

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

Director

---

Evaluador interno

---

Evaluador Externo

Bogotá, D.C., 23 de octubre de 2014

APORTES DE LA RECREACIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL.  
SISTEMATIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO PAUSAS ACTIVAS Y  
PAUSAS LUDO-ACTIVAS

Trabajo de grado para optar por el título de Licenciado en Recreación

EDI HERNÁN FAJARDO VARGAS

TUTOR  
ANDRÉS DÍAZ VELAZCO

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA  
LICENCIATURA EN RECREACIÓN  
SANTA FE DE BOGOTÁ D.C  
2014

1. Información General	
<b>Tipo de documento</b>	Trabajo de grado
<b>Acceso al documento</b>	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
<b>Título del documento</b>	Aportes de la recreación a la salud ocupacional. sistematización del trabajo de campo, pausas activas y pausas ludo-activas
<b>Autor(es)</b>	Fajardo Vargas, Edi Hernán
<b>Director</b>	Días Velazco, Andrés
<b>Publicación</b>	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2015. 45p.
<b>Unidad Patrocinante</b>	Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
<b>Palabras Claves</b>	LUDICA; PAUSAS ACTIVAS; SALUD ACUPACIONAL; TRABAJO Y RECREACION.

2. Descripción
<p>Este trabajo de grado busca abrirle puertas a los licenciados en recreación en el campo de la salud ocupacional de una forma dinámica, creativa y sobretodo participativa dentro de la empresa, aprovechando el espacio para formar a las personas trabajadoras hacia el aprovechamiento del tiempo libre, a que las pausas activas no son solo ejercicios que ayudan a nuestro cuerpo a prevenir lesiones y o enfermedades laborales sino a la integración de compañeros de trabajo usando la lúdica como eje fundamental para el aporte al ámbito social y psicosocial.</p>

3. Fuentes
<p>Ballesteros, O. P. (2011). <i>La lúdica como estrategia didáctica para el desarrollo de competencias científicas</i>. Bogota: Tesis Unversidad Nacional.</p> <p>BONILLA, C. B. (3 al 8 de Noviembre de 1998). <i>funlibre</i>. Recuperado el 13 de octubre de 2014, de APROXIMACION A LOS CONCEPTOS DE LUDICA Y LUDOPATIA: <a href="http://www.redcreacion.org/documentos/congreso5/CBolivar.htm">http://www.redcreacion.org/documentos/congreso5/CBolivar.htm</a></p> <p>Colina, D. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional. <i>Observatorio Laboral Revista Venezolana</i>, 37-51.</p>

Ferreira, H. (2005). *IV Simposio Internacional de Investigación y Formación en Recreación "Infancia y Juventud"*. . Recuperado el 13 de octubre de 2014, de <http://www.efdeportes.com/efd108/formacion-profesional-en-recreacion.htm>

OSORIO, E. (2005). *I Congreso departamental de recreación de la orinoquia colombiana*. Obtenido de LA RECREACION Y SUS APORTES AL DESARROLLO HUMANO: <http://www.redcreacion.org/documentos/cmeta1/EOsorio.html>

Salas, J. D. (2011). Importancia de la actividad física, el ejercicio y la recreación en la salud laboral. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral*, 23.

#### 4. Contenidos

El presente documento da cuenta de los diferentes procesos que se tuvieron para el desarrollo del trabajo, el cual dio inicio en el 2012 como pruebas piloto del proyecto y nacimiento de la propuesta, en la primera parte encontraremos temas relacionados con salud ocupacional y pausas activas y ya empezando con las preguntas que nos llevarían a diseñar las pausas ludo-activas.

En la segunda parte ya se hacen ajustes y se diseña la primera propuesta la cual para poder verificar se desarrollaría en una entidad educativa con un volumen grande de trabajadores además de buscar recursos para su operación y desarrollo de la misma durante un periodo de 6 meses. Por medio del trabajo de campo evidenciaríamos la construcción de un programa lúdico para trabajadores, ya finalizada esta fase pasaríamos a ofrecer un programa concreto y con recursos para el uso de los funcionarios este finaliza con un proceso de continuidad y contratación para la ejecución del proyecto con una alianza entre el área de bienestar y salud ocupacional donde actualmente se sigue ejecutando como un proyecto de Recreación y salud ya que las alianza permite un desarrollo colectivo donde aún se sigue puliendo temas sobre recreación y salud.

#### 5. Metodología

El proyecto titulado "Aportes de la recreación a la salud ocupacional. Sistematización del trabajo de campo pausas activas y pausas ludo-activas". Nace a partir de las Experiencias de la práctica educativa del 2012 en el banco HSBC donde se tomó una recolección de información sobre las prácticas educativas que permitió sistematizar una experiencia que tuvo una duración de más de dos años donde día tras día y mes tras mes se hacían modificaciones con el fin de encontrar el rol del licenciado en recreación que no fuera el mismo del fisioterapeuta, terapeuta,

educador físico ergónomo y psicólogo, la recolección de información nos favoreció para la creación de este trabajo que sin duda sigue en proceso de construcción y sobretodo argumentación ya que no se ven temas muy relacionados sobre recreación y pausas activas o ludo-activas y que se deben documentar para tener más respaldo teórico.

## 6. Conclusiones

Las prácticas diarias satisfacen necesidades del ser humano, pero especialmente las prácticas recreativas nos conllevan a percibir el mundo de una forma distinta debido a su importante aporte a todas las dimensiones en las que nos podamos encontrar. La Recreación contribuye a la vida en tanto nos lleva a tener nuestros espacios de auto crecimiento y autoconstrucción, de una forma alterativa que nos fortalece diariamente creyendo en la misma superación. De esta manera, se puede afirmar que nos recreamos cuando hemos logrado sustraernos de lo habitual o rutinario, descubriendo en las cosas un nuevo sentido.

De este modo, en este trabajo se refleja la reconstrucción de la Pausa Activa enfocada a un ejercicio físico que resulta monótono, en pro del crecimiento personal y colectivo de los trabajadores. Las Pausas Ludo-Activas, así, no sólo son un proyecto por implementar en las empresas, son un ejemplo de las miles de cosas que la Recreación puede hacer en la sociedad, ya que ésta no tiene límites: es la esperanza de una sociedad que ha sido golpeada por la guerra y que pide a gritos sentirse llena de satisfacción. Por ello, la recreación debe estar allí, trabajando rincón a rincón y sacando lo mejor todos.

<b>Elaborado por:</b>	Fajardo Vargas, Edi Hernán
<b>Revisado por:</b>	Días Velazco, Andrés

<b>Fecha de elaboración del Resumen:</b>	03	06	2015
--	----	----	------

## **Tabla de contenido**

- (9) Práctica pedagógica Universitaria
- (10) Luz verde
- (13) Conociendo a la UNAD
- (14) Práctica en Bienestar Institucional
- (16) Pensamiento critico
- (18) Trabajo y prevención en la UNAD
- (19) Pausas-Ludo-Activas y Pausa Activa
- (23) Continuación del proceso
- (25) Conclusiones
- (27) Evaluación de programa
- (30) Bibliografía
- (32) Anexos

## **Dedicatoria**

A mí querida Ligia de Fajardo que sin ser mi madre me formo y me mostro los caminos a seguir y hasta el último momento me dio su aliento para continuar y sé; que desde el cielo estará acompañándome a seguir por el mejor camino doy gracias a

mi familia, la cual ha sido mi base y mi apoyo

A mi esposa Sandra Maritza que siempre ha estado a mi lado colaborándome

A mis amigos, aquellos que siempre han estado allí cuando los necesito

A mis profesores, que con su esmero y experiencia; compartieron conmigo la sabiduría y las vivencias que nos ofrece la Licenciatura en Recreación.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a Dios por darme vida para continuar con mis metas, a mi familia por darme el apoyo necesario, al programa de recreación del gran equipo que lo conforma desde lo administrativo con el señor decano Alfonso Martin, Rubí, Claudia, Janeth Toro y Liliana Jiménez, al cuerpo docente con el cual he compartido experiencias inolvidables, a la profesora Narda Robayo, Juan Carlos Martínez, Carlos Liévano y Natalia Vega con quienes he trabajado arduamente desde el programa, también a Pompilio Gutiérrez, Bibiana Rodríguez, Joselin Acosta, Juan Manuel Carreño y en especial a mi tutor Andrés Díaz personas que llegaron con ideas innovadoras para la licenciatura, a Jhon Jairo Uribe, Francisco Bernal, David Quitian, Alberto Calderón que desde el cielo nos seguirá enseñando, y muchos otros docentes que me acompañaron al maravilloso mundo de la recreación, quiero darle gracias a la Universidad Pedagógica por creer que la recreación es formativa y como licenciados hacer que la recreación se le dé el sentido que se merece en la sociedad.



## Práctica pedagógica Universitaria

La Universidad Pedagógica Nacional cuenta en la Facultad de Educación Física con la Licenciatura en Recreación y Turismo, en la cual el proceso de prácticas pedagógicas se basa en problematizar situaciones a nivel social, empresarial y sobre todo educativo, con el fin de generar soluciones de carácter recreativo; para ello, se encuentran diseñadas una serie de prácticas en las que se puede empezar a conocer cuáles son los diversos campos de acción de la recreación y cómo se puede hacer parte de estos espacios. Las prácticas universitarias se desarrollaron por largo tiempo en colegios, fundaciones y comunidades étnicas, pero en el año 2012 se tiene la opción de realizar prácticas en empresas privadas como lo fue, para este caso, un banco de alto nombre, a saber, el **HSBC**. En él, se hizo la solicitud de apoyar el programa de *pausas activas*, perteneciente a la salud ocupacional.

Para este nuevo reto fue importante contar con un grupo de estudiantes de la Licenciatura, con el propósito de empezar a conocer los intereses del banco **HSBC** y definir *cuál sería su aporte a un programa que suelen manejar profesionales de la salud como fisioterapeutas, ergonomistas, médicos e incluso educadores físicos*. Por ello, la importancia de saber cuáles eran los intereses de la práctica pedagógica, y más aún con Licenciados en Recreación, por parte de **Andrea Cometa Garzón**, profesional S.O. Prevención Riesgos Profesionales del Banco HSBC Colombia S.A. Ella fue quien sirvió de vínculo e informante, y gracias a ella se conoció que el banco cuenta con dos sedes administrativas y que el trabajo de todos los administrativos se desarrolla por medio del computador, de allí la importancia de las pausas activas para salir un poco de esa monotonía laboral además de disminuir los niveles de estrés en el trabajo

(surgido, entre otras cosas, debido a la evaluación de cada uno de los trabajadores que son medidos mes a mes por metas económicas en la bolsa de valores).

Al momento de hacer las respectivas observaciones nos fuimos encontrando con personas que no se movían por más de dos horas del computador, excepto si se iba al baño; además, cada oficina contaba con más de 20 personas entre hombres y mujeres, quedando poco espacio por persona. Después de hacer las respectivas observaciones se definió cuál iba ser nuestro rol en el banco: se debía desarrollar un programa de pausas con un cronograma para visitar cada oficina y hacer estiramientos. Cuando se explicó por parte del banco cómo se debían desarrollar los ejercicios al escuchar la capacitación, empezó a relucir el temor de que se desarrollaría lo mismo que hacen los profesionales de la salud, por lo cual surge la idea de hacer los estiramientos de una forma diferente, una forma que fuera interesante, creativa y por medio de la cual se hicieran más que estiramientos.

Cuando se plantea la idea creativa aparece el primer inconveniente: no le llama la atención a la persona encargada del banco, ya que su único interés era tener una persona que desarrollara los movimientos convencionales y, según decía, necesarios; pero de igual forma nos permitió hacer la propuesta para ser presentada al Comité de Salud Ocupacional. Muy detenidamente se desarrolló la propuesta donde se articularon los estiramientos con unas dinámicas de trabajo en equipo; y al momento de la evaluación por parte del Banco, se dio la oportunidad de explorar una dinámica diferente a la que ya se había realizado en otras ocasiones.

## **Luz verde**

Ya con *luz verde* para dar inicio al proceso de intervención con los funcionarios del Banco HSBC, se propone con el grupo de la Universidad hacer sólo estiramientos tal cual como lo solicitaba el Comité de Salud Ocupacional, esto con el fin de verificar las reacciones y participación de los trabajadores. Este proceso se llevó a cabo con dos

meses de trabajo haciendo únicamente ejercicios, y presentó una participación constante de personas con interés en cuidar su cuerpo.

Al finalizar esta primera parte se da inicio a la *propuesta recreativa*, llevando juegos y dinámicas que permiten la integración de los grupos y de las oficinas. En cada pausa que se realizaba hablábamos de hacer los ejercicios y luego de cinco (5) minutos de estiramientos se daba inicio a la dinámica programada, evidenciando cómo los integrantes o participantes que se encontraban sentados se iban sumando al ejercicio, además del cambio en la disposición de hacer la dinámica o compartir con sus compañeros este espacio.

El proceso de práctica había finalizado dejando unos resultados positivos para el Banco y los practicantes de la Licenciatura referente a las pausas, creyendo que un Licenciado



en Recreación tiene otra mirada sobre los espacios de trabajo como lo son las empresas privadas. Por ello, la práctica no finalizaría en el primer semestre del año 2012, continuaría en el segundo semestre, pero esta vez la señora Andrea Cometa Garzón hizo una nueva solicitud a la Licenciatura para seguir apoyando las pausas activas del banco. En esta ocasión, se plantea de nuevo una propuesta recreativa y sin pensarlo dos veces la propuesta fue aceptada, lo que nos hizo cuestionar qué era lo que había pasado para que se diera el cambio de opinión.

La encargada del banco respondió algo más o menos así: “ustedes han hecho un excelente trabajo, a muchos de los que participaron de las pausas activas les gustó las dinámicas desarrolladas al finalizar la práctica del primer semestre del 2012, por eso, de nuevo el banco desea contar con la Licenciatura para este proceso”. La funcionaria resaltó, además, la forma de expresarse de los estudiantes, y el proponer ideas que a los funcionarios les gustara y actividades en las que desearan participar. La conclusión por la cual se llega a la solicitud de practicantes, nos cuenta, fue que al finalizar la práctica del primer semestre, en el periodo de junio, julio y agosto no se desarrollaron

pausas activas de una forma dinámica, y los funcionarios del banco manifestaban querer las pausas con juegos, ya que los integraba con los demás compañeros.

La segunda parte de la práctica desarrollada en el segundo semestre del 2012, da inicio con la entrega de una propuesta recreativa sin dejar a un lado los estiramientos convencionales de las pausas; para este nuevo semestre el grupo de trabajo disminuyó de seis (6) a tres (3) practicantes, desvinculándose la mitad del grupo y cambiando de práctica con el fin de conocer otros espacios. De allí empieza un largo trabajo por afianzar una idea construida por varios en unos pocos.

Ya entregada la propuesta se da inicio con las *pausas activas* desarrolladas *por medio de juegos y dinámicas* que permitieran crear un ambiente de integración y alegría, además de risas donde el compartir fuese la prioridad de toda la sesión. En cada intervención, cada día y cada semana, se tenían las expectativa de que se trataría ese espacio que se había convertido en un *momento de tiempo* diferente, relajado y lleno de armonía, y allí es donde empieza el sueño de poder diseñar una estrategia que los volviese íntegros como personas y mejorar su calidad de vida.

Al pasar el tiempo de las prácticas desarrollando las pausas activas con dinámicas de juego y el despertar lúdico, empezarían a ser parte de un momento inolvidable: un momento que todos resaltaban y esperaban que llegara. Las pausas empezaban a tomar un orden: en el inicio se hacía énfasis en la importancia de hacer los ejercicios con el fin de prevenir enfermedades y tener un espacio de descanso físico, y en un segundo momento, el trabajo ya era de compartir con el compañero de la oficina, charlar e integrarse en un espacio como lo es el trabajo. Desde allí, ya se observaba que los estiramientos y los juegos creaban un *espacio lúdico* donde se percibía un goce, un disfrute de 10 minutos que les alegraba el día.

Las prácticas pedagógicas, como expone el reglamento de la Licenciatura, no tienen una duración sino de 16 semanas, las cuales más de 300 trabajadores disfrutaron al máximo, dejándose una puerta abierta para la Licenciatura, además de un interés por uno de los practicantes que estuvo por un año trabajando con una comunidad de

empresa privada aplicando acciones educativas de forma informal, conociendo que una práctica cotidiana (y común a las empresas) como los son las pausas activas, podrían tener un interés diferente con ayuda de la recreación.

Sin embargo, rodeaban dudas como qué pasaría si esta estrategia se aplicara a otra empresa o entidad e inclusive en el sector educativo. Por esta razón, después de un año, un grupo de practicantes le demostraron a una empresa que se podrían utilizar estrategias diferentes en pro de mejorar su calidad de vida y, con el fin de poder probar que la estrategia usada en el Banco HSBC más que una práctica se habría convertido en una oportunidad para demostrar que la Recreación puede hacerle aportes a las empresas (particularmente en el área de la *salud ocupacional*) pero no de una forma de entretenimiento sino de crecimiento personal, fortaleciendo las relaciones interpersonales, es decir, con una Recreación pensada en la contracción y reconstrucción de espacios significativos para las personas dejando una trascendencia positiva en cada uno, estas *pausas activas* se transformarían en una acción recreativa, pasando de ser meras pausas activas a ser *Pausas Ludo-Activas*, un nombre que cambiaría la rutina de hacer estiramientos.

Este nombre pasó al primer semestre del 2013 con una propuesta hecha de nuevo desde el proceso de prácticas de la Licenciatura en Recreación, ya con un objetivo más claro, a saber, verificar que el proceso realizado en el Banco HSBC iba a tener el mismo y hasta mejor efecto en una nueva entidad, la cual sería la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

## **Conociendo a la UNAD**

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) se caracteriza por ser un establecimiento público de orden nacional que trabaja con las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación), fortaleciendo aspectos como el aprendizaje autónomo y el manejo de la modalidad de educación abierta y a distancia con un ambiente virtual de aprendizaje. La UNAD es un Proyecto Educativo que nació con el nombre de Unidad

Universitaria del Sur de Bogotá, UNISUR durante el gobierno de Belisario Betancur. En el 2006 Mediante decreto 2770 de 2006, la UNAD se reconoce como establecimiento público de carácter nacional, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, y patrimonio independiente, adscrita al Ministerio de Educación Nacional.

Su sistema organizacional se encuentra basado en 4 sistemas: *Sistema de alta política universitaria*, siendo el alto gobierno de la universidad y el responsable de la definición y formulación de las políticas y planes institucionales. Está conformado por: Consejo Superior Universitario, Consejo Académico y Rectoría. Por otro lado, se encuentra el *Sistema Misional*, el cual integra las unidades y estrategias que responden al cumplimiento de la misión y las responsabilidades sustantivas de la Universidad conformada por cinco (5) Vicerrectorías: Vicerrectoría Académica y de Investigación, Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados, Vicerrectoría de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria, Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas y Vicerrectoría de Relaciones Internacionales.

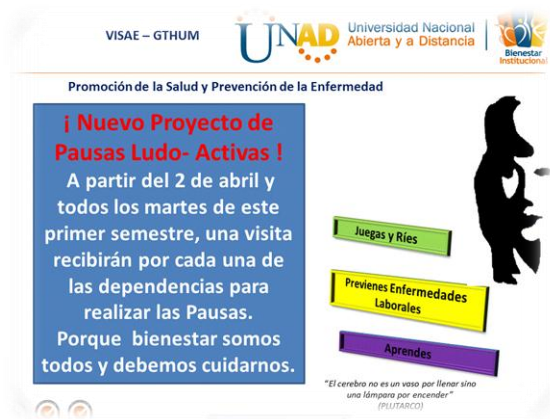
Por su parte, el *Sistema funcional (administrativos)* integra las unidades y estrategias para la observancia de la misión y el aseguramiento de la sostenibilidad, modernización y calidad del modelo de gestión. Está conformada por la Gerencia Administrativa y Financiera, la Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario, la Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico, la Gerencia de Relaciones Interinstitucionales, la Gerencia de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina de Control Interno, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Secretaría General. Por último, encontramos el *sistema operacional* conformado por Docentes distribuidos en las siguientes escuelas: Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, Escuela de Ciencias Agrícolas, Pecuarias y del Medio Ambiente, Escuela de Ciencias Básicas, Tecnologías e Ingenierías, Escuela de Ciencias de la Educación, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Escuela de Ciencias de la Salud, Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto Virtual de Lenguas y Direcciones zonales (de las ocho zonas).

## Práctica en Bienestar Institucional

Para el proceso de práctica pedagógica en la UNAD se hace la solicitud de practicantes a la Licenciatura, con el fin de diseñar y ejecutar programas de Bienestar Institucional, y de nuevo un grupo de practicantes se dan a la misión de abrir una nueva puerta. Para este nuevo reto, nos encontramos con la docente Meleidy Naindu Alonso Roa, encargada de proyectos de Bienestar en la UNAD, quien nos hizo una introducción sobre el Bienestar Institucional y la contextualización de la sede en la que íbamos a estar, además de las dificultades existentes y retos por superar.

Bienestar institucional está compuesto por seis (6) líneas de acción: Arte y Cultura, Crecimiento Personal, Deporte y Recreación, Emprendimiento, Medio Ambiente y Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, líneas en las cuales cada uno de los practicantes debían proponer un proyecto, uno de los cuales, debido a su historia, tendría una nueva oportunidad. Las *Pausas Ludo-Activas* serían el proyecto bandera para empezar a desarrollar con cada una de las Unidades de trabajo, además de ser una propuesta que para no ser conocida no tendría un mayor uso de recursos sino un alto nivel de creatividad; por ello, fue el proyecto que dio inicio en el mes de abril del 2013. El proyecto fue adscrito a la Línea de Deporte y Recreación, pero como la denominación “Pausas Ludo-Activas” no era vista como correspondiente a un proyecto para las líneas de Bienestar, apenas fue aprobado por la línea de **Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad**.

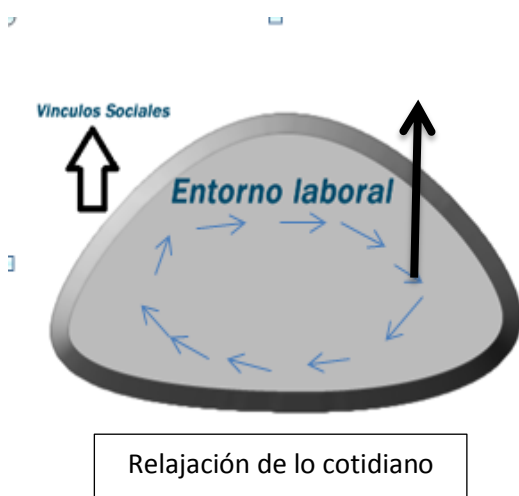
Sin embargo, como el título habla de “pausas”, tendría que ser evaluado por la Gerencia de Talento Humano y el área de salud ocupacional, por lo que sin dar espera se envió la solicitud de ser evaluado el proyecto y el Gerente de Talento Humano Alexander Cuestas con la opinión de Mónica Carvajalino, líder de salud ocupacional, dando un visto positivo, pusieron el proyecto a prueba por el tiempo del proceso de la práctica pedagógica.



El proyecto da inicio y, tal cual como se ve en la publicidad, sería un proyecto apoyado por Bienestar Institucional, unidad que pertenece a la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes y Egresados (VISAE) y la Gerencia de Talento Humano (GTHUM).

## Pensamiento critico

Pensar en lúdica en el momento que se trabaja es una relación curiosa y hasta imposible; cuando vemos semana a semana un grupo de docentes sentados frente a un computador, o a personal administrativo hora tras hora redactando informes desde el momento que se llega al trabajo, no se ve un espacio donde se integren con sus compañeros tanto que ni un saludo al momento de llegar. Más de quince (15) personas en un mismo lugar y muchas veces no se conocen el uno con el otro; para algunos tal vez sean acciones que no aportan al trabajo, pero de otra forma más que pensar en producir se trata de pensar qué sucede con el cuerpo, con la dimensión social. El entorno laboral se vuelve plano cuando las relaciones interpersonales se encuentran externas o no existen, y con ello se fortalece el entorno de trabajo plano cíclico (ver imagen 1).



Se ha señalado (Murillo, 2003) que la globalización y los avances tecnológicos han ampliado el mercado a escalas donde la competencias entre la industria han marcado una intensificación en la capacidad productiva, con lo que los niveles de exigencia de productividad hacia el trabajador también han aumentado; por ello, la necesidad de pensar para el



trabajador una estrategia para su bienestar, donde se manifiesten en su entorno experiencias que reduzcan los niveles de estrés, además de sus relaciones interpersonales entre compañeros de oficina u otros espacios donde la Recreación permita construir espacios de integración y de mejora de la calidad de vida.

De acuerdo con esto último, la “salud ha sido definida como una condición humana físico, social y psicológica identificada no como la ausencia de la enfermedad sino [como] la capacidad de disfrutar la vida en todos sus aspectos” (Zamora, 2011, p. 23), de modo que si la salud es una condición humana, la lúdica permite a tal condición el disfrute de espacios de interacción como el arte, la cultura y el juego. Estos hacen parte de los espacios lúdicos que podrían incorporarse a las empresas, y por qué no, espacios a partir de los cuales se pueden pensar y repensar escenarios alterativos que aporten al crecimiento personal: que al momento de llegar a su trabajo no sea un espacio de aislamiento sino de crecimiento.

Ahora, si la exigencia está en la producción y el rendimiento de los individuos en su labor, estos serían mucho más grandes si los trabajadores se sienten bien y a gusto en su entorno laboral. “Por ello el concepto de salud ha sobrepasado el entorno propiamente sanitario y cada vez más tiene otras implicaciones sociales” (Flores, 2006). En este sentido, la Recreación juega un papel importante dentro del trabajo; si el *estar bien* hace parte de la salud la Recreación es la mejor aliada para la implementación de estrategias novedosas y con resultados realmente satisfactorios para la vida de los trabajadores.

Ferreira (2005) señala que la Recreación, en su campo, debe ser multidisciplinar; además de que se evidencia la participación desde el arte y la educación, la educación física, la pedagogía, la psicología, la sociología, la terapia ocupacional y el turismo, entre otras, la Recreación como transformadora necesita de la lúdica como eje fundamental de transformación teniendo en cuenta el factor de que todo juego es lúdico pero no todo lo lúdico es juego (BONILLA, 1998). Teniendo en cuenta este parámetro nos damos cuenta que el verdadero interés no sólo está en el juego sino desde un entorno más agradable y lleno de disfrute para los trabajadores en las

empresas llevándolo a un estado de alegría y placer. Si jugamos cuando se trabaja, no estamos exponiendo un estado de relajación y descompensación laboral tal como nos manifiesta Ballesteros (2011), por el contrario, el juego y la ludica en el trabajo adoptan varias formas de expresión entre las cuales se encuentra la superación animada de obstáculos, la creación de un estado de placer, la satisfacción consigo mismo y con los compañeros de trabajo, además del distanciamiento de las preocupaciones cotidianas.

Si se da la tarea de crear un espacio que involucre la lúdica a lo cotidiano y se cree un espacio de agrado y placer, no nos podríamos remitir solo al juego porque la ludica de cada persona se manifiesta diferente en cada persona (según la relación todo juego puede ser lúdico pero toda lúdica no podría ser juego). Se tomarían otras variables que posibiliten estándares de satisfacción y sean de completo agrado a las personas, variables lúdicas en tanto contribuyen a la construcción del bienestar de los individuos en sus entornos laborales y con sus colegas.

## **Trabajo y prevención en la UNAD**

Los trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia del *Sistema Operacional*, es decir, los docentes, ingresan desde las 8 am a las instalaciones, donde se sientan en los computadores a recibir a sus estudiantes por mediación virtual. Arrancando su jornada laboral con una duración continua de 4 horas hasta el mediodía, no tienen ningún tipo de descanso excepto el tiempo de “pausas-activas” programa direccionado por la Gerencia de Talento Humano del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo (SG-SST), el cual está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones. La Universidad Nacional Abierta y a Distancia vela por el cumplimiento de este SG-SST por medio del programa de Salud Ocupacional (SO) considerado como la intervención más efectiva, ya que aborda la sensibilización al autocuidado, aun antes de que la enfermedad

aparezca, buscando concientizar a la persona sobre la importancia de adopción de hábitos de vida saludables y brindando herramientas de prevención<sup>1</sup>.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores apoyada en Colombia por la ley 100 de 1993; y, vale la pena resaltar que la SO no sólo se enfoca en las condiciones físicas, también se ocupa del estado psicosocial. No obstante, con esta base, los programas de prevención en las empresas y su orden de trabajo se basan únicamente en la ley, construyendo en el programa ocupacional la propuesta más común de las empresas: las Pausas Activas, que se basan en hacer estiramientos y movimientos que permitan un descanso durante quince 15 minutos.

Específicamente en la UNAD, los estiramientos se encuentran diseñados para ser elaborados por mediación virtual, es decir, se trata de un software que se activa a las diez de la mañana y luego a las tres de la tarde, acompañado de una visita por mes de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y de la Caja de Compensación Familiar Compensar. Por ello, con el fin de poder proyectar la propuesta de *Pausas Ludo-Activas* y empezar a visualizar cuál sería el aporte específico para la institución en cuestión, nos interrogamos qué podríamos hacer para obtener la aceptación por parte de los docentes y administrativos, a quienes se dedicarían las *Pausas Ludo-Activas* una vez a la semana.

## **Pausas-Ludo-Activas y Pausa Activa**

Arregui (2012, p. 1) cita a Maciel (2005), quien nos habla que la Pausa Activa (PA) o Gimnasia Laboral (GL) puede ser una estrategia para valorar a los empleados, no sólo durante su vida laboral sino para que tengan garantizada una vida llevadera después de retirados. Es por ello que se promueve la GL como una alternativa innovadora para el cuidado de la salud de los trabajadores. Las nuevas tecnologías, los sistemas de información y la competitividad han hecho del trabajo un ejercicio estresante además

---

<sup>1</sup> Citado de la OMS

de afectar su vida social dentro y fuera del entorno laboral, por lo que las PA son un espacio en el que no sólo se debe manifestar el cuidado físico y la prevención de enfermedades, sino también los riesgos en el trabajo que perjudiquen el rendimiento. Y no obstante, deben ser orientadas más a la integridad de la persona en su entorno, a las interrelaciones personales en todas sus dimensiones. Con ello no se quiere decir que las PA o la GL estén mal orientadas, bien se sabe que sus efectos son positivos; pero la salud y la enfermedad no sólo se refieren al cuerpo físico, tiene que ver con la emocionalidad, con el sentirse mejor y más alegre.

De allí que la reacción al momento de finalizar un estiramiento tenga que ver además de con un descaso en el cuerpo, por el hecho de estar más de 3 horas en una misma posición, también tenga que ver con la mente, con el estado emocional del trabajador que por razones, por ejemplo, familiares, no siempre está al 100% de su rendimiento. En este sentido, la estrategia desde la Recreación fue la de crear un espacio para que a la persona que no le gustaba hacer estiramientos, realizara un ejercicio diferente desde su gusto e interés. Un diseño que involucró a todos los trabajadores desde el componente alterativo de la Recreación, el cual nos permite modificar un espacio para un beneficio conjunto, que relacione todo el espacio y el tiempo, alejando lo monótono y acercando la innovación y la creatividad; un espacio alterado con fines positivos en relación a quienes lo componen y rodean.

Por ello, nacen las Pausas Ludo-Activas, porque nos enfocamos en una de las dimensiones del ser humano como lo es la *lúdica*, logrando por medio de una acción recreativa, como afirma Colina (2011) sobre la historia la civilización griega, “una pauta de vida, un ideal que consistía en alcanzar un equilibrio entre la vida moral, la intelectual, la física y la estética” (p.39). De esta forma, la recreación es usada para modificar un espacio, para lograr el despertar lúdico de los trabajadores de la UNAD creando un escenario de innovación y motivación basada en las necesidades de cada uno de los trabajadores.

Así, como ya se ha planteado antes, entendemos la Recreación como una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización y, de esta forma,

como una estrategia pedagógica por medio de la cual se logra convertir un espacio convencional (como son las pausas activas) en un espacio lleno de lúdica y motivación, donde no sólo se descansa por diez (10) minutos buscando la integración sino que se impulsa un estado de bienestar más amplio y trascendente. *La Recreación, en este sentido, debe cumplir con tres condiciones: primero, ser placentera; segundo, permitir o potenciar un aprendizaje; y, tercero, ser alterativa.* Si no se cumplen estas tres condiciones, una actividad, un objeto, un lugar e incluso una persona, no podrán considerarse realmente recreativos.

Ahora bien, cada día resulta más común en las empresas la concesión de permisos o licencias a causa del estrés, el cansancio y el acoso, entre otros padecimientos de índole laboral, cuyas causantes son los clásicos exceso de trabajo, las presiones por incumplimiento de metas, el mal ambiente laboral entre compañeros o con los jefes, y las relaciones interpersonales deficientes. Es por ello que al tomar las *Pausas Activas* y convertirlas en un espacio alternativo como lo son las *Pausas Ludo-Activas*, se ofrece a los trabajadores un espacio lleno de integración y aprendizaje informal usando mecanismos directamente recreativos (desde manualidades como el Origami hasta actividades con pelotas y aros) apoyándose en la lúdica como el motor fundamental. Y, de este modo, como nos manifiesta Osorio (2005), asumimos “a la recreación como mediadora de procesos de desarrollo humano” (s.p.)<sup>2</sup>.

Así las cosas, cuando hablamos de *recrear* una actividad como lo es la Pausa Activa, hacia un escenario lúdico, encontramos diferencias en las interacciones que se tienen entre los trabajadores. Por ejemplo, vamos a dimensionar una oficina de trabajo por medio de un rectángulo

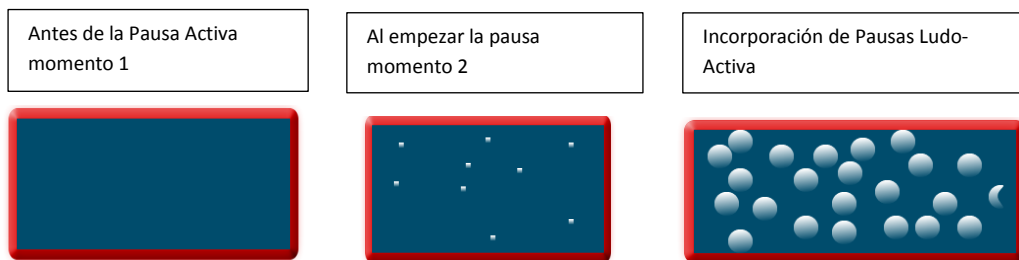


---

<sup>2</sup> De acuerdo con las conceptualizaciones de Funlibre, nuestro propósito fue el de “enfocar a la recreación desde la perspectiva de los beneficios que aporta en el desarrollo de las distintas dimensiones humanas y, por consiguiente, en el de la integralidad personal, lo que, una vez llevado a la conciencia, permita fijar nuevos lineamientos hacia la consecución de mejores niveles en la calidad de vida del ser” (Funlibre , 2004).

donde vamos a ver un estado plano sin aparición de relaciones interpersonales; pero cuando llega el momento de hacer la Pausa Ludo-Activa, se transforma con la aparición de la participación de sus ocupantes regulares. Así, además de un estado de descanso, aparece un estado festivo, de diversión y risas, y de intercambio con el otro.

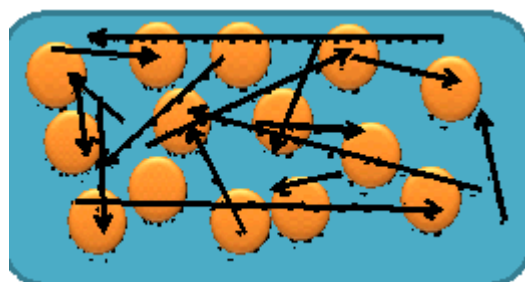
Se trata de una movilización lúdica por el espacio, llena de actitudes sorprendentes y espontáneas, nunca antes vistas entre los trabajadores, y sin mediación de otra cosa que la alegría y el *estar bien con otros*.



Espacio alterado por la introducción de las pausas ludo-activas

Cuando estos espacios lúdicos crecen no son estáticos, se empiezan a mover de una forma involuntaria contagiando todo el espacio, y esto lo tomamos con las relaciones interpersonales, llevándolo a la integración de la oficina; esto se consigue con el ejercicio lúdico el cual se aplica esencialmente en la Pausa Ludo-Activa.

Las flechas indican cómo la lúdica afecta el entorno laboral de un modo no lineal. Los círculos amarillos son las personas y las cosas que entran en relación, los cuales son afectados tanto como afectan el sentido de las relaciones.



De esta forma podemos decir que las Pausas Ludo-Activas no van directamente enfocadas a la prevención de riesgos, aunque lo consiguen desde el compartir y el sentir el placer de los trabajadores por hacer parte de un espacio de integración que les permite involucrarse más como *personas* que como *máquinas de trabajo*. Por eso,

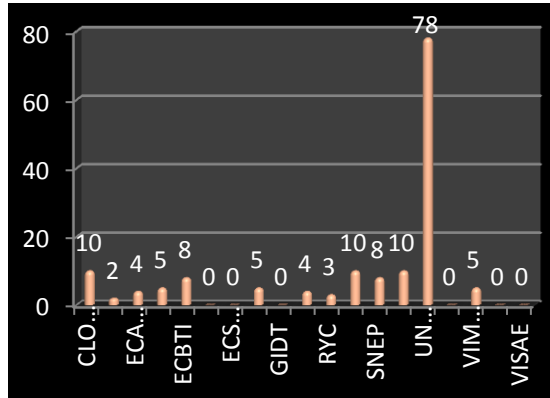
desde el primer momento en que los funcionarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia abrieron las puertas a esta propuesta, el cambio de ánimo y de interacción con los compañeros de trabajo cambió; ahora hay un espacio en el que se permite aprender y, claro, a tener oportunidades para compartir y comprender acciones lúdicas que no se conocían, como por ejemplo, el tomar una guitarra, o el crear un escenario de canto con los compañeros aprendiéndose una, dos o tres canciones sin la necesidad de hacerlo como cantantes profesionales sino enfocando todos los esfuerzos en compartir e integrarse como compañeros de vida.

## **CONTINUACIÓN DEL PROCESO**

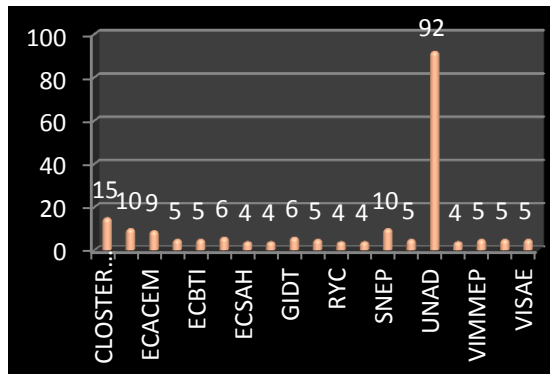
Las Pausas Ludo-Activas se vienen desarrollando por un año en la UNAD; cuando se empezaron a notar los primeros impactos, evidenciamos que no podríamos usar sólo los ejercicios tradicionales sino que era importante enfocarnos en los diferentes puntos de interés de los trabajadores, como el arte, la música, el dibujo y el juego, entre otras. De allí se plantea la propuesta con dos espacios de participación, la Pausa Activa, que podríamos denominar más tradicional, y la Pausa Ludo-Activa, las cuales nos permitirían hacer un trabajo mucho más efectivo y asertivo. Debe tenerse en cuenta que las Pausas Activas no son únicamente un proyecto, se trata realmente de un programa de Institucional; el punto es que se trascendió hasta una nueva estrategia que nos permitió involucrar la virtualidad (eje de la Universidad) a nivel nacional en cada una de las zonas del país por medio de *web confence*, mostrando la importancia de este programa que no sólo se beneficia al individuo en el estado físico sino también en el emocional.

Es importante no dejar de resaltar que las Pausas Ludo-Activas ya muestran índices elevados de participación. De las siguientes gráficas, la 1 muestra cómo las diferentes oficinas participaron con el ejercicio de estiramientos, con una participación total de 78 trabajadores en el 09/04/2013; pero si vemos las siguientes graficas (2 y 3) vamos a ver cómo la participación se acrecentó de una forma gradual, donde semana a semana

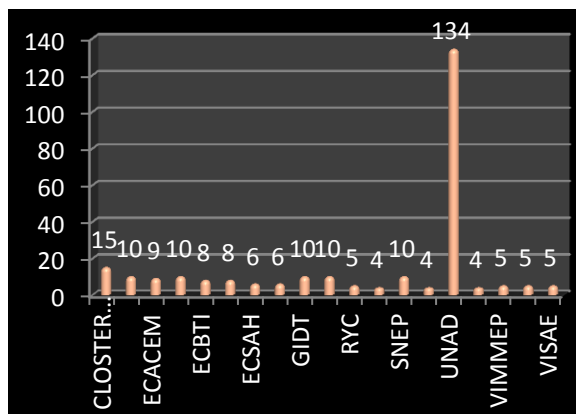
iría creciendo la participación de los trabajadores (véase la semana del 16/04/2013 y la del 23/04/2013).



Gráfica 1. Semana del 09/04/2013



Gráfica 2. Semana del 16/04/2013





## Conclusiones

Las prácticas diarias satisfacen necesidades del ser humano, pero especialmente las prácticas recreativas nos conllevan a percibir el mundo de una forma distinta debido a su importante aporte a todas las dimensiones en las que nos podamos encontrar. La Recreación contribuye a la vida en tanto nos lleva a tener nuestros espacios de autocrecimiento y autoconstrucción, de una forma alterativa que nos fortalece diariamente creyendo en la misma superación. De esta manera, se puede afirmar que nos recreamos cuando hemos logrado sustraernos de lo habitual o rutinario, descubriendo en las cosas un nuevo sentido.

De este modo, en este trabajo se refleja la reconstrucción de la Pausa Activa enfocada a un ejercicio físico que resulta monótono, en pro del crecimiento personal y colectivo de los trabajadores. Las Pausas Ludo-Activas, así, no sólo son un proyecto por implementar en las empresas, son un ejemplo de las miles de cosas que la Recreación puede hacer en la sociedad, ya que ésta no tiene límites: es la esperanza de una sociedad que ha sido golpeada por la guerra y que pide a gritos sentirse llena de satisfacción. Por ello, la recreación debe estar allí, trabajando rincón a rincón y sacando lo mejor todos.

Las Pausas Ludo-Activas nos permiten cambiar nuestro estado de ánimo, nos renuevan al momento de trabajar, nos aclaran el panorama del día, nos hacen sentir un estado de alegría en el trabajo y, no sólo eso, permiten que cada instante en el que se trabaja se pueda uno definir como un ser completamente renovado. Por otra parte, no busca entretener sino que enseña de una forma quizá indirecta. De este modo, la

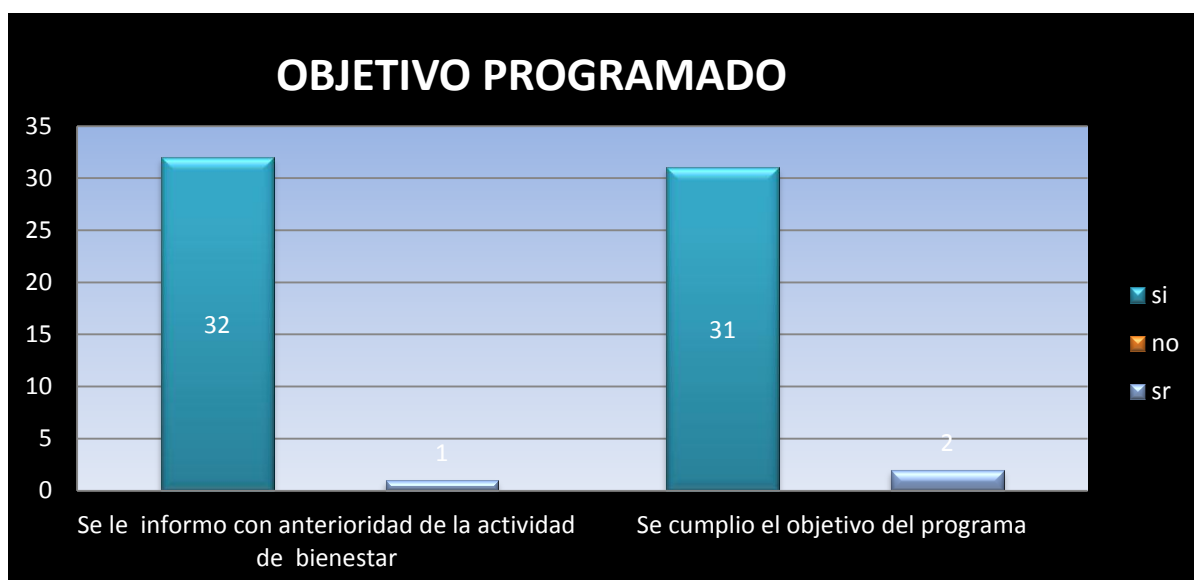
recreación, en cuanto a su papel educador, se ha venido ganando un rol de importancia en la UNAD, aunque no se especifiquen las condiciones claras en que resulta aplicable a la enseñanza. La recreación como potencializadora de procesos, entonces, nos permite entrar a un mundo sin complicaciones, donde la función no se superpone a otras, sino que trabaja mancomunadamente con ellas, con mucha fuerza y sin robar protagonismo. Se trata de una condición del *ser* y no sólo del *tener*.

Por esto, las alteraciones de comportamientos en el momento de intervenir un grupo específico, alude al *aprendizaje por experiencia*. El papel del recreador, en este sentido, ha venido cambiando su faceta de entretenimiento a un *papel formador* de experiencias, llevadas a un plano elevado del conocimiento. No hay duda de que la recreación dentro de los campos laborales, como en las empresas, desarrolla un papel no formal, sin descuidar los tres pilares fundamentales que la fortalecen, a saber, lo alternativo, lo alterativo y lo incluyente.

Por ello, buscar hacer parte de una empresa, no se reduce al diseño de las despedida de fin de año, o a la organización de los diversos eventos anuales que lleva la empresa en su agenda general, una serie de acciones que se traducen en el conocido *activismo*; por supuesto, siendo así, no podemos descuidar y descalificar estos espacios que también hacen parte de la recreación tradicional. Pero, además, poder visualizar dónde se puede articular la Recreación en la empresa en tanto que *formadora*, es un papel que el recreador debe inventarse, ganarse y apropiarse. En sí, el punto referente a trabajar de un Licenciado en Recreación en las empresas, es el empleado, pero no por el hecho de buscar un fin entretenedor, sino en la medida en que las necesidades que ellos muestran u ocultan, por el simple hecho de estar concentrados en la labor que deben cumplir, es el factor detonante de la acción transformadora y propositiva.

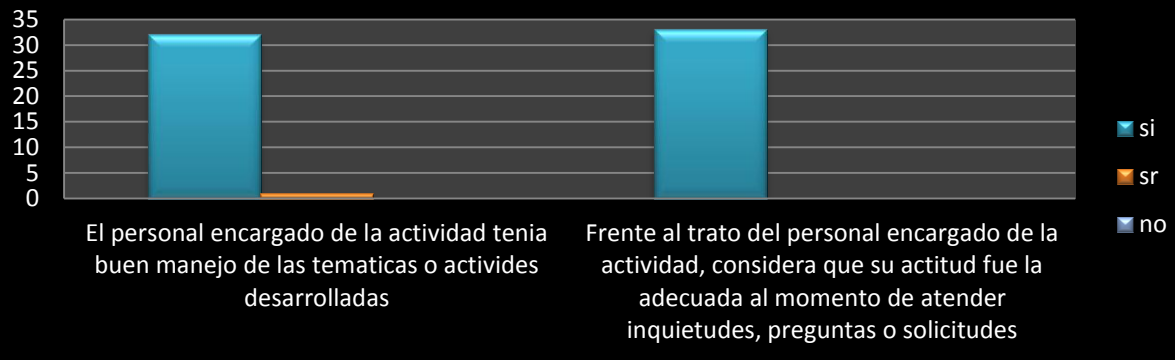
## Evaluación de programa

Como cierre de esta presentación general, a continuación se presentan unas tablas de evaluación del programa Pausas Ludo-Activas en la UNAD, con el propósito de que se note el nivel de impacto y el constante proceso de revisión en que el programa se retroalimenta.



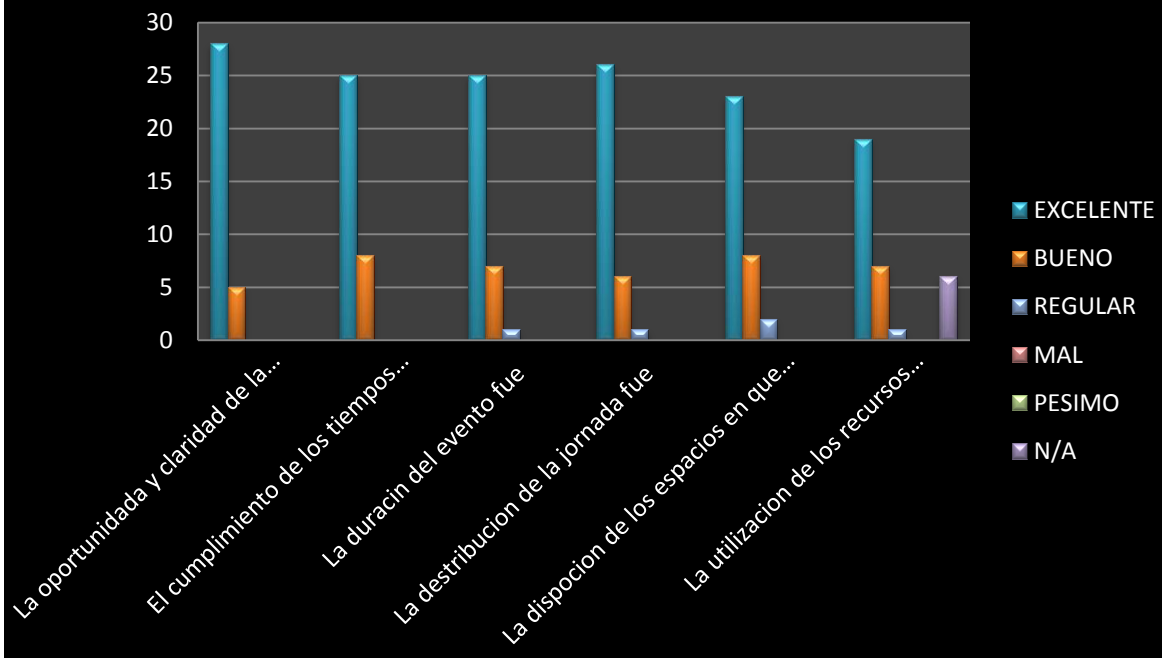
Cada uno de los elementos evaluados se basa desde la participación de los funcionarios que hacen parte del ejercicio aplicado cada día teniendo en cuenta lo programado, de esta forma analizamos el objetivo de las pausas y verificamos con los mismos participantes si cumple o no cumple con el planteamiento de la jornada.

## PERSONAL ENCARGADO DE LA ACTIVIDAD

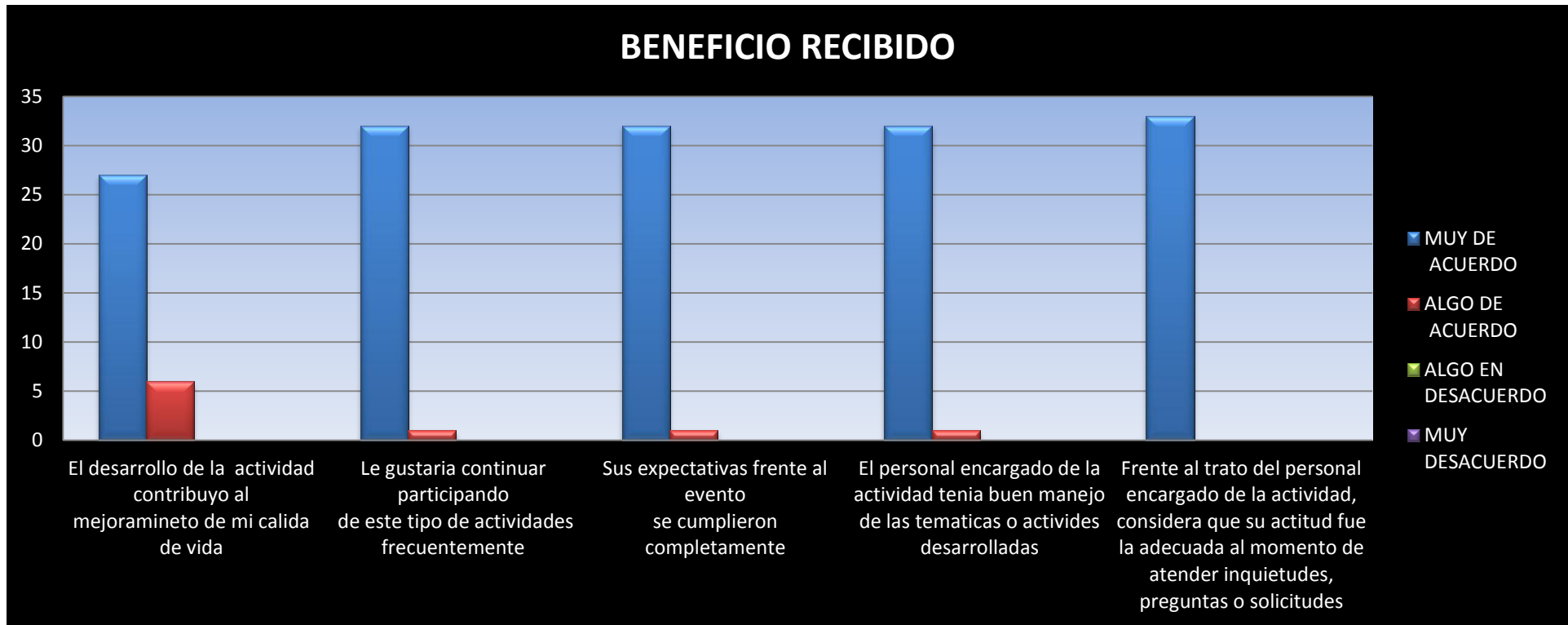


Para el desarrollo de las pausas no solo necesitamos saber del tema sino tener un buen manejo de grupo, creativo, liderazgo y sobretodo gusto por hacer el ejercicio ya que de esta forma tendremos un nivel de atención mayor y sobretodo credibilidad al momento de hacer el ejercicio y desarrollar de la mejor manera las pausas, de allí evaluaremos siempre la persona que dirige el ejercicio desde lo teórico y la forma de impactar los grupos a intervenir.

## ORGANIZACION LOGISTICA DE LA ACTIVIDAD



Al momento de desarrollar nuestras pausas debemos velar por aprovechar los espacios que usaremos ya que los transformaremos de un lugar de trabajo a uno de relajación.



Las personas que participan por medio de encuestas evalúan el ejercicio desde el inicio a fin desde el personal y la estrategia implementada para el espacio que participan por 20 minutos, de esta forma verificamos si se encuentra un impacto al grupo objetivo que para este caso son los funcionarios de la UNAD y grupo docente.

## Bibliografía

Arregui, M. (julio de 2012). <http://www.efdeportes.com/>. Recuperado el 21 de octubre de 2014, de <http://www.efdeportes.com/efd170/gimnasia-laboral-y-su-importancia.htm>: <http://www.efdeportes.com/efd170/gimnasia-laboral-y-su-importancia.htm>

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

BONILLA, C. B. (3 al 8 de Noviembre de 1998). *funlibre*. Recuperado el 13 de octubre de 2014, de APROXIMACION A LOS CONCEPTOS DE LUDICA Y LUDOPATIA: <http://www.redcreacion.org/documentos/congreso5/CBolivar.htm>

Colina, D. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 37-51.

Ferreira, H. (2005). *IV Simposio Internacional de Investigación y Formación en Recreación "Infancia y Juventud"*. . Recuperado el 13 de octubre de 2014, de <http://www.efdeportes.com/efd108/formacion-profesional-en-recreacion.htm>

Flores, G. (marzo de 2006). *"Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud*. Recuperado el 13 de octubre de 2014, de Acta Médica Costarricense: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-60022006000100006](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006)

Funlibre . (2004). Recuperado el 22 de octubre de 2014, de <http://www.funlibre.org/documentos/idrd/fundamentos.html>

Murillo, L. (2003). El incremento de la productividad para la competitividad. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral*, 15, 23.

OSORIO, E. (20 de octubre de 2005). *Funlibre*. Recuperado el 23 de octubre de 2014, de <http://www.redcreacion.org/documentos/cmeta1/EOsorio.html>

OSORIO, E. (2005). *I Congreso departamental de recreación de la orinoquia colombiana*. Obtenido de LA RECREACION Y SUS APORTES AL DESARROLLO HUMANO: <http://www.redcreacion.org/documentos/cmeta1/EOsorio.html>

Salas, J. D. (2011). Importancia de la actividad física, el ejercicio y la recreación en la salud laboral. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral*, 23.

ziperovich, p. c. (2002). *“los estudios de calidad de vida: alternativa de educación basada en la investigación”*. . Caratagena .

# Anexos

## Programa

SESIÓN FECHA	HORARIO	MOMENTO	OBJETIVO PROPÓSITO	INSTRUMENTO	TEMÁTICA
sesión 1 Abril 2	AM	Pausa activa	Establece períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )	
	AM	pausa ludo activa	Crear un ambiente de disfrute e interacción grupal y de participación adecuados para la experiencia del día y del proceso.	juegos de relación y concentración, usando las habilidades del instructor con ejercicios viso manuales	
Sesión 2 Abril 9	AM	Pausa activa	Establece períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA)	
	AM	pausa ludo activa	vivir el ejercicio directo de la experiencia, estableciendo modos de comunicación del uno con el otro	(Bingo social) Los participantes deberán completar el taller con una serie de preguntas con cada uno de sus compañeros de trabajo en forma de bingo.	
Sesión	AM	Pausa activa	Establecer períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )	



<b>3</b> <b>Abril 16</b>		pausa ludo activa	crear soluciones a los diversos problemas que se presentan a la hora de trabajar (ordenar y direccionar )	juegos mentales donde lo imposible es posible
<b>Sesión</b> <b>4</b> <b>Abril 23</b>		Pausa activa	Establecer períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )
<b>Sesión</b> <b>5</b> <b>Abril 30</b>	AM	Pausa activa	Establecer períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )
<b>Sesión</b> <b>6</b> <b>Mayo 7</b>	AM	pausa ludo activa	Diseñar y proponer la construcción de elementos de papel, recuperando el estado lúdico que tenemos en nuestro interior.	Técnica de origamy modular
	AM	Pausa activa	Establecer períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )
	AM	pausa ludo activa	Proponer un espacio de fraternidad y trabajo en equipo entre cada uno de los funcionarios.	dinámicas con pelotas y cauchos

<b>Sesión 7</b> <b>Mayo 21</b>	AM	Pausa activa	Establecer períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )
	PM	Pausa ludo activa	Trabajo en equipo y comunicación  Sensibilización	Taller con aros y opta luces
<b>Sesión 8</b> <b>Mayo 30</b>	AM	Pausa activa	Establecer períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo. (SURA)	Aplicación de las pausas activas correspondiente al programa de la UNAD (SURA )
		pausa ludo activa	Cerrar el programa de una forma recreativa, siendo la mediadora del trabajo realizado a lo largo del primer semestre 2013 en la sede UNAD.	CASINO RECREATIVO
<b>NOTA</b>		Las actividades podrían cambiar según considere el facilitador Las planeaciones se harán una semana antes de cada intervención.		

**Sesión 12 de abril del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm**

<b>Observación</b>	En esta primera sesión nos encontramos con dos tipos de trabajadores que son: funcionarios administrativos y docentes donde cada uno de ellos tienen características diferentes en
--------------------	--

	función laboral.
<b>Participación</b>	Al ser la primera visita del proceso nos encontramos con participantes tímidos con falta de un líder que los acompañe al proceso de pausas activas.
<b>Experiencia</b>	Con el primer ejercicio se pusieron a prueba en cuestión de carácter personal con el auto cuidado usando ejercicios de disociación o coordinación.
<b>Aprendizajes</b>	Ejercicios de disociación, mentalidad del autocuidado
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 140 impactos en la jornada
<b>Conclusiones</b>	La falta de líder no permite potenciar el programa de pausas activas ya que se maneja un software de pausas activas que lo apagan. La dirección de las pausas ludo activas se remonta a la interrelación del uno con el otro.

<b>Sesión 2 9 de abril del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	En las horas de la mañana es necesario empezar a partir de las 9 am ya que el número de oficinas no permite lograr el 100% de cobertura ya que la sede nacional cuenta con más de 300 trabajadores distribuidos en 20 oficinas aproximadamente.
<b>Participación</b>	La comunicación como grupo de trabajo fue lo esencial para esta sesión. Compartir con el otro permite afianzar los lazos de integración al momento de trabajar.
<b>Experiencia</b>	El juego permite unir e interrelacionarse el uno con el otro en un espacio mínimo de tiempo el necesario para compartir.
<b>Aprendizajes</b>	La comunicación como herramienta prioritaria al trabajar.
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 126 impactos en la jornada

<b>Conclusiones</b>	Los grupos empiezan a tomar confianza
---------------------	---------------------------------------

<b>Sesión 3 16 de abril del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	Las oficinas pequeñas no se permite hacer una dinámica lúdica por el número de personas, la jornada no alcanza para tener cobertura completa.
<b>Participación</b>	Para cada una de las dependencias se sintieron atraídos por las imágenes de percepción que se les llevo.
<b>Experiencia</b>	Muchas veces creemos en lo primero que vemos y buscamos los resultados más a fondo.
<b>Aprendizajes</b>	La paciencia y la observación nos hace tolerante hacia la solución de conflictos.
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 123 impactos en la jornada
<b>Conclusiones</b>	El ejercicio tomo más tiempo de lo normal por oficina y empieza a ser un motivo de no visitar todas las oficinas.

<b>Sesión 4 23 de abril del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	Las dinámicas grupales generan un estado de relajación en cada uno de los participantes. Con a risa y el ejercicio de respetar al otro.
<b>Participación</b>	El interés por las oficinas grandes se despierta y se ha convertido un espacio agradable de compartir con compañeros de oficina.
<b>Experiencia</b>	Las dinámicas de trabajo se han vuelto reciprocas en el aprendizaje del compartir un espacio de juego y risas.
<b>Aprendizajes</b>	Apropiación del espacio y la trascendencia que nos deja.
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 82 impactos en la jornada.
<b>Conclusiones</b>	el tiempo no alcanza y los listados no los siguen entregando. .

<b>Sesión 5 30 de abril del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	El aprender algo nuevo cada día motiva a los participantes a seguir aprovechando el espacio además se empiezan a tener prioridad en las oficinas que más participan de las pausas ludo activas.
<b>Participación</b>	Después de llevar el primer mes en ejecución se empiezan hacer comentarios positivos de lo que se está ejecutando todos los martes.
<b>Experiencia</b>	El gusto al trabajar con personas adultas empieza a ser muy enriquecedor a nivel formativo y personal.
<b>Aprendizajes</b>	La técnica de origamy hace sentir al participante que si puede hacer cosas diferentes que tiene otras habilidades para explorar.
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 80 impactos en la jornada.
<b>Conclusiones</b>	Las oficinas con mayor número de trabajadores se empiezan a identificar con las temáticas trabajadas en cada una de las sesiones.

<b>Sesión 6 7 de mayo del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	Se da inicio a las temáticas con artefactos, las cuales tienen una mayor acogida para esta sesión se usan aros el cual lo utilizamos para generar dinámicas grupales de trabajo en equipo.
<b>Participación</b>	Los grupos participantes se sienten más unidos que antes.
<b>Experiencia</b>	El involucra las personas que tienen alguna discapacidad las tomamos como incapaces sin percatarnos que son los más capaces los grupos enseñaron a no abandonar a sus compañeros.

<b>Aprendizajes</b>	El trabajo en equipo se fortalece más en cada sesión.
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 84 impactos en la jornada
<b>Conclusiones</b>	Para algunas oficinas se están visitando cada 15 días por motivo de desgaste del practicante y tiempos.

<b>Sesión 7 21 de mayo del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	Se establece el proyecto con una estabilidad donde las oficinas ya esperan con expectativa la próxima sesión.
<b>Participación</b>	Con las pelotas plásticas nos permitenos hacer masajes entre cada uno de los participantes manejando la dinámica hay que dar para recibir.
<b>Experiencia</b>	Para cada sesión que se desarrolla evidenciamos nuevas dinámicas para hacer en las oficinas.
<b>Aprendizajes</b>	La creatividad empieza a relucir par os participantes ya que ellos proponen que hacer.
<b>Impactos</b>	Se tuvieron 85 impactos en la jornada
<b>Conclusiones</b>	Los participantes están dispuestos en seguir con el proyecto de pausas ludo activas.

<b>Sesión 8 cierre 30 de mayo del 2013 desde las 9 am hasta las 4:30 pm</b>	
<b>Observación</b>	El cierre es un casino recreativo donde la individualidad empezó a relucir con el objetivo de ganar. Pero el mismo casino permitió llegar a lo trabajado durante cada sesión el trabajo en equipo, donde tuvieron que unirse varios participantes para generar un todos ganan.
<b>Participación</b>	La participación fue alta aunque se allá dividido en tres días el cierre los cuales cuentan solo como una sesión en la sede nacional.
<b>Experiencia</b>	El disfrute y la alegría al momento de jugar nos hace más efectivos al momento de prevenir enfermedades.
<b>Aprendizajes</b>	Ejercicios de disociación, mentalidad del autocuidado

<b>Impactos</b>	Se tuvieron 95 impactos en la jornada
<b>Conclusiones</b>	El cierre fue de un alto grado de integración y juego donde la risa y el compartir han causado un estado de ánimo agradable al retomar las funciones laborales.

## Estadística general

DEPENDENCIA	02/04/2	09/04/2	16/04/2	23/04/2	30/04/2	07/05/2	21/05/2	30/05/2	total
NCIA	013	013	013	013	013	013	013	013	
CLOSTER ESTRAT	21	15	13	0	12	13	0	13	87
BI	5		6		5	5	0	0	21
ECACEM	14	8	10	15		7	10	8	72
ECAPMA	17	6	16	20	13	16	24	20	132
ECBTI		16	11			13	11	7	58
ECEDU	13			8			3		24
ECSAH	12				12				24
GAF		12	9		7	8	5		41
GIDT	13		11		4			13	41
GTHUM	10	11	12	11	9	7	9	8	77
RYC		9						7	16
S,GENERA L	11	10							21
SNEP		8	8	8			10	15	49
TESORERI A		10		8	9	9			36
UNAD	3	1	7	4		7			22
VIACDEMI CA							5		5
VIMMEP	18	8	18	11	10			10	75
VIRE	3								3
VISAE	12								12
IMPACTO S								TOTAL	816

Durante el proceso de los dos meses tuvimos 816 impactos totales y 305 participantes totales.

Estas son algunas de las imágenes institucionales que se encuentran por internet promocionando las Pausas Ludo-Activas.





## Pausas Ludo-activas

Posted on 28 noviembre 2013 by rdleguizamonc@unadvirtual.edu.co

Me gusta

Compartir

Sé el primero de tus amigos al que le gusta esto.



Las pausas Ludo-activas llevan durante el año 2013 una estrategia diseñada para la sede nacional con el fin de lograr una integración entre los trabajadores de la UNAD, fortaleciendo espacios de aprendizaje hacia el auto cuidado y sobretodo en las interrelaciones personales convirtiéndose en un espacio donde la recreación involucra a toda la familia UNADISTA dejando a un legado desde la lúdica como un disfrute de participar y compartir donde la, risa la chanza y el grito son acciones que nos permiten construirnos como personas y sobretodo valorarnos entre cada uno de nosotros las pausas Ludo-Activas nos permiten mostrar nuestro lado alegre y demostrar que el hombre es lúdico por naturaleza como dice Carlos Alberto Jiménez "La lúdica es más bien una actitud, una predisposición del ser frente a la vida, frente a la cotidianidad" por ellos las pausas Ludo-Activas nos permiten ser uno mismo frente a una situación alternativa propuestas en el trabajo.

*"El cerebro no es un vaso por llenar sino una lámpara por encender" (plutarco)*



## Pausas Ludo-Activas Sede Nacional

Posted on 22 marzo 2013 by bienestar2013

Me gusta

"invitación"

A 2 personas les gusta esto. Sé el primero de tus amigos.

VISAE – GTHUM **UNAD** Universidad Nacional Abierta y a Distancia **Bienestar Institucional**

Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad

**¡ Nuevo Proyecto de Pausas Ludo- Activas !**  
A partir del 2 de abril y todos los martes de este primer semestre, una visita recibirán por cada una de las dependencias para realizar las Pausas. Porque bienestar somos todos y debemos cuidarnos.

- Juegos y Ries
- Prevenir Enfermedades Laborales
- Aprendes

"El cerebro no es un vaso por llenar sino una lámpara por encender" (PLUTARCO)

¡Mantén los parámetros con el auto cuidado!

Me gusta

Compartir

A 2 personas les gusta esto. Sé el primero de tus amigos.

Comments (0)

A continuación, imágenes de evidencia del trabajo en la UNAD.







