

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

**Trabajo y recreación:  
una aproximación al estudio de técnicos en recreación**

**María Ximena Ureta Sosa**

**Tutora: Adriana Marrero**

**2006**

# Índice

<b>Capítulo 1.....</b>	<b>3</b>
1.1 Presentación del problema.....	3
1.2 El problema .....	3
<b>Capítulo 2. Fundamentación.....</b>	<b>4</b>
2.1 Eso que llamamos recreación.....	4
2.2 La recreación en el Uruguay.....	7
2.3 La dimensión lúdica de la recreación. El juego como una manifestación de la recreación	9
2.4 Los recreadores, animadores y líderes. Agentes de la recreación.....	11
2.5 Tipo de actividades realizadas por un animador, recreador o líder en instituciones educativas.....	13
<b>Capítulo 3. Antecedentes.....</b>	<b>14</b>
3.1 Antecedentes teóricos en Uruguay.....	14
3.2 Una carrera terciaria que se ocupa de la recreación.....	15
3.3 Profesionales certificados para trabajar en el área de la recreación.....	15
3.4 Técnicos en Recreación en un contexto específico.....	16
3.5 Una perspectiva desde las competencias.....	16
<b>Capítulo 4. Aspectos metodológicos.....</b>	<b>18</b>
4.1 Hipótesis.....	18
4.2 Objetivo general.....	19
4.3 Objetivos específicos.....	19
4.4 Supuestos de la investigación. Percepciones de los Técnicos en Recreación en situación de trabajo, y de los evaluadores de instituciones que los contratan.....	19
4.5 Estrategia de investigación.....	20
4.6 Actividades específicas.....	22
<b>Capítulo 5. Los casos: las instituciones y los técnicos en recreación.....</b>	<b>24</b>
5.1 Las instituciones visitadas.....	24
5.1.1 Caso I: Institución N° 1.....	24
5.1.2 Caso II: Institución N° 2.....	25
5.1.3 Caso III: Institución N° 3.....	26
5.1.4 Caso IV: Institución N° 4.....	27
5.2 Los técnicos en recreación. Breve biografía.....	28
5.2.1 Caso I: Técnico en recreación N° 1.....	28
5.2.2 Caso II: Técnico en recreación N° 2.....	29
5.2.3 Caso III: Técnico en recreación N° 3.....	29
5.2.4 Caso IV: Técnico en recreación N° 4.....	30
5.2.5 Caso V: Técnica en recreación N° 5.....	30



5.2.6 Caso VI: Técnica en recreación N° 6.....	30
5.2.7 Caso VII: Técnica en recreación N° 7.....	31
5.2.8 Caso VIII: Técnica en recreación N° 8.....	31
<b>Capítulo 6. Principales hallazgos.....</b>	<b>32</b>
6.1 La recreación en las instituciones visitadas.Principales categorías halladas en el trabajo de campo.....	32
6.2 Técnicos e Instituciones. Posibles tensiones resultantes.....	36
6.2.1 Expectativas de las instituciones hacia los técnicos en recreación. Competencias esperadas por las Instituciones.....	36
6.2.2 Los técnicos en las instituciones educativas. Percepciones sobre sus desempeños laborales.....	39
6.2.2.1 Acceso al empleo y trayectoria en las instituciones.....	40
6.2.2.2 Dedicación horaria y remuneraciones.....	41
6.2.2.3 Tareas y Competencias: performance de los técnicos.....	42
6.2.3 Satisfacción y fuentes de satisfacciones.....	48
6.2.4 Contexto de trabajo.....	51
<b>Capítulo 7. Conclusiones.....</b>	<b>52</b>
7.1 El animador desanimado.....	54
7.2 Más allá de la investigación.Reflexiones finales.....	59
<b>Bibliografía.....</b>	<b>61</b>
<b>Anexo.....</b>	<b>63</b>
Pautas de entrevistas.....	63
Pauta entrevista Técnicos en recreación.....	63
Pauta entrevista Representantes de instituciones educativas.....	64
Actitud Positiva del Animador.....	65

## Capítulo 1.

### 1.1 Presentación del problema

La recreación en Uruguay ha adoptado distintas formas en las últimas décadas, tomando cada vez más importancia en una amplia gama de actividades y servicios ofrecidos a las personas en general. Hoy la palabra recreación es tenida en cuenta por organismos públicos, ONG's, instituciones y empresas privadas como son: colegios, clubes deportivos, guarderías, clubes de verano, emprendimientos turísticos, espectáculos, entre otras. Por otro lado la recreación como proceso dinámico, cambiante y tendiente a la evolución, influye en dos órdenes relacionados: en primer lugar en el accionar de las entidades antes mencionadas, más específicamente en el mercado laboral de la recreación; y en segundo lugar en la mano de obra que este mercado demanda y/o necesita (los recreadores). A partir de estos dos elementos -mercado laboral de la recreación y recreadores- se persigue desentrañar las relaciones y consecuencias del accionar de ambos, desde una perspectiva sociológica adaptándose al área estudiada con bibliografía específica.

El presente trabajo es una reelaboración del realizado en el marco del Taller Central: "Formación profesional, competencias laborales y nuevas formas de trabajo" (2002), con una duración de dos años dentro de la Licenciatura en Sociología (Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República). Como una prolongación del informe final de taller se busca hoy, identificar cómo egresados de la carrera Técnico en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación –Universidad Católica del Uruguay (UCU)- se representan y elaboran discursos sobre sus capacidades, conocimientos y habilidades desplegadas en sus actividades laborales. Interesa conocer cuáles son las percepciones de recreadores por un lado y representantes de instituciones que los contratan por otro, respecto de las competencias movilizadas en los ámbitos laborales, y explorar las posibles tensiones resultantes de la divergencia entre expectativas y desempeños.

Se busca reflexionar cómo intervienen las percepciones, tanto de recreadores como de empleadores o representantes de las instituciones, respecto a las competencias movilizadas y cómo influyen en sus labores diarias, o al menos cómo dicen ellos que influyen.

### 1.2 El problema

En este caso se estudia a un grupo de recreadores (en medio de un vacío de conocimiento sociológico en el Uruguay) partiendo de las trayectorias laborales técnico – profesionales de los mismos y de las

percepciones que ellos tienen al respecto, asimismo se incluyen las percepciones que tienen sus empleadores acerca de las competencias que esperan que ellos desplieguen. Su presentación se organiza a través de la construcción de las percepciones de cada uno de los técnicos en recreación entrevistados, acerca de qué competencias consideran movilizan en su desempeño laboral y cuáles son las esperadas por sus empleadores. Una modalidad de abordaje fundamental, es descubrir aquellos puntos de encuentro y desencuentro entre las percepciones de trabajadores y empleadores.

Se espera que este trabajo contribuya al conocimiento, aportando la perspectiva de los egresados de una carrera nueva dentro del contexto de formación en recreación, en un país que cuenta con poca tradición formal en formar dichos profesionales, así como también conocer cómo se perciben, cómo resuelven las posibles tensiones derivadas de su desempeño profesional en las instituciones que los contratan y demandan como mano de obra calificada.

Para lograr este abordaje la investigación se vale de los siguientes recursos: el análisis teórico del libro *“Trabajo, Juego y Vocación. Las antinomias de la educación física en Uruguay”* de Adriana Marrero por un lado, y el concepto del *modelo de la competencia* de Philippe Zarifian por otro. Desde el punto de vista metodológico se utiliza una estrategia cualitativa del tipo exploratoria y por último, se concluye con aportes derivados de la investigación que permitirán arrojar luz sobre aspectos relevantes de la recreación a tener en cuenta en nuevas investigaciones.

## Capítulo 2. Fundamentación

“Recreación: es una actividad voluntaria que se realiza durante el tiempo libre, sin otra finalidad que el placer derivado de su práctica.”

Meyer y Brightbill.

### 2.1 Eso que llamamos recreación

La palabra recreación deriva del latín “recreare” que quiere decir: crear de nuevo, dar nueva vida, reanimar. Esta re-creación no solo implica volver a crear lo mismo, también significa volver a actuar de forma creadora de algo (Lema, 2002). La recreación está presente en todos los seres humanos y en todas las etapas de la vida, algunos la explotan y disfrutan más que otros. Se afirma incluso que es la forma más amplia de utilizar el tiempo libre con sentido constructivo, siendo aquellas actividades constructivas las que se denominan actividades recreativas. Si bien la recreación es considerada como propia de la naturaleza del ser humano, es reciente su tratamiento científico, técnico y pedagógico.

No es hasta comienzos de la era industrial que se vislumbra el concepto mismo de recreación, etapa de cambios en la organización y concepción del trabajo, de pasaje del trabajo artesanal al fabril y de extensas jornadas laborales, es en ese momento cuando se observa un giro en la conceptualización del tiempo y el uso del mismo.

El término recreación como tal, se lee entre líneas en “The Theory of Leisure Class” (1889) de Thorstein Veblen, sociólogo y economista que plantea una teoría del ocio como manifestaciones de conductas improductivas, tendientes a exhibir un estatus de riqueza y a intentos de alcanzarlo si es que no se posee. Es una de las primeras formas de mostrar el lado cualitativo del uso del tiempo libre. Luego, irá adquiriendo interpretaciones progresivas contemporáneamente, entre las cuales se puede citar a David Riesman en la “Muchedumbre Solitaria” (1948) y en “Hacia una civilización del ocio” (1950) de Joffre Dumazedier. Éste último autor marca una etapa de clara conformación del concepto de la recreación. Si bien hace hincapié en la palabra ocio, marcó tendencias y enfoques hacia una definición de recreación.

“...conjunto de actividades a las que el individuo puede dedicarse de lleno, ya sea para descansar, ya sea para divertirse, ya sea para desarrollar su información o su formación desinteresada (las denominadas tres “D”), su participación social y voluntaria o su libre capacidad creadora, una vez que se ha liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales.”(Dumazedier en Ziperovich, 2003)

La recreación en el SXX trasciende el concepto tradicional de recreo, diversión o descanso, para ser hoy tenida en cuenta como una disciplina que declara ser formativa y enriquecedora de la vida humana. Es una actividad que incluye y se incorpora a la vez a otras actividades de la sociedad y el ser humano, como ser la educación, la salud, el trabajo, el juego, entre otras.

La irrupción de la modernidad para las sociedades occidentales, representó dos rupturas importantes relacionadas con el trabajo, el ocio y el tiempo libre. Una es “la escisión de la unidad de la vida familiar, laboral y recreativa propia del mundo premoderno en tres campos separados y diferenciados entre sí, como consecuencia de las nuevas formas de organización del trabajo.” (Marrero, 1996: p18) El nuevo carácter urbano del trabajo, que deja a un lado al trabajo rural liquidó con las formas de recreación y esparcimiento de las comunidades rurales pequeñas, para dar lugar a otro tipo de recreación y actividades ahora, para grandes masas de obreros industriales. La segunda ruptura es representada por “el desdibujamiento primero y la inversión después, de la antigua jerarquización

entre actividades superiores, destinadas a la producción de obras durables, y actividades inferiores, consistentes en acciones dirigidas a la subsistencia y al mantenimiento de la vida” (Marrero, 1996: p19). Cuanto más perdurable en el tiempo era una obra y más desvinculada de las necesidades de supervivencia, más valorado era su trabajo y la ocupación. Por lo tanto aquellas actividades relacionadas al arte y la intelectualidad gozaban de un alto valor simbólico, así como quienes las practicaban eran privilegiados. La modernidad invirtió esta jerarquización revalorizando aquellas tareas vinculadas a la producción y al intercambio y desvalorizando las artísticas e intelectuales. El trabajo adoptó una centralidad clave en el funcionamiento social y en la riqueza de los Estados, marcándose la división entre las labores ‘productivas’ e ‘improductivas’.

“Al ámbito del trabajo, parecían pertenecer todas las funciones y actividades “serias” de la vida, y merecía la aplicación de las mejores capacidades humanas: era el mundo de la racionalidad, del dominio del hombre sobre la naturaleza, de la competencia, de la ciencia y de la técnica (...). El tiempo libre en general y el ocio en particular constituyeron, con igual rapidez categorías residuales, definidas sobre todo por el dominio de lo irracional.” (Marrero, 1996: p20)

Este tiempo libre, remanente del tiempo de trabajo, toman lugar la mayoría de las actividades dirigidas a satisfacer las necesidades biológicas, el cuidado personal, las actividades domésticas imprescindibles para las labores, ya sea desde la elaboración de alimentos hasta la educación de los hijos. Todas estas tareas no menos valiosas que aquellas que se dedican puramente al trabajo productivo y formal.

Estas dicotomías dibujan un mapa que divide el tiempo según el *para qué* lo dediquemos, asumiendo cada uno de ellos un valor distinto. A lo que en la actualidad también se suma el *cómo* se usa el tiempo. Otra de las discusiones que surgen es el porqué no se puede pensar que existen acciones *productivas* en un tiempo considerado culturalmente como *improductivo*, como se suele considerar al tiempo libre, al ocio y la recreación. Crear implica accionar, ¿acaso el recrear no es una actividad productiva que produce nuevas, modificadas y quizás mejoradas “cosas” en la vida de las personas? Esto coincide con la sugerencia que hace Marrero en su libro al proponer pensar que en las actividades cotidianas existen laboriosas rutinas en el tiempo libre, de trabajo creativo durante la jornada, y de juego impuesto en el ocio (Marrero, 1996: p22).

¿Qué lugar ocupan aquellas ocupaciones o profesiones ligadas directamente con el quehacer en el tiempo libre, más precisamente aquellas ligadas a la recreación y al juego?, ¿cómo son valoradas? Si la sobrevaloración de las actividades dirigidas a la subsistencia tiene por consecuencia la desvalorización

de las ligadas al tiempo libre, al ocio y al disfrute del tiempo en sí mismo, la respuesta estaría en estas líneas. Sin embargo y casi como objetivo implícito de este trabajo se verá que estas valoraciones del tiempo no significan que las actividades vinculadas al tiempo libre y la recreación sean menos sacrificadas y esforzadas que las relacionadas a la subsistencia. Todas estas preguntas e ideas parecen provocar una pregunta innegable ¿Qué sucede cuando se rutiniza la recreación o al juego? ¿Se convierte en actividad laboral y pierde su esencia? ¿Qué sucede con quienes hacen de esa actividad desrutinizada una rutinizada? Respecto al juego y a sus fines Marrero dice y responde de alguna manera a las preguntas antes realizadas: “Cuando otros fines distintos de los juegos mismo son buscados con énfasis, el juego pierde buena parte de su potencial de excitación. Al buscar la sociabilidad o el aprendizaje, o la diversión de los demás se llena de pautas, regulaciones, y normas que le son ajenas y externas, y como consecuencia, se rutiniza. Comienza a prevalecer la preocupación por el bienestar y la diversión de los demás, y se abandona el propósito mismo del juego, que es sólo pasarla bien.” (Marrero, 1996: p 44)

También la definición de juego como un aspecto antitético al trabajo demostrará qué tan difícil y resulta la tarea de definir a trabajadores de la recreación, personas que hacen de la recreación y el juego, su trabajo. Estas son preguntas y reflexiones que se problematizan en siguientes capítulos.

## 2.2 La recreación en el Uruguay

En nuestro país la extensión y difusión que tiene la recreación en sí misma, como ser desde su concepción teórica y por ende su distribución conceptual y bibliográfica, no ha sido amplia. Por lo general quienes manejan este tipo de información y materiales son grupos reducidos y muy específicos.

La palabra recreación en Uruguay ha tomado actualidad y relevancia en distintos ámbitos de la vida cotidiana: en espectáculos, en el turismo, en la oferta educativa, en los deportes, en la industria del ocio, en organizaciones del tercer sector, etc.

En Uruguay la disminución de las jornadas laborales y por consecuencia la ganancia en horas de tiempo libre se suma a características propias de la historia del país y del mundo. Con la modernización de principios del SXX surge la necesidad de fortalecer a la clase trabajadora, entendiéndose que los trabajadores debían ser modelados físicamente para tener así una clase trabajadora fuerte y saludable. Por tanto se reconoce un tiempo escindido del trabajo, válido (y necesario desde las políticas del Estado) para aliviar las tensiones que el mismo generaba.

El reconocimiento de la importancia de un tiempo libre en las primeras propuestas recreativas del país, están muy ligadas al modelo anglosajón de recreación. El modelo uruguayo se relaciona directamente con llegada de la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ) en 1909, quien desde sus pilares “mente, cuerpo y alma” se inspira en el lema “mente sana en cuerpo sano”. No discutiremos acá las implicaciones filosóficas de este lema --que consagra una dualidad cuerpo-alma teóricamente superada- pero importa señalarlo como punto de partida y factor interpretativo. En los hechos, el lema también impregnó las políticas sociales de la época, su llegada coincide con el naciente Estado batllista, y con la creación de la Comisión Nacional de Educación Física (1912). Tanto es así que quien asesoró a esta comisión sería el mismo director de la ACJ de la época, Jess T. Hopkins, asesor honorario de José Batlle y Ordóñez. En éste periodo se promueve la construcción de plazas de deporte y espacios recreativos como el Prado, el Parque Urbano (hoy Pque. Rodó), se acondicionan playas, entre otras políticas. Este modelo de recreación comenzó a decaer en la década del 50 para dar lugar a una revalorización del tiempo libre proveniente de Europa. Nuevos paradigmas del ocio son formulados principalmente por sociólogos franceses (Dumazedier entre otros), surgiendo el desarrollo de modelos de animación social y cultural y una recreación con perfil sociocultural.

Esta influencia europea se manifiesta en el modelo educativo uruguayo, y en el caso de la recreación toma lugar en los planes de formación del Instituto Superior de Educación Física (ISEF). La formación de docentes en educación física con fundamentos en la recreación, fue un facilitador y promotor luego de la tecnicatura en recreación (UCU), no en vano sus fundadores provienen básicamente de la educación física.

En la década del 60 la recreación trasciende aquella idea de desarrollo de ‘cuerpo y mente’ para dar lugar al desarrollo de la persona, incorporando lo estético, lo afectivo, lo social, entre otros aspectos.

La recreación se modifica y trasciende la educación física, dejando de ser un espacio únicamente de disfrute del tiempo libre para -ya en los 70- perfilarse su reconocimiento educativo. La pedagogía del ocio y el educar para el tiempo libre comienzan a ser ahora los pilares de la recreación.

Significa que hay un reconocimiento y una inclusión de la recreación como una actividad educativa, educar a las personas para que vivan un tiempo libre de la manera más positiva posible. En el Uruguay de los setenta los estrictos controles militares de las currículas, promovieron el desarrollo de espacios de participación más abiertos, principalmente en los colegios privados, en especial los católicos. En

este contexto actividades recreativas fueron incorporadas a los planes extracurriculares<sup>1</sup>, dando lugar al nacimiento de espacios de formación, donde se capacitan a alumnos de las instituciones para luego ser promotores de dichas actividades (cursos de líderes y escuelas de animación).

Estos alumnos formados en recreación, principalmente por profesores de educación física son quienes hoy le dan a la recreación un claro perfil educativo. Lo vemos en el enfoque multidisciplinario de las propuestas, donde estos “líderes-animadores” adolescentes, enriquecieron desde sus formaciones posteriores a la recreación de hoy en el Uruguay.

La recreación mirada como actividad constructiva fue adquiriendo un lugar dentro de la educación, dejando de ocupar el lugar del concepto popular de “distracciones” y “diversiones”, para colocarse en un lugar de destaque y significación en la vida cotidiana de las personas.

### 2.3 La dimensión lúdica de la recreación. El juego como una manifestación de la recreación.

Esta investigación contextualiza el trabajo de los Técnicos en Recreación en un campo específico como es la educación, se describe al juego a continuación como una manifestación de la recreación en instituciones educativas. El sistema educativo, tanto el sector privado como el público incorpora sistemáticamente la recreación dentro de sus propuestas educativas.

¿Cómo interviene la recreación en la educación? Un recreador argentino responde: “Como una actividad lúdica, placentera, que estimula el desarrollo de la personalidad del sujeto, a través de una satisfacción: la de hacer algo activo o pasivo, breve o permanente, teórico o práctico.” (Ziperovich, 2003: p21). Muchas son las actividades que pueden alcanzar estos mismos objetivos, pero esta investigación se detiene por ahora en el juego y en otras actividades recreativas propias de instituciones educativas, como uno de los elementos básicos de la recreación.

Partamos de la definición clásica de juego que construye Huizinga:

“...el juego es una acción u ocupación *libre*, que se desarrolla dentro de *límites temporales* y *espaciales* determinados, según *reglas* absolutamente *obligatorias*, aunque *libremente aceptadas*,

---

<sup>1</sup> Fuera del currículo educativo oficial.

acción que tiene su fin en sí misma y va acompañada de un sentimiento de *tensión y alegría* y de la conciencia de “*ser de otro modo*” que en la vida corriente.” (Huizinga, 1984: p44)<sup>2</sup>

Varios elementos que caracterizan esta definición son más que significativos: la *libertad*, el niño, el adulto o el animal juegan por el gusto o el placer de ello. “*El juego por mandato no es juego. (...) No es una tarea. Se juega en tiempo de ocio.*” (Huizinga, 1984: p21). El juego no es la vida corriente, se juega “como si”, consiste como dice el autor en “...*escaparse de ella a una esfera temporera de actividad que posee su tendencia propia.*” (ibidem) Esta idea mezcla tanto la realidad como la fantasía misma, sugiriendo que cualquier persona se puede “disfrazar” y jugar a ser otra cosa que no sea, olvidándose del trabajo y obligaciones que pertenezcan al mundo de lo impuesto. La *delimitación espacial y temporal* significa que se juega dentro de límites específicos que se agotan en el curso del juego, teniendo un fin en sí mismo. La *reglamentación* da orden al juego. Éste necesita un orden ya que cualquier desviación de las reglas le hará perder su razón de ser, haciendo peligrar su existencia o convirtiéndolo tal vez, en otro juego distinto al del inicio. Por último la *tensión y la alegría* devienen del ritmo que puede tomar el juego. “*El juego oprime y libera, el juego arrebatata, electriza, hechiza.*” (ibidem). Es un modo de reflejar la incertidumbre que nos genera el jugar, presente no solo en los juegos de azar, sino que en todos los juegos la resolución es incierta ¿qué tendría de placentero sino fuera de ese modo?

Por último, dos tendencias o corrientes describen distintos sentidos atribuibles al concepto de juego: *una instrumentalista y otra fundamentalista*. La primera considera al juego como herramienta e instrumental adecuado y utilizado en varias disciplinas profesionales, adquiriendo el juego importancia en tanto contribuye al estímulo y desarrollo de otras esferas de actividad. El juego es subsidiario de otro tipo de áreas y se construye como potenciador de éstas. Algunos representantes de esta corriente son, el mismo Joan Huizinga, Roger Callois, Jean Piaget, entre otros. La segunda tendencia entiende al juego como un elemento esencial y constitutivo del hombre, como un satisfactor de necesidades y realidad en sí mismo. Considera al juego como fenómeno intrínseco, que tiene un valor y un espacio propio, no marginal en relación a otros dominios que conforman al hombre integral. Entre los representantes de la tendencia fundamentalista se encuentran, Erick Ericsson, Johan Dewey, Sigmund Freud, entre otros (UCU, 2001). Resulta difícil modelizar las instituciones educativas del Uruguay según una de las dos tendencias, si bien no es el núcleo de la investigación entre los principales hallazgos se tendrán en cuenta al momento del análisis.

---

<sup>2</sup> Los destacados son del investigador.

Es importante mostrar dos caras del uso del juego que hace explícito Marrero en el libro “Trabajo Juego y Vocación”, asimismo vale para reforzar las dos tendencias atribuibles al juego expuestas en el párrafo anterior. Marrero presenta dos conceptos fundamentales a la hora de analizar tareas relacionadas con el juego –especialmente en la educación física y lo mismo para la recreación-, ellos son: la *sobrecarga funcional* y el *abuso instrumental*. Ambos conceptos refieren a la recarga de funciones adjudicadas a tareas relacionadas al juego y a quienes las realizan. Cito: “Cada vez más, el deporte, la educación física y ciertas formas de recreación y animación organizadas aceptan constituirse en equivalentes funcionales de aquellas<sup>3</sup>, asumiendo la responsabilidad de transmitir valores éticos y morales socialmente estimados. De este modo logran, simultáneamente, legitimar, áreas de acción profesional más alejadas de lo corporal y más vinculadas con disciplinas de elevado valor simbólico” (Marrero, 1996: p60)

Por último es posible decir que la recreación muchas veces adquiere visibilidad en las instituciones educativas a través del juego. Pensar actividades recreativas sin juegos resulta difícil, evidentemente ambos conceptos están íntimamente ligados.

#### 2.4 Los recreadores, animadores y líderes. Agentes de la recreación

En Uruguay los términos más conocidos y habituales son líder y animador, quedando el término recreador como una expresión más reciente que no cuenta con la misma difusión y experiencia que las dos primeras. Si hacemos la misma cronología que en el capítulo anterior, no será sorpresa encontrar relaciones con la variación en los términos utilizados. A lo largo de las décadas las expresiones para mismos agentes variaron junto con las corrientes más fuertemente presentes en cada momento histórico.

En primera instancia, la palabra *líder* tiene el mismo origen que la recreación misma en el Uruguay, siendo que es la ACJ quien trajo consigo a sus “leaders”. “Lead” en inglés significa “guiar”, este anglicismo designa a los líderes a quienes voluntariamente los seguirán sus liderados. Aún hoy continúan llamándoseles de ese modo, siendo éste un término muy usado no solo por la ACJ sino también en otros ámbitos -por ejemplo por profesores de educación física influenciados por la misma institución deportiva-.

---

<sup>3</sup> Al decir ‘aquellas’ se refiere a las instituciones normalizadoras como la iglesia y la familia tradicional.

Por otra parte los *animadores* tienen su origen en la década del 70, derivados principalmente del desarrollo de la Animación Sociocultural. El término nace en Europa como una forma de acción cultural, a modo de promoción de actividades destinadas a llevar creativamente el tiempo libre, evitar la profundización de la brecha entre sectores sociales, estimular la creatividad, promover espacios de encuentro y la apropiación crítica de la cultura. Son los animadores quienes planifican, crean y ejecutan las tareas y actividades de animación. El animador a diferencia del líder, no sólo contiene implícitamente al hecho de guiar, sino que supone una condición interna de la persona, su “ánima”. El animador como agente sociocultural deposita en cada actividad y en todo lo que ella implica su alma. Es una “persona capaz de estimular la participación activa de la gente y de insuflar un mayor dinamismo sociocultural, tanto en lo individual como en lo colectivo” (Ander-Egg, 1989: p213). Según Ander-Egg, el animador actúa como un catalizador que desata y anima procesos, pudiendo clasificarse a los animadores según sus aportes y contribuciones a la animación, por ende un animador puede:

- “Proporcionar asesoría técnica para que el grupo o colectivo encuentre respuesta a sus necesidades y problemas, y se capacite para organizar y conducir sus propias actividades;
- Contribuir a que la misma gente involucrada en estos programas, recupere, sistematice, evalúe e implemente sus propias prácticas socioculturales, como forma de alentar y acrecentar al protagonismo popular y, sobre todo,
- Animar, vitalizar y dinamizar las energías y potencialidades existentes en personas, grupos y colectividades.” (Ander-Egg, 1989: p213)

Por lo tanto un animador es un agente que abarca un extenso abanico de aspectos del colectivo y propios de un individuo, manejando esa dualidad entre lo colectivo y lo individual. Al hablar de las contribuciones que puede hacer este agente, su rol parece polifacético y difuso al mismo tiempo. El mismo autor plantea la dificultad para establecer cuáles son los roles y funciones de los animadores, y cómo por referirse a actividades múltiples y pluridimensionales, de algún modo, se está haciendo referencia a un ser omnipresente e inaccesible, dificultando una explicación sistemática de las funciones de los animadores (Ander-Egg, 1989:p164) y por ende de las competencias requeridas o esperadas. Esta misma dificultad para identificar las tareas adjudicadas a un recreador, Marrero la hace explícita para el caso de los profesores de educación física, con la idea de la sobrecarga funcional del deporte y la educación física, como una contribución de confusión e indeterminación a las expectativas sobre los resultados de la práctica regular.

Se puede decir que en la actualidad todos estos vocablos –animador, líder y recreador- se confunden para designar en general un mismo agente. Dada la poca justificación teórica con que se cuenta referente al trabajo del recreador y a la extensa experiencia de la animación y sus animadores en el Uruguay se considerará al término animador como el que más se aproxima a los que en esta investigación se denominan recreadores, lo mismo se entenderán estos términos como sinónimos uno del otro (animador, recreador y líder) por la poca precisión que existe en el área de la recreación<sup>4</sup> para diferenciarlos

## 2.5 Tipo de actividades realizadas por un animador, recreador o líder en instituciones educativas

Para la clasificación de estas actividades resulta de utilidad el texto “El Voluntariado en Colegios de Montevideo” de Isabel Sorondo. El mismo brinda entre otros aportes, un listado de características y tipos de actividades realizadas voluntariamente en colegios de Montevideo<sup>5</sup>. Según la autora las actividades del tipo voluntarias no forman parte del currículo oficial de estudios y en la mayoría de los colegios no son realizadas en el marco de una asignatura. En varias instituciones, el voluntariado es una actividad en sí misma, pudiendo formar parte de la formación religiosa brindada por los colegios o combinarse con otras modalidades, como por ejemplo el servicio<sup>6</sup>.

Algunas actividades clasificadas en su obra y que interesan en esta investigación, resultan ubicarse entre los siguientes tipos:

- **Recreación o animación de niños:** estas tareas comprenden cualquier actividad con niños que impliquen juegos u otras técnicas recreativas. Según la autora es la actividad más frecuente realizada en los colegios estudiados por ella.
- **Campañas de ayuda o recolección de bienes**
- **Actividades manuales:** consisten en actividades en las que no se requiere trabajar directamente con las personas beneficiarias, sino que es una actividad más bien física o

---

<sup>4</sup> Encontrar y presentar mayor diferencia entre los términos –animador, líder y recreador- no resulta ser un objetivo importante en esta investigación. A los efectos de la investigación profundizar en sus diferencias no redundará en aportes sustanciales.

<sup>5</sup> Para esta investigación tuvo en cuenta a veintiún colegios privados de Montevideo que incluyen el voluntariado en sus propuestas. Su universo fueron informantes calificados de los colegios y estudiantes que participaban de las actividades de voluntariado en las instituciones (Sorondo, 2002).

<sup>6</sup> Servicio entendido como actividades que procuran el bienestar social a través de obras de servicio a la comunidad. (Shaw- Karl; 1998).

manual, con mayor o menor exigencia. Entre otras se encuentran: pintura de locales o casas, limpieza de espacios públicos -como playas o plazas-.

- **Acompañamiento de adultos o ancianos.**
- **Festejo de fechas importantes:** consiste en preparación de jornadas con actividades recreativas, regalos, meriendas, entre otras.
- **Del tipo religioso:** consiste en dar catequesis a un grupo de niños, a veces está acompañado de actividades recreativas. Estas actividades, según la autora suelen ser llevadas a cabo por estudiantes de bachillerato (Sorondo; 2002).

## Capítulo 3. Antecedentes

### 3.1 Antecedentes teóricos en Uruguay

Entre los antecedentes teóricos sobre la recreación que se encuentran en Uruguay, pueden citarse algunos pocos trabajos que tratan la recreación desde distintas miradas y abordajes. El primero de los textos y el más utilizado en esta investigación como fuera mencionado al inicio es *“Trabajo, Juego y Vocación. Las antinomias de la educación física en Uruguay”* de la Doctora en Sociología Adriana Marrero. El mismo presenta una investigación que incluye un grupo de profesores de educación física en el Uruguay, siendo un análisis teórico que presenta la realidad y las consecuencias del accionar de los profesores en la enseñanza y en el mercado laboral. Sus aportes son sustancialmente críticos y novedosos en la investigación sociológica. Recreadores y profesores de educación física han estado estrechamente vinculados, en tareas, perfiles y formas de organizar el trabajo, lo que crea un antecedente que da respaldo y validez a la consideración como objeto de estudio a recreadores de instituciones educativas. Un segundo trabajo, *“Recrear la cultura. Recreación, juego y construcción del sentido”*, memoria de grado del Licenciado en Comunicación Ricardo Lema. Esta memoria es una compilación y articulación crítica de textos y autores nacionales e internacionales que teorizan sobre la recreación, el tiempo libre y el ocio. Un tercer libro que trata el tema de la recreación es *“La recreación juvenil en Uruguay”* de Martínez y Perl, su contenido resulta ser escueto aunque no deja de ser un antecedente positivo. Un último texto resultado de una investigación del tipo cuantitativa trata el tema del *“Voluntariado en colegios privados de Montevideo”* de la Licenciada Isabel Sorondo, brinda información más cercana y directa al objeto de estudio de esta investigación. Otros trabajos,

fusionan conceptos de recreación con manuales y guías de campamentos, en su mayoría escritos por instituciones deportivas públicas y privadas como textos de apoyo a sus planes de estudio.

### 3.2 Una carrera terciaria que se ocupa de la recreación.

La recreación entendida como una actividad constructiva ha ido transformándose en las últimas décadas en una categoría relevante dentro del área de la educación. Este valor asignado a la recreación llega a muchas instituciones de enseñanza primaria y secundaria, donde surge la necesidad de mano de obra calificada, y de formar profesionales que lleven a cabo la incorporación de la recreación en dichas instituciones. La Universidad Católica del Uruguay presenta una carrera en el Área de la Facultad de Ciencias Humanas (Departamento de Educación), como es la de *Técnico en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación*. Experiencias como éstas han tenido lugar en instituciones educativas y en organizaciones socioculturales y comunitarias, pero no desde un perfil técnico, ni con la distinción de certificar profesionales en la educación terciaria (no universitaria) en el ámbito privado de la educación, y con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura, como la carrera de la UCU. Para obtener este reconocimiento del MEC, la UCU se une al Instituto Universitario de la Asociación Cristiana de Jóvenes (IUACJ) para juntos incluir más asignaturas, horas de clase y recursos a la tecnicatura.

### 3.3 Profesionales certificados para trabajar en el área de la recreación.

Los estudiantes una vez egresados de la carrera poseen un título que los identifica como mano de obra calificada para trabajar en las áreas para las que fueron formados (el tiempo libre, el ocio y la recreación)

La recreación en el Uruguay, en un contexto donde se le da mayores posibilidades de aplicación, adquiere un lugar importante dentro de las propuestas y ofertas del mercado. La inserción profesional del técnico en recreación se refleja en un abanico de posibilidades para ingresar en el mercado laboral: centros educativos (colegios, clubes, centros recreativos), organizaciones comunitarias (intendencias, centros comunales, comisiones vecinales), organizaciones turísticas (hotelería, turismo rural, clubes y colonias de vacaciones, camping, excursiones), organizaciones socioculturales (ONGs, grupos de apoyo social, asociaciones juveniles, grupos de voluntariado) y en el ámbito empresarial (fiestas, eventos, reuniones).

### 3.4 Técnicos en Recreación en un contexto específico.

Las instituciones educativas que son parte del campo laboral al que puede acceder el egresado, e incorporan a la recreación entre sus servicios (con un papel destacado), en sus metodologías y propuestas educativas, por ejemplo como un instrumento para alcanzar objetivos (evangelizadores, educar en valores, estimular personalidades creativas, críticas, etc.). La competencia entre instituciones educativas es cada vez mayor, en la década de los 90' la educación junto con la salud fueron los servicios que mayor crecimiento demostraron. La necesidad de destacar los servicios en el mercado lleva a incorporar a la recreación en un nuevo patrón de organización de sus propuestas pedagógicas. Los colegios y liceos son parte del mercado, antes se competía con productos homogéneos (currículas oficiales) sin embargo hoy los "...productos (exigen) ser diferenciados, por eso lo más relevante es la calidad y el servicio" (Stolovich, Lescano, Morales, 1995).

La recreación es vista como una *herramienta educativa* más en sus programas. Para llevar a cabo tales programas algunas instituciones recurren a la mano de obra calificada que les pueden brindar los técnicos en recreación de la UCU.

Los recreadores e instituciones entran en contacto para lograr una misión que se han propuesto entre otras, educar a través de la recreación incluida en sus proyectos educativos. Aquí nacen las relaciones sociales, la interacción entre las dos partes comprendidas en el estudio: el técnico en recreación y la institución que lo contrata.

### 3.5 Una perspectiva desde las competencias

En esta investigación se asume que la educación proporciona competencias que serán movilizadas y desarrolladas por los técnicos egresados en los ámbitos laborales donde se desempeñen (Zarifian en Massera, 2001). Asumir una perspectiva 'desde las competencias' significa integrar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, requeridas para alcanzar la performance exigida por los empleadores en situaciones de trabajo. Dado que el objetivo principal de la investigación se centra en desentrañar posibles tensiones resultantes entre expectativas y desempeños, se considera el abordaje de la "lógica de las competencias" elaborado por Philippe Zarifian, como una teoría que se ajusta óptimamente a esta investigación. Zarifian hace un abordaje de tres aspectos de los servicios que están muy presentes en esta investigación como ser entre otros, las relaciones sociales, la performance de profesionales y por ende la movilización de competencias en situación de trabajo.

A continuación se presenta un cuadro explicativo que resume **elementos** del conjunto de competencias que deben ser integrados en una situación profesional, así como una **tipología** de competencias según Zarifian:

<b>Conjunto de elementos de competencias que debe integrar cualquier situación profesional.</b>	<b>Tipos de competencias</b>
1. Los <u>conocimientos adquiridos</u> . Estos, no hacen a las competencias por sí solos, sino que es la creatividad racional del trabajador lo que lo hace competente.	<b>competencias técnicas</b> , se refiere a la capacidad creativa --como destaca la lógica de las competencias- de integración o no de conocimientos adquiridos, métodos, prácticas y herramientas específicas en su desempeño laboral.
2. Los <u>saberes prácticos, habilidades, destrezas, manejo de técnicas</u> , entre otras que mejoran el desempeño.	
3. Las actitudes, muchas veces delegada a un segundo plano y que promueven de forma integral los intereses, las motivaciones y valores del trabajador y la empresa.	<p><b>competencias sociales</b>, se entiende en particular a aquellas capacidades desarrolladas en los tres campos siguientes:</p> <p><b>-la autonomía:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la capacidad de adaptación al medio laboral, de comprender la realidad del medio, de tomar decisiones, de solucionar imprevistos, etc.</li> <li>▪ capacidad de alterar el funcionamiento de las cosas, trayendo novedades a modo de mejorar con éxito los imprevistos, situaciones anteriores, formas de organización del trabajo, etc.</li> </ul> <p><b>-la toma de responsabilidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la capacidad de participar y responder a sus obligaciones desde las distintas fases de su desempeño laboral.</li> </ul> <p><b>-la comunicación social,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ se entiende a la capacidad de comprender en la interacción con el medio los problemas de los otros y de los actores del equipo en el que trabaja, tener interdependencia, complementarse y solidarizarse con los demás.</li> <li>▪ comportamiento institucional, capacidad para lograr</li> </ul>

	<p>integrar los aportes de otras disciplinas o funcionarios en el proceso de trabajo, las políticas y las prácticas que realice la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ interacción con el medio: modo como interactúan los individuos.</li></ul>
--	---

Tomando en cuenta lo antes expuesto se pueden observar las posibles competencias de los técnicos en recreación y las esperadas o no por las instituciones para las tareas por las que son contratados. Las competencias entendidas no solo como habilidades, destrezas, actitudes, sino también como una construcción útil que hace el recreador para llevar a cabo su desempeño en una situación real de trabajo (Ducci en Mertens, 1997).

“A través del dominio de herramientas conceptuales y metodológicas, provenientes de la teoría social y educativa, el técnico en educación para el tiempo libre y la recreación podrá diseñar procesos de intervención recreativa, basados en la comprensión de fenómenos (...) como el juego, el ocio, el deporte, el turismo y el tiempo libre.” (UCU, 2005)

## Capítulo 4. Aspectos metodológicos.

Antes de presentar la fundamentación metodológica de esta investigación, y luego de haber exhibido el marco teórico, resulta pertinente resumir las hipótesis principales o teóricas <sup>7</sup> más los objetivos que dan forma a la investigación.

### 4.1 Hipótesis

H1: Las percepciones de recreadores por un lado y de representantes de instituciones por otro respecto de las competencias movilizadas en los ámbitos laborales, derivan en posibles tensiones resultantes de la divergencia entre expectativas y desempeños.

H2: Las posibles tensiones resultantes, devienen de la naturaleza de las competencias del recreador-desvalorizadas socialmente- y del error conceptual que tienen los empleadores al respecto.

---

<sup>7</sup> No se olvida al conjunto de hipótesis auxiliares que ayudan a precisar el trabajo para encarar la hipótesis principal o teórica. Aquí no se explicitan las hipótesis auxiliares por considerarlas emergentes del trabajo de investigación.

## 4.2 Objetivo general

Identificar las percepciones referidas a dos conjuntos de competencias:

- las competencias que movilizan los Técnicos en Recreación en sus ámbitos laborales
- las competencias requeridas de los Técnicos en Recreación por las instituciones que los contratan
- y la divergencia entre ambas.

## 4.3 Objetivos específicos

- Identificar las distintas percepciones acerca de las competencias requeridas por la institución, para el tipo de trabajo que el técnico desempeña en ella.
- Identificar las percepciones acerca de las competencias movilizadas por el técnico para alcanzar el perfil requerido por la institución.
- Investigar posibles relaciones y/o tensiones entre las competencias requeridas por las instituciones y las desplegadas por los técnicos.
- Estudiar el grado de coherencia y/o divergencia entre las competencias requeridas y desplegadas.
- Identificar el impacto que tienen sobre los técnicos las posibles relaciones entre las competencias requeridas y movilizadas, haciendo hincapié en los grados de satisfacción y motivación presentados por ellos.
- Identificar usos, fines y funciones de la recreación en las instituciones educativas.

## 4.4 Supuestos de la investigación. Percepciones de los Técnicos en Recreación en situación de trabajo, y de los representantes de las instituciones que los contratan.

Las situaciones en que los técnicos se desempeñan, se contextualizan en su ámbito laboral. Allí los sujetos interactúan, enmarcados en una organización laboral y con su escala de jerarquías, decidores que representan a las empresas, empleados que ejecutan, medios mandos, equipos de trabajo, entre otros. Para el estudio de estas interacciones se vale de la perspectiva de la microsociología, concretamente del interaccionismo simbólico. Carlos Muñoz en un artículo de la revista uruguaya Relaciones, hace mención a tres elementos centrales para la microsociología, que se entienden como ejes importantes en la investigación que se presenta:

- La concepción de los actores constituye el objeto central en la búsqueda sociológica.
- El conocimiento sociológico se nos revela a través de la experiencia inmediata, en las interacciones de todos los días.

- La relevancia a la perspectiva del actor, a través del sentido que dan a los objetos, a las personas y a los símbolos entre otros, inciden en la fabricación del mundo social de los actores (Muñoz, 2003).

El sentido que le dan los actores a las experiencias es determinante al momento de comprender las percepciones que los actores tienen sobre su quehacer cotidiano en los ámbitos laborales. El individuo en la interacción laboral no sólo produce o hace su tarea sino que también se construye a sí mismo como parte de la sociedad; existiendo un orden estructurado y exterior al investigador que permite la atribución de sentido a las percepciones, interpretaciones y expectativas que construyen los actores. El contexto laboral será el lugar a tener en cuenta para las interpretaciones de las distintas percepciones, dado que en él se manifiestan las relaciones sociales que son objeto de la investigación (sus interacciones).

Schwartz y Jacobs, sugieren para el estudio de las interacciones, “reconstruir la realidad”: “Por el lado metodológico o de la investigación, el estudio de la acción tendría que hacerse desde la posición del actor. Como la acción es forjada por el actor a partir de lo que percibe, interpreta y juzga, (...) percibir los objetos en la forma en que el actor los percibe, determina su significado en términos del significado que tienen para el actor, y seguir la línea de conducta del actor tal como éste la organiza; (...)” (Schwartz y Jacobs; 1984).

#### 4.5 Estrategia de investigación

Tal como surge de la aproximación teórica y metodológica descrita en capítulos anteriores, el trabajo se centra en la perspectiva de los actores involucrados en el objeto de estudio analizado, la recreación y cómo los recreadores, animadores o líderes del Uruguay, hacen de la recreación su profesión. La estrategia de investigación estuvo centrada en un abordaje dirigido a la interpretación del sentido subjetivo de las acciones de los recreadores, tal como aparece objetivado en sus manifestaciones verbales (Marrero, 1996). Este trabajo cuenta con las perspectivas de los técnicos en recreación y de sus empleadores y/o evaluadores. Esto surge del interés por reunir discursos con el fin de desentrañar posibles tensiones entre expectativas y desempeños; así como también tener una forma de control de los discursos de ambos. Esta investigación por sus características cualitativas no tiene por objeto derivar en representaciones y/o generalidades de la recreación y los recreadores en el Uruguay, sino obtener particularidades de un grupo de recreadores.

Para esta investigación fueron escogidos intencionalmente un número de personas que se desempeñan como profesionales de la recreación en instituciones educativas. Se tuvieron en cuenta a los egresados

de la carrera Técnico en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación (Universidad Católica del Uruguay), generación 2001, siendo un total de siete personas. De ellos se entrevistaron a *cuatro egresados* que al momento del trabajo de campo se encontraban en actividad en instituciones educativas.

De los cuatro egresados deriva una segunda población o sub muestra integrada por los empleadores y/o evaluadores de los técnicos en situación de trabajo. Esta sub muestra seleccionada tiene el fin de obtener una representación de las instituciones educativas. Entendiéndose fundamental lograr un referente institucional para identificar posibles semejanzas y divergencias entre las percepciones construidas por los entrevistados y así lograr los objetivos de la investigación.

Habiéndose agotado la muestra inicial correspondiente a la generación 2001, se decide seleccionar bajo un criterio de *muestreo teórico* una tercera sub muestra de técnicos en recreación egresados de otras generaciones. Para esta selección se consideró prioritario al *sexo femenino*, al no quedar representado en las dos primeras muestras. Se obtuvo una muestra de un total de cuatro mujeres técnicas en recreación.

Las muestras seleccionadas fueron del tipo intencional ya que son “...producto de una selección de casos según el criterio del investigador...son casos ‘típicos’...en situaciones específicas...” (Padua, s/f)

Los técnicos entrevistados fueron escogidos sobre la base de una muestra confeccionada a partir de contactos personales, esto facilitó la franqueza de los entrevistados y el buen clima de las entrevistas. El número de entrevistas alcanzó un  $n=12$ .

Quienes integran la muestra se encuentran trabajando o trabajaron alguna vez en tareas relacionadas a la recreación dentro de instituciones educativas del ámbito privado y/o público. Instituciones que integran la recreación dentro de su marco institucional, así como de sus programas de trabajo. Es por tal razón que se las tiene en cuenta dentro de la construcción del universo a investigar. Se consideran los centros educativos como un espacio de trabajo por excelencia para Técnicos en Educación para la Recreación y el Tiempo Libre.

*Justificación de la muestra.* La pertinencia de su selección (los egresados de la carrera que se desempeñan o desempeñaron profesionalmente en instituciones educativas) se establece para obtener los datos más cercanos posibles al área educativa. La recreación en la actualidad y la carrera de técnico

en educación para la recreación están orientadas al desempeño profesional de educadores en recreación. Por lo tanto al tratarse de técnicos en educación se investigó en torno a su desempeño en instituciones *educativas*, no descartando aquellas experiencias relacionadas con otros tipo de recreación (turística, aventura, entre otros) aunque con un menor énfasis.

#### 4.6 Actividades específicas

El proceso de investigación así como la interpretación y reflexión acerca de las percepciones de los actores, fue complejo. Aproximarse a las percepciones de los actores acerca de un objeto como las competencias movilizadas requirió introducirse en los marcos de acción, donde las relaciones sociales toman lugar. Se pretendió indagar en la realidad de los técnicos en recreación, elaborando de la manera más abarcativa posible, amplias dimensiones de las percepciones acerca de fenómenos que suceden en las relaciones sociales en los ámbitos laborales de los técnicos.

Para el estudio pertinente, con sus objetivos y demandas se puede clasificar según Selltiz, dentro del grupo de investigaciones al que el autor denomina como estudios exploratorios. Este tipo de estudios “...permite el avance en el conocimiento de un fenómeno o alcanzar nuevos aspectos del mismo.” (Selltiz, s/f: p67)

Se trató la utilización de tres técnicas, la principal fue la *entrevista parcialmente estructurada* a los ~~egresados~~ de la carrera Técnico en Educación para el tiempo libre y la Recreación, y a representantes de instituciones que supervisan sus tareas. Estas entrevistas pretendieron abordar el problema a investigar desde la perspectiva de los técnicos, y de este modo obtener principalmente las percepciones acerca de la variable de lo que ellos creen son sus “competencias desplegadas”. También se entrevistaron de la misma manera, utilizando una pauta distinta, a quienes los supervisan (en nombre de la institución educativa) para realizar sus funciones. La *entrevista parcialmente estructurada* se caracteriza por la utilización de un listado de preguntas ordenadas que apuntan a la respuesta en forma libre y abierta por parte del entrevistado. También suele recibir el nombre de entrevista en profundidad, pues si bien existe un listado de tópicos a tratar, el objetivo primordial es lograr respuestas libres y extensas sobre estos distintos temas, por parte del entrevistado (Selltiz, s/f: p70). Se utilizó una entrevista guía, con límites objetivos e hipótesis donde se ubicaron los datos que se pretendió obtener. Las entrevistas contaron con un pequeño cuestionario donde se trató obtener y desentrañar percepciones de los entrevistados, valores, opiniones y principios, a modo de recolectar lo más ‘objetivamente’ posible datos que por su naturaleza son intrínsecos de las personas y difíciles de

recoger y medir. Es importante destacar que la perspectiva de las competencias facilitó diseñar el mapa analítico así como el de variables y dimensiones que se busca identificar en la empírica.

Con estas dos perspectivas se quiso abordar las dos caras de la movilización de las competencias. Fue pertinente para la investigación establecer una relación entre categorías intrínsecas a las ocupaciones (competencias sociales y técnicas) y las percepciones de técnicos y empleadores, para así lograr un reconocimiento de las competencias desempeñadas y requeridas en los distintos lugares de trabajo. Es decir, reconocer cuáles son las habilidades concretas esperadas por la institución y cuáles son las que los técnicos en recreación creen desplegar.

Como técnicas complementarias se llevó a cabo la *observación directa* - no participante, de los técnicos en sus lugares de trabajo (instituciones educativas). Esta técnica se considera importante para profundizar la herramienta principal de la investigación como es la entrevista. Fue una observación del tipo exploratoria con el objetivo de definir variables importantes a analizar posteriormente. Esta etapa se caracterizó por ser menos profunda que las entrevistas. Adquirió un papel clarificador de los datos que los entrevistados aportaron en sus respectivos discursos, y permitió obtener una caracterización más completa del objeto de estudio. Se realizó un registro aplicando categorías previamente definidas en la etapa de operacionalización de dimensiones y en su ámbito natural de acción, estudiándose el comportamiento de los individuos en circunstancias laborales cotidianas. Al momento de las **observaciones** se llevó por adelantado un registro de categorías así como también se registraron nuevas categorías al momento de tomar las notas.

Al mismo tiempo y como última técnica a destacar, se tuvo en cuenta la *revisión bibliográfica* de idearios, textos que destacan o no las 'competencias' demandadas por las instituciones en las que trabajan los técnicos. Esta forma de abordaje en particular, resultó de gran importancia para establecer los marcos institucionales que forman parte de la muestra.

El proceso de **análisis de las entrevistas** incluyó la codificación de las repuestas e información obtenida a través de las técnicas, ubicándose en cada categoría correspondiente. Se trató de una instancia de decodificar la información. El transcurso de la clasificación facilitó al momento del análisis relacionar aquellas variables que eran frecuentes, comunes o diferentes entre los entrevistados; y en el descubrimiento de nuevas categorías que dieron posterior origen a nuevas interrogantes. Las entrevistas fueron examinadas a través de un análisis comparativo, un análisis en forma conjunta de

las distintas variables entre las instituciones, los técnicos, desempeño laboral y competencias, entre otras.

## Capítulo 5. Los casos: instituciones y técnicos en recreación.

### 5.1 Las Instituciones visitadas.

Las instituciones que se toman en consideración son instituciones que ubican a la recreación en un lugar significativo para lograr con éxito los objetivos buscados por cada una de ellas. Todas son instituciones privadas, tres de ellas colegios habilitados con alumnos de preescolar hasta bachillerato en todas las opciones, la primera institución está dirigida principalmente a la educación en el deporte.

#### 5.1.1 Caso I: Institución N° 1

La institución N° 1 fue fundada en Montevideo en 1909 formando parte de un movimiento mundial. En su “misión” destaca el promover y ejercer un liderazgo innovador, orientado al desarrollo integral del ser humano y al impulso de políticas sociales<sup>8</sup>. La institución N° 1 ha hecho hincapié en los últimos años en ser reconocida no sólo como una institución deportiva sino también como educativa, es así que funda un instituto universitario.

#### Recreación en el espacio del área infancia de la institución N° 1<sup>9</sup>

La institución N° 1 en su oferta de actividades une la recreación con la educación, brindando un servicio especial para niños en el área “infancia”. Los niños asisten diariamente a realizar un variado número de actividades, donde se combina la actividad física con talleres de computación, teatro y plástica. A lo largo de la jornada un grupo de niños son acompañados por un “auxiliar de programa”<sup>10</sup> quien es el responsable de los niños ante la institución y los padres. El auxiliar de programa es el referente de los niños y básicamente los acompaña y dirige hacia talleres y otras actividades físicas (piscina y gimnasia) ofrecidas en un horario determinado. En los intervalos el auxiliar de programa “ocupa” a través de actividades recreativas el tiempo de espera del grupo y guía hacia el resto de las actividades. Además de ofrecer talleres y deportes, el sector infancia organiza y planifica dos actividades que cuentan con una planificación especial, estas son campamentos y dormilonas. Los

---

<sup>8</sup> Extraído de página web de la institución.

<sup>9</sup> Para esta investigación se tiene en cuenta un área específica entre muchas otras, la única razón de excluir el resto de las áreas es por ser ésta donde se desempeña el Técnico en recreación entrevistado.

<sup>10</sup> Las formas para denominar al Técnico en Recreación varía en las Instituciones tenidas en cuenta en esta investigación. Para el Caso I.: institución N° 1, a los recreadores se les reconoce como **líderes**. Siendo líderes, pueden desempeñarse en distintas áreas de la Institución, el rol es el mismo aunque el cargo varíe: en este caso es **Líder Auxiliar de Programa**.

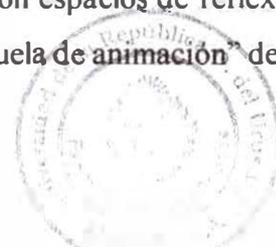
campamentos consisten en una salida con el grupo para realizar actividades recreativas, deportivas y de convivencia; las dormilonas por su parte, consisten en dormir una noche dentro de la institución compartiendo actividades recreativas, deportes, etc.

Todas estas actividades especiales están incluidas en un programa anual, los objetivos del mismo son organizados y planificados por un equipo general integrado por auxiliares de programa, director de programa, director del área (en este caso de infancia), supervisora de educación física y el personal administrativo. En las reuniones semanales los directores y la supervisora de educación física proponen las actividades que están consideradas en el programa anual, se discuten y delegan tareas desde los distintos sectores que participan de la reunión.

La institución integra un modelo de trabajo detallado en sus programas, donde se destacan distintas fases (planificación, ejecución y evaluación) por las que debe transitar cualquier actividad recreativa que se lleve a cabo en ella. No solo se observan las fases sino que también presenta los distintos objetivos y matices que pueden adoptar las distintas actividades. Dada la historia y la tradición con al que cuenta la institución N° 1, así como su trayectoria internacional, este modelo sirve de referencia para otras instituciones que trabajan el área de la recreación. Es, por ejemplo el caso de la Comisión Nacional de Educación Física, quien haciendo referencia a la planificación de las actividades de la institución analizada, presenta en su bibliografía el mismo plan como modelo de trabajo. Desde la institución se le requiere al líder que dirija cualquier actividad cuidando las distintas fases y supervisándolas permanentemente.

### 5.1.2 Caso II: Institución N° 2

La institución educativa N° 2 es un colegio y liceo que integra la congregación salesiana fundada por Don Bosco. La forma de ser que promueven es la católica 'dentro del espíritu salesiano'. En la institución educativa la responsabilidad de dirigir el espíritu católico y salesiano la tiene el área pastoral. Ésta área reúne al director de la institución, al sub director del área pastoral, animadores, maestras y catequistas, todos ellos responsables de la preparación de las actividades, así como de una presencia activa y educativa en el estudiante, según declaran. Las actividades organizadas y realizadas son: "sábados de integración", "sábados de rincones", campamentos y reuniones especiales. Todas estas actividades se enmarcan en la dimensión "asociativa" del área pastoral. La propuesta del área se caracteriza por reunir a niños de primaria y secundaria los días sábados dentro de un horario de 9.30 a 12.00 horas, se realizan juegos y actividades recreativas combinadas con espacios de reflexión. Estas actividades son llevadas a cabo por los animadores formados en la "escuela de animación" de la propia



institución. Trabajan en equipo junto con el sub director del área pastoral, quien los dirige y además guía en las propuestas que se encuentran en el Proyecto Educativo Salesiano.

### **¿Qué lugar ocupa la recreación dentro del instituto?**

La *Escuela de Animación* cuenta con tradición y experiencia en el área desde su fundación. Según la tradición de la institución se le da mucha importancia a la recreación como una instancia en la que los niños se manifiestan espontáneamente, con naturalidad, entendiéndose como un ámbito de acercamiento entre los actores. A partir de la escuela de su fundador, la recreación está centrada desde su valor educativo, es así como lo manifiesta el referente de la institución entrevistado. En la misma línea consideran un trabajo de puesta en práctica de valores en los niños, entre los que subrayan el saber esperar su turno, el compartir, el atender a que no se juega solo sino como parte de un grupo, todo lo que tiene que ver y es propio de un trabajo en equipo<sup>11</sup>.

El colegio promueve a la recreación en actividades como paseos, campamentos y las actividades de los sábados, los “grupos asociativos”<sup>12</sup>. Todas estas actividades son de participación libre. En estas instancias es donde la institución considera importante introducir a la recreación. Se equilibra lo recreativo con dinámicas de grupo, valores, y el carisma que promueven en la propuesta católica del colegio.

La forma de organización de las actividades que se destaca en los “grupos asociativos”, en ellos se busca distribuir el tiempo de la siguiente manera: una hora de recreación y otra de trabajo en grupo, principalmente dedicado a la reflexión de los temas que propone el programa del año. Acá es donde entra en juego, el rol de los animadores.

### **5.1.3 Caso III: Institución N° 3**

La institución educativa N° 3 fue fundada por un grupo de laicos católicos, en un período de tiempo estuvo en manos de Hermanas Carmelitanas y luego vuelve a ser responsabilidad de laicos ‘comprometidos con la pastoral educativa de la iglesia’, por lo que promueve la formación religiosa. Estas transformaciones la Institución N° 3 promovieron, -como plantea su Ideario- nuevas propuestas pedagógicas en la búsqueda de una adecuación a los requerimientos de la sociedad y las necesidades del niño y el adolescente. Según el Ideario se busca que los alumnos participen en un proceso de

---

<sup>11</sup> Extraído no literalmente de la entrevista realizada al coordinador del área, sub director del área pastoral.

<sup>12</sup> En la investigación se tomará como actividad principal a estudiar las actividades que se realizan los sábados (“Grupos Asociativos”), por ser en el año la que requiere mayor tiempo, compromiso y desempeño de parte de los animadores. Es la tarea a la que dedican mayor tiempo en desplegar sus competencias.

superación personal para el desarrollo de una personalidad integrada. Dentro de lo que llaman su “estilo educativo” se enfoca un objetivo fundamental, el promover en los alumnos valores vivenciales y actitudinales como respeto, sensibilidad, solidaridad frente al prójimo, justicia, libertad, responsabilidad y fe. Priorizan el respeto como individuos, lo que implica el propio conocimiento, valoración -autoestima- y necesidad de crecer intelectual y afectivamente -automotivación para el aprendizaje-.

**La Escuela de Animación.** El instituto brinda como parte de la propuesta educativa el espacio de la “escuela de animación”, dirigida a los alumnos de bachillerato. A diferencia de las instituciones antes descritas, esta escuela de animación declara ser un espacio de formación más que de trabajo voluntario, es un ámbito de formación en la recreación (optativo al igual que en el resto de los casos), de uso del tiempo libre con sentido creativo, orientado a la sensibilidad social y el servicio, así como también al liderazgo juvenil. Este mismo espacio se proyecta hacia el resto del alumnado a través de actividades que llevan a cabo en conjunto con el director de la institución, los adscriptos (para las actividades de secundaria), las maestras (actividades de primaria), los animadores a cargo de la escuela de animación y los animadores de la escuela de animación (alumnos de bachillerato).

#### 5.1.4 Caso IV: Institución N° 4.

La ~~Institución~~ N° 4 se trata de un colegio y liceo fundado en Montevideo en el año 1889. Es una ~~institución~~ ~~católica~~ cuya misión es ‘educativa y evangelizadora’. Su permanencia en el tiempo la ha ~~consolidado~~ como una institución con tradición y reconocimiento en el medio. El colegio y liceo pertenece a una comunidad de hermanos que lleva su mismo nombre. Desde su misión y visión evocan la promoción de valores nazarenos con el fin de formar “(...) personas íntegras, solidarias y comprometidas con su propio crecimiento y la comunidad ciudadana” (Página web, 2003) La Institución se proyecta a sí misma hacia la construcción de procesos de aprendizaje y trabajo en equipo, en continua evaluación y mejora, atendiendo a las capacidades personales, en un clima de respeto y tolerancia, desde la fe y los valores nazarenos (Página Web, 2003).

La recreación dentro de la institución, se encuentra implícita en la “animación” o más precisamente en los animadores y la escuela de animación (nunca se escribe y/o documenta la palabra recreación estrictamente). Estos son los encargados de la mayor parte de la ejecución de planes y objetivos generados por el área ‘pastoral juvenil’ del colegio. El equipo está integrado por doce animadores y un coordinador laico. Con excepción del coordinador, único integrante remunerado, todos desarrollan sus tareas en forma totalmente honoraria. Esta es una de las características principales según se

documenta en su ideario desde sus comienzos en 1993. El compromiso para todos es el de asistir y participar en las reuniones semanales que congregan a todo el equipo los viernes de 19:00 a 22:30 hs. Las mismas se realizan desde febrero hasta fines de diciembre. Las actividades planificadas y ejecutadas durante todo el año son entre otras, campamentos, jornadas especiales, retiros y de servicio.

## 5.2 Los técnicos en recreación. Breve biografía.

A continuación se presentan breves biografías de los técnicos en recreación entrevistados en la investigación<sup>13</sup>. Todos son egresados de la carrera Técnico en educación para el tiempo libre y la recreación (UCU), dos de las técnicas corresponden a las generaciones incluidas en la etapa de asociación UCU-IUACJ.

El orden es el mismo utilizado para las instituciones visitadas, es decir que cada técnico se desempeña como tal en la institución que lleva su misma numeración. No obstante de las cuatro últimas técnicas incluidas en la muestra no se cotejan datos con instituciones educativas, dado que dos de ellas se encuentran desempleadas, otra no trabaja en una institución educativa (actualmente) como técnica y una última por vivir en el exterior fue imposible acceder a su empleador.

### 5.2.1 Caso I: Técnico en recreación N° 1

~~El Técnico N°1~~ es varón y tiene 22 años, es estudiante de cuarto año de la Licenciatura en Psicología (UdelaR). ~~Se~~ encuentra vinculado a la institución N° 1 hace aproximadamente siete años, cuando ~~participaba~~ como socio de la misma. Allí comenzó el curso de líderes e inició una etapa de trabajo voluntario para la institución.

Su primera escuela en recreación fue el curso de líderes, el mismo tiene una duración aproximada de tres años y se divide en tres módulos: 1 módulo de adaptación a la institución N° 1 -la historia de la misma y cómo se trabaja dentro ella-, es decir que se los forma para trabajar allí; un segundo módulo orienta a una formación general en recreación, dinámica de grupo, técnicas de animación, talleres específicos (música, teatro, etc.) y un tercer módulo es dedicado a la práctica con niños que concurren a la institución. Posteriormente y aún en carácter voluntario el técnico N°1 fue responsable de un “nivel” del curso de líderes. En el año 2000 le es propuesto por la institución N° 1 ingresar a la carrera de Técnico en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación (UCU), ofreciéndole cubrir el 50% de los costos. En el año 2001 participa en un concurso realizado por la institución N° 1 de convocatoria

---

<sup>13</sup> Todas las biografías corresponden al momento de ser entrevistados.

mundial, que le permite viajar a Sudáfrica a un congreso sobre VIH, desempleo juvenil y cultura para la paz, a su regreso se lo convoca para trabajar remuneradamente como Auxiliar de Programa del Área Infancia.

### **¿Cómo se inserta el Técnico en Recreación en la institución N° 1?**

Quienes tienen la tarea de desarrollo de las actividades son los Auxiliares de programa y los profesores de educación física que acompañan a los niños en las actividades deportivas. En la organización del trabajo del área infancia en la institución N° 1 se distingue el siguiente orden jerárquico de menor a mayor: los auxiliares de programas que son el referente del grupo, los talleristas, profesores de educación física, personal administrativo, el director de programa y el director del área.

#### **5.2.2 Caso II: Técnico en recreación N° 2**

El Técnico N°2, es varón, tiene 25 años y hace diez años que está vinculado a la recreación en la institución N° 2, habiendo sido alumno del mismo desde la primaria. Está cursando 4° de la Licenciatura en Ciencias de la Educación (UdelaR).

A los 16 años se lo convoca a través de un sacerdote a participar del curso de animadores. Una vez terminada la educación secundaria continuó con su dedicación a la animación, recibiendo una remuneración “simbólica”.<sup>14</sup> En el año 2000 la institución lo convoca a participar de la carrera ~~ofrecida por la~~ Universidad Católica, cubriendo un porcentaje de la cuota, esperando una devolución ~~por su parte~~ a través de la transmisión de conocimientos en el curso de animadores.

#### **5.2.3 Caso III: Técnico en recreación N° 3**

El Técnico N°3, es varón y tiene 23 años. Comenzó sus vínculos con la recreación al participar en la escuela de animación del colegio donde realizó sus estudios secundarios. El responsable de dicha escuela de animación Luis Machado, actualmente el Coordinador de la carrera técnica de la Universidad Católica, lo invita una vez terminado el bachillerato, a participar de la carrera. Mientras cursaba la tecnicatura lo convoca un ex compañero de la escuela de animación de su ex colegio a trabajar como animador responsable de la escuela de animación del instituto que se tiene en cuenta para este análisis.

---

<sup>14</sup> Según su evaluador, el Sub director del Área Pastoral del Instituto Educativo N° 2.

#### 5.2.4 Caso IV: Técnico en recreación N° 4

El técnico N° 4 es varón, tiene 21 años. Se encuentra cursando segundo año de la Licenciatura en Psicología (UdelaR). Su vínculo con la recreación nace desde su infancia, teniendo contacto con experiencias campamentales en el espacio de la catequesis de la parroquia barrial. No obstante este vínculo se hizo más estrecho, evidente y voluntario en la etapa liceal cuando ingresa al curso de animadores brindado en el mismo instituto en que estudiaba. Al culminar el bachillerato ingresa a la tecnicatura de la Universidad Católica. Al sentir la necesidad de un lugar donde aplicar sus conocimientos y sin haber perdido vínculo con su liceo, aspira a tener una relación laboral con el mismo dentro del equipo de animadores. Es así que su permanencia y continua presencia determina la invitación por parte del director de pastoral a integrar el equipo de animadores en un rol de coordinador y remunerado. Su rol dentro de la institución es el de animador, desempeñando tareas en el área pastoral: en la escuela de animación, grupos juveniles y orientación. Su carga horaria formal (por la cual es remunerado) es de dos horas y media por semana.

#### 5.2.5 Caso V: Técnica en recreación N° 5

La Técnica N° V es mujer y tiene 25 años. Es estudiante de cuarto año de la Licenciatura en Trabajo Social. Su trayectoria en la recreación está directamente ligada a la experiencia en el colegio donde cursó primaria y secundaria. La experiencia en recreación incluye la animación de cumpleaños, organizaciones civiles, clubes deportivos hasta un pasaje de dos años en la organización de actividades recreativas y culturales en la Universidad de la República (Bienestar Estudiantil). En el momento de la entrevista se encontraba desempleada.

#### 5.2.6 Caso VI: Técnica en recreación N° 6

La Técnica N° VI es mujer, tiene 30 años y una basta trayectoria en recreación. Su experiencia como recreadora, al igual que en el resto de los casos, inicia en su etapa como estudiante bachiller. Sin embargo su vínculo con la recreación viene dado de la infancia al participar de las actividades organizadas por sus padres en sus lugares de trabajo (como adscriptos en liceos privados). Este estrecho lazo con la recreación determinó lo que ella llama su 'vocación'. Al presentársele la oportunidad de participar como recreadora lo hizo 'casi sin pensarlo', al menos así lo manifiesta. Una vez egresada del liceo la invitan a coordinar de manera remunerada la misma escuela de animación, luego lleva adelante -ya como técnica egresada- un club de niños junto con una maestra y una trabajadora social. Actualmente trabaja en un colegio privado en el área de actividades extracurriculares, cumpliendo tareas de acompañamiento de niños de primaria y no como recreadora.

Siempre en paralelo a los trabajos antes ~~mencionados~~ se desempeñó como recreadora en empresas turísticas (hoteles y hoteles de campo, turismo aventura), así como en eventos empresariales puntuales.

### 5.2.7 Caso N° VII: Técnica en recreación N° 7

La ~~Técnica~~ N° VII, es mujer, tiene 23 años y es estudiante de magisterio, cursando el último año de la ~~carrera~~. Sus inicios en la recreación comienzan en sexto año de secundaria cuando participó en grupos de trabajo, eligiendo entre ellos el trabajo recreativo. Una vez terminado el bachillerato comienza la carrera de magisterio, paralelamente conoce la tecnicatura de la UCU y decide anotarse con expectativas de recibir una formación complementaria a la magisterial.

Sus ~~experiencias~~ en la recreación comienzan en una escuela pública, donde ella y tres estudiantes más de la tecnicatura trabajan voluntariamente para 'organizar el recreo', según palabras de la entrevistada. El resto de sus experiencias están orientadas al turismo recreativo (hoteles de campo y hoteles) y a la animación de fiestas infantiles.

### 5.2.8 Caso N° VIII: Técnica en recreación N° 8

La ~~técnica~~ N° VII, es mujer, tiene 26 años y terminó sus estudios en educación no formal y ciencias sociales en Israel. Sus inicios en recreación devienen de toda la vida según la entrevistada, desde los 5 ~~años hasta los~~ 21 años formando parte del movimiento juvenil judío "Jazit Hanoar". Este movimiento ~~imparte actividades~~ recreativas a jóvenes judíos, siendo los temas predominantes, la identidad como judío, los valores, el criticismo, la relación con el estado de Israel, ayuda comunitaria, los derechos ~~humano~~, entre otros. A partir de los 16 años pasa a ser formar parte del movimiento como recreadora ("madrij", que quiere decir instructora o que muestra el camino en hebreo) de diferentes grupos y edades. A los 18 años viaja a Israel para hacer un curso de un año sobre liderazgo comunitario, a su ~~regreso~~ decide inscribirse en la carrera técnica en recreación de la UCU. A los 21 años vuelve a Israel con intenciones de obtener una beca para especializarse en educación no formal. Actualmente trabaja como responsable de las actividades extracurriculares de un centro comunitario de la ciudad de Raanana.

## Capítulo 6. Principales hallazgos.

Se presenta a continuación la información recabada a través de las entrevistas. A partir del análisis en forma conjunta y comparativa de las principales dimensiones y categorías, se reconstruye el problema principal de investigación: *las posibles tensiones resultantes de la divergencia entre expectativas y desempeño*. Esta reconstrucción del problema se presenta a través de los análisis de percepciones de empleadores y técnicos en recreación respecto a las competencias movilizadas por estos últimos en los ámbitos laborales; asimismo se analizan las causas de esas posibles divergencias según lo manifestado por los entrevistados.

De esta manera se tuvieron en cuenta “nuevas” categorías que surgen de la etapa de análisis, procurando avanzar en el conocimiento de los fenómenos planteados y sus posibles nuevos aspectos.

Se utilizarán citas de los entrevistados, tanto de los empleadores como de los técnicos en recreación, a modo de ejemplificar y facilitar la comprensión del análisis. Se identificarán las citas según sean en representación de las instituciones educativas con la letra ‘I’ y a los técnicos o técnicas con la letra ‘T’.

### 6.1 La recreación en las instituciones visitadas. Principales categorías halladas en el trabajo de campo.

A continuación se presentan las principales percepciones de los representantes de las instituciones educativas halladas en la investigación, acerca de los fines y funciones por las que se incluye la recreación dentro de las propuestas educativas. Ellas son:

- **Educativa, pedagógica:** La importancia reside en adjudicarle a la recreación aspectos educativos, considerados por las instituciones aspectos no contemplados en el sistema educativo tradicional. Las instituciones le atribuyen a la recreación las funciones de reforzar la formación en valores, educar en la responsabilidad, el compañerismo, en la actitud solidaria, y el carácter afectivo de educar, todos aspectos destacados por los entrevistados. Para citar como ejemplo, uno de los entrevistados respondió a la pregunta acerca de la importancia de la recreación dentro de la institución, haciendo referencia en especial a la “Escuela de Animación” de la siguiente manera:

“...desde el punto de vista de la formación cubre un aspecto digamos que la educación tradicional, curricular de alguna manera se saltea, que es la capacidad de ofrecerles a los alumnos del bachillerato un lugar para la dimensión más.....afectiva....histriónica, que el espacio tradicional no ofrece.” (I)

Aquí se ~~ve~~ ~~ve~~ dos ideas observadas por Marrero en "Trabajo, juego y vocación": cuando dice que entre las cualidades típicas brindadas al juego se encuentran las ideas de entender al "juego como medio pedagógico por excelencia" incluso a veces como el *mejor medio*; y la instrumentalización de las actividades del tipo recreativas se hacen manifiestas (Marrero, 1996: p105).

**Herramienta/instrumento:** directamente relacionada con la categoría anterior, la recreación es vista como una herramienta para el acercamiento entre institución-alumno y viceversa, sea a través de la creación de vínculos más estrechos o ~~acercando~~ el sentido de pertenencia.

Es destacada también la importancia de la recreación como una herramienta para lograr los objetivos religiosos de evangelización y en el desarrollo de actividades extracurriculares. Se puede asociar a la corriente instrumentalista del juego vista en el marco teórico.

"...las actividades recreativas se organizan muchas veces con el trabajo, en equipo siempre, entre los animadores y la catequesis...los animadores ayudan pila en hacer más ~~amenas~~ las celebraciones, hacen trabajos desde la decoración de la capilla, estar sentados con los gurises hasta traer una banda de rock a una misa....". (I)

"(...) más que lo recreativo es que lo recreativo sea una parte del todo y no el todo de la recreación, que es una cosa distinta. ~~Entonces~~ cómo aprenden los chiquilines a hacer de comer, ~~capáz~~ que haciendo un juego, entonces le ponemos música, hacemos danza, y ~~mientras~~ tanto ~~estas~~ picando la cebolla y vas haciendo la comida, estás trabajando y mientras trabajas haces un juego y otros están limpiando (...) Nosotros lo que ~~tratamos~~ con los chiquilines nuevos, hasta con lo más chiquitos a ~~hacer~~ todo...o sea con la recreación de por medio." (I)

- **Servicio:** En la organización de las instituciones se visualiza desde la investigación que la recreación cumple una función de retención del alumnado. También es un servicio que satisface necesidades del público y de la institución al utilizar a la recreación como un elemento que puede hacer que se destaque o no del resto de las instituciones (sirve para competir en el mercado de la oferta educativa).

Las tres categorías expuestas pueden confundirse entre sí. Lo que se intentará explicar a continuación es el mayor o menor grado en que manifiestan estas categorías en los distintos discursos.

Entre las instituciones entrevistadas la función que le adjudican a la recreación y por ende la razón para incluirla en sus propuestas educativas, es una función de "complemento" de la educación curricular formal de los alumnos (recreación educativa). Todas las instituciones tenidas en cuenta destacan a la recreación como una parte en sí misma de la propuesta educativa, ya sea en los espacios de formación de animadores como en el resto de las actividades realizadas. Si bien la recreación no es

considerada explícitamente, ni como un ámbito formal ni curricular, por ser en la mayoría de los casos de libre participación, si lo ~~dan~~ los entrevistados como un espacio importante y de peso en el proyecto educativo de todas las instituciones. En todos los casos las áreas que trabajan directamente con la recreación y la animación (escuela de animación y animadores, área pastoral) son considerados "lugares propios", de prestigio y respeto al interior y exterior de las instituciones. La mayor parte de ellas optan por incluir la recreación en la oferta educativa para abarcar aspectos principalmente enfocados hacia el trabajo en la transmisión de valores, hábitos, en dinámicas de grupo y el trabajo en equipo.

"Desde esa perspectiva del fundador la recreación y su importancia está centrada desde el valor educativo. Por todo lo que significa el trabajo de la puesta en práctica de valores como saber esperar el turno, el compartir, el atender a que no juego yo solo sino que estoy en un grupo, todo lo que tiene que ver y es propio de un trabajo en equipo." (1)

La recreación es considerada un pilar esencial, al mismo tiempo que instrumental en actividades tales como campamentos, jornadas especiales, jornadas semanales, talleres, entre otras. Todas las instituciones poseen ejemplos de estas actividades, como ser la inclusión de campamentos en sus programas y proyectos, y en las escuelas de animación y líderes.

"...son espacios válidos en sí mismo que se otorga a los alumnos, en liderazgo, en técnicas recreativas, en proceso personal, porque se generan grupos de referencia, se hacen procesos vinculados al proyecto de vida, proceso vocacional, son espacios donde se descubren vocaciones, de crecimiento personal, en la medida en que también los animadores pueden descubrir aspectos de la personalidad y ponerlas en juego que a veces en el espacio más tradicional y formal, no lo logran." (1)

La importancia de la recreación, desde una perspectiva de medio, de herramienta para obtener los resultados perseguidos por las instituciones, ocupa un lugar preponderante entre las instituciones visitadas. Estrechamente ligada a los motivos formativos, se entiende concretamente la recreación como una herramienta pedagógica importante. A partir de las actividades recreativas ofrecidas, se crean espacios de vínculos abiertos a la participación de alumnos en ámbitos curriculares y extracurriculares. La instrumentalidad del juego como herramienta de aprendizaje es parte de los discursos y coinciden con la teoría presentada por Marrero en su libro respecto a la instrumentalidad del juego.

"Instrumentalizado, funcionalizado, rutinizado (...) el juego pasa a formar parte del discurso que cada vez más actores sociales construyen sobre sí mismos y sobre su actividad. A juzgar por la frecuencia y

el énfasis de esos discursos, el juego parece ser hoy más importante de lo que nunca antes. Se aprende jugando, se trabaja jugando, se cura jugando, se conoce gente jugando.” (Marrero, 1996: p 45)

Estas palabras, así como la función instrumental del juego son visibles en los siguientes fragmentos extraídos de los discursos de los representantes de las instituciones educativas:

“cómo aprenden los chiquilines a hacer de comer, capaz que haciendo un juego, entonces le ponemos música, hacemos danza, y mientras tanto vas picando la cebolla estas haciendo la comida, estás trabajando y mientras trabajas haces un juego y otros están ~~haciendo~~ (...)” (I)

“A veces la maestra va a hacer un paseo y necesita una sugerencia se le dice si... a ver habla vos con el TNº 2, o los pongo en contacto y que conversen para que le de una idea”. (I)

“(...) se transforma la escuela de animación en un lugar donde desde allí se genera una dinámica sobre el conjunto de la institución en la medida en que este grupo genera un sentido de pertenencia diferente, ocupa un espacio, digamos de servicio, sobre el resto y se establece un vínculo educativo, entre el animador y el alumno este...que es insustituible, no lo realiza ni el director, ni el ~~ad~~scripto, ni el profesor. Es un vínculo pedagógico totalmente diferente (...)” (I)

“El trabajo de ellos es muy significativo y valorado desde la familia y desde el colegio, porque es lo que permite llevar a cabo estas actividades, por que con los educadores tradicionales digámoslo así, no se podría, no? porque una maestra que está toda la semana trabajando mañana y tarde, pedirle que venga de mañana los sábados con los chiquilines...ta ...algunas antes lo hacían pero no es...es mucho más enriquecedor para los chiquilines también, que sea una persona diferente, más ~~cerca en edad~~ con otra digamos propuesta distinta...digámoslo así fuera del esquema escolar.” (I)

La motivación por la recreación como servicio, tanto en el cuidado de intereses económicos o de retención del alumnado, pasa casi desapercibida literalmente en la mayoría de las instituciones analizadas. El servicio es visto de dos maneras, la recreación como un espacio que refuerza un servicio -dejando en segundo plano la importancia educativa-, y la recreación como un servicio que refuerza a la propuesta educativa, en ambos aspectos desde una tendencia claramente instrumentalista. Para el primer argumento se puede citar el caso de la institución N° 1 donde en la enumeración de actividades la recreación en sí misma es secundaria.

“...las actividades de la semana básicamente es acompañarlos a la educación física y a los talleres y a hacer algo de recreación pero muy poquito, juegos de salón, cosas así. Después las actividades puntuales son campamentos, dormilonas que los niños van y se quedan toda una noche a dormir, hacemos piscina, gimnasia...” (I)

En cuanto a la retención del alumno, si bien no es explícito se desprende de los discursos que cuanto más involucrado esté -alumno/animador/socio/líder- a la institución mayor arraigo y por ende permanencia en el colegio. Arriesgadamente se puede decir que las escuelas de animación y curso de líderes, suponen una estrategia por parte de las instituciones educativas hacia la retención del alumno hasta el final del bachillerato, al crear lazos más estrechos y un grado de compromiso y responsabilidad que va creciendo en cada nivel. La pertenencia a un grupo reconocido dentro de la institución, relacionado a trabajos de servicio, de equipo, etc. favorecen a la permanencia del alumno por más tiempo en las instituciones.

“Bueno y se fue haciendo algo que tiene mucha trayectoria en el colegio, hablar de animadores, hablar de campamentos y hablar de animación es propio del colegio y como que los gurises aspiran a llegar a cuarto de liceo para ser animadores, es el sueño del pibe entre comillas del que ha venido siempre al colegio.” (1)

La recreación sirve en muchos casos como un estímulo para captar la participación de los asociados para concurrir a actividades como campamentos y dormilonas, actividades no incluidas en la cuota mensual, teniendo un costo extra, lo mismo sucede en el resto de las instituciones educativas formales.

## 6.2 Técnicos e instituciones. Posibles tensiones resultantes.

### 6.2.1 Expectativas de las instituciones hacia los técnicos en recreación. *Competencias esperadas por las instituciones.*

Las competencias esperadas en un animador o auxiliar resultaron en los discursos del mismo modo que lo explica Ander-Egg “difuso y polifacético”. Asimismo en el trabajo de investigación de Marrero como fue visto en el marco teórico, se explicitan las ideas de abuso instrumental y sobrecarga funcional. Esta sobrecarga puede ser trasladada no solo a las funciones y usos que se le da al juego y a las actividades recreativas, sino que tiene un alto valor explicativo de muchos otros aspectos de la recreación, como ser el rol profesional y su incidencia en las percepciones de las expectativas esperadas por las instituciones de los recreadores. El rol de los animadores en todas las instituciones lo definen más fuertemente en relación a *cualidades personales* (Marrero, 1996). En la mayoría de los casos el enfoque está dirigido principalmente hacia el **carisma** – entendido como dones especiales, naturales que se consideran necesarios al momento de ejercer su desempeño como animadores dentro de la institución – y la actitud positiva. Los empleadores entrevistados enumeran elementos intrínsecos a la **persona**, humanos (“del ánimo”) dejando en un segundo plano las habilidades técnicas. Por lo tanto se entiende que las competencias a las que mayor importancia se brinda, son las ligadas a los

**órdenes sociales, actitudinales y carismáticos**. Esto no quiere decir que las competencias técnicas no **hayan sido mencionadas**, en algunos **casos se** mencionó el hecho de tener un título técnico, solo que se observó un mayor énfasis en los aspectos humanos;. Nuevamente se confirman los hallazgos de “Trabajo, juego y vocación”, en el sentido de que “(...) casi nunca mencionaban calificaciones técnicas o pedagógicas de los profesores elemento relevante en su evaluación.” (Marrero, 1996: p78). En la misma línea Marrero explica que para el caso de los profesores de educación física los empleadores los evalúan por sus cualidades personales, buscan personas carismáticas, con humor, con espíritu de **servicio y abnegación** (Marrero, 1996). Se confirma nuevamente la sobrecarga funcional que pesa sobre los recreadores.

En los hechos tener una o un *técnico* en recreación en una institución solo documenta la presencia o contratación de personal calificado, lo cual hoy es altamente valorado por los reclutadores. Seguramente el título técnico haya sido más valioso al momento de evaluar su incorporación al equipo de trabajo, y menos al evaluarlo en sus tareas diariamente.

“(…) ~~se lo~~ propuso justamente a él hacer el curso (*Tec. UCU*) porque **tenía el perfil**, es el sentido de un tipo muy metido en la casa, con **capacidad de acercamiento** a los gurises y que tenía ya responsabilidades dentro de la dimensión por su trabajo ~~en~~ los grupos y a él fue una de las personas que se le propuso y que de mostró interés y...bueno como una **persona responsable** que es este...ojo...también hay gente que es buena que hace de todo pero que le cuesta tomarse las cosas en serio, o que están enchufados en otras carreras o en una situación familiar más complicada...bueno en el caso de él este era **compatible y** hasta interesantemente coordinable el tema de la educación (*por la facultad de Cs de la Educación*) con esto, **no? Era un** complemento por los dos lados. La importancia viene por varios lados, **él es útil**, es uno de los cuatro **responsables** por nivel y desde esa función tiene cierto peso frente al resto de los animadores, digámoslo así., buen prestigio, digamos que **la palabra del TN° 2** y la de otros tres más digamos que **es muy valorable y respetable** por los otros. (I)

“(…) lo conocí yo en cuarto de liceo que empezamos en parte a ser catequista de ellos, a trabajar con ellos, él tenía mucha **inclinación por lo social y por la actividad concreta de servicios**. (...)Empezó en ese año también el Taller de Animadores, este... él tenía mucho interés por eso, **le gustaba todo lo que era la animación, era muy creativo...** (...) siempre **tenía el interés de hacer cosas**.(...)Es un tipo que...por qué entró en Orientación, bueno después que se acercó a Animadores, creo que se acercó en principio porque necesitaba un espacio para su carrera... y después siguió trabajando y lo vi muy **disponible**. (...) yo me fijó mucho en lo **gratuito** y creo que **él tiene mucho de eso, de hacer cosas por hacer, porque sí.**” (I)

“...En primer lugar ehh hay que partir de un concepto que es, que el responsable de una escuela, del trabajo en animación es en primer lugar un educador, un educador que debe contemplar que forma parte de un equipo educador, que educa adolescentes que están en proceso y que estamos desde distintos espacios en un proyecto común entonces ...no me sirve

**alguien que sea un gran técnico en juegos pero que no tenga una concepción de un proceso de educación integral, entonces, el juego en sí mismo si no está en el marco de un proyecto educativo pierde su sentido...no me sirve enseñar técnicas de juego, eso lo puede hacer cualquiera y no es el sentido que hace a un escuela de animación en el colegio, el sentido de ella es que a través del juego, a través de la animación contribuyamos en un proceso de educación de manera integral, entonces ese es un concepto clave, que sea un educador, un educador a través de la recreación, no un técnico que sepa juegos.” (I)**

Las instituciones incluidas destacan al animador en general como lo que podríamos denominar un **agente que** ejerce la función de “nexo” dentro del sistema educativo. Su carisma, perfil y personalidad resultarían ser en la práctica facilitadores para el acercamiento entre el alumnado y la institución.

La presencia de la toma de responsabilidad por parte de los técnicos en sus actividades se identifica en todas las instituciones brindándole un papel destacado. Para las instituciones los animadores deben ser altamente responsables del trabajo con grupos de alumnos que tienen a su cargo, ya sea en la formación de nuevos animadores, como en el trabajo con grupos de preescolares, primaria y secundaria. Esta exigencia destacada por las instituciones puede asociarse a lo jóvenes que son los técnicos, pudiendo existir un ‘miedo’ resultante de dos posibles elementos: los años de experiencia, y la cercanía en edad y generación entre el alumnado y los técnicos.

“(…) **yo me** peleé mucho con él, porque también se mezcló afectivamente con una de las animadas, y yo le decía que un **buen animador no** se mezcla afectivamente y bueno se mezcló, en realidad no se arregló en el campamento, se juntaron tres **cuatro meses después...** pero bueno todo nace en algún momento. Creo que no salvaron las distancias en ese momento, fue **una de las grandes** discrepancias, nos peleamos unas cuantas veces por eso. (...) A veces es demasiado soñador y le falta **meter y bajar la** pelota al piso...vamos a hacer así y así, y trae material concreto...eh como todo guri van más adelante las críticas que las manos, entonces critica en que hay que hacerlo así y así y bueno hacelo (golpea la mesa), y le cuesta un huevo traerlo. Después que se encarga el loco, trae.” (I)

Las exigencias expresadas por las instituciones entre las estrictamente educativas se concentran en el cumplimiento de los objetivos de las propuestas educativas (lograr el producto final), sin especificar las tareas que deben realizar los técnicos. Se carece de una normativa que haga explícitas las tareas que debe cumplir un recreador en las instituciones educativas, de nuevo se confirman los resultados encontrados por Marrero en el sentido de que: “O bien las normas no se explicitan –porque se dan por sentadas, no existen, no están vigente, permanecen poco claras, o son de aplicación variable- (...)” (Marrero, 1996: p114).

Entre los discursos se destacan los aspectos del acompañamiento, la buena disposición, la mansedumbre, y por ejemplo como dice uno de los empleadores “estar sentado con los gurises en la misa”. Cabe preguntarse ¿Qué es *acompañar*?, esta es una palabra y/o función que se repite en los discursos y se le atribuye a los recreadores entre sus tareas a desempeñar. ¿Es una tarea en sí misma? Estas preguntas no fueron sencillas de responder en los discursos de los evaluadores. En parte este tipo de dificultad puede deberse al desconocimiento existente acerca de las tareas que debe realizar un animador, quedando muchas veces a criterio de los propios animadores, no habiendo normativas claras que especifiquen sus tareas, sus obligaciones.<sup>15</sup>

Los requerimientos para el desempeño del animador aparecen con mayor claridad y especificidad en una de las instituciones analizadas, al momento de preguntar al empleador el tipo de cargo, las funciones y los horarios a cumplir, resultó ser la única que especificó horarios y tareas a efectuar, no requiriendo una dedicación de tiempo mayor a la remunerada.

“El cargo del TNº1 es el de Auxiliar de programa viene a ser el encargado ante los padres y ante los niños de un grupo de veinticinco niños que van a hacer determinadas actividades. (...) él se encarga de un grupo de niños, aproximadamente veinticinco niños que van en una frecuencia de **lunes a viernes de dos y media a seis y media de la tarde**, y básicamente en los momentos en que tienen libre los niños que van a hacer educación física, en los momentos que tienen gimnasia y piscina se trata de que coordinen con los talleristas los distintos trabajos del año, trabajar en los momentos que no tienen esos talleres puede ser con recreación, siempre siguiendo ese hilo conductor de objetivos que tenemos ya planificados desde principio de año.” (I)

Cuando se le pide a los empleadores nombren el cargo que ocupa cada uno de los recreadores en la institución, responden sin dudarlos (animador, responsable de escuela de animación, líder auxiliar de programa, coordinador animador). A este respecto no vacilan en las respuestas.

### 6.2.2 Los técnicos en las instituciones educativas. *Percepciones sobre sus desempeños laborales.*

Hasta el momento se analizaron las percepciones acerca de las de las expectativas de las instituciones en relación a los técnicos en recreación, y al uso de la recreación en sus proyectos educativos. Se

---

<sup>15</sup> “Toda actividad (...) requiere de un marco normativo que establezca con claridad los derechos y obligaciones, los límites y responsabilidades de los que la desempeñan. La vigencia de esas normas y su conocimiento otorgan –a quienes están sometidos a ellas- la seguridad de poder prever las acciones de los demás y la posibilidad de coordinar a ellas su propia conducta. A la vez delimitan un ámbito de lo social o institucionalmente permitido, dentro del cual el sujeto puede moverse con relativa comodidad y flexibilidad. Muchas veces, sin embargo, esto no ocurre. O bien las normas no se explicitan – porque se dan por sentadas, no existen, no están vigentes, permanecen poco claras, o son de aplicación variable- (...)” (Marrero, 1996: p114)

presentaron cuáles son los fines y funciones de la recreación y de los técnicos dentro de las instituciones. A partir de este momento se aborda la contracara, las percepciones de los técnicos en recreación, para de este modo ir vislumbrando posibles tensiones resultantes entre expectativas y desempeños.

A partir de ahora las principales dimensiones de la investigación darán orden a los párrafos siguientes.

### 6.2.2.1. Acceso al empleo y trayectoria en las instituciones

Todos los técnicos entrevistados se iniciaron en la recreación como animadores o líderes en las mismas instituciones en las que cursaron sus estudios secundarios<sup>16</sup>, se puede asumir que éstas fueron incubadoras de sus vocaciones. Todos comenzaron como *alumnos participantes* de las propuestas recreativas, luego alumnos activos en la animación, *alumnos animadores*, para derivar en los cargos de: Animadores, Coordinadores y Auxiliar de Programa.

Los años vinculados a las instituciones empleadoras varían entre diez y dos años, salvo un caso en que fue contratado por la institución el mismo año de la investigación. Éste último, al igual que el resto de los técnicos se inició en la recreación donde realizó sus estudios secundarios por lo que podría decirse que la trayectoria sería casi la misma que los restantes.

Las convocatorias a los cargos actuales derivan en todos los casos de la confianza y conocimiento hacia los técnicos resultante de la trayectoria transitada en las instituciones. La mayoría brindó “votos de confianza” basándose en el conocimiento personal de los egresados. En todos los casos los ~~recreadores~~ fueron invitados a participar de la animación en las instituciones donde mantenían un vínculo anterior (alumno/socio), incluso en el caso del recreador que trabaja en un centro con el cuál no tenía vínculos preexistente, lo emplearon por recomendación de quien fuera su Animador en la secundaria. Las lógicas continúan siendo las mismas para todos los técnicos entrevistados.

“Bueno, entonces... después de mis 3 años de pos animación, en el IN° XXX, cuando terminé ahí, al otro año, este... XX que fue compañero mío de la coordinación del IN° XXX, que fue pos animador mío también, hace tiempo, me invitó a participar como coordinador de la escuela de animación en el IN° 3” (T)

“Cuando terminé el colegio, sigue mi grupo juvenil, termina el proceso de mi grupo juvenil, y a mitad del año nos llaman a varios de este grupo para animar el grupo.” (T)

“(...) la muchacha con la, la supervisora mía, que trabajaba en La Teja conmigo. (...)Entonces esa muchacha pasó a trabajar en la IN°1 del Centro también como Directora de Programa del área Infancia que es el área que trabaja con los niños

---

<sup>16</sup> Salvo uno de ellos que tenía un vínculo con la institución como socio, coincidiendo con su etapa liceal.

y... **bueno yo es** el verano por el tema de Sudáfrica como que en La Teja ya no tenía el lugar para trabajar y me dijo si no quería ir a trabajar ahí, dentro de la misma Institución pero a esa otra Unidad.” (T)

“(...) fue por un cura que estaba en aquél tiempo y ahora ya no está.” (T)

Para el caso de los técnicos varones que hoy se desempeñan en instituciones educativas, tres de ellos mantienen el vínculo hasta el día de hoy. Sin embargo entre las técnicas mujeres entrevistadas ninguna de ellas mantiene vínculo con las instituciones donde se iniciaron como recreadoras. En uno de los casos el vínculo se deshizo por el cierre de la institución, en los tres casos restantes deriva de la búsqueda de otros espacios de trabajo. Esto puede resultar por dos razones<sup>17</sup>: que las mujeres han decidido o debido buscar otros espacios de trabajo, o tal vez porque no fueron retenidas por las instituciones ‘iniciales’ para continuar su trabajo como recreadoras.

#### 6.2.2.2. Dedicación horaria y remuneraciones

La mayoría de los técnicos que trabajan en instituciones educativas no tienen un horario determinado, uno es el remunerado y otro el dedicado de hecho a las tareas a realizar. Resulta difícil verificar si el tiempo remunerado es mayor o menor al dedicado a las actividades, esto se debe a la variabilidad del tiempo requerido según la actividad que realicen. No obstante en algunos casos todo indicaría que el tiempo dedicado es mayor al remunerado, entre los entrevistados algunos manifiestan una dedicación superior a las horas remuneradas. Por lo tanto se concluye que el tiempo que insume cumplir con sus tareas **es** flexible y no estrictamente controlado por las autoridades. Esto último redundaría en un **beneficio** económico para las mismas.

“(...) la carga horaria no la tengo muy clara. Si querés te la confirmo. (...) yo cumpla 8 horas semanales, me las pagan y (*golpea sus manos*) a otra cosa. La carga horaria esa no la tengo muy clara y entonces, una de las cosas que tiene eso es, la carga horaria es muy poca, este..., entonces y o voy y trabajo, voy cuando quiero, entre comillas, o sea, cuando se necesita, este..., ponele, yo no tengo que agarrar y todos los martes y jueves estar ahí. (...) No se me pide que cumpla las 8 horas a rajatabla, no tengo claro, así básicamente, en cuentas, cuántas horas de más o de menos hago, o si hago las exactas. Nunca... no lo controlé.” (T)

“La propuesta en la que trabajo, la de primaria es los sábados, que lo hacemos de 9.30 a 12.00, los chiquilines llegan, hay un rato de juego libre y a las 10.00 entran al grupo, que sería el grupo de reflexión y de 11.00 a 12.00 la parte de

---

<sup>17</sup> La presente investigación no tiene entre sus objetivos identificar exhaustivamente trayectorias y razones de permanencia o no en las experiencias laborales de los técnicos. Vale aclarar que tampoco tiene por objetivo desarrollar un análisis desde la perspectiva de género, si bien por momentos es visible la presencia de modos diferenciales de acceso, permanencia y desempeños laborales, entre otros para varones y mujeres que trabajan en recreación.

recreación (...) Los animadores supuestamente nos reunimos antes para armar las dos propuestas, tanto la recreativa como la de reflexión.”

“Esta semana pasada que preparamos que era la última antes del campamento, yo estuve trabajando el lunes, el miércoles de mañana, 2 o 3 horas y también trabajé acá en casa para el campamento 2 o 3 horas más. ....más el curso de animadores que nos lleva 1 hora y media por semana reloj, que en realidad lleva más, más una hora y media de coordinación, ta arranca una y media, termina a las tres y de 3 a 4 coordinamos, ta. Esto es Animadores. Ah...me falta algo Animadores también integra todo lo que son actividades extracurriculares, actividades en el año que pueden ser jornadas de integración, eh...algo más...no, no hay nada más, ta no.”

A este animador en particular se le remunera semanalmente por dos horas y media de labores.

En cuanto a la remuneración salarial, solo dos de los entrevistados manifestaron cierto descontento con la paga recibida. En uno de los casos su disconformidad aparecía de manera latente durante la entrevista, y solo al final de la entrevista lo hizo manifiesto; el otro caso lo destacó al preguntársele por lo menos gratificante del trabajo como recreador.

“La remuneración por el trabajo.” (T)

“Yo creo que me siento gratificado de las actividades, capaz que me sentiría más gratificado si me remuneraran más, mejor remunerado, tener mejor remuneración, pero tampoco,...no sé si es que no me quejo pero también lo que tengo es un gran sentido de pertenencia en la institución, por otras cosas, soy ex alumno, estudié ahí prácticamente desde que tengo trece años sigo yendo al colegio, o sea no he dejado un año sin tener contacto con el colegio, y estoy prácticamente en la semana...soy un tipo conocido adentro del colegio, vos vas y preguntas por T (*su sobrenombre*) y saben quien soy, preguntas por T de Animadores y saben quien soy.” (T)

El resto de los técnicos no hicieron menciones directas a una disconformidad salarial. Uno de los empleadores se refirió al respecto de una manera sutil pero significativa.

“Entonces no es de repente ni económicamente ni ambientalmente en lo educativo, no es tan valorado ese rubro, se esta en camino, pero como es en todo lo educativo la parte económica es muy limitada, si una maestra gana poco...ja (*en tono resignado*) cuánto puede...(sin decirlo hizo referencia a cuánto podría ganar un animador) (...)Incorporarse mas de lleno en la cosa, ahí entonces se le entrega ese rol del animador, este que empieza a ser remunerada la tarea, muy simbólica la remuneración, pero como una forma de valorar la dedicación de tiempo.” (I)

### 6.2.2.3 Tareas y Competencias: performance de los técnicos

Las tareas de los técnicos consisten básicamente en el acompañamiento de alumnos y en la planificación de actividades en su mayoría de contenido lúdico-recreativo-educativo. Resulta difícil, aún luego de investigar el tema, clasificar las tareas que debe cumplir un animador/líder en una

institución educativa, confirmando nuevamente la falta de pautas claras (Marrero, 1996). Al preguntársele a los técnicos sobre cuáles eran sus tareas, destacaron reiteradamente la obligatoriedad de asistir a reuniones de planificación, el acompañamiento de alumnos/socios, la capacitación de animadores, y muy destacadamente la planificación y elaboración de campamentos. La producción de campamentos parece ser una de las actividades más importantes dentro de los programas, así como uno de las que más beneficios económicos le generan a los técnicos por ser pagos como actividades extra.

A continuación se toman en cuenta los tipos de competencias de los que se vale este estudio para investigar sobre el trabajo de los técnicos, estas son: 1. la capacidad de autonomía, 2. la toma de responsabilidad, 3. la comunicación social (estas tres primeras dentro del orden de las competencias sociales) y 4. las competencias técnicas. Para este análisis se entenderán a las actividades en sus etapas de planificación, ejecución y evaluación.

### **1 Capacidad de autonomía**

Se observa que los técnicos en las tareas de planificación, ejecución y evaluación se desempeñan con autonomía, teniendo la capacidad de fijar objetivos y orientar planes, siempre en contacto directo con sus supervisores y previa aprobación de parte de los mismos.

“Trabajo en equipo, pero, no sé, pasa algo en el campamento..., él es el responsable. Yo también soy responsable, o sea, nunca se charló mucho, pero el día que yo llegué, eso fue lo que me dijeron. Después nunca se hizo una reflexión sobre eso durante la marcha. O sea, XX es el responsable de animación, la idea es que vos vengas también a trabajar como coordinador de la escuela de animación y ya está. Yo soy coordinador igual que él pero él tiene un... es responsable. Que está bien que haya uno que sea responsable.” (T)

“Lo que buscamos es un poco de integración entre las clases y hacer algo diferente. (...) A los gurises allá les encanta el fútbol y el manchado, entonces sacarlo de eso es bravo. El sábado se les deja jugar al fútbol y se les presentan diferentes propuestas y ellos van y eligen lo que quieren. Hay desde manualidades hasta diferentes tipos de manchas, ahí hemos ido variando mucho bastante.” (T)

“Yo estoy dentro del equipo, y puedo proponer, si mañana se me ocurre hacer un paseo al cine, lo propongo en esa reunión y ahí se ve entre todos si es bueno hacer la salida, cuándo, porqué, qué costo tendría, hacia qué niños apuntaría. (...)tenés una directora de programa encima, como la directora tiene tantos niños para abarcar y tantas preocupaciones desde lo de la parte programas hasta la parte contrato de la gente con la que trabaja, hasta también es la directora del Área Juveniles que van chiquilines de 12 a 18 años osea que no la tenés todo el tiempo, pensando en cabeza en lo que estás vos, entonces la mayor cantidad de propuestas, de actividades surgen de los auxiliares, surgen de nosotros.” (T)

“Yo trabajo coordinadamente con estos cuatro responsables, **ellos tienen libertad de acción justamente en la organización de lo que es propio del grupo**, no? Lo vamos conversando siempre, si hay que tomar una decisión medio significativa, ¿no?” (I)

La capacidad de autonomía se desprende en la mayoría de los casos por ser los técnicos quienes conocen en profundidad sus tareas y cómo llevarlas a cabo. El desconocimiento de las instituciones en el área de la recreación, en cuanto a técnicas, métodos y habilidades específicas, lleva a que los técnicos actúen muchas veces con autonomía por no existir otras personas que dirija sus acciones. Uno de los técnicos por ejemplo ha ido adquiriendo experiencia a lo largo de su trayectoria en la institución, sumada a la participación de la carrera técnica en la Universidad Católica. Este “plus” en su formación le brindó un lugar de reconocimiento dentro de la institución, siendo solicitado por otros funcionarios, como las maestras, para realizar aportes desde su perspectiva recreativa.

Desde la institución el supervisor hace mención al desempeño del animador, a la interacción con el resto de los actores de la institución y el lugar que él ocupa:

“Naturalmente en él se da una cosa diferente, el tema de la carrera le ayudo a tomar un rol más significativo, no? Osea es de los tipos más cumplidores, no?...Los cuatro que están (*haciendo mención al resto de los animadores*) en eso son bastante cumplidores, no? de hecho yo para algunas cosas, si tengo que elegir cuento mucho más con él, de hecho el colegio también. Sobre todo en lo que es específico a esto (la recreación). A veces la maestra va a hacer un paseo y necesita una sugerencia se le dice si a ver habla vos con Nacho, o los pongo en contacto y que conversen para que le de una idea.(...) él es útil, es uno de los cuatro responsables, por nivel y desde esa función tiene cierto peso frente al resto de los animadores, digámoslo así., buen prestigio, digamos que la palabra de T y la de otros tres más digamos que es muy valorable y respetable por los otros.” (I)

Desde el técnico se destaca la siguiente cita que se liga directamente con lo expresado por el evaluador que representa la institución en la que se desempeña.

“...el cargo en sí es el mismo, animador...lo que pasa es que ahora soy el que más experiencia tengo y ta ahora te puedo decir que el referente en todo lo que tenga que ver en recreación, campamentos y todo eso como que estoy yo ahí.” (T)

Es posible resaltar que los técnicos cuentan con una alta capacidad de alterar el funcionamiento de los programas, trayendo novedades y proponiendo alternativas de trabajo. La palabra, la experiencia y el título técnico le dan al técnico una valoración positiva, de parte de sus superiores en la mayoría de los casos.

Si bien los técnicos son altamente valorados al ofrecer desde su profesión conocimientos técnicos en recreación, los responsables últimos y quienes tienen la decisión final son los supervisores. Esto resulta ser lógico y no sorprende en una situación de trabajo, no obstante entre los técnicos es fuente de desazón y de desvalorización de sus tareas. Es posible concluir que los animadores y auxiliares de programa cuentan con una baja valoración en la escala jerárquica de la institución, y por otro lado una alta valoración en los efectos prácticos: en la planificación y ejecución de las actividades.

En el caso de dos de las técnicas mujeres entrevistadas participaron en la elaboración y ejecución de áreas y tareas relacionadas a la recreación y, en situaciones de escasez de recursos y con poblaciones económicamente deprimidas, requiriendo mayores niveles de autonomía y responsabilidad.

En todos los casos la sobrecarga funcional y el abuso instrumental se manifiesta de manera evidente. Sin embargo para el caso de las técnicas mujeres estas recargas parecen pesar más sobre ellas que sobre los técnicos varones. A continuación se presentan fragmentos extraídos de dos de las técnicas mujeres entrevistadas.

“Al principio del proyecto bárbaro, después con el tiempo se fue desgastando, demasiado.. emocionalmente. Sobretodo y ta...mi trabajo de técnica en recreación paso a ser de maestra, psicóloga, educadora, hermana, saca piojos... y entonces ta, (...) me pegué. quedé pegada a la situación y dije me tengo que ir...me tengo que airear. “(T)

“(...)las dificultades...osea... cuando yo entre a la escuela entré preguntando por objetivos, y medio que me quedaron mirando como diciendo...bueno...yo quería vincularlo con el tema educativo, yo hablaba con la dueña de la organización civil, entonces había mucha mixtura, porque había mucho esfuerzo de los padres, no?...ciertas ventajas por ese lado, pero por otro escasez de recursos...cuando pregunte por los objetivos dijeron ahhh bueno si...y quedó medio por esa. Después me pidieron que hiciera un proyecto y ta ahí logre como propuestas. Porque el planteo era que ellos querían llenar el tiempo libre con actividades recreativas con...osea que no fuera solo educación física que fueran recreativas. Había un problema de concepto, imposible coordinar con docentes para hacer algo en conjunto. Por los tiempos, los espacios, yo tenía una hora tras otras clases, no tenía tiempo para coordinar...querían un recreo organizado. Eran niños bien educados pero que no sabían jugar y yo encontraba la dificultad de que había una necesidad de educación física y yo no estaba capacitada para eso...yo no sé nada de la parte de deportes, estoy pintada y los varones querían fútbol y también las condiciones...una persona sola, en la plaza, con todo lo que eso implica (...)” (T)

En cuanto a la autonomía de los técnicos se observó una alta capacidad de alterar programas por parte de todos los técnicos varones y de una mujer en especial. Dos de las técnicas entrevistadas destacaron la necesidad de contar con sus planificaciones debidamente organizadas, y que ante imprevistos, si bien lograban sobrellevarlos, sentían luego una sensación de fracaso de la actividad. Una de las entrevistadas hace mención a que los varones tienen otros recursos distintos a los de las mujeres, por

ejemplo el conocimiento de reglas de ciertos deportes (p.e. fútbol), el humor, la no vergüenza y la improvisación.

Por lo tanto se puede decir que existen, desde las percepciones de los técnicos, diferencias en las formas de autonomía entre varones y mujeres.

## **2 Toma de responsabilidad**

Los animadores cuentan tanto con la capacidad y la obligación de ser parte responsable de las tres etapas que integran sus tareas como animadores (elaboración, ejecución, evaluación, entre otras). Es decir que la toma de responsabilidad abarca tanto la planificación de las actividades como su ejecución y evaluación. La mayoría de las instituciones realizan reuniones evaluadoras posteriores a cada actividad. No obstante se observa que para lograr el éxito de las actividades las responsabilidades abarcan todas las etapas, desde la planificación hasta su ejecución (tal vez la más importante), donde los animadores y auxiliares de programa deben llevar a cabo todo lo estipulado en la planificación, o en algunos casos como el último citado, elaborar de cero un proyecto que satisfaga los requerimientos de la institución y las necesidades de la población.

## **3 Comunicación social**

Las tareas realizadas por los técnicos se caracterizan por el trabajo en equipo junto con otros animadores/ auxiliares y funcionarios de la institución, supervisados por coordinadores directamente relacionados con las autoridades de las instituciones. La supervisión resultó en su mayoría estar dirigida al cumplimiento de los objetivos educativos desde las “misiones” de las instituciones. En estos equipos la tarea de los recreadores en general cumple un papel fundamental y en algunos casos su participación resulta esencial para el éxito de sus propuestas. Considerándose en algunos casos que sin su participación las actividades serían “inviabiles”.

Con respecto a la “interacción con el medio” y la institución, todos expresaron tener momentos de reuniones. Estas reuniones se realizan para evaluar las actividades, su desarrollo, las debilidades, el éxito<sup>18</sup> o no de las mismas, etc. Salvo en el caso de la Técnica N° V quien era la única responsable de las tareas recreativas, quien manifestó la no realización de evaluaciones con sus empleadores. A pesar

---

<sup>18</sup> Cabe mencionar que el éxito de las actividades resulta difícil definir y no es de interés en esta investigación. A modo de facilitar la comprensión, el éxito se evalúa en algunas instituciones por el número de participante que asisten, siendo más recaudadoras y en otras instituciones se pone el énfasis en la calidad de la actividad y el grado de satisfacción obtenido, tanto para los alumnos como para lo funcionarios.

de los técnicos entrevistados expresar altos grados de libertad al momento de orientar planes, elegir técnicas y demás decisiones en la ejecución de las actividades, no es posible advertir espacios de interacción personal y directa entre la institución y el técnico para opinar, evaluar sus funciones, actitudes, grado de motivación etc. Se trabaja sobre la base del éxito de las actividades.

“Yo también soy responsable, o sea, nunca se charló mucho, pero el día que yo llegué, eso fue lo que me dijeron. Después nunca se hizo una reflexión sobre eso durante la marcha.” (T)

La interacción con los alumnos/socios y con los animadores en etapa de capacitación es permanente y directa (por el tiempo en las instituciones y por el tipo de vínculo) – diametralmente opuesto al vínculo con profesores y autoridades- redundando en una fuente de satisfacción altamente destacada por los técnicos. El reconocimiento como “el animador”, llamado muchas veces por sus sobrenombres, es una forma de *estimación social* (Marrero, 1996) muy apreciada por los técnicos.

#### **4 Competencias técnicas**

Los ocho técnicos en recreación entrevistados son todos egresados de la carrera Técnico en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación (UCU). Todos realizan o realizaron estudios universitarios relacionados a las ciencias sociales, y presentan cursos y congresos realizados en Uruguay y en el exterior. Valoran positivamente la necesidad de actualizarse permanentemente en el área como un modo de apertura mental y para innovar en sus profesiones.

Las competencias técnicas desplegadas por los técnicos consisten en un número amplio y variado de juegos, deportes, dinámicas de grupos y dinámicas de expresión. La capacidad y habilidad de los técnicos se encuentra en la integración creativa de sus conocimientos para llevar a cabo con éxito los objetivos planteados por ellos y las instituciones. El título que los certifica como educadores para el tiempo libre y la recreación les otorga en la mayoría de los casos un respaldo y una seguridad que les permite desenvolverse con firmeza en sus trabajos. Este respaldo y seguridad es también muy valorado por los representantes de las instituciones, en distintos grados, pero valorados al fin.

En las entrevistas realizadas a técnicos al preguntar cuáles creían que podían ser sus principales aportes personales, la ‘técnica’ no apareció de manera enfatizada, en algunos se vio implícita en sus respuestas. Desde lo técnico destacan la variedad de técnicas lúdicas aprendidas, la capacidad de ser flexibles ante distintas situaciones, la teoría específica adquirida en la carrera, entre otras. Se vislumbra un saber en torno a la recreación y al juego, no obstante la mayoría de los entrevistados

enfaticó cualidades personales tales como: tenacidad, creatividad para adaptarse, innovar, sensibilidad para acercarse y comprender al otro (“eso maternal”), humor (“chispa”), “ese qué sé yo”, entre otros aspectos destacados literalmente por ellos. Es visible una tensión entre la técnica adquirida y los aspectos destacados por los entrevistados todos referentes a cualidades personales, asociados al arte (creatividad, innovación, transformación) y la personalidad, y con un alto valor simbólico.

Por último y como fuera visto en el marco teórico, estos elementos exteriorizados por los entrevistados están asociados a actividades intelectuales consideradas socialmente como ‘no productivas’ y desvalorizadas. En este caso las percepciones de empleadores y técnicos son coincidentes, ambos destacan los mismos elementos, la tensión surge y deviene del colectivo social, al cual pertenecen. La desvalorización de las competencias técnicas de los recreadores es un valor atribuido socialmente a la tarea, empleadores y técnicos no están exentos de tal influencia.

### 6.2.3 Satisfacción y fuentes de satisfacción

Fue posible observar en las entrevistas que los técnicos sí se sienten satisfechos con sus desempeños laborales. Haber alcanzado experiencia tanto en el proceso de formación como en sus ámbitos laborales los motiva a innovar en actividades dentro de las instituciones así como para proyectarse en el futuro dentro de la recreación. Todos destacan el proceso vivido durante la carrera de la Tecnicatura en Recreación, desde aportes en lo personal/vivencial, lo técnico y teórico, aspectos que los entrevistados colocaron en primer plano, dada la falta de ellos (principalmente aportes teóricos) en sus formaciones iniciales.

“...no sabría decir antes y después de mi carrera cuáles fueron mis progresos, porque lo hice en un proceso de mi historia. Antes de empezar la carrera estaba trabajando en un lugar con ciertas características y una estructura que me doy cuenta que la carrera me dio seguridad en la cosas que hacía (...) me reafirmó cosas que estaba haciendo (...) me aportó nuevas cosas que no utilizaba, se hicieron cosas que nunca se me pasaron por la cabeza. Yo iba con mi estructura de campamentito, los rompehielos al principio, un gran juego, una veladita en la noche, alguna técnica de expresión, búsqueda del tesoro para cerrar y clic, nos vamos todos. Y acá nos mostraron una gran variedad de cosas que podés cambiar, que todo no es tan así (...) la carrera me dio cosas pero hay más que me dio las diferentes experiencias dentro del grupo, hay gente de todas partes y con distintas cabezas...” (T)

Al igual que en Marrero (1996) todos los entrevistados expresan haber vivido un antes y un después dentro de sus trayectorias en la recreación al ingresar a la carrera. Brindándoles seguridad, experiencia, fundamentos y motivación para continuar en sus profesiones. Estas experiencias se ven reflejadas en sus desempeños laborales a través de la toma de responsabilidad, la autonomía y la innovación en sus tareas. Uno de los técnicos entrevistados expresó haber percibido un cambio en la importancia que se

le da a la recreación dentro de las instituciones en que trabaja, desde que se inició en la carrera técnica, observó un mayor interés hacia las actividades recreativas, sintiéndose parte de las causas de dicho cambio. Esto repercutió en un mayor grado de responsabilidad en las tareas recreativas. Cabe destacar que dos de las instituciones respaldaron económicamente parte de la financiación de las carreras por medio de la obtención de descuentos por ser instituciones católicas, y/o subsidiándoles parte de la cuota. Esto derivaría en una “deuda” de parte de los recreadores que sienten la “obligación” de retribuirles el voto de confianza brindado por las instituciones, significando en una mayor dedicación a las tareas. En dos de los técnicos entrevistados se distinguió una insatisfacción al percibir que sus esfuerzos no son retribuidos económicamente ni profesionalmente. La inversión realizada por las instituciones en la formación de los animadores, se percibió como beneficio durante el tiempo que cursaron la carrera, una vez terminada, los egresados mejoraron su calidad como profesionales y esperan hoy mejores remuneraciones económicas. Los técnicos deben pagar esa formación durante un período mayor a la duración de la carrera y con los mismos salarios.

“En realidad saben que capaz tengo algún elemento más a la hora de preparar una actividad más elementos que otros, pero no sé hasta dónde ellos tienen la idea realmente qué fue lo que me aportó la carrera esta.... capaz que no sé si pretenden que les de más cosas de las que puedo darles (...) a veces siento que no me han dado el lugar que yo podría tener.” (T)

“También creo que al ser joven y tener la formación de la técnica, creo que a veces la expectativa de los que me convocaron es de renovar cosas, no? Sobre todo del coordinador de pastoral, que me lo manifestó directamente que tenía la expectativa de que pudiera cambiar más cosas.” (T)

De los técnicos entrevistados que trabajan en instituciones educativas con ese certificado, solo uno no se inició en la recreación dentro de la institución en que trabaja, por lo que su vínculo es estrictamente contractual sin existir un fuerte compromiso o deuda del tipo ‘afectivo’. Sin embargo en el resto de los técnicos el vínculo que los une es fuertemente afectivo, resultando muchas veces difícil de sobrellevar<sup>19</sup>.

“(…) yo me muevo más, no quería moverme tanto pero ta...

E: ¿por qué sentís que te moves más?

T: y... no sé (*lo dice con tristeza en la cara*) porque...una cuestión más de...sentimiento. O sea porque yo igual...yo...mi cargo sigue siendo el de animador, entonces tampoco... quería hacer más que los demás, ¿me explico? (...) (T)

---

<sup>19</sup> Cabe recordar que los únicos técnicos vinculados a las instituciones hasta la actualidad son técnicos varones, ninguna de las técnicas mantiene ese vínculo (dos de las cuatro están desempleadas).

Todas las instituciones mostraron altos grados de satisfacción al momento de evaluar el desempeño de los técnicos en sus funciones. Ninguna de las instituciones que invirtió en la formación de los técnicos planteó explícitamente algún tipo de deuda o reclamo de mayores tareas, por haber colaborado económicamente con la financiación de la carrera de los mismos.

Técnicos en recreación y profesores de educación física (Marrero, 1996) comparten la misma fuente de satisfacción e insatisfacción. La satisfacción surge de la tarea, del reconocimiento inmediato de los socios y alumnos, nuevamente de la estimación social. Sin embargo la insatisfacción se observa en cuanto a la remuneración recibida por el esfuerzo realizado, siempre desde las percepciones de los técnicos. La insatisfacción también se observa respecto a las estructuras de las propuestas recreativas preexistente en las instituciones. Algunos de los técnicos que ingresaron a instituciones donde existían anteriormente propuestas recreativas, manifiestan descontento por no poder re elaborar las estructuras originales. Esto deriva en un sentimiento de disminución de sus capacidades, generando en todos los casos angustia durante las entrevistas al referirse a las estructuras existentes y su papel en el futuro dentro de las instituciones. Esto mismo deriva en la identificación de una baja motivación por parte de algunos técnicos, observándose baja voluntad para ejercer niveles de esfuerzo mayores en la consecución de los objetivos. Dos técnicos entrevistados manifestaron la idea de producir proyectos en recreación, uno de ellos para fuera de la institución en la que trabaja y el segundo expresa incertidumbre de presentarla o no a la institución donde se desempeña.

“yo siento que con respecto a mi trabajo, con lo que hice en la católica, justamente yo vengo trabajando sobre cosas hechas, me encantaría “rajarse” de esta estructura que tengo, hace años que vengo con la misma, toda la misma historia, me gustaría agarrar, ir a Tacuarembó y le hago una propuesta al Centro Comunal de tal cosa, agarrarlo yo, planificarlo yo, tomar más de lo que viví en la carrera y en muchos lados y hacer una propuesta donde pueda volcar mi creatividad que la siento bastante disminuida, porque hace mucho tiempo que vengo cómodo y me estoy “achanchando”. Tengo la sensación de que tengo que hacer otras cosas, no puedo seguir mi vida trabajando en el XXX con los mismos campamentos que les gusta a ellos...” (T)

“Yo por ejemplo estoy dudando en presentar una propuesta concreta en el tema de recreación dentro del colegio, de armar una propuesta más concreta que haya un encargado de eso,...que capaz sea yo trabajando con otra gente que ta que creo que también hay que unificar un poco la parte de recreación y darle más importancia... creo que esta bueno que haya también una área de recreación también para los padres, es un ámbito que debe crecer en importancia, incluir a la familia.” (T)

Al preguntarle por qué duda en presentarlo no supo responder, demostrando desazón ante la imposibilidad de dar respuesta a la pregunta, en fin, de resolver su incertidumbre.

E: ¿por qué no presentas el proyecto?

T: es que yo no sé si tengo claro de seguir trabajando en I, en esto. Porque yo capaz trabajo más en un área que no es tanto la recreativa todos los días, como animador son dos días a la semana. Después como catequista...que en realidad me gusta lo que es la recreación y por eso es que pensé en el proyecto y a trabajar más en eso.

Anteriormente en el punto 6.2.2.2 se vio a la remuneración como un factor de insatisfacción de parte de los entrevistados, en esta oportunidad se recuerda un fragmento ya citado que hace explícita su disconformidad con la remuneración recibida y al final demuestra cómo la compensa con el reconocimiento y la estimación social (Marrero, 1996).

“Yo creo que me siento gratificado de las actividades, capaz que me sentiría más gratificado si me remuneraran más, mejor remunerado, tener mejor remuneración, pero tampoco,...no sé si es que no me quejo pero también lo que tengo es un gran sentido de pertenencia en la institución, por otras cosas, soy ex alumno, estudié ahí prácticamente desde que tengo trece años sigo yendo al colegio, osea no he dejado un año sin tener contacto con el colegio, y estoy prácticamente en la semana...soy un tipo conocido adentro del colegio, vos vas y preguntas por T (su sobrenombre) y saben quien soy, preguntas por T de Animadores y saben quien soy.” (T)

#### 6.2.4 Contexto de trabajo

En los distintos discursos se observaron distintos gradientes en la escala del “ser animador” al igual que lo manifiesta Ander-Egg en “La animación y los animadores”. Los técnicos incluidos en la investigación pertenecen a los escalones más altos que pueda alcanzar un animador en las instituciones. En muchos de estos casos se observa que normativamente no existe una división clara de los espacios donde pueden trabajar los animadores, así como tampoco posibilidades de crecer en la escala jerárquica dentro de las instituciones.

En la división del trabajo se observa una acentuada especialización de parte de los técnicos. Los técnicos son los poseedores del conocimiento, conocimiento requerido por las instituciones, son los únicos certificados capaces de realizar tareas requeridas para el trabajo en actividades recreativas. Hacen uso y ‘abuso’ de sus conocimientos, habilidades y destrezas. Esto le permite al técnico variar en las formas de realizar sus tareas, logrando que éstas sean llevadas a cabo eficientemente, al menos para satisfacer las demandas de las instituciones.

“En el colegio de todos los animadores de la congregación de cómo 300 animadores de todos los colegios, yo soy el que hice esta carrera este...osea que también hay una falta...no sé por ejemplo toda la parte teórica y recreativa no hay formación casi al respecto.” (T)

La tarea del animador-técnico es diseñada básicamente por él mismo, salvo dos casos en los que el animador si bien participa de manera autónoma e innovadora en el día a día, el proyecto en sí ya está

planteado y debe adaptarse a él, es el caso de los técnicos que trabajan en la IN° 1 y en IN° 3. No obstante todos los egresados participan en mayor o menor medida en **todas** las etapas de realización de la actividad (concepción, modo de realización, especificación de herramientas a utilizar, ejecución, evaluación etc), como ya fuera mencionado. Es posible preguntarse si ¿el animador decide sobre su trabajo?, ¿dónde?, ¿en el proceso, en el producto o en las condiciones? Se puede contestar que en todos los casos los animadores evidentemente deciden sobre el producto, es decir las actividades, ya el proceso y las condiciones son factores que pueden adquirir matices. Existe una separación entre concepción-ejecución, que conlleva a conflictos en las relaciones sociales, en el desánimo, en la insatisfacción o la desmotivación por el trabajo. El control y supervisión de las tareas que realiza el animador están dirigidos principalmente al final del producto, al éxito o no de la actividad, por lo que el técnico ve acrecentado el grado de autonomía en sus tareas.

## Capítulo 7. Conclusiones

El análisis de las percepciones acerca de las competencias esperadas y las desempeñadas permitieron desentrañar desde el paradigma cualitativo las conclusiones que se presentan a continuación. El capítulo anterior fue un acercamiento más profundo a las percepciones de las instituciones sobre el lugar que consideran ocupa la recreación en ellas; lo mismo sucedió con las percepciones de los técnicos acerca de sus labores diarias brindando una perspectiva de lo que ellos creen es su profesión y sus tareas, así como las posibles tensiones resultantes de ellas. A continuación se exponen estos dos grupos de datos obtenidos integrados en un mismo cuerpo de conclusiones. Vale aclarar que otro trabajo académico (Marrero, 1996) del cual reiteradamente se hace mención en esta investigación como antecedente epistemológico y metodológico, ha llegado a las mismas conclusiones; ciertamente debido a la naturaleza del objeto de estudio y a que ambas investigaciones tienen una mirada y un abordaje similar.

Los hallazgos de la investigación confirman las dos hipótesis específicas y la serie de hipótesis auxiliares que subyacen este trabajo. Si bien todas las hipótesis son de corte exploratorio y tendiente a ampliar en el conocimiento de la recreación, en los hallazgos se confirman tensiones resultantes de la relación entre expectativas y desempeños. Estas tensiones existen entre instituciones y técnicos, pero muy especialmente al interior de cada uno de los últimos, manifestándose en incertidumbres, bajos niveles de motivación, insatisfacción, entre otros aspectos a continuación ampliados.

Una segunda confirmación se trata del *desconocimiento o ignorancia, y la consecuente desvalorización de las tareas relacionadas a actividades de esparcimiento, diversión, ocio, tiempo*

*libre y recreación* (coincidentalmente con los hallazgos de Marrero, 1996). Por su naturaleza casi inexplicable, por su devenir histórico y socio-cultural, la recreación y sus manifestaciones han estado cargadas de un valor negativo y opuesto al mundo del trabajo. Esta hipótesis si bien es discutida en el marco teórico, una vez transitado el campo se hace visible en las instituciones y en los técnicos, ya que ellos tampoco están ajenos a la sociedad en que viven. Para el caso concreto, desde las instituciones se desconoce lo que un técnico puede, debe y quieren (los evaluadores) que realicen en ellas, desconocimiento no menor a la hora de definir expectativas. ¿Qué noción teórica tienen respecto a lo que debe hacer un recreador en las instituciones? Reiteradas veces se mencionan funciones y tareas ligadas al *acompañamiento*, esta tarea no exige un saber específico, un conocimiento técnico, con “estar ahí” ya cumplen las expectativas de lo que las instituciones definen como acompañar. Esto se debe muchas veces a la *falta de normativas claras y explícitas*, que especifiquen las tareas que se esperan de los técnicos (Marrero, 1996). Estos vacíos normativos, reglamentarios y de ordenamiento laboral llevan a que las tareas sean definidas en general por el empleado (el recreador), aunque siempre bajo la supervisión de los empleadores. Nuevamente coinciden los hallazgos con el trabajo teórico de Marrero, cito: “Toda actividad (...) requiere de un marco normativo que establezca con claridad los derechos y obligaciones, los límites y responsabilidades de los que la desempeñan. La vigencia de esas normas y su conocimiento otorgan –a quienes están sometidos a ellas- la seguridad de poder prever las acciones de los demás y la posibilidad de coordinar a ellas su propia conducta. A la vez delimitan un ámbito de lo social o institucionalmente permitido, dentro del cual el sujeto puede moverse con relativa comodidad y flexibilidad” (Marrero, 1996: p 114).

Una **primera conclusión** muy recurrente y discutida por Marrero (1996) siendo además una de sus conclusiones principales es: la presencia *del abuso instrumental y la sobrecarga funcional en el trabajo*. En esta investigación al ir en la búsqueda por identificar usos, fines y funciones adscriptos a la recreación y a las tareas relacionadas a ella, las cuatro instituciones visitadas le asignaron tres tipos de funciones, dos de ellas altamente apreciadas: función *educativa-pedagógica*, y de *herramienta-instrumento*, por su valor pedagógico y compensador de insuficiencias del sistema educativo tradicional. Un tercer grupo de funciones está asociado a los intereses de retención de alumnado, competir en el mercado educativo y satisfacer la demanda de alumnos, socios y padres, entre otros. Todas estas funciones no hacen más que entender la recreación como un instrumento pedagógico, capaz de cubrir carencias del sistema educativo, evangelizar, o como un medio por excelencia<sup>20</sup> (aunque no muchos conozcan) para un mejor aprendizaje, así como otros atributos. ¿Dónde queda el

---

<sup>20</sup> Como al principio de la investigación, se asocian los conceptos de recreación y juego. Marrero en Trabajo, juego y vocación explica cómo el juego resulta ser para los profesores de educación física un instrumento pedagógico por excelencia (Marrero, 1996). Aquí nuevamente coinciden los hallazgos de esta investigación con los de Marrero en su libro.

fin en sí mismo del juego y la recreación?, ¿dónde queda el jugar por jugar? Estos fines parecen quedar perdidos con la sobrecarga funcional que sostiene este tan en boga “instrumento” educativo. Los espacios en los que se juega por el simple hecho de jugar aparecen (si es que lo hacen) de un modo residual o marginal dentro de las propuestas. Esta casi invisibilidad expresa una contradicción entre lo altamente valorada que es la recreación como un espacio ‘en sí mismo’ y el bajo valor asignado a los espacios recreativos como un elemento esencial para el hombre y que trasciende su condición instrumentalista. Si se recuerda, en el marco teórico se mencionan dos corrientes que dan sentido al juego, una es la *instrumentalista* que considera al juego como potenciador de otras áreas; y la otra es la *fundamentalista* que entiende al juego como un satisfactor de necesidades intrínsecas de los individuos. Las instituciones manejan un discurso que fusiona ambas corrientes, aunque en los hechos e incluso en los propios discursos la corriente fundamentalista aparece desapercibida y a veces despreciada.

### 7.1 El animador desanimado

Una **segunda conclusión** de la investigación así como la principal tensión identificada entre expectativas y desempeños, es la que tiene como resultado a un *animador desanimado*. Este puede ser el efecto más devastador para un animador, y mayor aún cuando este se ha formado técnica y profesionalmente para serlo.

#### **¿En qué aspectos o dimensiones está presente esta tensión?**

- En la *sobrecarga funcional* que pesa en la recreación y en los técnicos recreadores, la misma está representada en las excesivas tareas o “*funciones compensadoras*” que se les adjudica, teniendo muchas veces que cumplir con tareas asociadas a las de maestros, trabajadores sociales, psicólogos, padres o hermanos. ¿Cómo le son adjudicadas? A través de las expectativas depositadas en los técnicos, aunque en varios discursos aparezca la incertidumbre de no saber qué se espera. La respuesta a esta pregunta es: ‘mucho’ porque son un depósito de expectativas, de ‘esperanzas’ educativas, evangelizadoras, familiares, etc. Al igual que enumera y clasifica Sorondo a las distintas actividades realizadas por voluntarios en colegios privados de Montevideo, se observa el amplio abanico de actividades que se espera puedan cumplir los animadores. Es posible recordar actividades como: recreación o animación de niños, organizar campañas de ayuda o recolección de bienes, actividades del tipo manuales, acompañamiento de adultos o ancianos, organizar festejo de fechas importantes y del tipo religioso, campamentos, entre otras (Sorondo, 2001). Los técnicos deben saber de deportes, manualidades, ser lo suficientemente flexibles y hábiles para adaptarse a distintas edades y contextos socio económicos, dominar un tipo de ‘marketing recreativo’ que capte distintos segmentos de

población para actividades siempre dinámicas y cambiantes. Al igual que explica Ander-Egg en “La animación y los animadores” el animador es una agente que precisa dominar un extenso abanico de aspectos del colectivo y propios del ser humano, por lo que al explicar cuáles son los aportes que brinda desde su rol aparece como un agente polifacético y difuso, y aún más, por sus funciones pluridimensionales de algún modo se asemejan a las de un ser omnipresente e inaccesible (Ander-Egg, 1989: p164).

- Nuevamente la **falta de normativas** claras, de espacios de diálogo, de intercambio de ideas y expectativas, tanto de instituciones como de técnicos, tiene como resultado una tensión emergente. Este vacío normativo es fuente de desmotivación para los técnicos al realizar sus tareas. La falta de claridad potencia la sobrecarga funcional y el abuso instrumental de las actividades recreativas y de los técnicos, perjudicándolos a ellos y a la noción del concepto de recreación, favoreciendo lo impreciso de explicar las tareas que realiza un recreador. Esta dificultad en la construcción de normas y pautas de trabajo está íntimamente ligada a la polivalencia del recreador, a ese ser omnipresente (también omnipotente) al que se refiere Ander-Egg.
- La tensión también se hace visible en la **dedicación, la remuneración y la recompensa**; la exigencia de **dedicación** y disponibilidad provienen claramente de las instituciones, pero también nacen de los técnicos, ellos suelen exigirse y mucho. Los grados de exigencia en la mayoría se presentaron en altos niveles de dedicación y en una alta actitud positiva (Marrero, 1996) hacia la actividad en sí y a las instituciones. Estas suelen manifestarse mayormente en los técnicos varones y en los más jóvenes; en el caso de las mujeres muestran insatisfacción con mayor claridad. Una explicación a estos niveles de dedicación es el lazo afectivo que tienen los técnicos con la tarea y en algunos casos con las instituciones que los contratan. Muchas veces la dedicación tiene como causa y consecuencia a la vez altos grados de retribución afectiva, y cuanto más cariño reciben más entrega provoca en ellos.

La **remuneración** también se presenta en varios casos como un elemento que suele estar por debajo de lo que desearían o creen deberían recibir a cambio por las tareas realizadas. ¿Cómo compensar los altos niveles de dedicación con una baja remuneración? Al igual que los profesores de educación física en Marrero (1996) lo hacen a través de las recompensas que no son precisamente materiales, su origen deviene del **reconocimiento** de alumnos/socios, padres y compañeros de tarea. Utilizan la misma lógica de compensación que los profesores de educación física: **la satisfacción personal por el gusto de las tareas que realizan y la estimación social que reciben**, como se vio en el párrafo anterior a veces es mucho más que estima, es afecto. Esto lleva a la misma inquietud que despierta Marrero en su

trabajo, ¿qué sucede(rá) cuando las necesidades de manutención pesen más que el propio placer por las tareas realizadas? Muchos técnicos y técnicas dedican sus tiempos libres como ser fines de semana, trabajando en hoteles fuera de Montevideo y en campamentos fin de semana tras otro; ¿qué pasa cuando necesariamente trabajan en un ‘tiempo desfasado’ postergando su propio tiempo libre? Lo que se intenta decir es que estos trabajadores trabajan en los tiempos libres del ‘resto’ de las personas. Con el pasar del tiempo, trabajar en recreación ¿mantiene constante el nivel de placer recibido por la tarea?, ¿el costo de rutinizar tareas relacionadas al tiempo libre (un tiempo desrutinizado) es alto o bajo? Esta discusión se ve solamente en una de las técnicas en recreación consultadas, la mayor en edad, cuando expresa “...que en un momento de mi vida vivía en Montevideo solo lunes y martes, me sacrificaba el resto de los días trabajando afuera”. Para los demás técnicos no fue motivo de reflexión ni surgió en las entrevistas. ¿Hasta cuando permanecerá esta tensión latente sin despertarse en quienes no lo manifestaron? Otra inquietud sugerida de esta reflexión es: ¿Qué sucede con aquellos recreadores adolescentes, o muy jóvenes que cargan sobre sus hombros responsabilidades no acordes con la etapa vital que les toca? Cuando a este tiempo ‘desfasado’ que seguramente no coincida con el resto de sus pares, se le suma el ser responsables de menores ante sus padres, de que la actividad se realice con éxito, y ser responsables de la educación de niños y de otros jóvenes tanto como ellos. ¿No será una fuente más de desánimo y agotamiento? En esta investigación no se llega a responder la pregunta pero vale hacérsela.

¿Cuál es el valor material del trabajo del recreador? ¿Por qué a veces parece que es ‘costoso’ pagarle a un recreador? Se vuelve al valor de la recreación y de las tareas relacionadas a ella. Seguramente la respuesta es que un recreador no produce bienes tangibles y se lo sigue asociando a una tarea improductiva y efímera. Si resulta difícil pagar por esa tarea, ¿quiénes se conformarán con una remuneración baja o ‘simbólica’ y rendirán con entusiasmo, frescura, alegría y energía las tareas requeridas en recreación? Por lo pronto una persona que reúna estas cualidades personales y no tenga la obligación de su manutención económica ni la de una familia. Una persona muy joven pareciera ser la ideal.

Retomando, sin lugar a dudas trabajar en tareas ‘desfasadas’ del resto de los individuos, recibiendo remuneraciones ‘simbólicas’ y dedicándose a pleno a sus tareas, tenderá al agotamiento físico y mental de quienes las llevan a cabo. En los recreadores, los afectará a un nivel intrínseco obligándolos a decidir sobre su permanencia o no en el área. Este agotamiento y desgaste de los recreadores redundará en asegurarle al mercado de trabajo de la recreación una mano de obra ‘siempre joven’,

favoreciendo al perfil, al carisma, la disponibilidad, la creatividad y el entusiasmo requeridos por el mercado de la recreación.

- Otra tensión y fuente de desánimo se identifica en las *diferencias de roles* vistas bajo la lupa de género. Como fuera mencionado, en la investigación esta perspectiva no fue considerada en un principio para el análisis, sin embargo la *división sexual del trabajo* no escapa al mundo de la recreación, o viceversa. Las competencias son claramente valoradas y desempeñadas de modo diferencial por técnicos varones y técnicas mujeres. Entre los discursos se observan distintos grados de autonomía, responsabilidad y comunicación social entre otros para varones y mujeres. Los varones con sus voces fuertes y graves, con su ‘sentido del humor’, la ‘chispa’, con la creatividad para improvisar con rapidez, el saber ‘jugar al fútbol’ y por otras habilidades más fueron destacados por las mujeres como poseedores de facilidades y potencialidades al desempeñar las tareas. Al parecer las poseen todos *ellos* menos *ellas*. ¿En qué se destacan las mujeres? De los discursos aparece que se destacan en los momentos de planificación, en el aporte de su ‘sensibilidad’ asociada a ‘lo maternal’, por su capacidad creativa (que para colmo también comparten con los varones), pero lo más destacado en las entrevistas no son los aportes sino las carencias y dificultades por no tener los ‘atributos’ de los técnicos varones. Ellas a veces manifiestan vergüenza y miedo al fracaso de las actividades, lo que en algunos momentos de sus tareas las lleva a hacer peligrar o boicotear sus labores. Otro aspecto destacado por las mujeres es la necesidad del trabajo en equipo, entre los varones esta forma de trabajo aparece en todos los casos como una forma de organización inherente a su trabajo sin destacarlo. Ciertamente las técnicas mujeres manifiestan dificultades y desigualdades en relación a los técnicos varones, entre los discursos masculinos no se revelan estas diferencias en ningún momento, al contrario, desde ellos la recreación parece un mundo de varones.
- La *desvalorización* de las tareas realizadas por los técnicos no tiene como únicos autores a las instituciones, en este sentido existe una coincidencia entre ambos. Los técnicos parecen olvidar destacar la ‘técnica’ entre los aportes personales a las tareas. ¿Acaso no son técnicos en recreación? Por lo visto ellos tampoco están ajenos a la desvalorización social con la que cargan las actividades no asociadas al mundo del trabajo, actividades consideradas ‘improductivas’ (Marrero, 1996). Ser técnico significa conocer y aplicar una ciencia o arte, así lo define el diccionario de la Real Academia. En este sentido serían *artistas de la recreación, el ocio y el tiempo libre*. Esta relación resulta delicada ya que relaciona dos conceptos teóricamente antitéticos. Aquí, al igual que en Marrero nace la tensión entre la racionalidad instrumental del trabajo y la técnica, con las pretensiones lúdico-recreativas. Sin quererlo se vuelve a la antítesis entre el trabajo y el ocio, tiempo de trabajo y tiempo de ocio. No es menor que

toda bibliografía encontrada acerca del tiempo libre busque su definición por la oposición al tiempo de trabajo. Se sostiene y se reafirma la vigencia de la centralidad del trabajo en la sociedad en general. Esta tensión sin lugar a dudas lleva tanto al técnico en recreación, a las instituciones como a los sistemas en general a problematizar respecto a qué lugar dar a una tarea poco “seria” (como se asocia al trabajo del tipo ‘productivo’ en Marrero, 1996) y tan cercana a la “risa” como la tensión de *trabajar jugando*. Aquí se vuelven a discutir las lógicas de las actividades productivas y las improductivas y también se pueden retomar dos preguntas formuladas al principio del trabajo, *¿acaso el recrear no es una actividad productiva que produce nuevas, modificadas y quizás mejoradas “cosas” en la vida de las personas? ¿Qué lugar ocupan aquellas ocupaciones o profesiones ligadas directamente con el quehacer en el tiempo libre, más precisamente aquellas ligadas a la recreación y al juego?, ¿cómo son valoradas?* Sin querer que esto suceda, no se divisa en el futuro inmediato que se revierta percepción generalizada de desvalorización respecto a la recreación, a las actividades asociadas y a quienes se dedican a ellas. Si bien este tipo de ‘recreación educativa’ asociada al mundo de la educación no formal ha crecido y ganado espacios, no llega a una universalización tal que garantice cambios en la percepción de los individuos en general. No hay que olvidar que el número de personas que accede a este tipo de actividades específicamente de corte educativo, no son la mayoría. Solo observando los espacios en los que se desempeñan los técnicos tenidos en cuenta en esta investigación, basta para afirmar que la recreación<sup>21</sup> tiene su concentración en proyectos relacionados a instituciones del sector privado (principalmente al sistema de enseñanza privada y hoy se suma el turismo) lo que determina que en estos espacios la universalización sea mayor. ¿Qué sucede con los espacios públicos y en la educación pública? Los niños que asisten a institutos de enseñanza públicos, a qué corriente del juego y la recreación se acercaran más, ¿a la fundamentalista o a la instrumentalista? ¿Su tiempo libre será más rutinizado o desrutinizado?

- Finalmente la *perspectiva a futuro* es otra fuente de desanimo, muchos manifiestan tener proyectos y propuestas que no saben si les conviene presentarlas, y seguramente la razón es la incertidumbre de no saber si ese proyecto que diseñaron cabrá en las propuestas de los lugares en que trabajan o en otros. Si se observan las escalas jerárquicas de las instituciones educativas incluidas en la investigación, solo en una de ellas se visualizan posibles caminos ascendentes en ella, en el resto de las instituciones su tope parece no estar muy lejos. El proceso que recorren o recorrieron los técnicos es el siguiente: primero como *animado* (espectador), luego como *animador* en formación dentro de la institución donde fue animado, una tercera etapa corresponde al *animador coordinador*, que cumple con la función principal de formar animadores y organizar actividades dentro de la misma institución. Cabe

---

<sup>21</sup> Tal como se la entiende y define en este trabajo.

destacar que son tres etapas asociadas al trabajo voluntario. Una cuarta etapa puede dividirse en dos: una, permaneciendo en la institución en la que se formó ganando mayores espacios y reconocimiento por la experiencia, trayectoria recorrida y ahora remunerados; y otra puede ser la desvinculación con la institución de formación inicial para buscar nuevos espacios de trabajo, por recomendación o iniciativa propia. Hay que recordar que de los técnicos entrevistados todos los varones mantienen el vínculo con la institución inicial, no obstante para el caso de las técnicas mujeres ninguna continuó su trayectoria profesional en las instituciones donde se formaron inicialmente. Esto lleva a hacerse una pregunta ¿Podrá ser que instituciones educativas retengan en mayor medida a recreadores varones que a recreadoras mujeres? Esta pregunta no es posible contestar desde esta investigación, pero sí despierta curiosidad las distintas trayectorias recorridas por varones y mujeres. Una última apreciación relacionada con la perspectiva a futuro del trabajo de los técnicos en recreación es la diferencia entre varones y mujeres. Dividiendo la muestra de técnicos según su género, se observa en los varones pleno empleo, no obstante cuando se introduce a las mujeres la situación es distinta, dos de ellas están desempleadas mientras que entre las dos empleadas solo una trabaja en una institución educativa como técnica en recreación. Sin lugar a dudas las perspectivas para ambos géneros son distintas.

## 7.2 Más allá de la investigación. Reflexiones finales.

Como fuera señalado al principio de la investigación la misma partió de un tema inexplorado por la sociología en Uruguay. Por esto mismo los objetivos fueron en su mayoría de corte exploratorio y tendientes a profundizar en el conocimiento de la recreación y sus trabajadores. Las reflexiones finales tienen origen en el análisis empírico realizado, lo que hace surgir nuevas interrogantes más que certezas sobre el fenómeno. Abre un abanico de reflexiones y preguntas a tener en cuenta al momento de estudiar profesionales “desconocidos o ignorados” ubicados en un área en boga pero también poco acreditada. No obstante, hay que ser conscientes de que esto no es más que la consecuencia de los propios reveses de toda investigación científica.

A lo largo del trabajo se detecta el pasaje del animador o líder **voluntario**<sup>22</sup> (trabajo voluntario), a un animador o líder profesionalizado y remunerado por sus tareas. El primero está relacionado a tareas voluntarias no remuneradas y que ocupan parte de su tiempo libre. El voluntariado puede ser una oportunidad de realización personal y desarrollo de talentos, habilidades, vocaciones. Sin embargo el animador/líder remunerado no pertenece más a la esfera del trabajo voluntario aunque sí mantiene mucha de sus características derivando en el no reconocimiento del animador como un trabajador más

---

<sup>22</sup> Voluntario: “(...) es aquel que presta servicios no remunerados en beneficio de la comunidad, donando su tiempo y conocimientos, realiza un trabajo generado por la energía de su impulso solidario (...)” (Shaw-Karl, 1998: p37)

en el mercado laboral. Existe un vínculo afectivo entre instituciones y técnicos que muchas veces funciona en contra de estos últimos, en la incertidumbre de continuar con sus tareas, miedo al reclamo de mejoras salariales, desazón por temer demostrar ingratitud, entre otros sentimientos negativos para los técnicos. Por lo tanto ¿qué sucede con el trabajo voluntario cuando comienza a tener características de trabajo remunerado? ¿Cómo se da ese proceso? y ¿En qué ventajas o desventajas desencadena ese pasaje de ser voluntario a empleado? ¿Cuáles son los costos y beneficios y a quienes corresponde cada uno?

Otra de las inquietudes al indagar en este nuevo técnico certificado es si se podrá considerarlo como un agente de cambio educativo y si no llegará a ser responsable de mucho de los cambios sociales del futuro. La idea es a mayor escala lograr un estudio que se centre en el rol educativo del recreador.

Para finalizar, el presente trabajo pretende ser una contribución a nuestro campo de estudio. Tiene la intención de continuar abriendo espacio a “la recreación y los recreadores” como sujetos de estudio de la sociología. Creo que las preguntas, reflexiones y móviles de esta tesis no son más que la continuación de lo que estudios de otros teóricos provocan en mí. Al compartir nuestra producción intelectual acrecentaremos el conocimiento colectivo.

Pregunto: ¿De qué libertad hablamos al jugar, si a veces esa misma libertad limita nuestros juegos? ¿Qué es jugar? ¿Sabemos jugar? ¿Quiénes son estos ‘profesionales del ocio, el juego y la recreación’? ¿No se suele escuchar que solo son unos payasos? ¿Existe la necesidad de que nos enseñen a jugar? ¿Estos recreadores llevan consigo ese rol? De ser así, ¿quién o quiénes le asignan ese rol y ese gran poder al fin? ¿Quiénes contratan a estos recreadores? ¿Usted los contrataría? ¿Conoce a un recreador? ¿Qué le provoca al verlo trabajar o... jugar? Le parece que las personas no se preguntan **¿Técnicos en recreación?**

Gracias entonces a quienes sabiendo o no provocaron en mí curiosidad para transformar una vivencia personal en reflexión y análisis teórico. Estas páginas tienen para mí un valor muy especial, pues gran parte de mi vida se *crea recreando*.

## Bibliografía

- Ander – Egg, Ezequiel** (1989) *“La Animación y los Animadores”*, Ed. Narcea, Madrid, España.
- Anguera, María Teresa** (1989) *“Metodología de la Observación en las Ciencias Humanas”*, Ed. Cátedra, Madrid.
- Blanchet, A. Y otros** (1989) *“Técnicas de investigación en Ciencias Sociales”*, Ed. Narcea, Madrid, España.
- Brinnitzer, Evelina** (2005) *“Recreación y escuela: un encuentro posible”*. En: Revista Novedades Educativas, N° 179, Argentina.
- Cutrera, J.C.** (1997) *Recreación fundamentos, didáctica y recursos*. Ed. Stadium, Bs.As. Argentina.
- Dumazedier, Joffre.** (s.a.) *“Metamorfosis del trabajo y surgimiento de una sociedad del tiempo libre.”* En Ocio y Desarrollo Humano. s.e, s.l.\*
- Figari, P.** (1965) *“Educación y arte”* Ministerio de Instrucción Pública y Previsión Social-1911-1919, Montevideo.
- Gallart, M.** (1997) *“La interacción entre la sociología de la educación y la sociología del trabajo.”* En: Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho, ano 3, nº5.
- Huizinga, Joan** (1984), *“Homo Ludens”*, Ed. Alianza, Madrid.
- Kelly, John.** (s.a.) *“Asuntos en el Milenio. Una perspectiva global”*. En: Ocio y Desarrollo Humano, s.e, s.l.\*
- Lechner, N.** (s.a.) *“Desafíos de un desarrollo humano: individualización y capital social”*. S.ed., s.l.
- Lema, Ricardo** (2002) *“Recrear la cultura. Recreación, juego y construcción del sentido”*. Memoria de grado, UCU, Montevideo.
- Lytard, J.** (1986) *“La condición Postmoderna. Informe sobre el saber”*, Ed Cátedra, España.
- Machado, L. y Sorondo, F.** (1999) *“Técnico en educación para el tiempo libre y la recreación”*, folleto Área Educación, UCU, Montevideo, Uruguay.
- \_\_\_\_\_ (1999) *“Programas de las disciplinas de la carrera Técnico en Educación para el Tiempo libre y la Recreación”*. Área educación, UCU.
- Marrero, A.** (1996) *“Trabajo, Juego y Vocación. Las antinomias de la educación física en Uruguay”* Ed FCU, Montevideo, 1996.
- Martínez, J. y Perl, A.** (s.a.) *“La recreación juvenil en el Uruguay”*, Foro Juvenil, Ed Banda Oriental, Montevideo, Uruguay.
- Massera, E.** (2001) *“Acerca de la necesidad (y la oportunidad) de una relación pro-activa entre educación y trabajo en Uruguay”*, Montevideo.
- \_\_\_\_\_ (1998), *“Formación basada en competencia laboral, situación actual y perspectivas.”* CINTERFOR – OIT.
- Mateu, M.** (1984) *“La nueva organización del trabajo. Alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica.”* Ed. Hispano europea, Barcelona, España.
- Mertens, L.** (1996) *“Competencia laboral: surgimiento y modelos. En: Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva.”* Montevideo, CINTERFOR – OIT.
- Muñoz, C.** (2003) *“La sociología en crisis”* de la Revista Relaciones, N° 226, Montevideo, Uruguay.
- Osorio, A. y Renné, A.** (2005) *“Recorridos didácticos alternativos. Di-versiones.”* En: Revista novedades educativas, N° 179, Argentina.
- Padua, J.** (1994) *“Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales”*, FCE, México.
- Pérez, E y otros** (1993) *“Acá está el abec...de eso que llamamos recreación”* MEC-ISEF- CNEF, Montevideo.
- Rodríguez, José Luis.** (s.a.) *“Tiempos, relojes y trabajo”*, s.e., s.l.\*
- Sataib de Chanes, S.** (2005) *“Cien años de aventura. Tiempo Libre y formación”*. En: Revista Novedades educativas, N° 179, Argentina.
- Shaw De Critto, Sara- Karl, Istvan** (1998) *“Voluntariado una forma de hacer y de ser”*, Ed. Ciccus, Argentina.

- Shwartz, Howard – Jacobs, Jerry** (1984) *“Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad”*. De. Trillas. México, Argentina, Colombia, España, Venezuela.
- Selltiz, (s.a.)** *“Métodos de investigación en las relaciones sociales”*, pág 67, s.e., s.l.
- Sorondo, Isabel** (2002) *“Voluntariado en colegios privados de Montevideo”*, Memoria de grado: Lic. en Ciencias Sociales Aplicadas, UCU, Montevideo.
- Stolovich, L., Lescano, G. y Morales, S.** (1995) *“Calidad Total. ¿Maquillaje o transformación real?”* CIEDUR – FESUR, Montevideo, Uruguay.
- Tedesco, J.C.** (1995) *“La Educación y los nuevos desafíos de la formación del ciudadano.”* s.e., Madrid.
- Torres, M.** (2000) *“Una década de educación para todos: la tarea pendiente.”*, FUMTEP, Impresora del sur, Montevideo.
- Jaume Trilla** (s.a.) *“Instituciones específicas de educación en el tiempo libre: características estructurales y metodológicas”*, s.e., s.l.\*
- Valles, Miguel** (1997) *Técnicas Cualitativas de Investigación*, Ed.Síntesis, Madrid.
- Zarifian, P.** (2001) *Objectif competence. Pour une nouvelle logique.* En: *“Acerca de la necesidad (y la oportunidad) de una relación pro-activa entre educación y trabajo”*, Massera, Ema.
- \_\_\_\_\_ (1999), *Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales.* Montevideo, CINTERFOR-OIT.
- \_\_\_\_\_ (1996), *A gestao da e pela Competencia.* Seminario Internacional. En: *“Educação Profissional, trabalho e Competencias”*, Río de Janeiro, CIET.
- Ziperovich, P.** (2003) *“Recreación hacia el aprendizaje placentero”* Ed. Educando, Argentina.
- Zipitria, G.** (1993) *“Campamento Artigas”*, ACJ, Montevideo.
- \*Universidad Católica del Uruguay** (2001) *“Materiales de apoyo de la Tecnicatura en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación”*, UCU, Montevideo, Uruguay.

\*\*Idearios, folletería y páginas web de las instituciones incluidas en la investigación.

*Gracias por el trébol...*

## Anexo

### Pautas de entrevistas

#### **Pauta entrevista a “Técnicos en recreación”**

Datos básicos del entrevistado.

Nombre:

Edad:

Nivel de instrucción (nivel máximo alcanzado y otros estudios que este o haya realizado):

1. ¿Cuánto tiempo hace que estás vinculado a la recreación?
2. ¿Cómo surgió tu interés por la recreación?
3. ¿Dónde trabajas actualmente?
4. Puedes describir tus tareas y ¿a qué cargo corresponden?
5. ¿Cuántos años hace que estás vinculado a la institución educativa?
6. ¿Siempre desempeñaste el mismo rol?
7. ¿Cuántas horas trabajas en cada uno de tus empleos?
8. ¿Qué lugar crees que ocupa la recreación en la institución educativa en la que trabajas?

Entre las distintas actividades que realizas:

9. ¿Cuál es la más gratificante o te gusta más?
10. ¿Cuál es menos gratificante o te gusta menos?
11. ¿Qué crees que espera la institución de tu trabajo como técnico?
12. ¿Qué expectativas tienen tus empleadores, tu evaluador/supervisor?
13. ¿Cómo te sentis frente a esas expectativas?  
¿Estás satisfecho?  
¿Preferís que sean otras?
14. ¿Qué aportes personales crees que haces a tu trabajo/a la institución?  
Desde lo técnico/ lo humano/ ver qué destaca y si hace algún tipo de énfasis.
15. Por último me gustaría que describieras una actividad “tipo” que realizas como... (nombrar su cargo) en la institución educativa que trabajas:  
¿Cómo la organizan y qué personas participan de su elaboración?

*Etapas, recursos humanos, quién propone los temas/objetivos... ¡¡¡Gracias!!!*

## **Pauta entrevista a “Representantes de instituciones educativas”**

### **Datos básicos del entrevistado**

Nombre:

Cargo ocupado en la institución educativa:

Nivel de instrucción (nivel máximo alcanzado y otros estudios que este o haya realizado):

1. **La recreación** en la institución y/o proyecto educativo.
2. Los animadores/líderes/recreadores
3. Tareas que cumple un animador/líder/recreador
4. Tiempo de trabajo que debe dedicar.
5. Requisitos para ocupar el cargo
6. Forma de trabajo ¿Cómo organizan el trabajo?
7. **El técnico** en recreación como animador/coordinador/ líder auxiliar de programa.
8. ¿Cómo, cuándo y por qué convocaron al técnico en recreación?
9. Satisfacción que genera el técnico en recreación a la institución.

# Actitud Positiva del Animador

## Actitud Positiva

COMUNICACION

Y

SENSIBILIDAD

CREATIVIDAD

Y

FLEXIBILIDAD

CONFIANZA

Y

SEGURIDAD

autenticidad - entusiasmo - amor

## Veamos algunas formas en que se puede manifestar la actitud positiva:

1. **LA PALABRA:** que invite, que sea cálida y modulada. Utilizar siempre la regla de oro de las 3 "p" (dirigimos al grupo utilizando la primera persona del plural, nosotros).
2. **EL GESTO:** que contagie, que motive, comprometido con lo que hacemos. No olvidemos que un gesto vale más que cien palabras. También debemos mirar a todos, estableciendo un verdadero contacto visual con el grupo.
3. **EL MOVIMIENTO:** que nuestros movimientos acompañen nuestras acciones, que no estén reñidos, que nuestra posición corporal esté comprometida con lo que estamos comunicando.
4. **EL CONTAGIO AFECTIVO:** un aspecto muy importante a manejar es que los individuos sacrifican muy fácilmente su interés individual por el del grupo. Además en todo grupo hay un 50% de tímidos y un 50% de extrovertidos. Nosotros debemos detectar a éstos últimos, que son los que animan y dan vida a las actividades.
5. **LA UBICACION:** como norma general debemos colocarnos en un lugar donde todos nos oigan y nos vean.

\* Ideas principales tomadas de "Técnicas de Recreación" de Juan Carlos Cutrera.