

La importancia (o necesidad) de generar entornos óptimos de trabajo: El Aporte del Juego.

(Perret, J - Morales, E)

En la actualidad las situaciones que rodean al puesto de trabajo están compuestas por un sinnúmero de circunstancias que van desde las relaciones con los compañeros de trabajo, con y hasta las condiciones de trabajo. Una empresa preocupada por la calidad de vida laboral, se propone, entre otros, promover una cultura que valora el cuidado de la salud, la seguridad y el bienestar de sus integrantes. Es así como resulta de vital importancia que estos aspectos se contengan explícitamente dentro de la política de la empresa (Vida sana,2004).

Por tanto, el desarrollo de la responsabilidad social empresarial o corporativa requiere un compromiso por parte de la dirección de la empresa, pero también una visión innovadora y adopción de tecnologías que puedan mejorar los logros de la empresa en lo que respecta a la protección del medio ambiente y la satisfacción laboral de los trabajadores, aumentando al mismo tiempo la rentabilidad. (Chiang y Krausse,2007)

Es así como los dramáticos cambios que caracterizan la nueva economía están remodelando el ambiente laboral. La competencia internacional requiere empresas innovadoras, diversas y flexibles. A la vez los consumidores e inversionistas hacen una fuerte presión para que las empresas generen ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores (Chiang y Krausse, 2007).

Por tanto al ser la responsabilidad social empresarial un tópico de gran importancia y extensión en la investigación, la presente revisión tendrá por finalidad enfatizar en la mejora continua de la calidad de vida laboral como eje central de la salud ocupacional de las personas y a la vez como un enfoque

prioritario para optimizar la productividad de la empresa.

Calidad de vida

La OMS (1996), establece que la calidad de vida es : “ la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia , en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos , sus expectativas , sus normas , sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como la relación con los elementos esenciales de su entorno”(Citado en Esser, Vazques,Dolores y Rojas,2007)

Es así como estas variables mencionadas; salud física, estado psicológico, relaciones sociales y relación con el entorno físico han desembocado en la tesis de mantener al trabajador feliz y productivo (Wright y Coprazano, 2004) vinculando el bienestar psicológico del individuo con un desempeño laboral eficaz y estados emocionales positivos.

De la misma manera el ministerio de salud de Chile y La CIE (2000) señalan que la promoción de entornos óptimos para trabajar es responsabilidad de trabajadores, empleadores y otros actores sociales para diseñar políticas y prácticas en los lugares de trabajo con el objetivo de aumentar el control sobre la salud favoreciendo la productividad en la empresa (Chiang y Krausse, 2007).

Calidad de vida en Chile

Según la última encuesta de calidad de vida en Chile 1 de cada 3 chilenos entre 22 y 60 años presenta síntomas permanentes de estrés, cifras que son preocupantes cuando nos referimos a la capacidad de movilizar recursos personales ante situaciones demandantes en el trabajo, hogar o estudios.

Respecto de los niveles de sedentarismo a nivel nacional la pregunta en 2 encuestas de calidad de vida fue ¿Cuántas veces ha practicado deporte o alguna actividad física (en sesiones de no menos de 30 minutos), dándose como alternativas posibles: 3 más veces por semana; 1 a 2 veces por semana; menos de 1 vez por semana y ninguna. El porcentaje de población que no hace ninguna actividad física es de un 71% (CASEN) y 73% (ECVS) y los que hacen más de 30 minutos tres veces por semana fue de 9,4% y 9% respectivamente. Un aspecto relevante para considerar los altos índices sedentarismo es que lo que más preocupa a la población es la falta de espacios públicos para la recreación y el deporte.

La relación de tabaquismo con la Actividad Física ha sido relacionada con la disminución de los niveles de capacidad aeróbica por ser el humo de tabaco el contaminante más importante en los espacios interiores. El tabaquismo muestra un aumento en Chile en el año 2006, estudios nacionales demostraron en que el 44% de la población entre 20 y 64 años ha consumido tabaco en el mes anterior. Por otra parte, esta conducta es más frecuente en hombres que en mujeres y en el sector urbano es mayor que en el rural (ECVS, 2006).

Sin lugar a dudas que estos indicadores tienen un impacto no menor en las organizaciones y la productividad de los trabajadores, así lo demostró un estudio que realizó la ACHS respecto del impacto de la

salud en el desempeño de los trabajadores de una empresa de paneles de la VIII región, los resultados arrojados fueron los siguientes:

Las características de salud que aparecen como más determinantes en el desempeño laboral de las personas de este grupo son: a menor consumo de fármacos hay una mejor evaluación de desempeño, a mejores indicadores de salud física también se encontraron mejores evaluaciones de desempeño y las personas que mostraron mejores hábitos de calidad alimentaria mostraron una menor tendencia a sufrir accidentes de trabajo (Scotti y Diaz, 1999).

La ASCM (1998) también se pronunció sobre el impacto de la actividad física sobre la calidad de vida, como por ejemplo la mejora en los indicadores de ansiedad y depresión y también una mejora significativa en el sentido de la propia eficacia en actividades recreativas, deportiva y laboral.

Toda esta evidencia nos hace pensar que efectivamente los hábitos alimenticios, la actividad física, el consumo de tabaco, el sedentarismo tienen un impacto directo en la organización como sistema social y productivo.

La evidencia también ha demostrado que cuando estas variables relacionadas con la calidad de vida son mal abordadas o más bien ignoradas, solo desemboca en el gran problema que hoy en día está causando estragos en las organizaciones: trabajadores ausentes o trabajadores enfermos en la organización sin la capacidad de producir.

Estrés laboral

El estrés es un fenómeno que se presenta en todos los grupos humanos y en el ámbito

laboral debido a su impacto en la productividad también adquiere relevancia. De hecho en la unión europea el 28% de los trabajadores presentan síntomas importantes de stress (Cox, 2000).

Es así como a nivel conceptual se define como la respuesta fisiológica, cognitiva y emocional ante una situación que es percibida como amenazante para la integridad física o salud psicológica. Por tanto se produce cuando existe una discrepancia entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente que son evaluadas como amenazantes. (Lazarus,y Folkman,1986)

El National Institute of Occupational Safety and Health (2004) destaca que, de acuerdo con el American Institute of Stress, en Estados Unidos, se reporta que, en 1998, el 75 % y el 90 % de las visitas al médico, así como del 60 % al 80 % de los accidentes en el trabajo y el 40 % de la rotación de personal están vinculados al estrés laboral.

Cooper citado en Del Pino (2009) también menciona que en el estado de California, en los Estados Unidos, el costo de indemnización por estrés mental entre 1985-1987, fue de 263 a 383 millones de dólares. Es probable que el estrés laboral sea uno de los factores que influyeron en la manifestación de los aproximadamente 5 millones de accidentes laborales que se registraron en la Unión Europea en 1994, cada uno de los cuales dio lugar a más de tres días de baja. También es factible que contribuyeran a los 48,000 suicidios anuales y a los 480,000 intentos de suicidio en ese continente (James en Del Pino 2009).

Presentismo

El psicólogo Aldo Vera (2007) , investigador de la Fundación Científica y Tecnológica ACHS y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, es uno de los pocos especialistas chilenos que ha estudiado este fenómeno, clarificando que al no existir estudios del tema se acerca más a un concepto más operacional que teórico, sin embargo se puede entender como “ El problema de que los trabajadores estén en el trabajo sin un funcionamiento pleno debido a una enfermedad u otras condiciones médicas” Hemp (2004). En definitiva, puede afirmarse que el Presentismo se refiere a estar en el trabajo sin estar completamente en él.

La investigación también ha demostrado que existen patologías asociadas al presentismo y que impactan en la salud y por lo tanto en el rendimiento del trabajador, algunas de ellas son las alergias, el estrés, la depresión, dolores de enfermedades crónicas como la obesidad, hipertensión e incluso el tabaquismo.

Algunas efectos de tales patologías asociados al rendimiento se han estimado de la siguiente forma: Los adictos al tabaco, pierden al menos media hora laboral al día para salir a fumar, la obesidad también impacta, pues los trabajadores pierden habilidades psicomotrices, se sienten más cansados y su autoestima en relación con sus compañeros decae y cuando existen trabajos sometidos a estrés extremo se desencadena en el síndrome Burnout (hundimiento por causa del trabajo) (FUCYT, 2007).

Es así como muchas personas piden permisos o se ausentan por estas patologías, sin embargo hay muchas que no se atreven a hacerlo simplemente por el hecho del miedo a arriesgar sus puestos de

trabajo y es así como soportan todos los síntomas hasta que se pasan con los días.

Existen algunas estimaciones del impacto económico en las organizaciones, de echo el 2004 la Harvard Business Review informaba que en Estados Unidos las pérdidas anuales por presentismo superaban los US\$ 150 mil millones (Hemp,2004). En Canadá se estima que la pérdida de productividad es de US\$ 4,5 mil millones por presentismo, ausentismo e incapacidad. Algunos autores estiman que el presentismo se asocia también con accidentabilidad y que 6% del ausentismo se origina en presentismo (FUCYT, 2007).

Ante esta problemática el grupo Acción RSE ha dedicado esfuerzos por difundir entre sus asociados la importancia de abordar estas problemáticas, y señalan que las empresas que están preocupadas por poner en práctica, políticas y estrategias para resguardar el bienestar integral de sus trabajadores y la conciliación del mundo laboral con el familiar mejoran ostensiblemente la calidad de vida de las personas, el clima laboral y la productividad (vida sana ,2004)

La necesidad de una pausa laboral Integral

Son variadas las recomendaciones para abordar las problemáticas ya mencionadas, por ejemplo se han tratado de implementar menús saludables en los casinos, fomentar el ejercicio mediante convenios con gimnasios o construcción de recintos propios, etc. (FUCYT, 2007).

De hecho la propuesta hoy en día recomendada por la Asociación chilena de seguridad, es la pausa activa orientada a la gimnasia laboral, donde a través de

variados estudios se ha logrado determinar el impacto positivo que esta nueva práctica tiene en la salud física y psicológica de los trabajadores.

Algunos de los resultados de Weinberg y Gould citado en Curiacos (2008) son que la actividad física contribuye a disminuir los efectos negativos de la ansiedad, el estrés, depresión e irritabilidad aumentando la autoconfianza y el trabajo colaborativo.

Es así como la gimnasia laboral busca crear un espacio, en el cual los trabajadores, por libre y espontánea voluntad, ejecuten variadas actividades y ejercicios físicos, que son mucho más que un condicionamiento mecanicista, repetitivo y autómatas. La gimnasia laboral debe ser muy bien planeada y variada, ya que es una pausa activa en el trabajo y sirve para romper el ritmo de la tarea que el trabajador desempeña, funcionando como una ruptura de la monotonía (Mendes y Leite, en Días 2008).

Sin embargo la pregunta es, ¿cuáles son las actividades que pudieran tener un mayor impacto en el quiebre de la monotonía y la rutina? ¿Los ejercicios compensatorios y la gimnasia laboral pudieran convertirse en actividades monótonas dentro de las organizaciones?

Es probable que esta última pregunta necesite investigación adicional, sin embargo la evidencia demuestra que existen actividades que pudieran ayudar a reformular la pausa activa como tal, y transformarla en una herramienta integral.

En esta búsqueda de lo holístico y multidisciplinario la investigación sobre el juego y las actividades lúdicas resultaron demostrar que sus efectos son significativos para hacer de la pausa activa a través del

juego, una intervención poderosa en las organizaciones.

El Juego concepto y sus características.

Para entender esto tenemos que hacer la diferenciación entre el término «juego» en singular y «juegos» en plural. Quizá los idiomas que mejor hacen esta distinción son el inglés y el portugués, al tener dos palabras game (inglés) brincadeira (portugués) y play (inglés) joco (portugués) para referirse a esos dos aspectos del juego. El juego (play / brincadeira) es la conducta lúdica del ser humano en general, el juego es libre; mientras que los juegos (game / joco) son algunas de las diferentes manifestaciones, generalmente regladas, que puede tener esa conducta lúdica (Trigo, 1999)

Huizinga citado en Valdenebro (2001) define el juego como una actividad libre; se juega porque se encuentra gusto en ello, es voluntario se realiza durante un tiempo y un espacio determinados bajo normas determinadas por los jugadores y permite escapar de la vida corriente para buscar satisfacción.

En esta búsqueda constante de la satisfacción, el juego ha sido una realidad que acompaña al hombre desde que éste existe. Se practicó en las antiguas culturas del Oriente Medio. Se instaló en la civilización greco-romana, para trascender al Medioevo y pasar del Renacimiento a la época contemporánea, hasta alcanzar nuestros días. El juego no es exclusivo de ningún periodo histórico, ni de la sociedad rural o urbana. Tampoco de los países desarrollados. Se juega en todos los países, incluso en los de más bajo nivel de vida (Reventós y Carner en Trigo, 1999).

Christie (1991) citado por Kishimoto (1996) elabora los criterios que se tendrán en cuenta para identificar lo lúdico:

1. La no-literalidad: las situaciones lúdicas se caracterizan por un cuadro en el cual la realidad interna predomina sobre la externa.
2. Efecto positivo: el juego se caracteriza normalmente por los signos de placer o de alegría, entre los que destaca la sonrisa y la risa.
3. Flexibilidad: las personas están más dispuestas a ensayar nuevas combinaciones de ideas y de comportamientos en situaciones lúdicas que en otras actividades no-recreativas.
4. Prioridad del proceso: en cuanto el sujeto juega, su atención está concentrada en la actividad en sí y no en sus resultados o efectos.
5. Libre elección: el juego solo puede ser juego cuando es escogido libre y espontáneamente.
6. Control interno: en el juego, son los propios jugadores los que determinan el desarrollo de los acontecimientos.

Juego en el adulto y sus implicancias.

Según Blatner y Blatner (1988) la necesidad de jugar en los individuos es permanente a través de todo el ciclo vital. Señalan de esta manera que la base de la vida es la capacidad para amar, trabajar, jugar y pensar en la relación que se da en estos aspectos vitales de la vida.

Sin embargo en la sociedad occidental el juego se ha ido relegando cada vez más a una actividad exclusiva de la niñez, y en los adultos es ejecutada a través de actividades

más formales relacionadas con la competencia y actuación, como los deportes y las artes, donde la imagen, las expectativas y los resultados son consideradas antes y durante el juego (Blatner y Blatner, 1988).

De la misma manera los creadores de Lego Serious Play aluden que el juego de adulto no es precisamente el mismo juego de los niños. Cuando los adultos juegan, está en juego su identidad e imagen ya que a menudo su juego es competitivo. El Adulto juega con un objetivo específico en mente, mientras que en los niños los efectos de sus juegos son menos conscientes. Es así como la metodología LEGO Serious Play ha identificado cuatro objetivos del juego adulto que revisten especial importancia para nuestra revisión: 1) cohesión social, 2) expresión emocional, 3) desarrollo cognitivo, y 4) competencia constructiva (The Science of LEGO® SERIOUS PLAY™).

El Juego y socialización adulta

Diversos teóricos e investigadores han estudiado el contexto lúdico donde se desenvuelve el juego. De hecho Blatner y Blatner (1988) aluden a que un ambiente cálido y distendido para el juego adulto es un requisito fundamental para fomentar la socialización y emociones positivas debido a que la risa es un potente catalizador social y que cuando se comparte reduce las distancias e incluso reduce conflictos y hostilidades en organizaciones. Por lo tanto un ambiente propicio para el juego y la risa fomentan la construcción de la lazos interpersonales dentro de la organización, mejorando la percepción que el individuo tiene de su entorno (Carbello y Jauregui, 2006).

Asimismo los juegos de simulación de situaciones y sistemas sociales "serios" en los que combinan roles, reglas y otros elementos del juego que realmente replican el sistema social existente le permite al participante de bajas habilidades colocarse en una posición que le facilita una mayor comprensión de la dinámica de las fuerzas sociales que comparte la sociedad. (Woods, 2003)

Kelly y Godbey (1992) citado en García (2002) añaden a estas características de la interacción social, la reciprocidad y relaciones de intercambio con los demás, fomentando la comunicación, confianza y desarrollo del sentimiento de compartir una experiencia común. En este sentido, otros autores destacan la motivación social como el primer elemento que mueve a la participación en prácticas lúdicas, que al igual que ocurre con las actividades laborales, actúan de contextos sociales que proporcionan a la persona experiencias muy valiosas para su identidad, autoestima e imagen ante los demás (Argyle , en García 2002)

Los resultados de un estudio en la universidad de Madrid demostró a través de un cuestionario a 2876 personas de todas las edades, hombres y mujeres, que los videojuegos potencian las habilidades sociales, ya que más de la mitad de los menores de 35 años encuestados afirmaron haber mejorado sus capacidades de liderazgo, manejo grupal y de superación (53,62%) (Pérez, en Marcano 2006)

El juego adulto, emociones positivas y su expresión.

En 1975 cuando el psicólogo americano Mihaly Csikszentmihalyi comenzó a

investigar lo que caracterizaba a las personas que disfrutaban haciendo alguna actividad, empezó entrevistando a atletas, bailarines, músicos, jugadores de ajedrez, etc. Es decir, aquellas personas que podían pasarse horas y horas realizando dicha actividad con altos niveles de dedicación y disfrute.

Es así como todos los entrevistados describieron su experiencia con altos niveles de disfrute y satisfacción, esto le llevo a concluir que tales actividades de carácter lúdico tenían dos características esenciales:

- 1) Que la actividad fuera percibida como retadora y poseer las competencias para ejecutarla.
- 2) La experiencia optima de disfrute y concentración se dan cuando el nivel de reto que exija actividad lúdica o tarea determinada encuentre un buen ajuste con el nivel de habilidades o competencias que la persona percibe para realizar la actividad.

Ahora bien la base para jugar y experimentar tales sentimientos de disfrute tienen como antecedente un insumo vital: la motivación como componente emocional, donde las representaciones y ejecuciones del jugador tienen que ver principalmente con representaciones afectivas del conocimiento. Es así entonces donde el amor, la alegría, esperanza, etc. otorgan forma y energía a las diferentes formas de juego. (**The Science of LEGO® SERIOUS PLAY™**).

Otro aspecto interesante desde el punto de vista emocional es que el juego, ha sido una práctica muy asociada con la expresión

emocional desde sus orígenes evolutivos. Recientes investigaciones han confirmado que no sólo ríen algunos simios sino todos (o por lo menos muchos) mamíferos incluidos los perros y las ratas (Panksepp, 2005). Esta “proto-risa” (irreconocible como tal por nuestra especie) se produce en situaciones de juegos de lucha, persecuciones, cosquillas, etc. En el ámbito humano, quienes más ríen son los niños, y cuando más ríen es también precisamente durante el juego. El juego estimula la risa. La risa, o más bien la recompensa emocional del placer que proporciona, estimula el juego. Y el juego, una práctica o ensayo de conductas y/o futuras competencias, que a nivel cognitivo como lo demostró Maughan y Ellis citado en Rodríguez (2002), aumentan el sentido y las creencias de autoeficacia.

Juego, aprendizaje y desarrollo cognitivo adulto.

Así como el juego debiera estar en todas las fases del ciclo vital el aprendizaje es un proceso que también es transversal al desarrollo humano, sin embargo requiere debida atención cuando nos referimos al aprendizaje adulto por el ciclo evolutivo donde se encuentra.

Así lo confirmo Piaget (1934) con su teoría del desarrollo cognitivo, donde los niños aprenden de diferente forma a la de los adultos, y Knowles (1984) describió que los jóvenes aprenden diferente a los adultos debido a que estos últimos también van experimentando una serie de cambios psicológicos y psicobiológicos, en conclusión, es necesario realizar un cambio en la estrategia de enseñanza hacia ellos (Cerezo, 2009).

De esta manera las actividades lúdicas se transforman en nuevas formas de abordar el desarrollo cognitivo de los adultos y así “el juego se transforma en una actividad amena de recreación que sirve de medio para desarrollar capacidades mediante una participación activa y afectiva de los alumnos, por lo que en este sentido el aprendizaje se transforma en una experiencia feliz” (Cedeño, 1995).

Desde esta perspectiva la necesidad de crear metodologías lúdicas que se ajusten a los adultos son de vital importancia ya que la evidencia afirma que sus esquemas y patrones cognitivos de funcionamiento tipo “automático” no requieren de mayor estimulación, ya que ocupan las mismas vías neuronales de siempre para la resolución de problemas y por ende una menor secreción de neurotrofina, sustancia química responsable de estimular la sinapsis de las neuronas y las células del hipocampo y así potenciar la memoria de corto y largo plazo (Salazar y Thomas, 2008).

Siguiendo en la misma línea de investigación Katz y Rubbin citado en Salazar y Thomas (2008) proponen una nueva manera de potenciar el desarrollo cognitivo en adultos donde con simples actividades diferentes a la rutina o lúdicas, pudieran producir dos posibles efectos: El aumento de neurotrofina (sustancia que estimula células cerebrales) y generar nuevas rutas neuronales para mantener una mente flexible, abierta a los cambios y con la capacidad de aprender cosas nuevas e innovar.

Bajo una tesis similar Terr (1999) utiliza los juegos terapéuticos como una manera de permitir a los niños y adultos, que a menudo están funcionando bajo los mismos patrones

emocionales y cognitivos, como una forma de descargar emociones y abrirse a nuevas experiencias fomentando la flexibilidad. (Psychology Today, 1999)

Por lo tanto el juego en el adulto se vuelve una herramienta imprescindible para el aprendizaje y la innovación. De acuerdo a la investigaciones realizados por Katz y rubbin (1999) los ejercicios propuestos para potenciar el desarrollo cognitivo van desde jugar juegos de tablero, hasta emplear nuevas rutas de ida o regreso al hogar o trabajo. Los trabajos de Ybarra (2008) corroboraron que simples actividades de socialización, como por ejemplo hablar 10 a 15 minutos al día son tan efectivas como otros ejercicios mentales para estimular la memoria, en síntesis sus resultados finales fueron: a mayor interacción social, mayor funcionamiento cognitivo.

El juego adulto y la competencia constructiva

Lego Seriuos Play define este concepto como una forma de desplegar y medir nuestras propias capacidades, para enfrentar nuevos desafíos y a nuestros contendores, no solo con el propósito de ganar sino más bien con el propósito de identificar nuestras propias brechas de eficacia y así mejorar el desempeño en base a parámetros de comparación. Huizinga (1955) considera que la mejor forma de jugar es a través de concursos o competencias ya que tienen un alto poder civilizador, y la característica fundamental es que los juegos adultos pueden estar tan ligados a los desafíos de la vida que perfeccionan nuestra inteligencia competitiva.

Retomando los hallazgos de Csikszentmihalyi (1990) sobre el disfrute y la experiencia del flujo, hay que recordar que la evidencia se centró principalmente en actividades lúdicas y deportivas donde la competitividad fue el elemento central, debido a que la característica principal para experimentar esta sensación óptima de felicidad y concentración es que el juego o actividad debe ser percibido por el individuo como retador y alcanzable para sus destrezas, es así por tanto que tal experiencia se logre con mayor facilidad, en el ámbito de la competencia, que no implica necesariamente el enfrentarse a un otro, sino más bien el enfrentarse a un juego o actividad que impulsa a desplegar todas las destrezas para realizar la actividad con éxito.

Por tanto la competencia constructiva promueve la orientación al logro como competencia fundamental a la vez que propone una mejora continua de habilidades personales con un alto nivel de disfrute cuando la actividad lúdica es desafiante.

Bienestar subjetivo de actividades lúdicas

Riddick (1985) afirma que la participación en actividades de ocio es el predictor más importante de la satisfacción vital en las personas mayores.

Otros investigadores han encontrado que actividades como la lectura o los hobbies tienen una relación positiva con la satisfacción vital (Sauer, 1977 citados en Dupuis y Smale, 1995). Smale y Dupuis (1993), realizaron un estudio para determinar qué actividades son las que se encuentran más relacionadas con el bienestar subjetivo. Estos autores diferenciaron entre tres tipos de actividades: pasivas (hobbies y manualidades), físicas (caminar y nadar) y sociales (visitar a amigos y asistencia a clubes). Las manualidades y los hobbies eran las actividades lúdicas que mostraban una más clara asociación con el bienestar psicológico, medido a través de la Escala de Balance Afectivo –Bradburn Affect Balance Scale- (Bradburn, 1969) y la escala de depresión CES-D (Centre for Epidemiological Studies Depression Scale) (Radloff y Locke, 1986) citado en García (2002).