



Revista Digital de Educación Física

ISSN: 1989-8304 D.L.: J 864-2009

RECREACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EN AMBIENTES LABORALES

Pedro Carazo Vargas

Profesor, Escuela de Educación Física y Deportes, Universidad de Costa Rica
Email: pedro.carazo@ucr.ac.cr

Karla Chaves Castro

Profesora, Escuela de Educación Física y Deportes, Universidad de Costa Rica
karla.chavescastro@ucr.ac.cr

RESUMEN

El propósito de este trabajo fue identificar las principales fuentes generadoras de estrés en ambientes laborales que reporta la literatura y analizar las evidencias que respaldan una disminución de los mismos mediante la práctica de actividades recreativas. En el ámbito laboral, el estrés surge de una inadecuada relación entre la carga de trabajo, las responsabilidades a asumir, la capacidad de la persona y el tiempo disponible para realizar las tareas. Si el estrés no es manejado de manera adecuada repercutirá negativamente en la salud física y mental de la persona, consecuentemente también en los intereses de la organización. La recreación surge como una alternativa eficaz para el manejo del estrés laboral y mejorar la calidad de vida de las personas participantes. Los mecanismos por los cuales la recreación mejora el manejo del estrés laboral se podrían originar en el bienestar general que producen las actividades recreativas y en los valores que se refuerzan con la práctica deportiva.

PALABRAS CLAVE:

Estrés, recreación, calidad de vida.

1. INTRODUCCIÓN.

De acuerdo a la visión planteada por Sánchez, Jurado y Simões (2013) la salud es un proceso que involucra la interacción de los factores socioculturales, ambientales, económicos, políticos e individuales. La salud es un proceso, no es algo estático, es un concepto dinámico que se asocia directamente a la cotidianidad. Según estos autores, la calidad de vida, la salud, la prevención, la rehabilitación, los problemas de salud y hasta la muerte obedecen a una compleja interacción entre el ámbito social y ecológico en el cual las personas se desenvuelven. La salud así entendida es tanto una responsabilidad individual, como un problema social y ambiental. Tuesca (2005) concuerda con ellos al describir la calidad de vida como un concepto relacionado con el bienestar social que depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos tales como las libertades, el modo de vida, el trabajo, los servicios sociales y las condiciones ecológicas.

Partiendo de este entorno, el estudio de los elementos capaces de influir en la calidad de vida de las personas cobra una gran relevancia en busca de facilitar el equilibrio y balance de las funciones del individuo en procura de su bienestar. Por otro lado, tomando en cuenta que las personas dedican una gran parte de su tiempo a las tareas desarrolladas en el ámbito laboral, el cual, según sus características, puede generar significativos niveles de estrés, los cuales podrían perjudicar la calidad de vida, el analizar las características de esta situación y determinar medidas para enfrentarla se torna crítico.

Actualmente, existe abundante evidencia que sostiene que las actividades recreativas generan beneficios en las dimensiones fisiológica, psicológica, social, cultural, económica, ambiental y física (La Monte & Chow, 2010) razón por la cual la recreación se plantea como un factor positivo para el manejo del estrés laboral.

Asumiendo que un estado de óptima salud requiere el equilibrio entre las dimensiones social, espiritual, mental y ambiental, que el estilo de vida permite prevenir la aparición de enfermedades y que en el caso de que estas ya estén presentes limita su progreso y reduce sus consecuencias, el análisis de los beneficios de la recreación en el manejo del estrés laboral representa un elemento primordial para fundamentar su práctica como estrategia para colaborar en el desempeño laboral y en un óptimo estado de salud. Los objetivos de esta revisión son:

- Identificar las principales fuentes generadoras de estrés en ambientes laborales que reporta la literatura.
- Analizar las evidencias que sostienen una mejora en los niveles de estrés en el ambiente laboral mediante la práctica de la recreación.

2. DESARROLLO

2.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones, aunque no tengan estipulada claramente su misión, presentan una serie de características comunes, indistintamente de su naturaleza. Una de las más sobresalientes consiste en la evaluación de la efectividad organizacional mediante la habilidad de conseguir objetivos (Lindsay, 2010).

Para alcanzar la eficiencia administrativa que conlleve al logro de los objetivos de la institución, las organizaciones requieren diseñar una estructura organizativa caracterizada por el equilibrio; de lo contrario, la eficiencia se reducirá y se comprometerán los resultados esperados (Barahona, Pérez, & Cruz 2009).

En el adecuado funcionamiento de esta estructura, los trabajadores representan un factor crucial en el éxito organizacional. Rubio (2007) afirma que una de las mayores premisas en una organización o institución es el contar con empleados eficientes que logren realizar exitosamente sus funciones en beneficio del cumplimiento del objeto de la misma.

Según Rubio y Bonilla (2009) para su adecuado funcionamiento, las instituciones deben analizar y enfocarse en incrementar el nivel de entusiasmo y satisfacción personal en la organización, facilitar soluciones a los problemas frecuentes, desarrollar las potencialidades de los individuos en las áreas técnica, administrativa e interpersonal, analizar la adaptación del funcionamiento de la organización en relación con las características (demandas, restricciones, oportunidades, cambios, desafíos, etc.) del medio externo y principalmente desarrollar la organización a través del progreso de los individuos.

2.2. EL ESTRÉS: UNA PROBLEMÁTICA

Sin embargo, existen diferentes factores capaces de interferir en el proceso laboral de los individuos, y el estrés es uno de estos principales elementos. El estrés es una reacción fisiológica del organismo que se da cuando existe una tensión que no se canaliza adecuadamente y permanece en el tiempo. Específicamente en el ámbito laboral una persona sufre estrés cuando tiene muchas tareas que cumplir en un espacio de tiempo limitado; al percibir que no se tiene la capacidad para realizar satisfactoriamente las tareas encomendadas, emergerá el estrés (Rubio, 2007).

Según Chin-Tsai (2013) el estrés laboral es un proceso dinámico de constantes cambios, que se presenta cuando los individuos perciben que no pueden manejar efectivamente sus responsabilidades y mantener en balance su trabajo y vida personal.

El estrés laboral es una realidad que requiere ser atendida ya que sus efectos son alarmantes. Además de afectar el rendimiento del empleado, el sufrimiento y agotamiento que genera se trasladan al ámbito personal, afectando la convivencia familiar y social. Cuando permanece por un largo periodo es capaz de afectar la salud física y mental y generar graves enfermedades (Rubio, 2007).

El estrés es realmente un aspecto muy serio que debe ser valorado en las dimensiones correspondientes. De acuerdo a Clays, De Bacquer, Crasset, Kittel, de Smet, Kornitzer, & De Backer (2011) existe una estrecha relación del estrés con el riesgo de presentar enfermedades cardiovasculares y padecimientos asociados tales como presión alta, problemas coronarios, elevados niveles de colesterol y diabetes. Rubio (2007) agrega que en las profesiones que se caracterizan por mayores niveles de estrés existen tasas más altas de tabaquismo, alcoholismo y otras adicciones; asimismo, las personas con altos niveles de estrés tendrán una mayor probabilidad de desarrollar dolores de cabeza, problemas digestivos, disfunciones sexuales, trastornos de la piel y contracturas musculares.

Además del perjuicio directo para el empleado, paralelamente la institución también verá afectados sus intereses. Algunas de las condiciones asociadas al estrés que pueden afectar a una organización y a sus equipos humanos incluyen el ausentismo, la caída de la productividad, el incremento en los gastos médicos directos y la necesidad de sustitución de empleados (Marín, 2011).

El estrés ocupacional, de acuerdo a Prakash, Khapre, Laha & Saran (2011) surge de una inadecuada relación entre la persona y el ambiente, específicamente cuando se presenta un desbalance entre los recursos con que cuenta la persona y las exigencias que debe asumir. Asimismo, estos autores indican que la percepción de las demandas del ambiente y la capacidad para enfrentarla están directamente influenciadas por el tipo de soporte social que se reciba.

2.3 FUENTES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO

La relación entre el trabajo y el estrés es un fenómeno que ha despertado la atención de la comunidad de investigadores desde hace más de dos décadas. Danylchuk (1993) analizó la presencia de estrés en docentes universitarios de Educación Física y Kinesiología de 17 universidades canadienses, mediante la administración de un cuestionario a 327 docentes, y concluye que elementos como la política administrativa, el desarrollo de los recursos humanos, los premios, la estructura organizacional, el flujo de trabajo y la discriminación sexual son los factores que mayor estrés generan en esta población. Asimismo, se reportó una mayor presencia de estrés en las mujeres en relación a los hombres.

Por otra parte, Rydstedt, Johnsson & Evans (1998) se enfocaron en estudiar las fuentes de estrés en hombres y mujeres que trabajaban como choferes de bus, llegando a la conclusión de que la carga de trabajo es el principal factor generador de estrés. Los cambios en las cargas de trabajo presentan una fuerte asociación con el esfuerzo que se debe realizar para cumplir con las tareas laborales, así como con la fatiga y la restricción para el tiempo de ocio y la vida familiar. Altas cargas de trabajo también se relacionarán con la presencia de problemas gastrointestinales, cardiovasculares y emocionales. Las evidencias del estudio no lograron respaldar diferencias entre hombres y mujeres.

En respaldo a la posición que sostiene una mayor respuesta al estrés en las mujeres, Jönsson, Johansson, Rosengren, Lappas & Wilhelmsen (2003) analizaron el estrés psicológico de 1915 mujeres que contaban con una edad entre los 37 y 65 años, identificando la presencia de diferencias en los niveles de estrés según la condición laboral. Mientras que solamente un 7.8% de las amas de casa presentaba

altos niveles de estrés, un 14.2% de las mujeres que trabajaban a tiempo completo y un 25.7% de las que tenían un empleo propio lo evidenciaban. Este patrón podrían originarse en las obligaciones adicionales que deben desempeñar las mujeres: las que cuentan con un empleo a tiempo completo probablemente deben atender también los requerimientos propios de sus hogares y las que laboran en un negocio propio, además de estos factores, también deben manejar la incertidumbre del ingreso económico de su ocupación.

Reforzando esta posición, Fan, Feng & Wu (2009) aplicaron un cuestionario sobre conflictos entre trabajo, familia y estrés, a 121 mujeres de nacionalidad china; además realizaron entrevistas a 15 de estas mujeres. Lograron evidenciar que las mujeres profesionales perciben un conflicto entre su rol laboral y el rol que la sociedad les asigna; la satisfacción por las actividades domésticas, la actividad familiar, el estrés conyugal, la devoción al trabajo y la carga de trabajo son las fuentes de estrés de las mujeres profesionales que originan el conflicto trabajo-familia.

Profundizando en el estudio del estrés en las mujeres trabajadoras, Holmgren, Dahlin-Ivanoff, Björkelund & Hensing (2009) se propusieron analizar la asociación entre el estrés laboral y la presencia de síntomas de enfermedad, la percepción de salud y las incapacidades por enfermedad, de 424 mujeres de nacionalidad sueca que trabajaban en distintos ámbitos. Entre los principales hallazgos, no se evidenció diferencia en el nivel de estrés presentado según la edad de las participantes, pero el trabajo sí interfería en un mayor nivel con la disposición de tiempo libre en las participantes con mayor nivel educativo, mayor clase ocupacional y empleos privados. Además, se concluyó que los elementos que en el campo laboral generaban un mayor nivel de estrés a las participantes del estudio eran el incremento en la carga de trabajo (38%), los conflictos laborales (23%) y los conflictos no resueltos por parte de las personas supervisoras (17%). Los análisis de razones de ventaja permitieron asociar el estrés relacionado al trabajo con los síntomas de enfermedad y las incapacidades por enfermedad (OR of 3.85 (CI = 1.59–9.30) and 2.54 (CI = 1.17–5.48)) respectivamente.

La relación entre la presencia de estrés y la salud emocional también fue comprobada por Yu-Hwa, Pey-lan, Chin-Hui, Chin-Ann & Ing-Chung (2010), quienes lograron aplicar una serie de cuestionarios a 204 hombres y 93 mujeres que trabajaban en oficinas aduaneras de Taiwán, comprobando que las demandas laborales se correlacionan positivamente con el cansancio emocional, que el control en el trabajo se asocia negativamente con el cansancio emocional y que este mismo también se asocia inversamente con la salud mental.

Clays et al (2011) administraron un cuestionario a 653 hombres trabajadores sanos con el objetivo de determinar la relación entre los factores estresantes y la variabilidad en la frecuencia cardíaca. De acuerdo a la búsqueda de literatura que efectuaron, identificaron que los elementos que más frecuentemente causaban estrés eran la insatisfacción con el trabajo, las responsabilidades, el ritmo de trabajo, las relaciones interpersonales y las quejas sobre las condiciones físicas para trabajar. Según el análisis del cuestionario aplicado y la administración de un monitoreo con un electrocardiograma durante un día de trabajo, se logró concluir que el estrés en el trabajo estaba relacionado con una reducción en la actividad parasimpática, independientemente de la edad, la ocupación, el idioma, el

fumado, el índice de masa corporal, la presión sistólica y el tiempo libre en que realizaban actividad física.

La labor de un soldado puede ser uno de los trabajos más exigentes y por ende con mayor carga de estrés; no obstante, varias de sus fuentes de estrés no difieren de los trabajos convencionales. Según Dolan & Ender (2008) sin tomar en cuenta el riesgo de lesión y muerte, muchos de los estresores en el ambiente militar tales como el ritmo de trabajo, el control, la supervisión, las condiciones laborales, las largas jornadas de trabajo y el trabajo por turnos son comparables a los entornos de muchas otras ocupaciones.

De acuerdo a la visión de Rubio (2007) el estrés se puede originar en tres dimensiones: laborales, sociales y relacionales. Las causas laborales tienen una relación directa con las condiciones de trabajo, donde intervendrán variables tales como la carga de trabajo, la infrautilización de habilidades, la falta de participación, la repetición de tareas, el control excesivo, la inseguridad en el puesto y los cambios en la organización. Las causas sociales apuntan a la sociedad en su conjunto, el prestigio que se asocia al desempeño de las labores y las responsabilidades que se asocian. Prejuicios en torno al sexo, edad y raza pueden incrementar los niveles de estrés según este ámbito. Las causas relacionales aparecen por los conflictos en las relaciones con otras personas y los diferentes roles que los individuos deben desempeñar en la organización.

2.4 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA RECREACIÓN

El combate del estrés, en procura de mantener la eficiencia laboral y la calidad de vida de los empleados, representa una labor inherente a las funciones de las personas responsables de dirigir las instituciones y empresas. En este entorno, la recreación ha surgido como una estrategia para enfrentar este fenómeno. Salazar (2007) define la recreación como un conjunto de actividades agradables que producen gozo, realizadas durante el tiempo libre y que promueven el desarrollo integral de la persona. Según la autora, las principales características de la recreación incluyen: es un conjunto de actividades y experiencias, las actividades son agradables y producen gozo, las actividades son realizadas en el tiempo libre, las actividades son de educación no formal, las actividades contribuyen con el desarrollo integral de las personas, la selección de las actividades es voluntaria, al igual que la participación en las actividades es voluntaria.

Hernández y Rodríguez (2011) sostienen que mediante la práctica de la actividad física y la recreación de manera regular y sistemática se contribuye en la prevención, desarrollo y rehabilitación de la salud, lo que repercute en el desenvolvimiento del practicante en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Según La Monte & Chow (2010), el ocio, como un estilo de vida que involucra la actividad física, tiene una relación directa en la mejora de los índices de mortalidad y colabora en la reducción del riesgo de presentar problemas cardiovasculares, diabetes tipo II, hipertensión, obesidad, cáncer y deterioros en la capacidad funcional. Puesto que, según los mismos autores, las actividades recreativas tienen un impacto positivo en las dimensiones psicológica, fisiológica, social, cultural, económica y ambiental, la inserción de dichas prácticas en el

ámbito laboral se presenta como una adecuada estrategia para contrarrestar los efectos del estrés generado por las demandas laborales.

Específicamente, la misma Salazar (2007) sostiene que la recreación laboral es una de las principales áreas de trabajo para los recreacionistas, ya que permite mejorar la moral y las relaciones interpersonales de quienes laboran para una empresa o institución.

La recreación dispone de una gran variedad de actividades que pueden ser aprovechadas para beneficiar a las personas que se involucran en ella. Salazar (2007) categoriza las actividades recreativas en ocho ámbitos que se citan a continuación: 1- Deportes, juegos y actividades físicas, 2- Actividades artísticas, 3- Recreación social, 4- Actividades al aire libre y relacionadas con la naturaleza, 5- Actividades cognoscitivas, 6- Actividades de enriquecimiento y actualización personal, 7- Pasatiempos y 8- Turismo.

2.5 MEJORAS DEL ESTRÉS LABORAL MEDIANTE LA RECREACIÓN

De acuerdo con Rubio (2007) el estrés es inherente a la mayoría de las profesiones. Dado que la filosofía de vida que impera es producir más para poseer más, si se desea formar parte de la sociedad hay que adaptarse. Ante esta situación, la recreación se plantea como una efectiva estrategia de afrontamiento.

Según Trenberth (2005) el ocio y la salud se asocian directamente ya que el ocio es capaz de reducir el estrés que deben enfrentar las personas. Este fenómeno se presenta debido a que el buen uso del tiempo libre es capaz tanto de prevenir problemas de salud y comportamientos riesgosos antes de que ocurran, como de funcionar de estrategia de afrontamiento cuando ya se han presentado, y de colaborar en un mejor manejo de las situaciones difíciles que ofrece la vida. Según la autora, el ocio además de proporcionar actividades relacionadas con la salud facilita oportunidades de recuperación terapéutica, y estos elementos serían los responsables de su beneficio en el presente ámbito.

Apoyando esta posición, Van Hooff, Geurts, Beckers & Kompier (2011) sostienen que la recuperación del empleado es fundamental para su salud, su bienestar y su capacidad laboral, y que las actividades realizadas dentro y fuera del trabajo son trascendentales para estos objetivos. Mediante la aplicación de un cuestionario y el seguimiento de las actividades realizadas por cinco días a 146 académicos de una universidad holandesa, se determinó que la realización de actividades placenteras durante las horas laborales y las de tiempo libre ayudaban a una positiva recuperación. Un mayor placer experimentado durante el día laboral y durante el tiempo libre representó mayores niveles de vigor y menores de fatiga.

Jönsson et al. (2003) reportaron cómo, independientemente de la condición laboral, las mujeres que eran fumadoras presentaban mayores niveles de estrés, mientras que las que eran físicamente activas en su tiempo libre tenían mejores niveles de manejo del estrés.

Analizando un ambiente tan demandante como el militar, Dolan & Ender (2008) mediante una serie de entrevistas a 141 soldados, determinaron que esta

población contrarresta los niveles de estrés mediante el soporte familiar y el de sus líderes, y también mediante un empleo negativo del tiempo libre (tomando licor).

La participación en actividades deportivas de índole recreativa es una estrategia efectiva para combatir el estrés laboral que enfrentan los empleados. Chin-Tsai (2013), mediante la aplicación de una serie de cuestionarios a 463 trabajadores de Taiwán, logró respaldar una serie de supuestos que le permitieron asociar la práctica de deporte recreativo con los niveles de estrés ($r^2 = .90$), la participación en deporte recreativo en el ámbito laboral con el deporte como estrategia de afrontamiento en el tiempo libre ($r^2 = .47$), la práctica de deporte en el tiempo libre con la calidad de vida ($r^2 = .43$) y la calidad de vida con el compromiso con el deporte ($r^2 = .42$).

Por su parte, Marín (2011) comprobó que los empleados que participaron en un programa de 14 semanas que contemplaba clases de danza y ejercicio físico lograron reducir sus niveles de estrés laboral en una proporción superior que los individuos que conformaron el grupo control y continuaron realizando normalmente sus labores. Los beneficios percibidos se atribuyeron a mejoras en las habilidades de comunicación, hábitos personales tendientes a asumir cambios y a una mayor tolerancia respecto a situaciones propias del ambiente laboral.

A su vez, De Miguel, Schweiger, De las Mozas & Hernández (2011) les dieron seguimiento durante un año a 92 empleados de una empresa. De ellos, voluntariamente 53 conformaron un grupo experimental que realizaba de tres a cuatro sesiones semanales de 40 minutos de acondicionamiento físico y 39 conformaron un grupo control que continuó realizando sus labores normalmente. Únicamente los participantes del grupo experimental mejoraron su resistencia cardiovascular, su fuerza y su flexibilidad; asimismo mostraron mayores niveles de bienestar, satisfacción en el trabajo y en la vida diaria, menores niveles de estrés percibido y un mejor rendimiento en las evaluaciones laborales que se les aplicaron.

El realizar ejercicio también es respaldado por Korpela & Kinnunen (2011) quienes sustentan además un contexto adicional: el contacto con la naturaleza. De 1042 cuestionarios que se enviaron a cinco organizaciones de sectores diversos (tales como los negocios, las telecomunicaciones, la tecnología, la hotelería y la educación), se lograron recuperar 527 instrumentos respondidos adecuadamente. El ejercicio realizado al aire libre fue la estrategia reportada como más efectiva para recuperarse del estrés, seguida por el pasar tiempo interactuando con la naturaleza. Estos hallazgos ponen de manifiesto la importancia de fomentar y analizar con mayor profundidad el contacto con la naturaleza y el rol que juega en la recuperación del estrés.

En otro ámbito, Hartanti & Rahaju (2003) respaldan el aporte del humor como una buena medicina para el estrés, ya que tiene una gran habilidad de mejorar las condiciones en las cuales se pueden encontrar las personas. Estos autores aplicaron una serie de cuestionarios a 39 profesores universitarios, logrando identificar que el humor podría hacer a las personas más felices y aliviarles el estrés; sin embargo podría incrementar la frustración cuando se implementa inapropiadamente. Si bien el deporte fue la estrategia de afrontamiento más frecuentemente empleada,

también se utilizaron otras actividades recreativas tales como hablar con los amigos, leer, escuchar música y dormir.

La socialización que se logra mediante participar en actividades recreativas es un elemento muy importante que permite fortalecer redes de apoyo que faciliten una mejor confrontación del estrés que se desprende del ámbito laboral. Este factor fue comprobado por Hinojosa & Hinojosa (2011), quienes luego de que soldados estadounidenses regresaran de efectuar servicio militar en Irak y Afganistán desarrollaron una serie de entrevistas en las cuales los militares describieron las fuertes experiencias que atravesaron y la importancia de las amistades para afrontar efectivamente el terror, el horror, la tristeza, el aburrimiento y el tedio que implica la guerra. Según estas manifestaciones, los autores respaldan la importancia de reforzar la amistad entre estos individuos como parte de un programa para reinsertarlos efectivamente en la sociedad civil.

Si bien existe abundante y consistente evidencia que respalda el beneficio que es capaz de generar la recreación en los niveles de estrés de las personas que desempeñan un puesto laboral, para que se pueda aprovechar esta oportunidad es fundamental que exista una adecuada educación para el uso del tiempo libre, de manera que el individuo busque y disfrute de las facilidades disponibles. Al respecto, Tanigoshi, Kontos & Remley (2008) comprobaron que los oficiales de policía que recibieron una programa de asesoramiento sobre bienestar, luego de 10 semanas, mejoraron su nivel de bienestar en una proporción significativamente mayor que los oficiales que no recibieron la asesoría.

De acuerdo a Wright (2004) un 38% de los trabajadores analizados encuentra su trabajo estresante o muy estresante, lo cual tiene implicaciones para la salud y para la vida. La amabilidad, la autoindulgencia, la distracción y la diversión son fundamentales para enfrentar este entorno. Al existir sólida evidencia de que la recreación contribuye en estos elementos, se fundamentan los mecanismos mediante los cuales la recreación mejora los niveles de estrés en el ámbito laboral.

El bienestar producido al participar de las actividades recreativas sería el responsable de controlar el estrés laboral. Rubio (2007) sostiene que el humor permite un intercambio de información de forma asertiva, con lo que se mejora la capacidad de relativizar los acontecimientos y valorar los sucesos. Cuando la persona se divierte y ríe, sus distintos órganos corporales registran alteraciones positivas: el riego sanguíneo mejora el funcionamiento del sistema cardiovascular y digestivo, así como de otros órganos, como el hígado. El cerebro elabora catecolaminas que a su vez liberan endorfinas que contribuyen al alivio de los focos de dolor y malestar. La risa producida en las actividades placenteras, además de producir un decrecimiento en el tono de los músculos corporales, liberando la tensión y la energía excesiva, también beneficia mediante el aumento de linfocitos T y secreción de inmunoglobulina A, con lo que se protege a la persona de sufrir enfermedades.

3. CONCLUSIONES

Las instituciones y organizaciones, conscientes de que gran parte del éxito en el cumplimiento de sus objetivos dependerá de la eficiente labor de sus empleados y que el estrés laboral es capaz de afectarlos directamente, deben visualizar la importancia de este entorno con el valor que merece.

En el ámbito laboral, el estrés surge de una inadecuada relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades asumidas respecto a la capacidad de la persona y el tiempo disponible para realizar las labores. Si el estrés no es manejado de manera adecuada repercutirá negativamente en la salud física y mental de la persona, consecuentemente también en los intereses de la organización.

En concordancia con la propuesta de Rubio (2007), el reporte de los distintos investigadores en el área permite clasificar el origen del estrés en el trabajo en tres dimensiones: laboral, social y relacional. La intensidad con la cual afectan a la población trabajadora pareciera comportarse en ese mismo orden.

En el área laboral la carga de trabajo representa indiscutiblemente el mayor generador de estrés, seguido por las exigencias laborales y la insatisfacción con el trabajo. En el área social, la doble responsabilidad de la mujer (con el empleo regular y su hogar) sería el principal factor generador de estrés. El ámbito relacional es reportado con menor frecuencia; no obstante, los conflictos con el rol de control que ejercen los superiores jerárquicos también representan un elemento productor de estrés.

Existe consistencia en la mayoría de los autores en respaldar una mayor prevalencia de estrés en las mujeres respecto a los hombres. De hecho existe una mayor cantidad de estudios realizados con población femenina; sin embargo, se requiere una mayor cantidad de evidencia empírica que ampare esta posición.

Es importante señalar que los estudios que se proponen caracterizar el estrés en el ámbito laboral se han efectuado en diversas zonas geográficas con distintas culturas y, a pesar de este hecho, se presentan patrones de respuesta similares.

La recreación se presenta como una eficaz alternativa para colaborar en el manejo del estrés producido en el ámbito laboral y mejorar la calidad de vida de las personas, en vista de que impacta positivamente en la productividad de las empresas e instituciones. El deporte y el ejercicio para acondicionar físicamente a las personas se presentan como las prácticas recreativas más eficientes para colaborar en el manejo del estrés. No obstante, conviene señalar que también corresponden a las actividades que mayormente se han estudiado.

Los mecanismos por los cuales la recreación mejora el manejo del estrés laboral se podrían originar en el bienestar general que generan las actividades recreativas y en los valores que se refuerzan con la práctica deportiva. Sí se debe tener en cuenta que estos supuestos requieren ser confirmados para generalizarse.

En procura de aprovechar el potencial beneficio de la recreación en el manejo del estrés, es fundamental un proceso educativo dirigido a las personas trabajadoras, organizaciones e instituciones, para que se fomente la realización de

programas recreativos, no solo en el tiempo libre fuera del horario de trabajo, si no que se creen las oportunidades para desarrollar programas recreativos en el mismo ámbito laboral con el respectivo ajuste de horarios.

4. RECOMENDACIONES

Si bien son abundantes las evidencias que reportan beneficios con la realización de deporte y ejercicio físico en el manejo del estrés, estas actividades representan únicamente una de las posibilidades que facilita la recreación a las personas. El estudio del impacto de otro tipo de prácticas recreativas podría permitir identificar nuevas opciones con igual o mayor efectividad, con el beneficio adicional de ofrecer una mayor gama de alternativas que cumplan con los intereses de todas las personas. En esta línea se recomienda profundizar en el contexto de la ejecución de actividades recreativas en el medio natural; aunque existen evidencias al respecto, el conocimiento de esta área requiere ser ampliado.

Tomando en cuenta que el conocimiento se puede desarrollar tanto desde el paradigma cuantitativo como desde el cualitativo, se considera que la investigación en el área debe ser reforzada desde ambas perspectivas. Cuantitativamente es evidente la falta de estudios experimentales puros, que contemplen la inclusión de un grupo control, la aleatorización de las personas participantes a las condiciones y la vigilancia de amenazas contra la validez interna que logren fundamentar que los beneficios percibidos en los niveles de estrés se deben exclusivamente a las prácticas recreativas. Un abordaje mixto de la temática, con la inclusión de técnicas de investigación cualitativa, permitiría comprender la experiencia de las personas que mediante la recreación han logrado afrontar efectivamente el estrés laboral.

5. REFERENCIAS

Barahona, J., Pérez, V. & Cruz, N. (2009). Implicaciones de la organización interna sobre la eficiencia. La aplicación de la teoría de la agencia y la metodología DEA a las ONGD españolas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 4017-46.

Chin-Tsai, K. (2013). The effect of recreational sport involvement on work stress and quality of life in central Taiwan. *Social Behavior & Personality*, 41(10), 1705-1715. doi:10.2224/sbp.2013.41.10.1705

Clays, E., De Bacquer, D., Crasnet, V., Kittel, F., de Smet, P., Kornitzer, M. & De Backer, G. (2011). The perception of work stressors is related to reduced parasympathetic activity. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 84(2), 185-191. doi:10.1007/s00420-010-0537-z

Danylchuk, K. E. (1993). Occupational stressors in physical education faculties. *Journal of Sport Management*, 7(1), 7-24.

De Miguel, J., Schweiger, I., De las Mozas, O. & Hernández, J. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604.

Dolan, C. A., & Ender, M. G. (2008). The coping paradox: Work, stress, and coping in the U.S. army. *Military Psychology*, 20(3), 151-169. doi:10.1080/08995600802115987

Fan, W., Feng, Y., & Wu, L. (2009). The stressors in professional women's work-family conflict: A Chinese study. *Canadian Social Science*, 5(3), 62-67.

Hartanti, K. K., & Rahaju, S. S. (2003). The relationship between sense of humour and negative impact of work stress in lecturers. *Australian Journal of Psychology*, 55(127).

Hernández, N. y Rodríguez, I. (2011). Impacto de las actividades físicas recreativas en la calidad de vida del adulto mayor. *Revista Ciencias de la Educación*, 21(37), 171-182.

Hinojosa, R. & Hinojosa, M. (2011). Using military friendships to optimize postdeployment reintegration for male operation Iraqi freedom/operation enduring freedom veterans. *Journal of Rehabilitation Research & Development*, 48(10), 1145-1157. doi:10.1682/JRRD.2010.08.0151

Holmgren, K., Dahlin-Ivanoff, S., Björkelund, C. & Hensing, G. (2009). The prevalence of work-related stress, and its association with self-perceived health and sick-leave, in a population of employed Swedish women. *BioMed Central Public Health*, 73(9), 91-10. doi:10.1186/1471-2458-9-73.

Jönsson, D., Johansson, S., Rosengren, A., Lappas, G. & Wilhelmsen, L. (2003). Self - perceived psychological stress in relation to psycho-social factors and work in a random population sample of women. *Stress and Health* 19: 149-162. doi: 10.1002/smi.966

Korpela, K. & Kinnunen, U. (2011). How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Leisure Sciences*, 33(1), 1-14. doi:10.1080/01490400.2011.533103

Marín, F. (2011). Efectos de la danza terapéutica en el control del estrés laboral en adultos entre 25 y 50 años. *Hacia la Promoción de la Salud*, 16(1), 156-174.

La Monte, M. & Chow, H. (2010). Leisure and Physical Health Leisure. En *Leisure, Health, and Wellness: Making the Connections*. Pennsylvania: Venture Publishing.

Lindsay, D. (2010). Organizational liminality and interstitial creativity: The fellowship of power. *Social Forces*, 89(1), 163-184.

Prakash, S., Khapre, P., Laha, S. K. & Saran, N. (2011). Study to assess the level of stress and identification of significant stressors among the railway engine pilots. *Indian Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 15(3), 113-119. doi:10.4103/0019-5278.93201

Rubio, F. (2007). *¿Cómo afrontar el estrés laboral?* San José, Costa Rica: Instituto de Investigación en Educación.

Rubio, F. y Bonilla, L. (2009). *Análisis del malestar laboral en los entornos educativos costarricenses*. San José, Costa Rica: Promesa; Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Rydstedt, L. W., Johnsson, G. & Evans, G. W. (1998). A longitudinal study of workload, health and well-being among male and female urban bus drivers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 71(1), 35-45.

Salazar Salas, C. G. (2007). *Recreación*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Sánchez, Jurado y Simões (2013). Después del trabajo. ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? *Paradigma*, 34(1), 31-51.

Tanigoshi, H., Kontos, A. P. & Remley Jr., T. P. (2008). The effectiveness of individual wellness counseling on the wellness of law enforcement officers. *Journal of Counseling & Development*, 86(1), 64-74.

Trenberth, L. (2005). The role, nature and purpose of leisure and its contribution to individual development and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 1-6. doi:10.1080/03069880412331335849

Tuesca, R. (2005). La calidad de vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte*, 21, 76-86.

Van Hooff, M. M., Geurts, S. E., Beckers, D. J. & Kompier, M. J. (2011). Daily recovery from work: The role of activities, effort and pleasure. *Work & Stress*, 25(1), 55-74. doi:10.1080/02678373.2011.570941

Wright, B. (2004). Compassion fatigue: How to avoid it. *Palliative Medicine*, 18(1), 3-4. doi:10.1191/0269216304pm866ed

Yu-Hwa, H., Pey-lan, D., Chin-Hui, C., Chin-Ann, Y., & Ing-Chung, H. (2011). Mediating effects of emotional exhaustion on the relationship between job demand-control model and mental health. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2), e94-e109. doi:10.1002/smi.1340

Fecha de recepción: 22/5/2015
Fecha de aceptación: 01/07/2015