

Recreación Laboral Derecho Fundamental en la Relaciones de Trabajo



Cómo citar este artículo:

Restrepo-Pimienta, J., Missas-Gómez, J., García, J. (2024) Recreación laboral derecho fundamental en las relaciones de trabajo. Revista Encuentros, Vol. 22-03 de 2024.
DOI: 10.15665/encuent.v22i03-Julio-dic..3436

Jorge Luis Restrepo-Pimienta.
Universidad del Atlántico
jorgerestrepo@mail.uniatlantico.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-6285-7793>

Jorge Eduardo Missas-Gómez.
Universidad de Manizales
jmissas@unimanizales.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-4616-7709>

José Enrique García Suárez.
Universidad San Carlos de Guatemala
jeps08@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5346-0738>

Recibido: enero 24, 2024 / Aceptado: octubre 1, 2024

Resumen:

Los trabajadores son seres biopsicosociales requieren de jornadas de trabajo flexibles donde se tenga en cuenta el desarrollo familiar, personal y afectivo para que no atente contra la dignidad y sus potenciales. Es así que la recreación y el respeto a la cotidianidad del trabajo a realizar son estrategias que hacen posible mayor productividad, por tanto, en presente documento científico se aborda los elementos, conceptos y fundamentos de la Recreación Laboral regulación jurídica constitucional, partir de la metodología cualitativa, hermenéutico documental haciendo usos de revisión bibliográfica, análisis documental y la observación, entrevistas abiertas a cinco actores sociales, con dos categorías, llegando al análisis de resultado de esta forma a las conclusiones que detallan el compendio normativo en defensa permanente de las relaciones de Trabajo por medio del ejercicio del Derecho a la Recreación.

Palabras Clave: Recreación, Relaciones de Trabajo, Derecho Fundamental, trabajo, cotidianidad.

Labor Recreation Fundamental Law in Labor Relations

Abstract

Workers are biopsychosocial beings who require flexible working hours that consider their family, personal, and emotional development, ensuring that their dignity and potential are not compromised. In this context, recreation and respect for daily work routines become key strategies for improving productivity. This scientific document addresses the elements, concepts, and foundations of workplace recreation and its constitutional legal regulation. The research is based on a qualitative methodology with a hermeneutic-documentary approach, employing bibliographic review, document analysis, and open interviews with five social actors. Two categories are analyzed, leading to conclusions that highlight the normative framework as a permanent defense of labor relations through the exercise of the right to recreation.

Key Words: Recreation, Labor Relations, Fundamental Law, work, everyday life.

Lei Fundamental da Recreação Trabalhista nas Relações de Trabalho

Resumo:

Os trabalhadores são seres biopsicossociais que necessitam de jornadas de trabalho flexíveis que considerem o seu desenvolvimento familiar, pessoal e afetivo, garantindo que sua dignidade e potencialidades não sejam comprometidos. Nesse contexto, a recreação e o respeito à rotina de trabalho tornam-se estratégias fundamentais para melhorar a produtividade. Este documento científico aborda os elementos, conceitos e fundamentos da recreação laboral e sua regulamentação jurídica constitucional. A pesquisa baseia-se em uma metodologia qualitativa com abordagem hermenêutica-documental, utilizando revisão bibliográfica, análise documental e entrevistas abertas com cinco atores sociais. Duas categorias são analisadas, levando a conclusões que destacam o marco normativo como uma defesa permanente das relações de trabalho por meio do exercício do direito à recreação.

Palavras chave: Recreação, Relações de Trabalho, Direito Fundamental, trabalho, cotidiano

1. Introducción

Requiere el ordenamiento jurídico actual y existente un replanteamiento en el desarrollo mismo de un cúmulo de garantías, libertades y derechos, donde se hace necesario que los entes protectores, garantes y participes del estado social de derecho, vislumbren a sus asociados, en particular al trabajador en su desarrollo de potencialidades humanas y sociales.

Siendo el trabajador el eje que mueve el sentir y la razón de ser de las instituciones jurídico-laborales en Colombia y en el mundo, cabe resaltar la importancia fundamental que tiene el desenvolvimiento sano, armónico y razonable con las relaciones laborales; mostrando de esta manera un factor que hace posible en feliz término en medio de una serie de dificultades y situaciones es en llamado en el principio consti-

tucional de la dignidad humana, que esta a su vez puede ser protuberante a partir de la ejecución de la recreación como derecho y como mecanismo de oxigenación y de colocar al hombre en su lugar que es de ser un ser biopsicosocial.

Comprometido este trabajo monográfico con la realidad de los trabajadores frente al derecho de la recreación, se realizó un análisis normativo de la legislación laboral, los principios contusionales y de la relación causa efecto de no ejercer un derecho fundamental en un campo o en una actividad determinada en el hombre.

Se hizo posible conocer las consecuencias que produce la falta de recreación en los trabajadores y así plantear alternativas de solución prontas y eficientes en la salud ocupacional de los mismos como en la sana producción de la empresa; esto gracias a que en este trabajo fue posible redactar con precisión y una descripción exhaustiva de la realidad que se vive empleador o trabajador en el estado colombiano.

De esta manera se estructura el presente artículo científico mostrando y apreciando metodología específica en su carácter cualitativa, hermenéutico documental, agotando las etapas propias con los técnicos de análisis documental, observación, revisión bibliográfica, entrevista abiertas a cinco actores sociales, con dos categorías, luego el desarrollo temático escritos de aportes, ilustrativos e informativos, de esta manera la presentación del análisis de resultado y por ultimo las conclusiones.

2. Metodología

El presente artículo científico es el resultado de un proyecto de investigación científica, permeado de rigor dentro del positivismo, el cual se realizó empleando el enfoque de investigación cualitativa, bajo la definición de un tipo investigativo hermenéutico documental, método deductivo, utilizando técnicas en la que hace presente la observación, análisis documental, revisión bibliografía, entrevistas actores sociales validadas y avaladas por expertos en el área, asimismo en consonancia a las técnicas se usaron instrumentos propios los cuales son: resumen, mapa conceptual, cuestionarios, mapas de ideas y ficha bibliográficas.

Cabe destacar que se agotó el proceso metodológico a través de fases o momentos característico de lo cualitativo, la cuales se detallan la primera fase se compilan o recoge la información primaria documental para describir, reseñar y plantear el problema, marco de realidades, formulación de objetivos y construcción de la justificación a partir antecedentes, principios, estado epistémico, soportes teóricos y metodológicos.

Luego de agotar lo antes expuestos se pasa a la segunda fase en donde se procede al uso de la revisión bibliográfica, la elaboración de un marco lógico de referencia el cual está compuesto por el marco legal, contextual, histórico, conceptual y teórico los cuales tienen el propósito de informar, ilustrar, ambientar, nutrir y sustanciar la investigación de carácter documental hermenéutica.

Asimismo, luego de terminar la fase anterior se procede a aplicar las técnicas a partir de los instrumentos definidos, haciendo escritos, extractados de documentos que hacen aportes al tema, marco de ideas organizadas y sintetizadas, entrevistando actores sociales (empleadores, empleados, autoridades, académicos y sindicatos), con preguntas abiertas preestablecidas, donde se indaga a partir de dos categorías desde su posición en el sector de las relaciones de trabajo, la primera es aportes de la recreación laboral en calidad de derecho fundamental a la producción, seguridad y salud en trabajo del trabajador, administración de Riesgos laborales, y la segunda el mejoramiento de las relaciones empresa, familia y persona trabajadora.

2.1. Administración de la Relaciones de Trabajo en contexto de recreación

Tradicionalmente en Colombia las relaciones Jurídico-trabajo humano son manejadas igual en todo el mundo, de manera alejadas a la estabilidad emocional y familiar, al igual que discriminadas, inhumana, degradante e injusta, que hacen que no se tengan en cuenta los derechos, garantías y libertades de los trabajadores (Botero, 2003).

Lo anterior muestra que, en cuanto a los derechos, reflejadas en las prestaciones sociales, seguridad social, servicios sociales complementario, protección social, recreación, entre otros, sean quebrantados donde no se tiene en cuenta a el hombre como un ser biosicosocial, que necesita desarrollar sus potencia-lidades humanas y de esta manera lograr su crecimiento integral (Castillo, 2004).

Si se analiza el hombre en sus tres dimensiones, se encuentra que está biológicamente constituido, donde su estructura fisiológica requiere de oxigenación, de crecimiento, de descanso propio, de reproducción, de libertad orgánica que le estimule en sus funciones vitales, esto llevado a las relaciones laborales; notamos que los empleadores no garantizan este principio natural a los trabajadores, así como el Estado tampoco lo hace con sus asociados (García, 2004).

Al entrarse en la dimensión psicológica es posible ver que el hombre en su estructura psíquica o mental requiere de un tratamiento adecuado de dignidad, que busque en él lo afectivo, sentimental con su familia, con los compañeros de trabajo, con la sociedad y el empleador, y es aquí donde también juega un papel preponderante la recreación como medio de facilitación al proceso de cambio frente al auto estima; es algo que también no es usual en nuestro medio porque se ha pensado que este aspecto poco importa en las relaciones laborales; únicamente lo que se desea es que el trabajador produzca en serie para el rendimiento óptimo de la economía. (Courtis,2009).

En este orden de ideas, el aspecto extensivo social de la naturaleza misma del hombre de ser sociable necesita de espacios y tiempos adecuados que le brinden la interrelación con el conjunto de trabajadores; es de notar que un trabajador que se integre hoy en la colectividad laboral a través del aprovechamiento del tiempo libre, la recreación y el deporte, se obtiene como resultado armonía en las relaciones internas de trabajo (Courtis,2009).

De esta manera es válido decir que cuando un trabajador se encuentra sin tensiones, su presencia es más agradable frente a los demás, lo cual es importante en el proceso de producción o en el sitio de trabajo; de esta manera sería posible lograr amabilidad y cordura entre el equipo de trabajo, lo que hace que se sienta un ambiente óptimo para el crecimiento individual de los vinculados a la empresa (Gómez, 2019).

Ahora bien si las entidades o el empleador tuviera conciencia de la importancia de ver al trabajador como un ser biopsicosocial que necesita de la recreación como factor preponderante, para el rendimiento de la producción, es más, para la misma relación íntegra y armónica de trabajo, no habría conflictos judiciales a causa del menosprecio, irrespeto a la dignidad humana, las enfermedades mentales y ocupacionales, las que hacen el retroceso de las relaciones jurídico laborales, la evidencia presentada por parte del trabajador al empleador y así mismo (Friedmann, 2000).

Al pasar el tiempo con nuevas experiencias, influencias externas, ideologías recientes y pensamientos avanzados se comienza a pensar en un derecho fundamental: subsidio familiar, recreación, deporte, vida familiar, integración compartir en el hogar, que pasaba como desapercibido; pero que en síntesis es algo que ayuda al impulso del individuo y así a la autoestima, ya que la intención o los motivos para la época eran ajenos al manejo de la integración y dignidad; pues se consolida para mitigar y colmar las angustias,

enfermedades y deseseros generados por la situación de vida social en Colombia violencia y demás para el trabajador (Labonte, 2006).

Vale destacar que el deseo del Estado es desaparecer la violencia política y la crisis económica, pero nunca se ha mirado alternativas humanas integrativas, promedio derecho a la recreación en las diferentes esferas sociales, comunitarias, familiares, escolares, políticas y mucho menos es mencionado en el campo de las relaciones jurídico de trabajo humano (Calderón, 2015).

Siguiendo de esta manera se crean las cajas de compensación familiar, para ayudar un poco en el sostenimiento de la familia, es decir, un subsidio en el cual se incluye la familia y la recreación en los programas, planes y proyectos dirigidos en relación los infantes, adolescentes, jóvenes adultos y ancianos, al igual que forma grupal a empresas, escuelas, universidades, sindicatos, juntas y barrios (Batancurt, 1999).

La fuente de derecho formal en protección social se expresa por medio de las normas jurídicas son siempre el producto de la realidad social, política y económica, y ante este evento la recreación no había sido vista, como si la seguridad social, la que es definida como el bienestar integral, la protección social que ayuda en el desarrollo armónico de las relaciones sociales políticas de los individuos, entonces partiendo de esa premisa mayor, el derecho a la recreación forma parte de los servicios sociales complementarios, y a su vez son parte de la seguridad social en la salud, que el Estado debe ser garante y gestor por ser un servicio público, en la realidad en lo laboral muy poco se da la recreación como fundamento y calidad de trabajo humano (Rodríguez, 1984).

En este sentido se hace imprescindible afirmar que la mentalidad que se maneja frente a éste, conlleva la pérdida del tiempo, concepto que conlleva a consecuencias como la cantidad de enfermedades ocupacionales o laborales físicas y siquiátricas presentada por los trabajadores causadas por el stress, acoso y poco espacio para la integración recreativa familia, trabajo y empresa (Cortes, 2011).

2.2. Elementos Jurídico constitucionales de la Recreación Laboral en relaciones de trabajo

La recreación se constituye en elemento preventivo de atención de reparación de la protección social familiar, pues se puede definir según diferentes autores, especialistas en sociología del trabajo, en el conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar, para divertirse, para desarrollar su participación social voluntaria, su información o formación desinteresada, después de haberse liberado de todas sus obligaciones profesionales, familiares o sociales (Hiba, 2005).

Siendo el concepto que hoy se está dando en la sociedad moderna sobre recreación no se cumple en la realidad laboral colombiana por múltiples motivos: la poca conciencia del empleador hacia este derecho, el desconocimiento del trabajador, la poca difusión e información y protección que debe brindar y ofrecer el Estado como garantía de cumplimiento de derechos y deberes de los asociados (Vargas, 2023).

Cierto desarrollo de las máquinas, han provocado el aligeramiento de muchas tareas físicas pero la racionalización de la producción, la complicación de las relaciones industriales, el aumento de la frecuencia sobre trabajadores afectados en su integridad física, psíquica y social a causa del impedimento a ejercer el derecho de la recreación (Castillo, 2004).

Para Cabanellas quien es citado por Monsalve en (2017), expresa que la prevención comprende propósitos de distinta especie: sociales: para impedir o reducir la carga social que representa el trabajador

incapacitado. Económicas: por cuanto a más trabajadores útiles y en actividad, mayor bienestar general. Jurídicas: por cuanto se afirman los derechos a la vida y a la integridad corporal (Monsalve, 2017).

Por tanto se hacen necesario entrar a identificar y así a proponer por alternativas de solución a través de una perspectiva crítica irreflexiva de una situación generalizada presentada a nivel nacional como es la poca promoción de la recreación en los trabajadores colombianos y las excesivas jornadas laborales que cada día roban más espacios y tiempo al trabajador, es por esta razón que nos proponemos realizar dicho trabajo como un aporte a la protección de derechos fundamentales para el sector laboral que afectan en la dignidad humana como es el derecho a la recreación establecido en el artículo 52 de la Constitución Política (Labonte, 2006).

2.3. Desarrollo Jurídico conceptual del derecho recreación laboral

Sobre el tema planteado recreación laboral en el marco del derecho a la protección social es reciente en la dimensión de relaciones de trabajo, dado que los actores sociales están en función de ahondar temas de interés diferentes en lo que se destaca la democracia en materia laboral, el deporte por especialidad en entendido de una profesión, el producto económico que se puede obtener a través del juego, de los paseos y otras actividades lúdicas (Peña, 1997).

Ahora bien, los autores que se encargan de estudiar la protección social en recreación laboral este orden temático hacer parte de las ciencias jurídicas, dado a la forma que se entra a instruirse dicho campo de estudio es decir, se aborda sobre pensión, salud, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a los servicios sociales complementarios, exactamente la recreación es poco tratado e indagado, dejando ver que el derecho a la Seguridad Social tiene una gran relación que fundamenta y armoniza las relaciones jurídicas laborales (Llano, 2006).

Seguidamente, es necesario precisar que la Protección social familiar está hoy consagrada en las constituciones modernas y en las declaraciones internacionales sobre derechos humanos y derechos económicos y sociales, como un derecho de toda persona, por el solo hecho de vivir en sociedad (Goyes, 2013).

Por ello, la Constitución colombiana promulgada en el año 1991 define la seguridad social como un derecho colectivo y un servicio público esencial que puede ser prestado por el Estado o por los particulares, conforme a los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia; es así como se da la concordancia Constitucional entre este derecho y el de recreación donde se complementan el uno al otro (López, 2004).

Cabe resaltar que los aspectos más significativos que regula el derecho del trabajo y la seguridad social por medio de la medicina laboral, la promoción y prevención de riesgos laborales recomiendan por medio instituciones jurídicas jornada laboral, vacaciones, pausas activas, integración social laboral y obligaciones, el ritmo de trabajo, descanso y la recreación laboral para el bienestar social de la empresa, trabajador y las familias. m (Briceño, 2000).

De esta manera el Estado contemporáneo se ha caracterizado por reconocer al hombre en sociedad unos grados más alto de aseguramiento de su dignidad, dejando a un lado el tratamiento de la libertad como valor singular, propio del pensamiento liberal clásico para adoptar el reconocimiento de libertades de distintas categorías según el fin perseguido por la autodeterminación, el principio garantizador del Estado y la protección internacional de derechos humanitarios (Licavex, 2015).

La doctrina ha clasificado los derechos de primera generación integrada por las libertades públicas que durante el periodo clásico del liberalismo imponiendo al Estado la obligación de “dejar de hacer o dejar pasar” a fin de proteger el libre desarrollo de la personalidad individual. Estas garantías inspiran al constitucionalismo europeo y por transferencias culturales al latinoamericano del siglo XIX (Matamala, 1999).

Los derechos de la segunda generación conformados por el conjunto de garantías que reciben el nombre de “Derechos asistenciales” cuya característica principal es que impone al Estado la obligación de dispensarle ciertos bienes al individuo, aquí encontramos el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud, el derecho a la recreación entre otros. Y los de tercera generación que diferencian de los de la primera y de la segunda generación en cuanto persiguen garantías para la humanidad considerada globalmente (Castillo, 2004).

Vale decir en análisis desarrollista que las leyes son el desarrollo normativo de los principios constitucionales, en este caso, las normas que desarrollan artículos 48 derecho a la seguridad social la cual es la ley 100 de 1993, en donde se encuentran codificados temas de las pensiones, salud, riesgos laborales, servicios sociales complementarios, busca regular la sociedad de acuerdo con unos patrones previstos; que parte de la condición de la vida económica, social y cultural, para la sostenibilidad y sustentabilidad (Moreno, 2019).

Ahora bien, se destaca que el Estado social tiene el objetivo fundamental de compatibilizar el capitalismo como forma de producción con el bienestar general, el cual es una apertura el derecho a la recreación laboral en el artículo primero de la Carta Magna donde se contempla básicamente que Estado Colombiano es un Estado Social de Derecho fundamentado en la dignidad humana, la solidaridad de las personas que le integran y la prevalencia de interés general (Peña, 1997).

3. Análisis y Resultados

Con es propio de la investigación científica documental hermenéutica apoyada con indagaciones a los actores sociales por medio de entrevistas abiertas acerca de dos categorías desde su posición en el sector de las relaciones de trabajo la primera corresponde con los aportes de la recreación laboral en calidad de derecho fundamental a la producción, seguridad y salud en trabajo del trabajador, administración de Riesgos laborales y la segunda, el mejoramiento de las relaciones empresa, familia y persona trabajadora.

A continuación, se presenta por medio de un cuadro detallado descriptivo de las respuestas de los actores sociales que intervienen en la gestión, desarrollo y realización de la relación de trabajo humano, donde expresan opiniones, conceptos y experiencias acerca Aportes de la recreación laboral en calidad de derecho fundamental a la producción, seguridad y salud en trabajo del trabajador y administración de Riesgos laborales, con ello de determina y aprecia el parecer aplicado, técnico,, científico, dogmático y practico de los derechos y garantías fundamentales en el ámbito de ejecución programada del vínculo laboral.

Cuadro No. 1: Categoría 1 aportes de la recreación laboral en calidad de derecho fundamental

Actor Social	Respuesta Categoría
Empleador	Aportes de la recreación laboral en calidad de derecho fundamental a la producción, seguridad y salud en trabajo del trabajador y administración de Riesgos laborales
Inspector de Trabajo	Anteriormente el Estado Colombiano, conocía muy poco sobre los conceptos de deporte, recreación, convivencia, esparcimiento entre otros, por tal motivo se consolidan en nueva teoría introducida en todos los campos, acciones y actividades en los que puede desarrollarse y desenvolverse un conglomerado humano, es decir, el tejido social, es así, que en este Estado el tema de la seguridad social y de los servicios sociales complementarios incluyendo la recreación, son poco tocados por la timidez y falta de gestión social y humanitaria, por tanto es se considera un derecho fundamental porque ayuda al crecimiento de la vida y desarrollo personal.
Empleado	El reconocimiento de estos derechos ciudadanos, se encuentran esencialmente vinculados a la transformación del Estado formal de derecho en un Estado material o social de derechos sociales; el movimiento obrero europeo, las reivindicaciones populares y provenientes de las revoluciones rusa y mexicana. Es así que en el ordenamiento jurídico colombiano se establece en la Constitución Política en el artículo 52, el Derecho a la recreación, donde señala, que reconoce el Derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre donde el Estado fomentará estas actividades, por tanto se es considerar un derecho Fundamental por conexidad a la vida.
Académico	La dificultad que existe en el ejercicio del derecho de recreación, en incentivar a la creación de planes y programas recreativos que hagan posible de ellos de las potencialidades de los trabajadores que si vemos la importancia; con estas razones es que se torna imprescindible hacer un estudio sobre la realidad laboral frente al derecho a la recreación en Colombia, porque si bien es cierto en nuestro Estado es un tema que a pesar que hoy por hoy está normado, no ha sido posible ejecutar, implementarlo y llevarlo a cabo para toda la población en todos los campos, tales como, familiares, sociales, económicos, educativos y en los laborales, pero sería un derecho fundamental primario porque nos permite vivir y compartir con los demás con salud mental.
Funcionario Judicial	El trabajo humano y relaciones de trabajo dependientes e independientes de corte jurídico social hacen necesario para ayudar a resolver la dificultad que existe en el ejercicio del Derecho de Recreación, e incentivar a la creación de planes y programas recreativos que hagan posible el desarrollo de las potencialidades de los trabajadores y de esta manera se está mejorando el recurso humano, ya que si vemos las implicaciones que tienen los factores sociales, jurídicos y económicos de la realidad laboral de los trabajadores frente al derecho de recreación, por ende es considerado un derecho fundamental dado a que es soporte o núcleo de la salud mental de los trabajadores.
	Vale decir que la inspiración que tuvo el constituyente de 1991 fue establecer un Estado humanizado, que pensara y estuviere en función de la gente que para cumplir tal fin se hace necesario también en la misma Constitución Política la consagración y así mismo el ejercicio del Derecho a la Recreación que también serviría para disminuir los problemas de violencia que vive el país; es necesario aducir que el marco legal, en cuanto al soporte jurídico cabe expresa que los derechos humanos son aquellos que resaltan la razón última de constitucionalismo moderno, es síntesis es un Derecho fundamental humano protegido por la IOT y la OMS.

Fuente: Diseño de los Autores.

Se puede afirmar del análisis de las entrevistas aplicadas a los actores sociales o sujeto derechos intervinientes en la ejecución de las relaciones de trabajo, que la recreación en su específica condición de derecho fundamental trasciende en mundo de la seguridad y salud en trabajo al que en la obligaciones de las relaciones de trabajo, así las cosas cabe reseñar que el tipo de investigación, fundamento o columna vertebral es la cualitativa, que lleva a realizar análisis, reflexiones y crítica a una situación jurídica-social, jurídico-económico y jurídico política de la recreación en contexto de relaciones de trabajo.

En síntesis, se refleja que se percibe dentro de los actores sociales abocados que la recreación laboral tiene un núcleo de derecho fundamental en relaciones de trabajo, que se hace necesario partir de los antecedentes históricos sociales en administración y gestión de Relaciones de Trabajo humano. En este sentido, de derecho fundamental se examina que negar o limitar el ejercicio de un derecho esencial a un trabajador a la recreación laboral acarrea enormes dificultades y situaciones imprevistas. Es por tales razones que se hace necesario ejercer acciones sociales, integrativas y saludables en las relaciones trabajo humano posibilitando a los medios recreativos e integrativos

En este sentido, se infiere que en materia de derecho fundamental la recreación laboral adquiere fuerza de efectividad jurídica por medio de los tratados, convenios y recomendaciones de la OIT; por tanto el Estado Colombiano, a través de la ratificación de dichas normas intencionales en las leyes y jurisprudencia constitucional.

Ahora a se pretende expresar a través de un cuadro lógico dotado de respuesta del cuestionario de la entrevista diseñada, avalada, verificada por los expertos, la cual fue dirigida a los actores sociales de la organización y gestión de la Relación de trabajo en donde se pretende identificar bagajes, conceptos, apreciaciones basados en la técnica, experiencia, práctica y ciencias acerca de la Recreación laboral mejora relaciones empresa, familia y persona trabajadora.

Cuadro No 2: Categoría 2 Mejoramiento de las relaciones empresa, familia y persona trabajadora.

Actor Social	Respuesta Categoría
Empleador	<p>La Recreación laboral mejora relaciones empresa, familia y persona trabajadora.</p> <p>Vale decir que para muchos economistas, psicólogos o sociólogos del trabajo tienden a reducir la vida cotidiana del trabajador a la dualidad básica trabajo-recreación, es así que la función descanso, en el sentido de recuperación se libra de la fatiga, la recreación es, en este sentido, reparadora de los deterioros físicos o nerviosos provocados por las tensiones consecutivas al ejercicio de las obligaciones y particularmente del trabajo, ello se considera en un elemento esencial para la calidad de vida y las relaciones interpersonales.</p>
Inspector de Trabajo	<p>La ciencia médica exactamente en la especialidad de la medicina e higiene industrial, es la que se encarga de señalar todos los aspectos relativos a la accidentalidad en el trabajo relativo a las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, por tanto, recomienda que la recreación es un factor que ayuda a mantener bien física y mentalmente al trabajador durante todos los tiempos en que puede desenvolverse un individuo, con calidades y cualidades de sanidad, con esto las relaciones se fortalecen en condiciones óptimas y prevención de riesgos labores, esto lleva a unas relaciones optimas llenas de solidez y fluidez.</p>

Empleado	El descanso debe ir acompañado de realizar actividades distintas a la que normalmente viene haciendo el trabajador durante su tiempo de labor, se manifiesta que la recreación es la mayor forma de oxigenar al trabajador ya que lo coloca en la condición y acción diferente de desarrollo. Entonces destacar que factor que afecta seriamente las condiciones físicas y psíquicas es la fatiga y el estrés laboral, lo que mantiene latente un riesgo, por tanto, se hace necesario confrontar lo que se da en los trabajadores colombianos con respecto a la recreación, con esto se consigue estabilidad emocional y equilibrios familiar, social personal y laboral.
Académico	Se fija que, con las condiciones del trabajo humano a través de la historia, resulta pertinente consignar algunas consideraciones acerca de su conveniencia y aún de su necesidad, de esta manera el trabajo humano exige de la realización esfuerzos físicos y aplicación de conocimientos, para lo cual se requiere de espacios de esparcimiento o recreación colectiva e individual que permiten el crecimiento renovador de células y cambio de proyección mental, esto se consolida en factor determinantes para enfermedades laborales y amenaza constante de riesgos sino se apoya.
Funcionario Judicial	Ese esfuerzo no solo se desarrolla individualmente, cada trabajo demanda, además, un esfuerzo colectivo. A través de la historia, el hombre ha ido modificando sus hábitos y costumbres. Con el uso de la fuerza y la aplicación del conocimiento fue mejorando su capacidad de satisfacer sus necesidades. Como consecuencia, además de mejorar su entorno, el hombre con el trabajo también se modificó a sí mismo, por tanto las normas deben ser más ricas en regulación de la recreación para el fomento de una nueva cultura y mejora constante de relaciones de trabajo.

Fuente: Diseño de los Autores.

Luego del análisis a la repuestas expresadas por los actores sociales se puede aducir que cada individuo o persona se desarrolla según sus capacidades en la sociedad, es por esto una marcada cantidad de personas de muy escasos niveles culturales y económicos, por ende, la recreación laboral es el único instrumento que permite el mayor grado para la explotación de competencia mentales y físicas de los trabajadores.

Seguidamente, es necesario expresar según las determinaciones y anotaciones de los actores sociales de la ejecución de las relaciones de trabajo que en esta medida, es necesaria la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que tenga garantizado la recreación en el desarrollo del proceso lógico y etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, esto acompañado del fomento de una cultura preventivo por medio de la recreación en pausas activas.

Asimismo luego de revisar detalladamente los resultado y en concordancia con los avances técnicos y científicos internacionales, y en aplicación de los diferentes convenios internacionales (OIT) suscritos por Colombia acerca de la seguridad y la salud en el trabajo, se han desarrollado diferentes decretos que regulan la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en la búsqueda de una estandarización y unificación de criterios que se traduzcan en instrumentos de prevención que permitirían ayudar para empleador en los casos de responsabilidad por accidentes de trabajo o enfermedades Laborales, es decir fortalecer un esquema de Riesgos Laborales preventivo basado en la Recreación laboral para mejora relaciones empresa, familia y persona trabajadora.

4. Conclusiones

Luego de agotado del proceso metodológico con la aplicación de las entrevista abiertas estructuradas de dos categorías es menester empezar diciendo que se podría afirmar posterior al análisis de los elementos conceptuales y experiencias en el campo de los vínculos laborales que el trabajo humano protegido y regulado por las normas jurídicas es revalorizado en tanto actividad creativa y colaborativa que permite a los hombres superar sus propios límites. Así, el trabajo se considera fundamental, un derecho y una necesidad, con una dimensión social, cultural y económica, que debe ser analizado de manera multidisciplinaria y con la participación de los trabajadores el cual está acompañado para ser decente, digno y óptimo de la recreación laboral.

Es así que vale decir que tanto la modernidad como la modernización no deben arrasar con la humanización del derecho laboral dado a que es el medio que hace posible las libertades y garantías de los trabajadores de hoy, de ello depende el avance significativo de las relaciones sociales y económicas del individuo, Estado y empresa, de esta manera la recreación es la única alternativa para avanzar en productividad laboral y se consolida en un derecho fundamental protegido por la constitución en conexidad al derecho a la salud y la vida.

Así las cosas, la cotidianidad remite al estudio de la forma en que las personas producen y reproducen su Existencia social. En este espacio de lo social recreación laboral, las personas se apropian del mundo “objetivado”; partiendo de que en la jornada de trabajo debería tenerse presente este factor propio e inalienable del ser humano, la jornada de trabajo es el tiempo dedicado a la labor por la cual es contratado al trabajador para realizar determinada actividad en un lugar específico.

Ahora bien, la cotidianeidad laboral está acompañada de la vida familiar, social y empresarial pro tanto debe coexistir un equilibrio que permita estabilidad emocional de los trabajadores, para ello se recurre a la defensa del derecho humano a la recreación laboral el cual se constituye en una herramienta, prebenda y medio para salvaguardar de relaciones de trabajo armónicas y dotadas de seguridad y salud en el trabajo.

En las sociedades actuales, lo cotidiano ya no es un campo dejado exclusivamente a la iniciativa o elección individual: una serie de organizaciones e instituciones lo organizan y sistematizan tales como la recreación y la atención dinámica de la familia. La vida cotidiana se encuentra programada con el objetivo de consolidar y estructurar el orden social, o sea, también a través de ella se ejerce el poder, se manifiestan sus expresiones opacadas y los mecanismos de resistencia a la dominación y la aceptación de la misma (Pinilla, 2017).

Haciendo paréntesis con relación con el desarrollo actual, dado que los sistemas computarizados han devaluado las diferentes formas de trabajar reguladas en la OIT y OMS garantizado derechos fundamentales. También han facilitado las condiciones con las que actualmente se puede ejercer de forma óptima las actividades laborales, buscan armonizar dichos avances con la ejecución de los trabajos creando más rapidez y eficacia por parte de los trabajadores.

De este modo se crea más producción y menos esfuerzo físico por parte del empleado, pero que la digitalización, virtualidad ha tenido a los trabajadores conectados permanentemente aumentando su stress, enfermedades laborales, accidentes de trabajo y riesgos psicosociales de aislamiento y fatiga con la familia y el medio social, es así que la recreación en su calidad de derecho fundamental operativo se consolida en una forma de repuesta a la congestión para dar paso a desconexión.

Vale precisar que las normas colombianas en materia de protección y Seguridad Social en el trabajo, a partir de las formas en que ha evolucionado el trabajo como medio de producción necesario para la supervivencia y su dignificación según la concepción de la OIT, tuvieron cambios significativos a partir de la introducción la constitución política de 1991 y código de seguridad social de 1991, pues se diseñaron nuevos paradigmas en lo que respecta al rol estatal y sus reformas coligadas en variados campos, con esto se logra una salud laboral teniendo de base el derecho fundamental a la seguridad y salud en trabajo, protección de los riesgos laborales y el enlace de los derecho a la recreación laboral.

Los trabajadores representan en sus estilos de vida la sumatoria de los siguientes aspectos la cotidianidad, la jornada de trabajo, la recreación y la familia, es decir que las laborales para las cuales son contratados o asignados no pueden interrumpir la normalidad social y biológica de la cual ellos hacen parte o están constituidos.

Referencias Bibliográficas

- Arenas Monsalve Gerardo, (2017). *Derecho colombiano de la seguridad social*, Legis, Bogotá.
- Courtis, Christian (2009) *El mundo prometido. Escritos sobre derechos sociales y derechos humanos*, Ediciones Coyoacán, México. 9.
- Betancur G Fabiola M. (1999). *Gestión del desempeño en seguridad basado en valores*, XIX congreso de medicina del trabajo y seguridad y salud en el trabajo y vi congreso latinoamericano de seguridad y salud en el trabajo. Cartagena,
- Botero, A. (2003). *La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas*. *Revista Opinión Jurídica*, 2 (4), pp. 109-116. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1350>
- Briceño de Valencia, Teresa (2000). *Diccionario técnico jurídico*. Ediciones gráficas Ltda., Bogotá.
- Calderón, A. (2015). *Derechos fundamentales y relaciones de empleo*. *Revista Espiga*, 14(30), pp. 35-41 San José.
- Castillo, L. (2004). *El análisis documental*. *Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005*. <https://www.uv.es/macast/T5.pdf>
- Cortes Hernández, O. J. (2011), *derecho de la seguridad social*, Ediciones profesionales Bogotá.
- Friedmann, Georges y Pierre Naville (comps.), (2000), *Tratado de sociología del trabajo*, 2 tomos, Fondo de Cultura Económica, México.
- García Flechas A. C. (2004). *La migración forzada de colombianos a los Estados Unidos de América del Norte —Del asilo y otras medidas de protección*. Vniversitas. At. 373 Bogotá.
- Gómez M. Á. (2019). *La obsolescencia de los derechos*. *Revista Española de Derecho Constitucional*. At. 47. Madrid.
- Goyes, I. e Hidalgo, M. (2013). *Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia*. *Pensamiento Jurídico, Revista de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia*, 36, pp. 141-172 Bogotá.
- Hiba J. C. (2005) *Trabajo decente y riesgos del trabajo, organización internacional del trabajo OIT*, Lima.
- Labonte Ronald, (2006). *Estrategias para la promoción de la salud en la comunidad, organización panamericana de la salud, promoción de la salud. Una ontología*, Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Lacavex, M., Sosa, Y., y Rodríguez, J. (2015). *El empleo juvenil en México. ¿Se regula? ¿Se protege?* *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(2), 1-35. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/294
- Llano J. C. (2006) *Evolución y perspectiva del sistema general de riesgos laborales*, director general de riesgos laborales del ministerio de protección social, Bogotá.

- López, D. (2004). ¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo. *Gaceta Laboral*, 10(1), 21-43. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3685>
- Matamala S. Ricardo, Muñoz C Jesús Antonio, (1999) *Administración por políticas*, editorial Mcgraw Hill, Bogotá-
- Moreno Antonino (2019). *La obligación de negociar en el derecho internacional: un análisis a la luz de la clasificación de las obligaciones de comportamiento y de resultado*. *Agenda Internacional*. At. 293. Lima.
- Peña Freire A. M. (1997). *La garantía en el Estado constitucional de derecho*. Trotta. Bogotá.
- Pinilla Bahamón, Andrea Marcela, (2017) *alabaos y conflicto armado en el chocó: noticias de supervivencia y reinención*, *Revista Encuentros*, Vol. 15 Núm. 3 página 152-169. <http://dx.doi.org/10.15665/re.v15i3.1096>.
- Rodríguez De Quiñones A. (1984). *Algunas consideraciones sobre la negación del derecho subjetivo en L. Duguit*. *Anuario de filosofía del derecho* At. 301. Sevilla.
- Vargas Hernández C. I. (2003). *La garantía de la dimensión objetiva de los derechos fundamentales y labor del juez constitucional colombiano en sede de acción de tutela: El llamado 'estado de cosas inconstitucional*. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales (Universidad de Talca)*. At. 203. Talca.