basándose en la neurociencia. Sus productos, como Vital Nutren, Vital Nutren Kids y Vital Nutren Senior, proporcionan los nutrientes necesarios para el desarrollo cognitivo y el bienestar integral.

Las labores de la empresa implican manipular sustancias químicas, seguir protocolos de fabricación y controlar la calidad de los productos, todo ello requiere de mucha concentración, precisión y exposición prolongada en ciertas posturas en la jornada común de nueve horas diarias, cinco días a la semana. Los espacios disponibles dentro de la empresa incluyen el área de producción, zona administrativa, salade reuniones y los pasillos que conectan las salas.

Premium Health Pharma se dedica a la salud con productos de alta calidad, priorizando la satisfacción de personas con un bienestar colectivo. Como empresa del sector farmacéutico, está sujeta a la vigilancia y control del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA), entidad adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, que regula la producción, comercialización y distribución de medicamentos homeopáticos, fitoterapéuticos y magistrales en el territorio nacional. Esta condición regulatoria implica que los procesos de producción deben cumplir con los estándares de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), lo que

genera en los colaboradores una exigencia permanente de precisión, concentración y cumplimiento de protocolos estrictos durante toda la jornada laboral.

En los últimos tres años, la empresa ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo que ha significado un punto de inflexión en su cultura organizacional. Según Claudia Pineda, Directora Administrativa con más de 15 años en la empresa, antes de esta implementación el clima laboral era percibido como muy deficiente, y fue precisamente la adopción del SG-SST la que detonó un cambio de conciencia en todos los niveles de la organización. No obstante, el plan de bienestar resultante de este sistema opera principalmente desde el cumplimiento normativo, sin contar aún con un programa de recreación estructurado que responda pedagógicamente a las necesidades identificadas en los colaboradores.

El plan de bienestar actual de la empresa articulado con la SG-SST incluye paisas activas de cinco a diez minutos algunas veces al mes, capacitaciones ocasionales sobre temas de manejo de emociones, aprovechamiento del tiempo y salud en el trabajo. Adicionalmente, la empresa cuenta con acompañamiento psicológico básico para temas de primeros auxilios psicológicos y procesos de desarrollo profesional con los colaboradores.

Marco Legal

El soporte jurídico que fundamenta el programa en recreación para el bienestar laboral de Premium Health Pharma se construye desde la base misma del ordenamiento colombiano: la Constitución Política de 1991. Su Artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 25). El Artículo 52 eleva la recreación al rango de derecho fundamental de todas las personas, y el Artículo 49 reconoce la promoción y protección de la salud como un servicio público garantizado, lo que implica que la prevención del deterioro de la salud en el entorno laboral es una obligación que el empleador no puede eludir (Constitución Política de Colombia, 1991, Arts. 49 y 52).

Desarrollando estos principios constitucionales en el plano laboral, la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en toda relación de trabajo pública o privada, obligando a las empresas a conformar un Comité de Convivencia Laboral y a implementar estrategias activas de prevención del conflicto organizacional. El programa en recreación, entonces, actúa como herramienta de prevención primaria al generar espacios de interacción positiva y fortalecimiento de la convivencia.

El riesgo psicosocial encuentra una regulación más amplia en la Resolución 2646 de 2008, que establece responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, e impone la aplicación periódica de la Batería de Riesgo Psicosocial instrumento que Premium Health Pharma ya implementa, con la obligación de diseñar planes de intervención a partir de sus resultados. En este marco, el programa en recreación constituye uno de esos planes de intervención, respondiendo directamente a los riesgos identificados. En sintonía

con esto, la Ley 1562 de 2012 amplía la definición de enfermedad laboral para incluir las patologías de origen psicosocial como el estrés crónico y el agotamiento emocional, reforzando la urgencia de intervenciones preventivas como la recreación laboral.

En cuanto a la actividad física como componente central del bienestar laboral, la Ley 1355 de 2009 convierte las pausas activas en una obligación legal para todas las empresas públicas y privadas. Su Artículo 5, Parágrafo 1, dispone que las empresas promoverán durante la jornada laboral pausas activas para todos sus trabajadores, orientadas a mejorar actitudes y estilos de vida activa y saludable. Esta disposición transforma las pausas activas de una práctica discrecional en una obligación jurídica exigible, lo que otorga sustento normativo directo a uno de los ejes centrales de la estrategia.

El marco operativo está dado por el Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores, basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) e incluyendo la identificación de peligros psicosociales como parte integral de su estructura. La Resolución 0312 de 2019 complementa este decreto al definir los estándares mínimos del SG-SST para empresas de entre 11 y 50 trabajadores categoría en la que se ubica Premium Health Pharma, exigiendo la gestión del riesgo psicosocial y la implementación de actividades de promoción y prevención en salud. Un programa en recreación puede responder a varios de estos estándares de manera simultánea, integrándose al SG-SST ya existente en la empresa.

Finalmente, es prudente la mención del Decreto 1228 de 1995 concerniente al ámbito deportivo y recreativo, en el cual se reconoce el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como derechos fundamentales de los colombianos y de obligatorio fomento. En esa línea, la Ley

181 de 1995, conocida como al Ley del deporte, dedica su Capitulo II enfáticamente al fomento de la recreación y el aprovechamiento de tiempo libre, y estableciendo una responsabilidad por parte de las instituciones publicas y privadas de carácter social de patrocinar, promover, ejecutar y dirigir actividades de recreación. Consecuentemente, el programa en recreación es más que una iniciativa, es una obligación institucional.

Marco Metodológico

Enfoque

Esta investigación adopta un enfoque mixto, ya que busca recolectar y relacionar información entrelazando los métodos cualitativos y cuantitativos. El componente cualitativo, desarrollado a través de entrevistas semiestructuradas a tres directivos de la empresa, permite profundizar en las percepciones, experiencias y concepciones sobre el bienestar laboral desde una mirada interpretativa. El componente cuantitativo, desarrollado a través de una encuesta de percepción aplicada a catorce colaboradores, permite identificar frecuencias, tendencias y niveles de acuerdo que complementan y triangular los hallazgos cualitativos. Según Bonilla-Castro y Rodríguez (2005), la investigación mixta permite capturar la realidad desde múltiples dimensiones, lo que es especialmente pertinente cuando el objeto de estudio es el bienestar laboral, ya que tiene una naturaleza tanto objetiva como subjetiva.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo-propositivo. Descriptivo porque caracteriza las condiciones laborales, las necesidades de bienestar y la percepción del plan existente en la empresa. Propositivo porque a partir de ese diagnóstico formula un programa en recreación como respuesta concreta a las necesidades identificadas.

Población y muestra

La selección fue de tipo no probabilístico por conveniencia, dado que los participantes fueron elegidos por su pertenencia a la empresa y su disposición para participar. En el caso de las entrevistas si se usó un muestre intencional seleccionado específicamente tres directivos por su

conocimiento de la empresa. Más específicamente, Colaboradores de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C. La muestra estuvo conformada por 17 personas de la empresa Premium Health Pharma: tres directivos de la organización (el Director Técnico y Químico-Farmacéutico, la responsable del área de Contabilidad y Talento Humano, y la Directora Administrativa con más de 15 años en la empresa) quienes participaron en las entrevistas semiestructuradas como informantes clave para el análisis a profundidad; y 14 colaboradores de las áreas de producción, administración y ventas, con edades entre los 18 y los 55 años o más, quienes respondieron la encuesta de percepción. El 64% de los colaboradores encuestados es de sexo femenino y el 36% masculino. El 57% tiene formación de bachillerato completo y el 57% trabaja en el área de producción. Todos los participantes llevaban al menos tres meses vinculados a la empresa al momento de la aplicación de los instrumentos.

Criterios de inclusión y exclusión

En cuanto a los criterios de inclusión: Estar vinculado a la empresa en cualquier modalidad contractual al momento de la aplicación de los instrumentos, llevar al menos tres meses en el cargo, pertenecer a las áreas de producción, administración o ventas, y manifestar disposición para participar.

En cuanto a los criterios de exclusión: Colaboradores con vinculación menor a tres meses, personal en periodo de incapacidad o licencias, y personas que no estén dispuestas a participar de la investigación con base al consentimiento informado.

Instrumentos de recolección de datos

Dentro de los instrumentos de diagnóstico utilizados en la investigación se encuentra la entrevista semiestructurada, cuyo objetivo es crear un espacio cercano y confiable con los directivos entrevistados para analizar en profundidad sus percepciones sobre el bienestar laboral, las estrategias implementadas y la necesidad de un programa en recreación. La entrevista es un instrumento cualitativo que permite la recolección de datos en profundidad (Hernández Sampieri et al., 2014).

Así mismo, dentro del enfoque cuantitativo se diseñó una encuesta de percepción para los colaboradores de la empresa con el fin de recolectar datos cuantificables según la satisfacción frente a los espacios de bienestar actuales, las preferencias de actividades recreativas y la disposición a participar en estrategias de este tipo.

A manera de aclaración, previo a la aplicación de instrumentos se gestionaron los permisos correspondientes en la empresa y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, garantizando confidencialidad y una investigación ética. Dicho formato se incluye en el Anexo 4.

Fases de la investigación

Fase 1 Diagnóstico: Aplicación de instrumentos de recolección de datos (entrevistas semiestructuradas y encuesta de percepción). Revisión de documentos institucionales y del SG-SST de la empresa. Caracterización sociodemográfica de los colaboradores.

Fase 2 Análisis: Sistematización y análisis de las entrevistas por objetivos específicos, identificando conceptos recurrentes y categorías de análisis. Análisis de la encuesta por objetivo, interpretando el significado de las respuestas más frecuentes en relación con las necesidades identificadas. Triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos con los referentes teóricos del

marco conceptual. En términos metodológicos para el análisis de las entrevistas se empelo la técnica de análisis de contenido temático identificando categorías emergentes por concurrencia de conceptos entre los tres informantes. En cuanto a las encuestas se realizó el análisis de frecuencias absolutas y relativas sobre el total de 14 participantes.

Fase 3 Diseño del programa en recreación: A partir de los insumos del diagnóstico, formulación de un programa en recreación como producto de la investigación. La estrategia integra las preferencias de los colaboradores, las condiciones operativas de la empresa y los principios pedagógicos de la animación sociocultural (Trilla, 1988), el bienestar integral (Seligman, 2011) y la motivación intrínseca (Deci y Ryan, 1985).

Resultados

Los resultados se presentan en correspondencia con cada uno de los tres objetivos específicos de la investigación, articulando los hallazgos de las entrevistas semiestructuradas con los de la encuesta de percepción. A manera de soporte, las gráficas de las encuestas pueden ser encontradas en el apartado de Anexo 5. Gráficas de encuestas.

OE1 Caracterización de condiciones laborales y necesidades de bienestar y recreación

Las entrevistas a los tres directivos de la empresa revelan que Premium Health Pharma tiene jornadas laborales de hasta nueve horas diarias, cinco días a la semana, en actividades que demandan alta concentración y precisión técnica. Fernando Velandia (E1) lo describe con claridad: «Nada más si miramos los tiempos del trabajador aquí en el laboratorio, son casi como nueve horas y pico de jornadas laborales al día. Día tras día, cinco días a la semana.» Claudia Pineda (E3) agrega una dimensión adicional que no estaba contemplada en el plan de bienestar inicial: el estrés por desplazamiento, señalando que «hay varias personas que viven muy lejos y eso sí está produciendo estrés; los trayectos». Esta condición extralaboral no puede ser resuelta por la estrategia interna, pero sí puede ser compensada con estrategias de recuperación y desconexión dentro de la jornada.

La encuesta de percepción confirma y cuantifica estas condiciones: el 57% de los colaboradores identifica las tareas acumuladas como fuente de carga emocional o mental, el 79% experimenta agotamiento mental ocasionalmente y el 35% reporta un nivel de agotamiento medio o alto a lo largo del día. Esto significa que, en una empresa de 25 colaboradores, entre 8 y 9 personas trabajan con un nivel de agotamiento que puede derivar en deterioro de la salud laboral si no se interviene oportunamente. En términos de disfrute de la jornada, el 43% reconoce que solo A veces o

Frecuentemente disfruta sus actividades, lo que indica que las condiciones de trabajo generan una experiencia cotidiana que no es plena para casi la mitad de los colaboradores.

Lazarus y Folkman (1984) explican este patrón como un desequilibrio entre las demandas del entorno y los recursos disponibles para afrontarlas. La acumulación de tareas, la extensión de la jornada y el estrés por desplazamiento son demandas que superan los recursos actuales de los colaboradores. El programa en recreación actúa precisamente como un recurso adicional: genera espacios de recuperación, disfrute y reconocimiento que equilibran esa ecuación.

A partir de esta caracterización, es posible comenzar a responder la pregunta central de la investigación: ¿cuál es el aporte de la recreación al bienestar laboral? El primer aporte que emerge del diagnóstico es la recreación como recurso de recuperación: en un entorno donde el 35% de los colaboradores trabaja con agotamiento medio o alto y el 57% carga emocionalmente por acumulación de tareas, la recreación aporta los espacios de descanso activo, desconexión y disfrute que el trabajo por sí mismo no genera. No se trata de entretener al trabajador: se trata de devolverle los recursos emocionales y físicos que la jornada consume, para que pueda continuar con dignidad y motivación.

OE2 Percepción del plan de bienestar laboral existente

Los tres directivos coinciden en que el bienestar laboral ha mejorado progresivamente desde la implementación del SG-SST hace aproximadamente tres años. Yamily Díaz (E2) lo describe como «una constante, algo permanente que debe evolucionar con el mundo y la tecnología». Sin embargo, los tres también reconocen que el plan actual opera principalmente desde el cumplimiento normativo como la batería psicosocial, comité de convivencia, capacitaciones anuales, y no desde una intencionalidad pedagógica recreativa.

La encuesta revela una valoración positiva, pero con una brecha significativa en frecuencia. El 100% de los colaboradores considera importantes los espacios de bienestar (86% muy importantes) y el 100% está de acuerdo con las actividades actuales. Sin embargo, el 86% desea espacios con una frecuencia de al menos dos veces por semana, frente a la oferta actual de una hora mensual. Esta brecha entre lo que existe y lo que se demanda es el argumento más contundente para ampliar el plan existente hacia una programa estructurado en recreación estructurada y más frecuente.

Trilla (1988) señala que la animación sociocultural pierde su efecto transformador cuando se reduce a eventos puntuales. Una hora al mes puede generar satisfacción inmediata pero no construye hábitos ni modifica la cultura organizacional. El programa en recreación propuesto responde a esta limitación con un esquema mixto: pausas activas recreativas de diez a quince minutos con frecuencia semanal, complementadas con sesiones completas mensuales articuladas con las reuniones de cierre que la empresa ya realiza.

El segundo aporte que la recreación hace al bienestar laboral, evidenciado en el diagnóstico del plan existente, es el de la estructuración pedagógica: la empresa ya tiene voluntad de bienestar, ya tiene herramientas (comités, pausas activas, psicóloga), pero carece de un programa que las articule con intencionalidad formativa. El aporte de la recreación no es crear algo desde cero, sino darle sentido, continuidad y pedagogía a lo que ya existe. La recreación, desde la animación sociocultural (Trilla, 1988), no impone: dinamiza, conecta y transforma lo disperso en proceso sostenido.

OE3 Insumos para el diseño del programa en recreación

Los resultados de ambos instrumentos convergen en cuatro insumos fundamentales que orientan el diseño del programa en recreación:

Dimensión temática: El 57% de los colaboradores prioriza los talleres de gestión emocional, arte y creatividad, como las dinámicas de bienestar más deseadas, seguidos de hábitos de vida saludable (50%), promoción de espacios recreativos y culturales (50%) y actividades en la naturaleza (50%). Seligman (2011) sitúa las emociones positivas como el primer pilar del modelo PERMA: el programa en recreación debe tener la gestión emocional como eje temático central, con rotación hacia las demás dimensiones.

Formato: El 57% prefiere el formato grupal y el 43% es flexible, sin que nadie pida espacios individuales. El 71% solicita dinámicas grupales con movimiento (mímica, circuitos, fútbol, vóley). Vygotsky (1978) y Trilla (1988) fundamentan este resultado: el bienestar se construye en colectivo, a través de experiencias compartidas que fortalecen la confianza y el capital social.

Frecuencia e intensidad: El 86% pide al menos dos encuentros semanales. La Ley 1355 de 2009 respalda este requerimiento al obligar a las empresas a promover pausas activas durante la jornada. Las entrevistas señalan que el tiempo disponible es el principal obstáculo, por lo que el programa en recreación debe operar en dos modalidades: micro intervenciones semanales de diez a quince minutos integradas en la jornada, y sesiones completas mensuales articuladas con las reuniones de cierre ya existentes.

Modalidad de promoción: El 43% prefiere horarios fijos que garanticen la protección del espacio en el calendario laboral. El 79% está dispuesto a participar voluntariamente. Deci y Ryan (1985) explican por qué esto importa: la motivación intrínseca (participar porque se quiere) es más sostenible que la obligatoria. La estrategia debe tener estructura fija, pero participación voluntaria, con incentivos de reconocimiento como motor de vinculación.

Análisis de Resultados

El análisis de resultados se organiza a partir de las categorías de análisis que emergieron de la triangulación entre las entrevistas semiestructuradas, la encuesta de percepción y los referentes teóricos del proyecto. Estas categorías no fueron impuestas desde el diseño metodológico, sino que surgieron de los conceptos que se repiten con mayor frecuencia en ambos instrumentos, lo que les otorga validez empírica desde la propia comunidad estudiada.

Carga emocional y estrés laboral

Esta es la categoría con mayor convergencia en toda la investigación. Los tres directivos identifican el estrés desde perspectivas distintas (jornada extensa (E1), tecnología como estresor (E2), desplazamiento (E3)) pero los tres lo reconocen como una realidad cotidiana de sus colaboradores. La encuesta lo cuantifica: el 57% reporta carga por tareas acumuladas y el 35% tiene agotamiento medio o alto. Lazarus y Folkman (1984) explican el mecanismo: las demandas superan los recursos disponibles, generando estrés crónico que, si no se interviene, deriva en burnout (OMS, 2020). La recreación opera como el recurso faltante: genera estrategias de afrontamiento centradas en la emoción que equilibran la ecuación.

Bienestar laboral como necesidad contínua

El 100% de los colaboradores valora los espacios de bienestar, y los tres directivos los describen como una necesidad permanente, no como un beneficio opcional. Esta unanimidad es inusual y señala que la empresa ya construyó una cultura favorable al bienestar. Seligman (2011) diría que la empresa instaló una emoción positiva hacia el bienestar, que es el primer pilar del modelo

PERMA. El programa en recreación llega a terreno fértil: no necesita convencer a nadie de que el bienestar importa, puede ir directamente a fortalecer y estructurar lo que ya existe.

Brecha entre oferta y demanda recreativa

La brecha entre lo que la empresa ofrece (una hora mensual) y lo que los colaboradores desean (al menos dos veces por semana) es el hallazgo más operativamente relevante de la investigación. Trilla (1988) explica por qué esta brecha importa: la animación sociocultural sólo se transforma cuando es sostenida en el tiempo. La Ley 1355 de 2009 respalda legalmente la ampliación de la frecuencia al obligar a las empresas a incorporar pausas activas en la jornada. El programa en recreación debe cerrar esta brecha con un modelo mixto y viable.

Recreación como herramienta validada por la comunidad

El 93% de los colaboradores afirma que la recreación puede mejorar su bienestar laboral. Esta no es una hipótesis del investigador: es una certeza que la propia comunidad expresa antes de que la estrategia exista. Cuando se triangula con las entrevistas donde E1 reconoce que la recreación debe inculcarse como cultura y E3 la valora como campo profesional integral, se obtiene una validación en tres niveles: empírico (encuesta), directivo (entrevistas) y teórico (Miquelina, 2011; Velasco, 2009). Esta triple validación es el fundamento más sólido del programa en recreación.

Disposición a participar y liderazgo interno

El 79% de los colaboradores está dispuesto a participar voluntariamente, y algunos incluso a liderar dinámicas. Deci y Ryan (1985) señalan que la motivación intrínseca es la más duradera. Esta masa crítica de participación voluntaria garantiza que la estrategia pueda funcionar sin obligatoriedad. Trilla (1988) agrega que la animación sociocultural parte de los liderazgos que ya existen en la

comunidad: la estrategia debe identificar y activar esos liderazgos internos como cogestores del proceso.

Programa en recreación como Producto de la Investigación

El diagnóstico realizado a través de las entrevistas semiestructuradas y la encuesta de percepción arroja un conjunto de insumos que orientan el diseño de un programa en recreación para el fortalecimiento del bienestar laboral en Premium Health Pharma. Estos insumos no son recomendaciones teóricas del investigador: son la voz de la propia comunidad, recogida con rigor metodológico y triangulada con los referentes conceptuales del proyecto.

Los insumos diagnósticos que fundamentan el diseño del programa en recreación son los siguientes. En primer lugar, la necesidad de intervención es urgente: el 35% de los colaboradores presenta agotamiento medio o alto, el 57% reporta carga por tareas acumuladas y el 43% no siempre disfruta de su jornada. En segundo lugar, la demanda de mayor frecuencia es clara: el 86% pide al menos dos encuentros semanales, frente a la oferta actual de una hora mensual. En tercer lugar, el formato grupal es el elegido: el 71% prefiere dinámicas grupales con movimiento, y nadie solicita espacios individuales. En cuarto lugar, la gestión emocional es el eje temático prioritario: el 57% solicita talleres de gestión emocional, arte y creatividad como primera opción. En quinto lugar, la participación debe ser voluntaria: el 79% está dispuesto a participar por motivación propia, lo que garantiza la sostenibilidad del proceso. Finalmente, la estrategia debe articularse con lo existente: los comités de convivencia, el SG-SST, el cronograma de la psicóloga y las reuniones mensuales de cierre son las estructuras sobre las que se construye, no las que se reemplaza.

A partir de estos insumos, el programa en recreación es de carácter pedagógico, participativo y contínuo, que opera en dos modalidades complementarias: micro intervenciones semanales de diez a quince minutos integradas en la jornada laboral, articuladas con las pausas activas ya existentes, y sesiones completas mensuales de aproximadamente dos horas, vinculadas a las reuniones de cierre que la empresa ya realiza. Su eje temático central es la gestión emocional y el bienestar integral del ser, con ciclos rotativos que incorporan movimiento grupal, expresión creativa, juegos de mesa y actividades de naturaleza según las preferencias expresadas por los colaboradores.

El diseño detallado del programa con definición de fases que define: (temáticas, cronograma, metodología de cada actividad, indicadores de evaluación y estrategia de comunicación interna), constituye la fase siguiente del proyecto y será desarrollado en articulación con los directivos de la empresa, en particular con la directora administrativa y la psicóloga que ya acompaña el proceso, para garantizar su viabilidad operativa y su coherencia con la cultura organizacional de Premium Health Pharma.

Con base en los seis insumos identificados, el aporte central de la recreación al bienestar laboral en este contexto puede enunciarse con claridad: la recreación aporta un programa de atención pedagógica, participativa y sostenida que fortalece simultáneamente las dimensiones biológica, psicológica, social y motivacional del colaborador, respondiendo a necesidades reales documentadas, con respaldo legal y validación de la propia comunidad. Este es el aporte que la presente investigación puede demostrar: no una teoría abstracta, sino una propuesta concreta que nace de escuchar a las personas, leer el entorno y actuar con intención pedagógica desde la recreación.

Para cerrar la sección es prudente aclarar que el análisis de las categorías emergentes converge en un producto concreto, el programa de recreación para el bienestar laboral de Premium Health Pharma. Este programa no es una propuesta abstracta, sino que se construye fundamentado en lo hallado en la metodología y lo analizado en los resultados. Sus componentes responden a las sugerencias indicadas por los colaboradores, y su estructura en ciclos trimestrales rotativos responde a los principios de animación sociocultural (Trilla, 1988) según el cual la transformación requiere procesos sostenidos y no eventos aleatorios. El diseño completo del programa se adjuntará en anexos a parte de este documento puesto que su extensión es amplia.

Conclusiones

Para responder a la pregunta problema del presente documento (¿cuál es el aporte de la recreación al bienestar laboral?), hay que entender que la recreación aporta al bienestar laboral desde diferentes frentes. El análisis integrado de los datos cualitativos y cuantitativos recolectados en Premium Health Pharma permite concluir que la recreación es un factor central para potenciar el componente humano y el bienestar dentro de la organización. Al articular los hallazgos empíricos con el marco teórico, se evidencia que las dinámicas de alta concentración, precisión técnica y jornadas de hasta nueve horas diarias en el sector farmacéutico generan una carga cognitiva, monotonía y agotamiento que impactan de forma directa al colaborador. Frente a esto, el 93% de los colaboradores reconoce de manera explícita que la recreación es una herramienta plenamente válida para mitigar dicho desgaste y mejorar su bienestar cotidiano. Este dato empírico se entrelaza de forma directa con la postura de Max-Neef et al (1986), quienes sostienen que la calidad de vida de las personas está sujeta a la satisfacción de necesidades humanas fundamentales como el ocio, la recreación y la participación. Por lo tanto, la recreación dentro de la jornada laboral deja de ser un beneficio opcional o un simple entretenimiento aislado para transformarse en un derecho y en una necesidad integral indispensable que dignifica la experiencia humana dentro del entorno de trabajo.

La investigación demuestra que el fortalecimiento de la capacidad humana en la empresa requiere trascender el enfoque tradicional de bienestar, el cual se ha limitado históricamente al estricto cumplimiento normativo. La empresa ha implementado con éxito el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mitigando factores de riesgo físicos y psicosociales. Sin embargo, la voz de los directivos confirma la urgencia de trabajar de manera prioritaria sobre el ser y la persona de forma integral. Esta concepción humanista encuentra un sólido respaldo en las bases

teóricas de Cuenca Cabeza, quien propone reintegrar las dimensiones del trabajo y el ocio como fuentes conjuntas de realización personal. Cuando la organización asume una corresponsabilidad activa en la creación de entornos lúdicos y pedagógicos, no solo previene el ausentismo o el burnout, sino que expande activamente las facultades del trabajador, permitiéndole dar lo mejor de sí mismo y desarrollarse como un ser humano íntegro.

En lo relativo a los factores motivantes y al sentido de pertenencia, los resultados de la encuesta arrojan un panorama sumamente favorable para la sostenibilidad de los procesos internos. El 79% de los colaboradores manifestó una disposición abierta para participar de manera voluntaria en las actividades de recreación, y una parte considerable expresó su interés en liderar dichas dinámicas. Al analizar este comportamiento bajo la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, se concluye que el programa apoya de forma directa la motivación intrínseca, que es la forma más duradera y efectiva de compromiso humano. Asimismo, Herzberg postula que los verdaderos movilizadores del compromiso no son los factores higiénicos como el salario, sino los factores motivadores tales como el reconocimiento mutuo, el logro compartido, la participación significativa y el crecimiento personal. La recreación sistemática activa de forma directa estos dinamizadores, transformando el clima organizacional y fortaleciendo el sentido de pertenencia y afiliación de los operarios hacia la empresa.

Finalmente, se concluye que el aporte de la recreación en la mejora de la calidad de vida del trabajador se consolida a través de la construcción de tejido social y capital social interno. Las dinámicas grupales y con movimiento, solicitadas por el 71% de la población encuestada, validan los postulados de Vygotsky respecto a que el desarrollo humano es un proceso esencialmente social mediado por la interacción colectiva. Al compartir espacios de risa, juego y esparcimiento que rompen la monotonía, los colaboradores crean vínculos afectivos que van más allá de sus roles

puramente funcionales dentro de la planta de producción. De este modo, y en perfecta consonancia con las tres funciones sociales del ocio planteadas por Dumazedier, que corresponden al descanso, la diversión y el desarrollo personal, la estrategia de recreación actúa como un dinamizador de la salud biológica, mental y comunitaria. Esto permite cerrar la brecha existente entre la oferta actual de bienestar y las demandas reales de los colaboradores, sentando las bases para una cultura corporativa saludable y verdaderamente sostenible.

La Propuesta de Intervención para el diseño del Plan de Bienestar Lúdico en Recreación se estructura a partir de los insumos diagnósticos recopilados en Premium Health Pharma y bajo un marco metodológico descriptivo y propositivo. En su fase inicial de planificación y organización, el plan arranca con la estructuración pedagógica y sensibilización institucional, un paso orientado a dotar de intencionalidad formativa a los comités del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinando con Talento Humano la inclusión del programa en el cronograma anual y dictando talleres a los líderes para validar que la recreación enriquece la experiencia laboral. Acto seguido, se ejecuta la identificación y capacitación del liderazgo interno mediante la selección de promotores lúdicos voluntarios en las áreas de producción y administración, quienes reciben formación en técnicas de manejo de grupo y dinámicas de rompehielos de acuerdo con los principios de animación sociocultural de Jaume Trilla, garantizando que la estrategia nazca de forma autónoma desde las bases de la empresa.

La fase operativa y de evaluación del plan se consolida a través de acciones recurrentes y un riguroso seguimiento de su impacto en la organización. Como tercer componente, se pone en marcha la implementación de micro intervenciones semanales de descanso activo, sustituyendo las pausas tradicionales por pausas recreativas dinámicas de diez a quince minutos enfocadas en romper la monotonía y reducir el cortisol de los operarios. Esto se complementa con la ejecución

de encuentros mensuales de desarrollo personal y gestión emocional de una hora de duración, aprovechando los cierres mensuales para aplicar talleres vivenciales basados en el arte y la creatividad. Finalmente, el proceso cierra su ciclo de mejora continua con la evaluación de impacto, articulando la medición anual de la percepción del bienestar y la satisfacción lúdica con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de la Resolución 2646 de 2008, lo que asegura el ajuste constante del diseño pedagógico y la sostenibilidad del bienestar humano en la planta farmacéutica.

Recomendaciones

A partir del proceso investigativo desarrollado con los colaboradores y directivos de la empresa Premium Health Pharma, se plantean las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral desde el programa de recreación:

Para la empresa Premium Health Pharma

Se recomienda incorporar de manera permanente el programa de recreación dentro del plan de bienestar laboral institucional, articulando con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ya existente. Este programa no reemplaza las estrategias actuales como pausas activas, Comité de Convivencia, acompañamiento psicológico, sino que las integra y les da continuidad pedagógica a través de actividades diseñadas desde la recreación con intencionalidad formativa.

Se recomienda establecer un horario fijo y protegido en el calendario laboral para las sesiones del programa. La evidencia recogida señala que el 43% de los colaboradores prefiere horarios fijos como condición para participar sostenidamente. Este espacio debe ser respetado por todos los niveles de la organización y no sacrificado ante la presión operativa, pues su regularidad es la condición que garantiza el impacto sobre el bienestar.

Se recomienda fortalecer el liderazgo interno del programa identificando y formando a colaboradores con disposición para co-facilitar las sesiones semanales. El 79% de los encuestados manifestó disposición a participar activamente, y parte de ese grupo puede asumir roles de dinamización. Este enfoque reduce la dependencia del programa respecto a actores externos y construye sostenibilidad desde adentro de la organización.

Se recomienda vincular los resultados del programa con la Batería de Riesgo Psicosocial que la empresa aplica anualmente, de manera que los avances del programa puedan medirse objetivamente en la reducción de los factores de riesgo psicosocial identificados. Esto le otorga al programa un carácter técnico y evaluable que fortalece su legitimidad ante la dirección.

Para el licenciado en recreación

Se recomienda diseñar el programa de manera participativa con los colaboradores, no como un producto terminado que se entrega desde afuera. Los insumos diagnósticos de esta investigación deben ser el punto de partida del diseño detallado, no una confirmación posterior. Esto implica que antes de iniciar la implementación, el Licenciado en Recreación debe socializar los hallazgos de la investigación con el grupo, presentar las opciones de actividades identificadas y abrir un espacio de votación o conversación en el que los colaboradores elijan, ajusten y se apropien del programa. La comunidad debe sentir que el programa es suyo porque efectivamente lo construyó: el rol del Licenciado no es el de experto que diseña para otros, sino el de facilitador que diseña con otros. Este enfoque, coherente con los principios de la animación sociocultural (Trilla, 1988), es además la mejor garantía de sostenibilidad: un programa que la comunidad siente como propio no necesita ser impuesto ni recordado constantemente.

Se recomienda documentar sistemáticamente cada sesión utilizando las fichas de registro incluidas en la cartilla del programa. Esta documentación no solo sirve para el seguimiento interno: construye el portafolio de evidencias que permite evaluar el impacto real del programa sobre el bienestar de los colaboradores a lo largo del tiempo. Dicho portafolio debe incluir el registro de asistencia, las observaciones del facilitador sobre el estado del grupo antes y después de cada sesión, las propuestas surgidas de los propios colaboradores y los cambios percibidos en el clima

organizacional. Con este material, el Licenciado en Recreación podrá, al cabo de seis meses, comparar los resultados con la Batería de Riesgo Psicosocial que la empresa aplica anualmente y demostrar con evidencia el aporte concreto del programa al bienestar laboral. Esta documentación también fortalece el campo profesional del Licenciado en Recreación en contextos organizacionales, al construir un registro técnico de su intervención que puede compartirse con otras empresas del sector.

Para futuras investigaciones

Se recomienda extender el estudio a otras empresas del sector farmacéutico en Bogotá para identificar patrones comunes de necesidades de bienestar y construir un modelo de programa de recreación transferible a distintos contextos organizacionales del sector. El sector farmacéutico colombiano presenta características propias como exigencia de precisión técnica, jornadas extensas, trabajo en entornos cerrados y regulados, exposición a sustancias y procesos repetitivos, que generan perfiles de riesgo psicosocial específicos que no han sido estudiados de manera sistemática desde la recreación. Una investigación que compare los resultados de este programa en varias empresas del sector permitiría identificar qué actividades, frecuencias y formatos generan mayor impacto en este tipo de entorno, construyendo así evidencia empírica sólida que respalde la presencia del Licenciado en Recreación como profesional del bienestar en el mundo laboral colombiano.

Se recomienda también explorar en investigaciones futuras la relación entre la implementación de programas de recreación laboral y los indicadores organizacionales medibles: ausentismo, rotación del personal, resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial y productividad. La mayoría de los estudios sobre recreación laboral en Colombia se centran en la percepción subjetiva del bienestar,

pero escasean las investigaciones que cruzan estos datos con indicadores duros de gestión humana. Esta línea de investigación, que la presente tesis deja abierta, representa una oportunidad significativa para demostrar el valor económico y organizacional del campo de la recreación, más allá de su dimensión pedagógica y humanística.

Recomendaciones para la implementación del programa de recreación

Con base en las necesidades identificadas, se recomienda estructurar el programa de recreación para el bienestar laboral a partir de cuatro líneas de acción principales:

- Pausas activas recreativas semanales, orientadas a disminuir la fatiga física y mental mediante dinámicas cortas de movimiento, juegos cooperativos, ejercicios de activación corporal y actividades lúdicas integradas a la jornada laboral.
- Espacios de gestión emocional y bienestar psicológico, enfocados en talleres de creatividad, manejo emocional, comunicación asertiva, relajación y fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
- Jornadas mensuales de integración y convivencia, destinadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la confianza y el trabajo en equipo entre colaboradores de las diferentes áreas de la empresa.
- Actividades recreativas y culturales externas, que promuevan hábitos saludables de uso del tiempo libre y permitan a los trabajadores acceder a experiencias de ocio, naturaleza, deporte y cultura fuera de la rutina laboral cotidiana.

Se recomienda que el programa opere mediante un esquema mixto que combine micro intervenciones semanales de diez a quince minutos con encuentros mensuales de mayor duración,

articulados con los espacios institucionales ya existentes en la empresa. Esta modalidad permitiría viabilidad operativa sin afectar significativamente la dinámica productiva del laboratorio.

Asimismo, se recomienda implementar mecanismos de evaluación continua del programa mediante indicadores de participación, percepción del clima laboral, satisfacción de los colaboradores y apropiación de las actividades, con el propósito de ajustar progresivamente las estrategias según las necesidades emergentes de la comunidad laboral.

Referencias bibliográficas

Benavides Bejarano, Y., & Maldonado Laguna, A. (2011). *Diseño y propuesta de implementación del programa de salud ocupacional para las farmacias y droguerías tomando dos puntos piloto en la empresa Farmasanitas S.A.S.* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/69335582-7d12-4b20-9ccd-12162fabd404

Bonilla-Castro, E. y Rodríguez Sehk, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales*. Ediciones Uniandes. https://laboratoriociudadut.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf

Coronel Llive, G. A. (2016). *Diseño e implementación piloto de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, aplicando el Modelo Ecuador, en el área de producción de una farmacia dermatológica. Caso: Dermahealth Cía. Ltda* [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional]. http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/13878

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row. https://www.researchgate.net/publication/224927532_Flow_The_Psychology_of_Optimal_Experience

Cuenca Cabeza, M. (2000). *Ocio humanista: Dimensiones y manifestaciones actuales del ocio*. Universidad de Deusto. https://www.academia.edu/44512852/Ocio_humanista

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2271-7

Desiderio, M., & Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas, 9*(2), 293–308. https://doi.org/10.22235/cp.v9i2.616

Dumazedier, J. (1971). *Hacia una civilización del ocio*. Estela. https://www.google.com.co/books/edition/Hacia_una_civilización_del_ocio/6PWXNAAACAAJ?hl=es-419

Espinel Hoyos, M. (2024). *Las pausas activas y el nivel de desempeño laboral en profesionales de la educación* [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/34298

García, M., Ibarra, L., & Contreras, C. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato* [Documento administrativo]. https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1860327

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1927117

López Álvarez, L. I. (2018). *La calidad de vida laboral como estrategia de mejora en Industrias P.A.B.* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/272c86b9-5d65-41fa-ae83-fa204317c8c6

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro*. CEPAUR y Fundación Dag Hammarskjöld. https://repositories.lib.utexas.edu/server/api/core/bitstreams/162214ac-bfaf-400d-b3b5-0f37ce90980b/content

Medina, M., et al. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *Pausas activas en el trabajo: Documento técnico*. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. https://intranet.edos.gov.co/mapa_procesos/Repositorio_EDOS_2022/Gestion_del_talento_humano/SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO/4%20-%20Otros%20documentos/Programa%20de%20pausas%20activas%20V1.pdf

Miquilena Colina, D. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 4*(8), 37–51. https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148003.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2017). *La salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Directrices de la OMS sobre actividad física y comportamiento sedentario*. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240014886

Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Salud de los trabajadores*. https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores

Pérez, K., & Díaz Ayala, M. (2016). *Análisis del tiempo libre y de ocio en los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena* [Trabajo de grado, Universidad de Cartagena]. https://repositorio.unicartagena.edu.co/entities/publication/1c54d5fd-ad83-40cb-9f06-b79309df1b08

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster. https://communistcaucus.com/wp-content/uploads/2021/12/Bowling-Alone.pdf

Reyes Rivera, M. L. (2015). 480 minutos de trabajo por 15 minutos de ocio. *Cuerpo, Cultura y Movimiento, 5*(1), 117–132. https://doi.org/10.15332/s2248-4418.2015.0001.06

Roa, C. (2019). *Bienestar laboral e inteligencia emocional en organizaciones*. [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/06b574a6-42e3-4618-937b-668dec1e1c08/content

Salgar, C. (2021). *Sistematización manual de buenas prácticas para la identificación de peligros en seguridad y salud en el trabajo de las regentes de farmacia en la empresa COOPSUMAPAZ* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/items/14df3b65-0e5f-494e-8541-8c74e7116901

Sánchez Londoño, N. D., & Monroy Hernández, M. G. (2021). *El juego, un dispositivo para el fortalecimiento del bienestar laboral en las organizaciones* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/31356

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. https://www.researchgate.net/publication/329938839_Flourish_A_Visionary_New_Understanding_of_Happiness_and_well-being_by_Martin_EP_Seligman_-_A_Book_Review

Trilla, J. (1988). *Animación sociocultural: Teorías, programas y ámbitos*. Ariel. https://books.google.com.co/books/about/Animación_sociocultural.html?id=mXAOXc9N-5IC&redir_esc=y

Urrego Ángel, P. M. (2016). *Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud*. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia.

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/vs/th/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf

Velasco, M. (2009). La recreación como estrategia de bienestar en el ser humano. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, (135). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7886212

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press. https://www.jstor.org/stable/j.ctvjf9vz4

Referencias normativas

Congreso de la República de Colombia. (1995). Ley 181 de 1995, por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte. Diario Oficial No. 41.679.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1355 de 2009, por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública. Diario Oficial No. 47.502.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Diario Oficial No. 48.488.

Constitución Política de Colombia [Const]. Arts. 25, 49 y 52. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Diario Oficial No. 47.059.

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523.

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del SG-SST. Diario Oficial No. 50.872.

Presidencia de la República de Colombia. (1995). Decreto 1228 de 1995, por el cual se revisa la legislación deportiva vigente y la estructura de los organismos del sector asociado con objeto de adecuarlas al contenido de la Ley 181 de 1995. Diario Oficial No. 41.933.

Anexos

Anexo 1. Guía de preguntas Entrevista semiestructurada (directivos)

1. ¿Cómo percibe el bienestar laboral dentro de la empresa actualmente?

2. ¿Considera importante implementar estrategias que fomenten el bienestar laboral? ¿Por qué?

3. ¿Qué estrategias y actividades de bienestar han implementado? ¿Con qué intensidad y frecuencia?

4. ¿Cómo surgió el plan de bienestar y cómo se retroalimentan con los colaboradores?

5. ¿Han notado cambios en los colaboradores con las estrategias implementadas?

6. ¿Conocen y aplican la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral?

7. ¿Cuál es su percepción sobre incorporar la recreación como componente del plan de bienestar?

8. ¿Qué obstáculos identifican para ampliar el plan de bienestar?

Anexo 2. Transcripción de entrevistas

Entrevista E1 Fernando Velandia, director técnico / Químico-Farmacéutico

Entrevistador: Bueno, primero que todo dime cómo te llamas, cuál es tu rol dentro de la empresa, o tu cargo.

E1: Listo, mi nombre es Fernando Velandia, soy el director técnico acá del laboratorio, mi profesión es químico-farmacéutico y me encargo de toda la parte técnica desde todos los procesos de acá del laboratorio.

Entrevistador: ¿Cómo percibes el bienestar laboral dentro de la empresa?

E1: Actualmente, pues bien, siempre nos basamos en que el espacio de trabajo sea un espacio cómodo, agradable y apto para cumplir cada función que se tenga acá. Hemos tenido varias remodelaciones de instalaciones, varias propuestas desde terceros que nos ayudan con capacitaciones. La idea es que aparte de que tengan un buen cumplimiento de sus labores, es que sean tanto como efectivos y que su trabajo ellos de verdad digan, venga, me gusta y lo podemos hacer.

Entrevistador: ¿Crees que es importante implementar estrategias que fomenten el bienestar laboral?

E1: Claro que sí. Nada más si miramos los tiempos del trabajador aquí en el laboratorio, son casi como nueve horas y pico de jornadas laborales al día. Día tras día, cinco días a la semana. La idea es que tengan todo ese tiempo y ese tiempo sea agradable. Esto es casi como la segunda casa.

Entrevistador: ¿Qué estrategias han implementado?

E1: Lo primero son los arreglos locativos. También capacitaciones con terceros; la última fue sobre autoconocimiento de emociones. Las pausas activas: procuramos que sean chéveres, por ejemplo, vamos a parar un momento, dibujemos a Bob Esponja. La canasta familiar, la hacemos muy amena. Las reuniones mensuales de cierre duran unas dos horas.

Entrevistador: ¿Están familiarizados con la Ley 1010 de 2006?

E1: La verdad, no tengo idea del nombre. Si me lo explicas, tal vez te puedo decir. Sí, eso sí lo manejamos; está como política de seguridad, salud y trabajo. Claro, anualmente hacemos la revisión del documento y se hace la divulgación.

Entrevistador: ¿Han visto cambios en el clima laboral con estas estrategias?

E1: Sí, claro. Este es mi noveno año. Todo lo que se ha trabajado se ha visto plasmado en el ambiente laboral. Incluso en cómo personalmente cada trabajador lo va adoptando.

E1 (reflexión final): Es un tema que uno dice que eso es algo secundario. No. Eso verdaderamente tiene que ser inculcado en cada uno. La persona, un domingo, ¿cómo es posible que nunca haya ido a una Ciclovía? Yo me incluiría ahí. Presentar esa importancia es algo muy importante.

Entrevista E2 Yamily Díaz, Contabilidad y Talento Humano

E2: Mi nombre es Yamily Díaz, soy encargada del área de contabilidad y talento humano. El clima laboral de la empresa es bastante bueno hasta el momento. Hemos realizado actividades entre compañeros de trabajo en equipo, de comunicación efectiva. Siempre intentamos ir en pos de la comunicación.

Entrevistador: ¿Es importante seguir implementando estas estrategias?

E2: Sí, claro. Esto es algo que se tiene que dar siempre, es una constante, es permanente. El mundo va cambiando, la tecnología hace que todo se transforme; inclusive afecta a las personas en el término laboral o mental. Entonces siempre lo que es el bienestar se tiene que estar trabajando.

Entrevistador: ¿Qué estrategias han venido implementando?

E2: Reuniones mensuales de inicio y cierre de mes donde siempre se intenta fortalecer a los trabajadores: decirles que son importantes, que aportan, darles un reconocimiento y realizarles una pausa activa general donde se sientan valorados, donde haya un espacio de esparcimiento, donde podamos hacer un compartir.

Entrevistador: ¿Has notado cambios en los colaboradores?

E2: La canasta del amor: siempre tenemos personas que de pronto no participaban, pero ha ido cambiando. Ya es bonito cuando reparten el papelito de qué me toca dar; de traer simplemente un elemento como la sal, pasan a traer un paquete de arroz completo. Esos cambios son muy pequeños, pero son realmente significativos porque hay un cambio a nivel de mente, a nivel de aporte, a nivel del dar.

Entrevista E3 Claudia Pineda, directora administrativa

E3: Mi nombre es Claudia Pineda y mi rol dentro de la empresa es de carácter administrativo, soy la directora administrativa más o menos hace 15 años.

Entrevistador: ¿Cómo percibes el bienestar laboral dentro de la empresa?

E3: Pues dos años para atrás era muy malo. Pero desde que empezó el sistema de salud y seguridad en el trabajo, la conciencia empezó a cambiar. La conciencia de todos los involucrados, desde los dueños hasta los empleados. Hoy veo que hemos avanzado.

Entrevistador: ¿Qué estrategias has implementado?

E3: Involucramos a una psicóloga con una ruta anual. La intención es trabajar el ser, trabajar la persona. Porque lo que tú no eres, no lo puedes dar a los demás. Si yo quiero que estén bien en el trabajo y den lo mejor, pues tengo que trabajar primero cómo está su ser: si en su vida cotidiana estás mal, no te estás alimentando bien, vives enfermo, tienes problemas con las relaciones sociales, no puedes dar lo mejor en el trabajo.

Entrevistador: ¿Has notado cambios?

E3: Sí, a todo nivel. Pero también noto que el estrés por el desplazamiento sigue siendo un problema: hay personas que viven muy lejos y eso sí está produciendo estrés. Sale dentro de la batería psicosocial que hacemos anual.

E3 (sobre recreación): Cuando hablamos de recreación, van a ser licenciados, eso ya es un acervo, es una cosa que se abre unos campos. No es limitarlo al deporte, sino es todo integral. Lo vamos tejiendo con lo que hace Liliana, con lo que hace la otra Liliana. Eso se va tejiendo y todo va a ser bueno.

Anexo 3. Encuesta de percepción del plan de bienestar

La encuesta de percepción fue aplicada a 14 colaboradores de las áreas de producción y administrativa/ventas de Premium Health Pharma durante los días 7 al 10 de mayo de 2025. Constó de 16 preguntas organizadas en preguntas de caracterización sociodemográfica, percepción del bienestar actual y expectativas frente a un programa en recreación. Los resultados completos se presentan en el análisis de resultados del presente documento y en el instrumento de análisis de encuesta elaborado como parte del proceso investigativo.

Anexo 4. Consentimiento informado

La recreación como medio para el bienestar laboral de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C.

Investigador: José Alfredo Bravo Moreno

Programa: Licenciatura en Recreación

Institución: Universidad Pedagógica Nacional

Información sobre la investigación

Usted está siendo invitado(a) a participar en la investigación titulada “La recreación como medio para el bienestar laboral de la empresa Premium Health Pharma de la ciudad de Bogotá D.C.”, desarrollada en el marco de la Licenciatura en Recreación de la Universidad Pedagógica Nacional.

El propósito de esta investigación es diseñar un programa de recreación orientado al fortalecimiento del bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Premium Health Pharma, a partir de la caracterización de sus condiciones laborales, necesidades de bienestar y recreación, así como de su percepción frente a las estrategias de bienestar existentes.

Participación

Su participación consiste en responder de manera voluntaria una entrevista semiestructurada o una encuesta de percepción, según corresponda. La información suministrada será utilizada exclusivamente como insumo para el desarrollo de la investigación y para la elaboración de los resultados y conclusiones del proyecto.

La participación es voluntaria. Usted puede decidir no participar o retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto genere consecuencias laborales, académicas o de cualquier otra naturaleza.

Manejo de la información

La información proporcionada será manejada con responsabilidad y utilizada únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán analizados de manera confidencial y, cuando sea necesario presentar testimonios o resultados, se evitará revelar información que permita identificar directamente al participante, salvo que este autorice expresamente lo contrario.

La participación en esta investigación no implica ningún costo para usted ni representa una remuneración económica.

Declaración de consentimiento

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que se me ha explicado de manera clara el propósito de la investigación, las características de mi participación y el uso que se dará a la información proporcionada.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin ningún tipo de consecuencia.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en la investigación y autorizo el uso de la información que proporcione para los fines académicos y de investigación descritos anteriormente.

Nombre del participante: _____

Tipo y número de documento: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 5. Gráficas de encuesta

Figura 1. Distribución por edad.

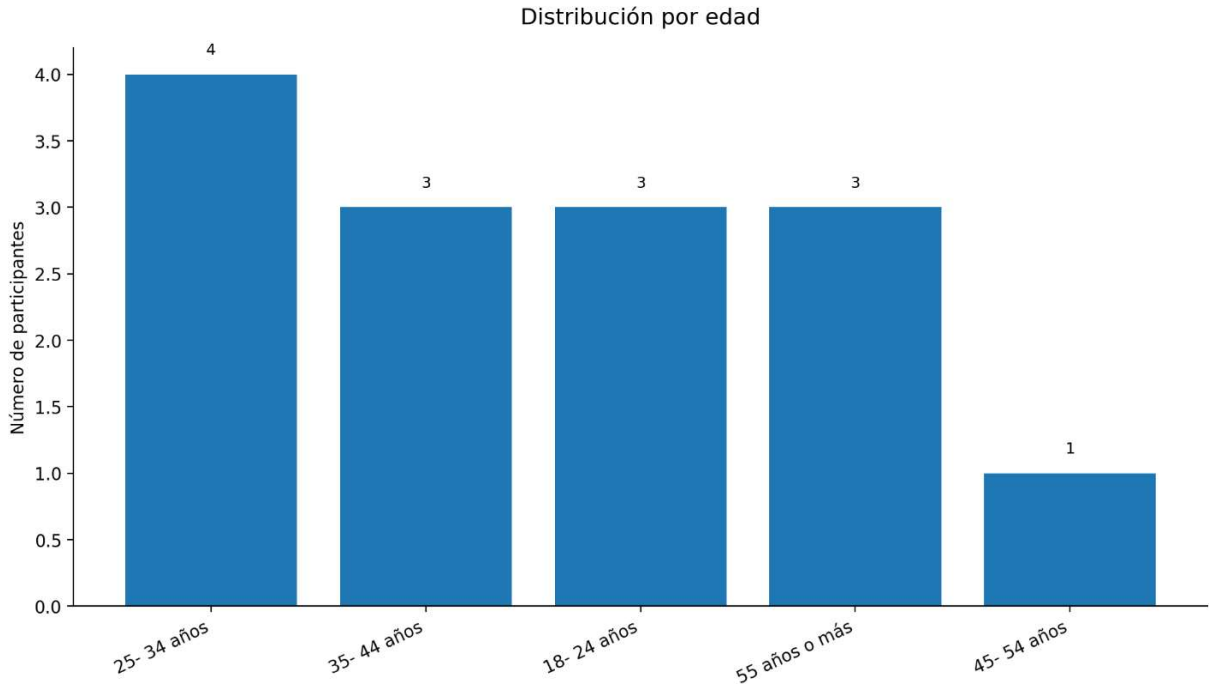


Figura 2. Distribución por sexo biológico

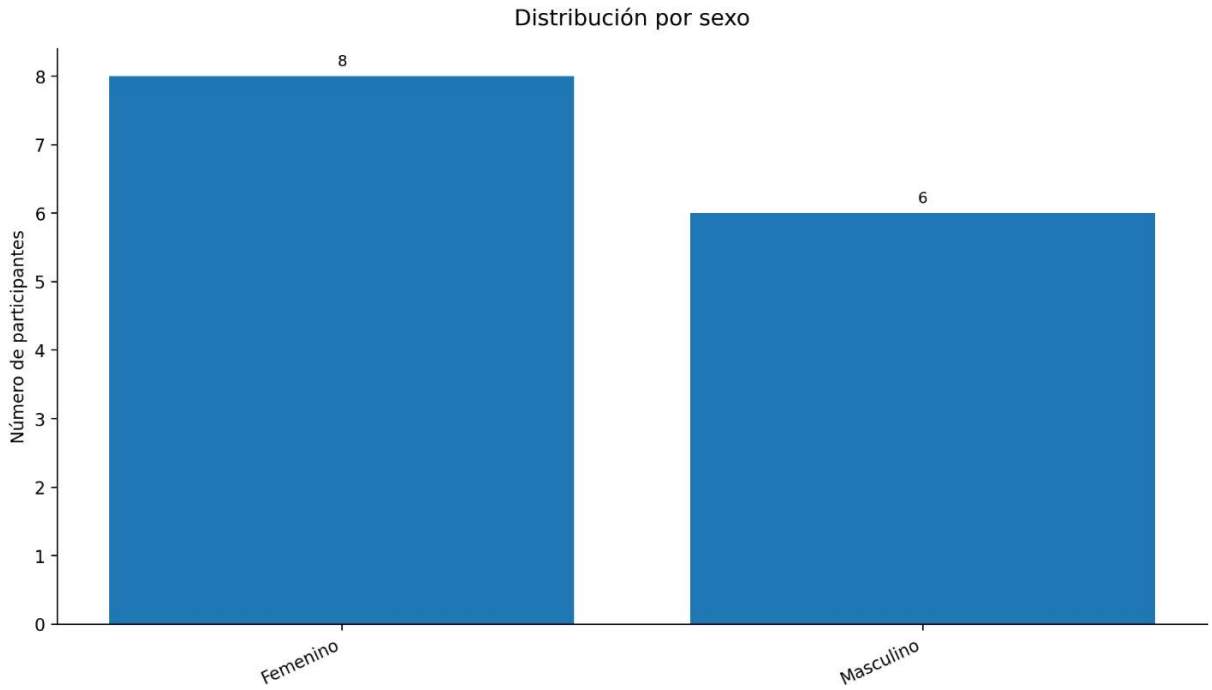


Figura 3. Nivel educativo de los participantes

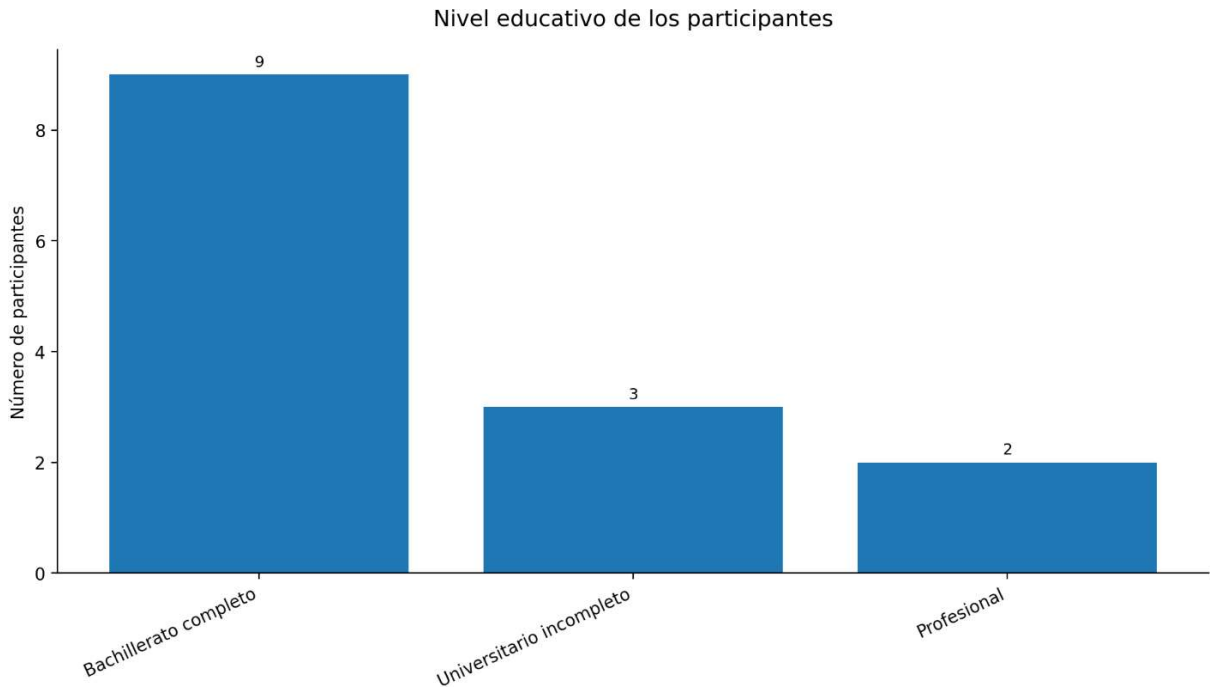


Figura 4. Frecuencia con que disfruta las actividades durante la jornada

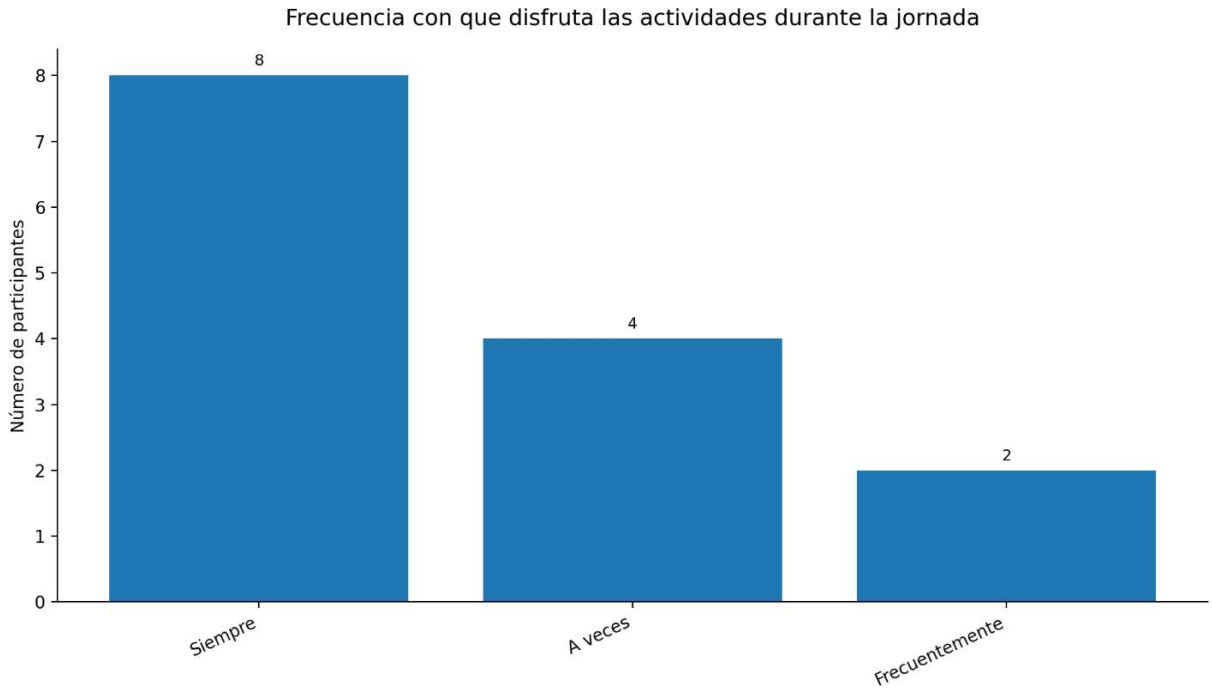


Figura 5. Preferencia para promoción del plan de recreación

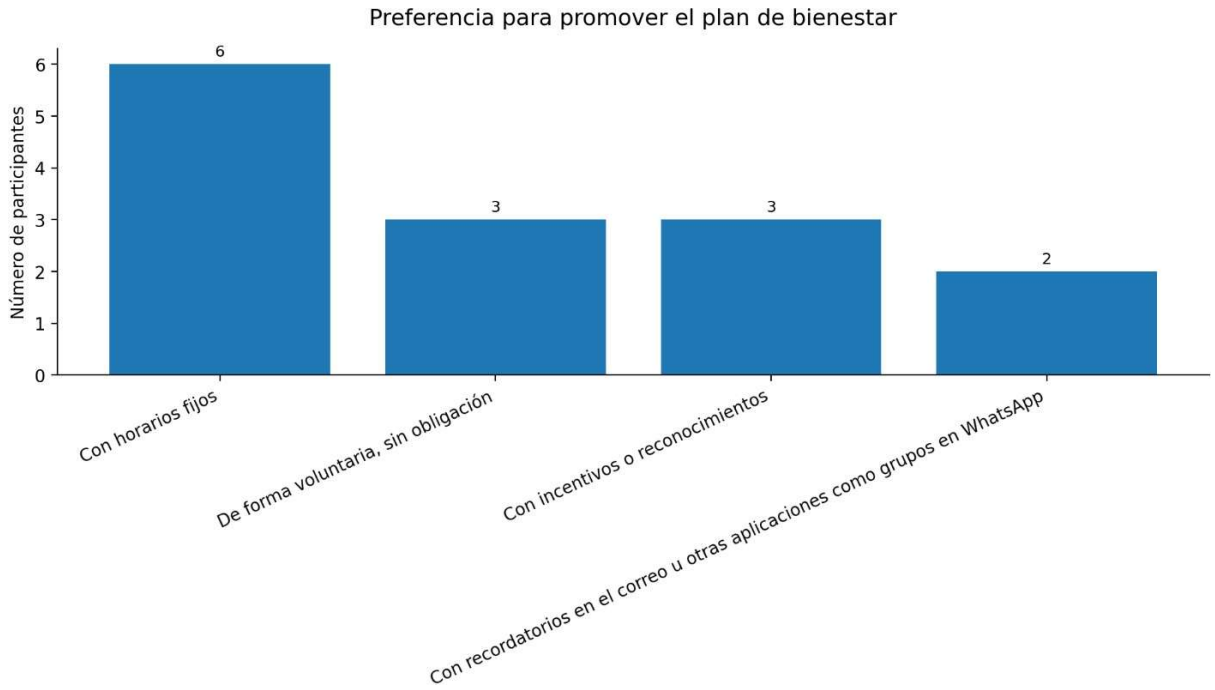


Figura 6. Disposición para liderar o proponer dinámicas

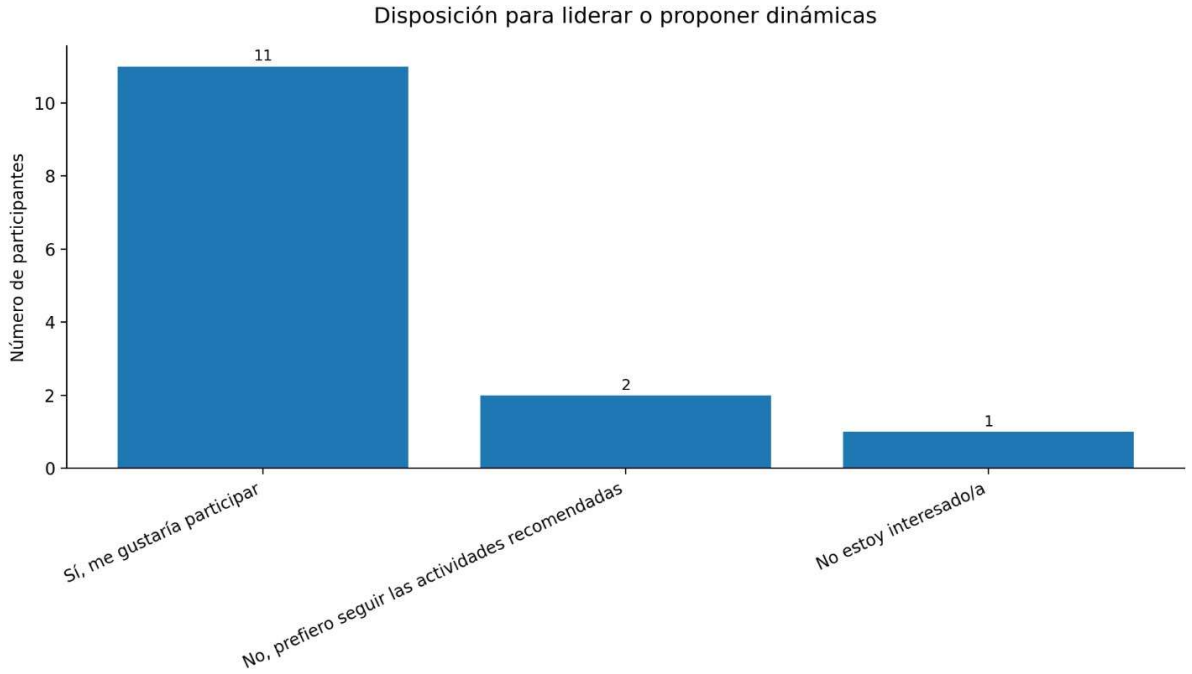


Figura 7. Nivel de bienestar mental y emocional

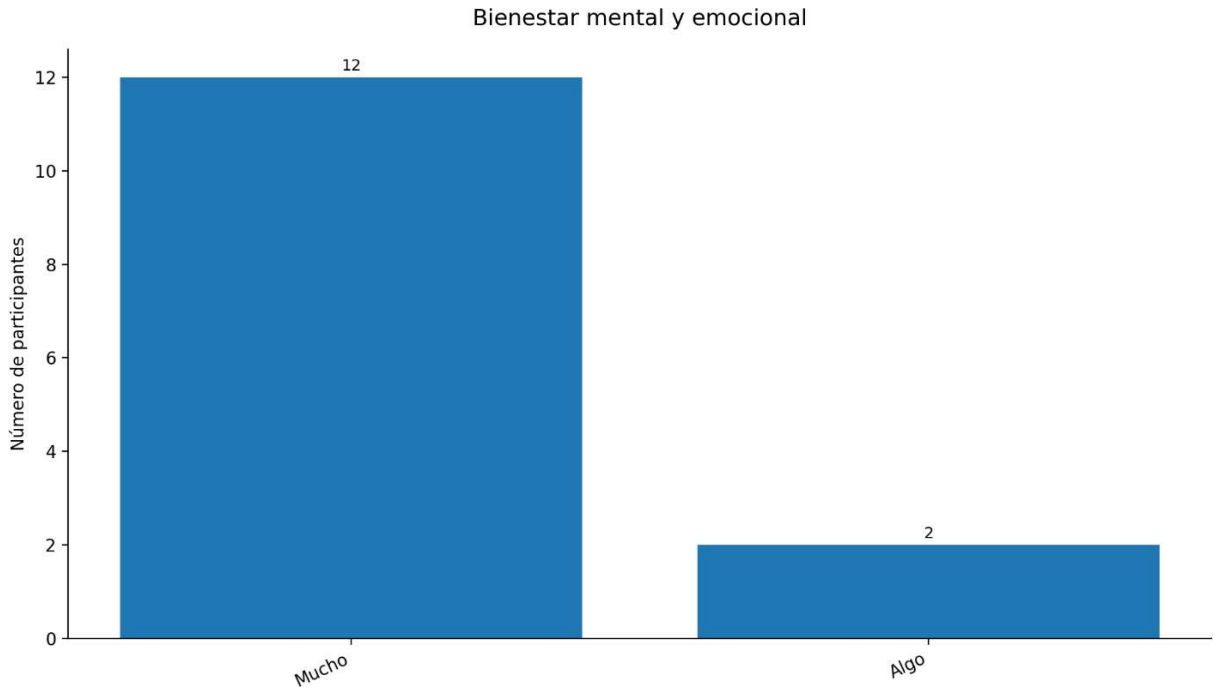


Figura 8. Percepción sobre recreación y el bienestar laboral

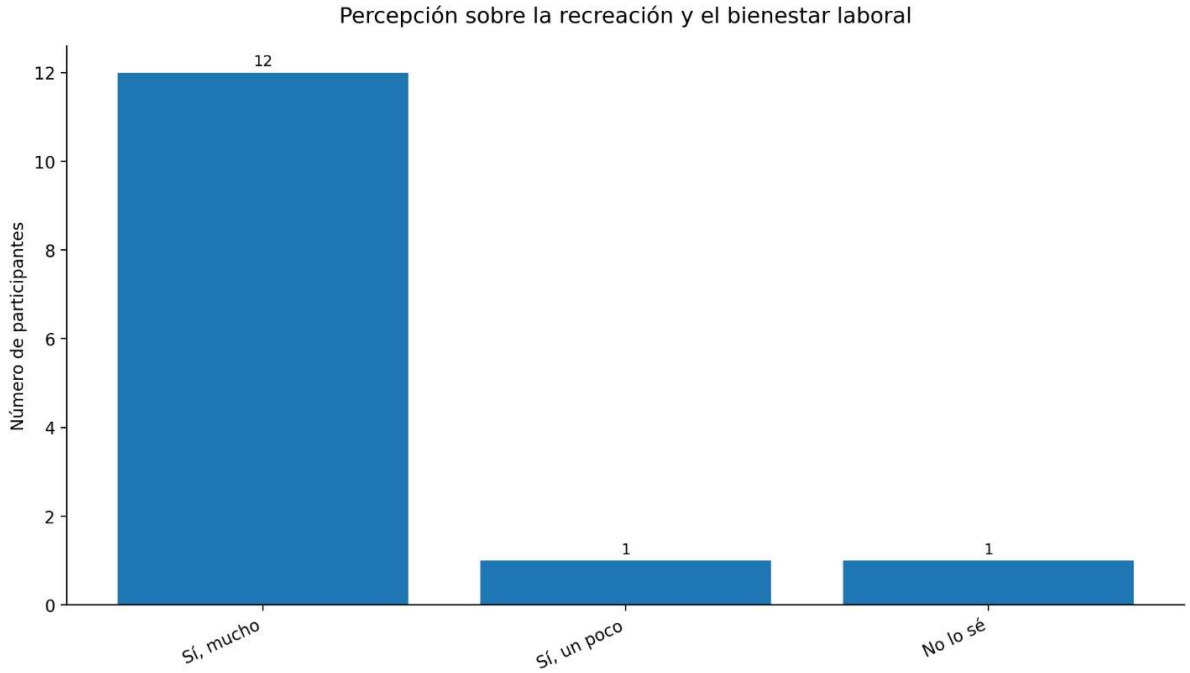


Figura 9. Agrado por las actividades realizadas por la empresa



Figura 10. Preferencia sobre la modalidad de los espacios

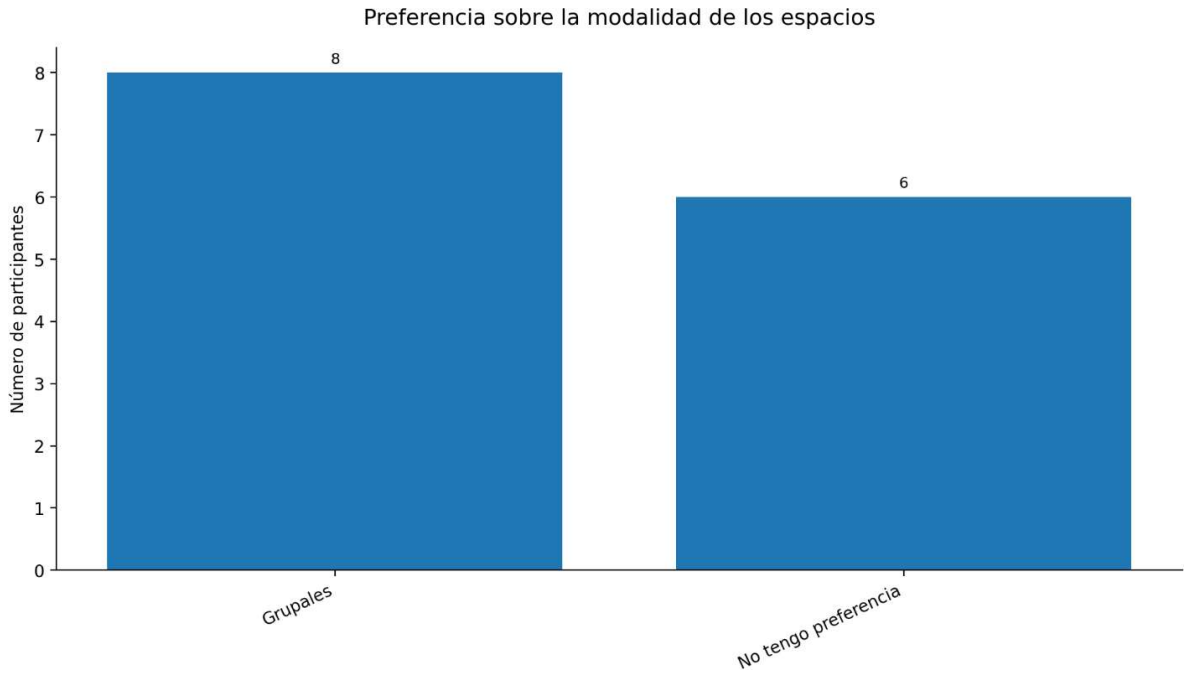


Figura 10. Frecuencia deseada de las actividades de bienestar

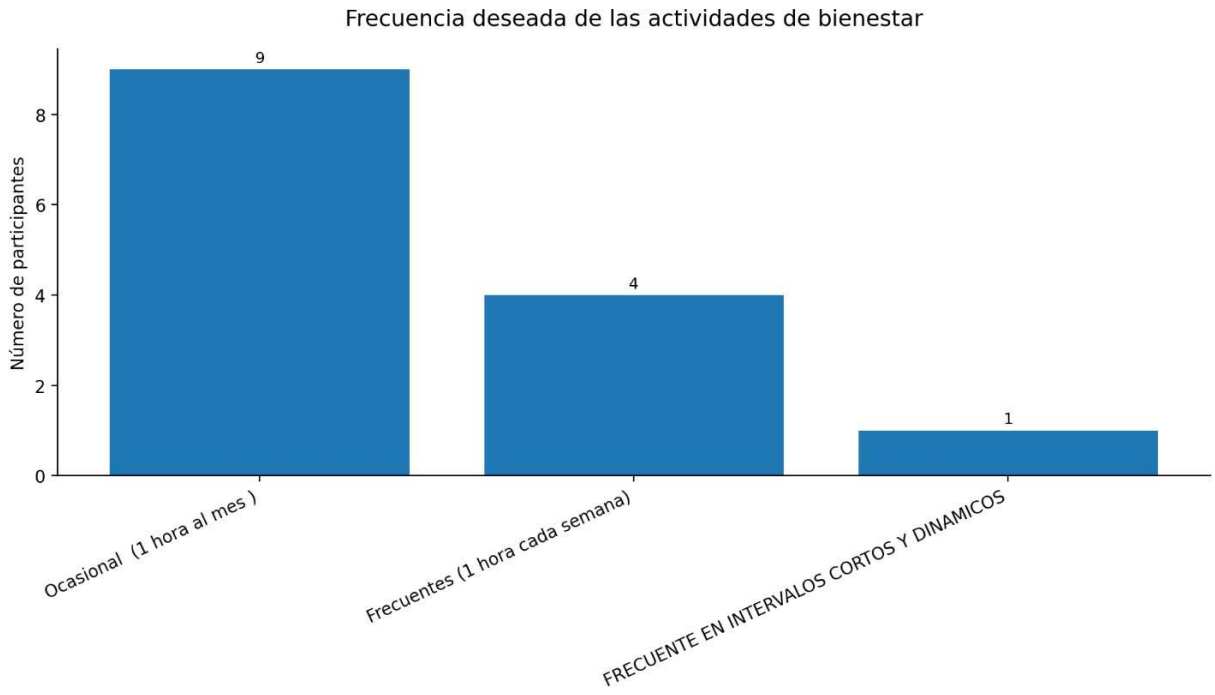


Figura 11. Importancia de los espacios de bienestar

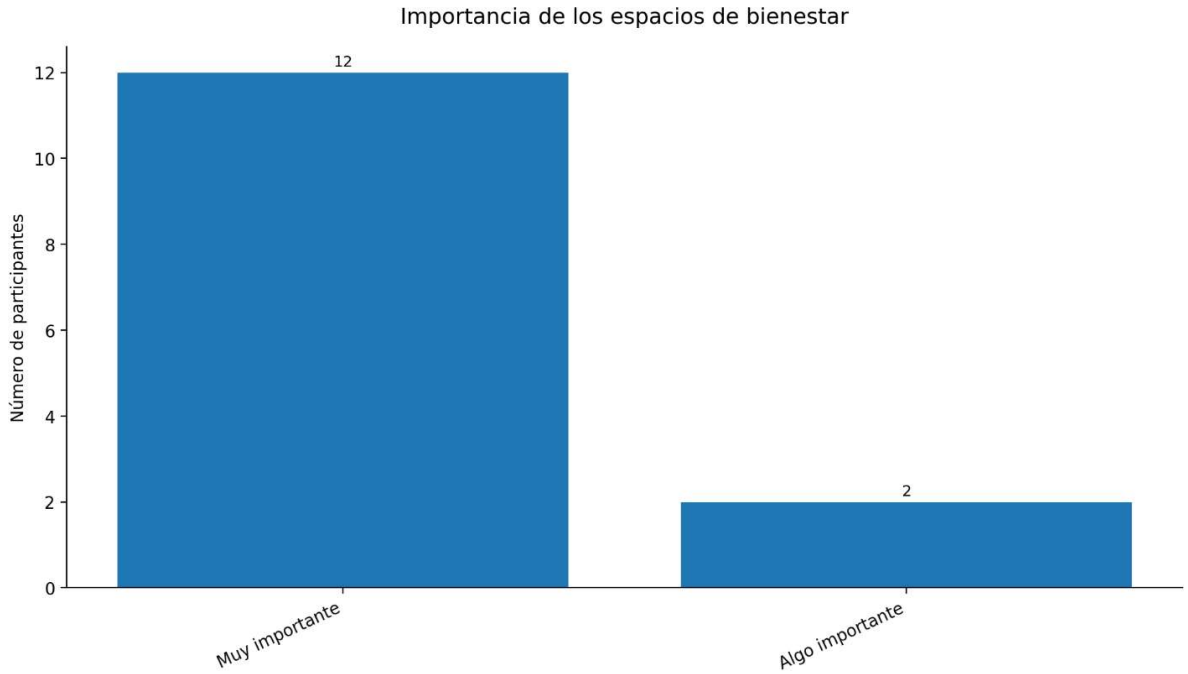


Figura 11. Frecuencia deseada para los encuentros

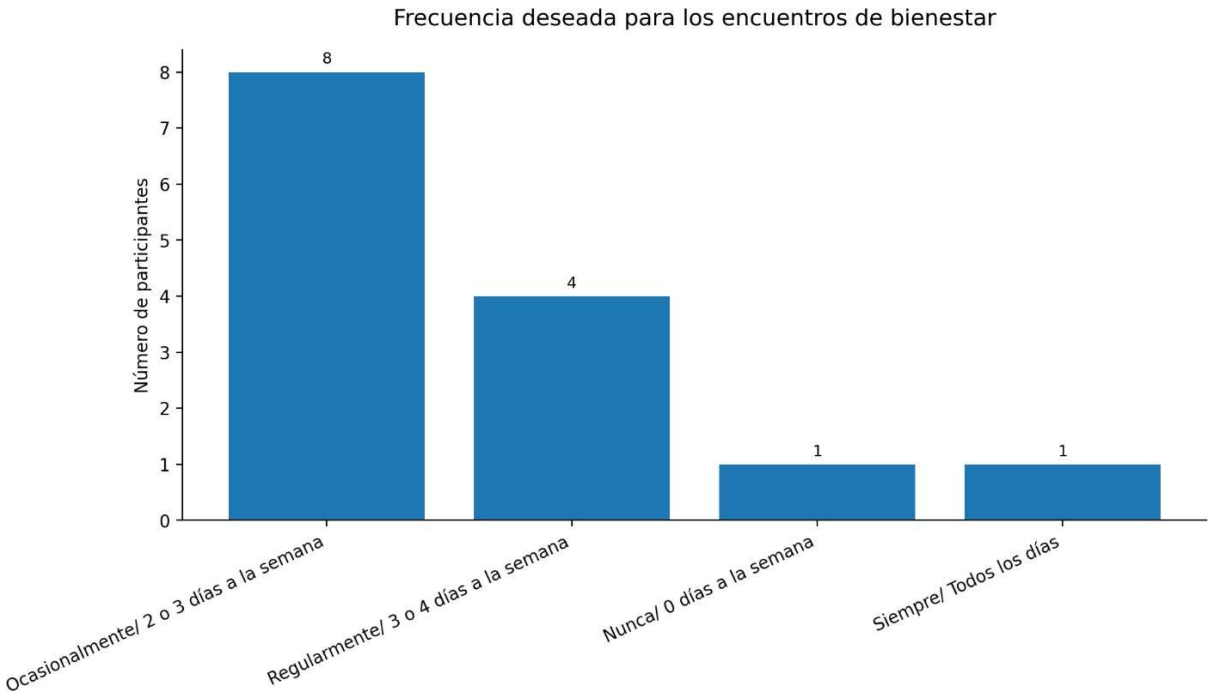


Figura 12. Nivel de agotamiento a lo largo del día

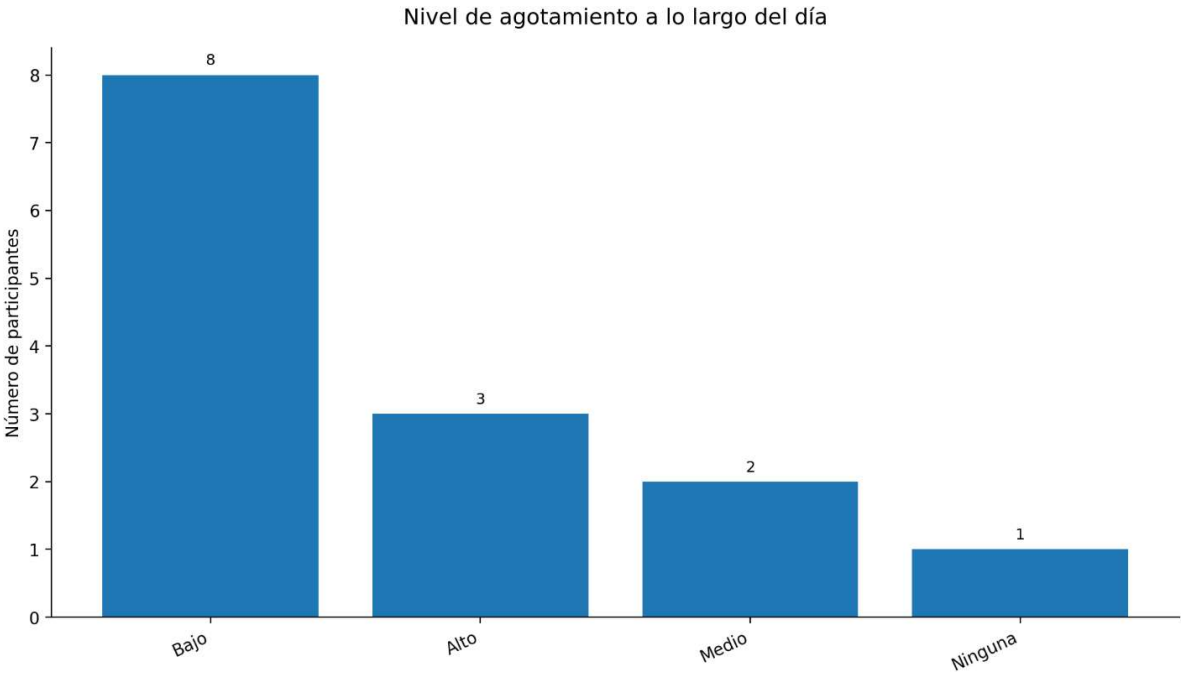


Figura 13. Frecuencia de cansancio o agotamiento mental

