

I. Introducción

1. Descripción general

En tiempos recientes, el estudio referente al ocio y sus implicaciones en el individuo y la vida moderna se han vuelto de extremo interés para la comunidad científica y gerencial-administrativa debido a la mayor posibilidad que las personas tienen de ejercerlo y disfrutarlo. Cada vez es mayor el tiempo del que puede disfrutar el ser humano para realizar actividades no relacionadas con su ámbito laboral así como la gama de actividades factibles de realizarse. Todo esto como resultado del avance tecnológico y los logros sociales en lo que a normatividad del trabajo se refiere.

Ahora bien, aunque el grado, forma y tiempo que se destina al ocio varía dependiendo de factores tales como la edad, posición socioeconómica, cultura, género y nivel educativo, por mencionar algunos, es aceptado por la mayor parte de sus estudiosos que es una actividad indispensable para el ser humano.

En diversos casos se ha demostrado la relación que tienen las actividades de ocio para influir positivamente en problemas de estrés, salud, desarrollo y estado de ánimo en el individuo (Steinberg, H. Nicholls, B. Sykes, E. LeBoutillier, N. Ramlakhan, N. Moss, T. Dewey, A., 1998; Posner, J, Lowe, D, 1999) y, aunque algunos autores han optado por definir el ocio a partir del tiempo libre que deja el trabajo desempeñado por el individuo (Anderson, N., 1975; San Martín, 1997) no se tiene un conocimiento claro de cómo es la influencia ejercida en aspectos relacionados con el individuo, su desempeño dentro de las organizaciones y el compromiso que establece hacia su trabajo. Mucho menos enfocados directamente a la sociedad mexicana.

En el presente trabajo se registra información relacionada con la influencia que tiene el disfrute de actividades recreativas (u ociosas) sobre la vida laboral de los sujetos, ya específicamente, en el compromiso que demuestran hacia su trabajo cotidiano y, si a su vez, existe alguna relación de dicho disfrute de actividades y los factores de la personalidad laboral del individuo como lo son el empuje y el apego.

Lo anterior permitirá una concientización respecto a la necesidad de generar individuos dentro de nuestra sociedad que tengan un adecuado conocimiento para la administración de su tiempo libre y que sepan obtener ventaja de invertirlo en actividades que le permitan ejercer su ocio de manera positiva.

Lográndose así el objetivo de generar un círculo virtuoso que involucre un desarrollo personal a través del ocio que induzca a la persona a disfrutar y comprometerse, en el mayor grado posible, sus actividades laborales; convirtiéndolo así en un elemento productivo, ajustado y positivo tanto para su sociedad como para él mismo.

2. El ocio

2.1. Definición y enfoques

Desde las primeras investigaciones, la acción de definir al ocio como un concepto ha generado controversias y diferencias sustanciales entre sus estudiosos. La mayoría se ha enfrentado a la problemática de establecer el enfoque o atributo principal a partir del cual iniciar la conceptualización, llegando a considerarse sus funciones sociales e individuales, el tipo de actividad involucrada, el tiempo dedicado al mismo o, más recientemente, la influencia que tiene sobre la calidad de vida del individuo y el desarrollo humano.

Anderson (1975) menciona desde sus primeros trabajos que la gente puede discrepar en qué y para qué es el ocio. Señalando que lo que la gente dice del ocio, y a veces incluso del trabajo, suele estar coloreado por lo que piensan que deberían ser; afirmando que en el ocio uno es libre para escoger sus actividades o para cambiarlas y no es necesario preocuparse por los fines. Para él, la actividad del tiempo libre no precisa del ser estable, exacta, regular o medida en el sentido que lo requiere el trabajo.

La obra de Anderson (1975) se apoya en el trabajo de Dumazedier (1967; citado en Anderson, 1975) quien establece que el ocio es toda actividad a la que el individuo se dedica libremente, fuera de las necesidades y obligaciones laborales, familiares o sociales; para descansar, divertirse y cultivar la propia

personalidad. Cabe resaltar que la definición mencionada de Joffre Dumazedier se incluye como una de las principales referencias en la mayor parte de los textos científicos relacionados con el tema y es considerado como uno de los primeros sociólogos en abordar formalmente el análisis del ocio, sus funciones para el individuo y la sociedad, así como de generar una clasificación.

Sue (1992) a su vez escribe que el ocio puede entenderse de dos maneras distintas; identificándose en primer lugar, el tiempo que se le dedica. El ocio sería, ante todo, el tiempo que queda libre, independientemente de las actividades que se desempeñen durante el mismo. Pero hace la observación de que el tiempo de ocio no es lo mismo, como suele pensarse, que el tiempo fuera de trabajo. Hay muchas obligaciones que se insertan en el tiempo de trabajo y que reducen notablemente el tiempo disponible para el ocio; siendo algunas de ellas:

1. el tiempo empleado en trasladarse del lugar de residencia al trabajo;
2. las obligaciones familiares o sociales sin contar el tiempo necesario para satisfacer las necesidades fisiológicas.

Como segunda consideración, Sue (1992) plantea que el concepto no debe construirse partiendo de una definición basada en el contenido de las actividades de esparcimiento o en el tiempo requerido para llevarlas a cabo sino en como lo percibe el individuo: toda actividad que resulte de una elección libre y que proporcione a la persona que la realiza un sentimiento de libertad podría considerarse como ocio. Por lo tanto, sería primordialmente una actitud psicológica del individuo.

Partiendo de esta última definición, puede decirse que para Sue cualquier actividad puede vivirse como una diversión, ya que todo depende del estado de ánimo con que se practique la misma. Incluso el trabajo es factible de adoptar, abordándolo desde esta perspectiva, la forma de una diversión. Sue (1992) concluye que es el conjunto de tres aspectos (tiempo, contenido y sentimiento de libertad), que se complementan entre sí, lo que hay que tomar en cuenta al hablar del ocio.

En el trabajo presentado por San Martín (1997), dentro del cual hace un análisis importante sobre el ocio y su relación con el turismo, presenta un compendio o síntesis de conceptos generados por diversos científicos al respecto del tema, del cual vale la pena resaltar los siguientes:

Para Iso-Ahola, (1980, citado en San Martín, 1997), el ocio es un tiempo cualitativamente diferente que se define autocondicionalmente, en el cual el sujeto actúa sin imposiciones ajenas a sí mismo, sin estar sometido a necesidades, "siendo así un tiempo liberado y por la mismo, liberador (Munné, 1980)".

Por su parte, Argyle (1996, citado en San Martín, 1997) determina que el ocio comprende todo el "conjunto de actividades que una persona realiza en su tiempo libre, por que desea hacerlas, sin presiones externas, con el objetivo de divertirse, entretenerse, desarrollarse a sí mismo, o cualquier otro objetivo que no implique beneficios materiales" (Argyle, 1996, citado en San Martín, 1997).

Mientras tanto, para Cuenca, 1995 (citado en San Martín, 1997) afirma que el tiempo de ocio es una vivencia propiciada por un estado mental que permite al sujeto disfrutar de algo con lo que los otros tal vez no disfrutaran. Es un área específica de la experiencia humana que hace que nos sintamos libres y dispuestos a actuar por el solo hecho de que aquello nos proporciona satisfacción.

La WLRA (World Leisure and Recreation Association) fundada en 1952, la cual es una asociación no gubernamental que se autodefine como una agrupación de personas y organizaciones dedicadas al descubrimiento y desarrollo de aquellas condiciones que mejor permitan que el ocio sirva como una fuerza para el crecimiento, desarrollo y bienestar del ser humano.

Dicha asociación se refiere al ocio en los siguientes términos:

1. el ocio se refiere a un área específica de la experiencia humana, con sus beneficios propios, entre ellos, la libertad de elección, creatividad, satisfacción, disfrute, placer y una mayor felicidad;
2. el ocio es un recurso importante para el desarrollo personal y social, siendo un aspecto importante de la calidad de vida;

3. el ocio fomenta el bienestar y un buen estado de salud general al ofrecer diversas oportunidades que permiten a individuos y a grupos seleccionar actividades y experiencias que se ajustan a sus propias necesidades, intereses y preferencias;
4. el ocio es un derecho humano básico;
5. el desarrollo del ocio se facilita garantizando las condiciones básicas de vida, tales como seguridad, cobijo, comida, ingresos, entre otras;
6. el ocio puede aliviar problemas estructurales de nuestra sociedad, como el incremento de la insatisfacción, el estrés, el aburrimiento, la alienación, por mencionar algunos.

San Martín (1997) finaliza puntualizando que junto al concepto de ocio es necesario definir otros dos conceptos muy relacionados, y que llegan incluso a utilizarse de forma indistinta, nos referimos a los conceptos de ociosidad y de recreación. Cuando se habla de ociosidad, se está haciendo referencia a la pereza, a no querer hacer nada (Iso-Ahola, 1980, citado en San Martín J., 1997). En cuanto a la recreación, podemos encontrar más problemas a la hora de definirla, ya que algunos autores consideran que es el resultado de la participación en una actividad, una emoción que proviene de un sentimiento de bienestar y satisfacción (Gray, 1972, citado en San Martín J., 1997), mientras que otros la definen como un ocio organizado (Kelly, 2000; Kelly, 1996, citado en San Martín, 1997).

Ahora bien, considérese el trabajo de Kelly y Freysinger (2000) que es uno de los más recientes y quiénes definen al ocio como una actividad realizada primariamente por la experiencia en sí. Ellos comienzan por preguntarse ¿cuándo se experimenta el ocio?, señalando que existen tiempos específicos - vacaciones y fines de semana para aquellos con horarios de trabajo tradicionales, por ejemplo. Existen además los momentos encontrados en medio de la vida diaria. De hecho, podría ser que algún comportamiento juguetón, inclusive tonto, es necesario a lo largo del día. Parte del ocio puede realizarse de manera organizada y aparte de la rutina diaria pero otra puede presentarse espontáneamente en cualquier momento del día. Como segundo paso, se

plantea el saber en dónde se experimenta el ocio. La respuesta es que ocurre casi en cualquier parte: el gimnasio puede ser extremadamente serio y una oficina estar llena de diversión; algunas veces ocurre en lugares o destinos especiales, otras toma lugar en ambientes especiales como los bosques y las montañas. El mayor número de veces se da en lugares ordinarios donde transcurre gran parte de nuestra vida.

Continuando con el trabajo de Kelly y Freysinger (2000), la investigación ha demostrado que existe un grupo de actividades medulares o centrales durante la mayor parte de la vida diaria de una persona. Esta parte medular o central incluye frecuentemente interacciones informales y conversaciones con corresidentes, ver televisión, lectura y otras actividades relacionadas con el hogar, por mencionar algunos. Y de acuerdo con las tendencias, no existen indicaciones que esto vaya a cambiar. Las nuevas tecnologías tales como los videos y las televisiones de alta resolución puede incrementar la variedad y enriquecer las oportunidades, pero los patrones básicos que presentan cada individuo no varía en mucho. La parte central es realmente lo que la mayoría de la gente hace en el tiempo que no están en su trabajo, durmiendo o inmerso en actividades de mantenimiento.

Con todo lo anterior, ellos concluyen que el ocio debe verse como una dimensión de la vida, una faceta del ser realizada primariamente por la experiencia en el medio de todo tipo de actividades incluyendo las responsabilidades familiares y el trabajo. El ocio es una dimensión expresiva de la vida que puede ocurrir o ser construida en cualquier contexto.

Este último enfoque expuesto es tomado como parte fundamental para el desarrollo de este trabajo de investigación, llegando así a definir al ocio como una dimensión de la vida del ser humano, con beneficios propios, que implica actividades factibles de ejercerse en cualquier momento y lugar, bajo un sentimiento de libre elección o dedicación para el individuo y que tiene como objetivo principal el descansar, divertirse y cultivar la propia personalidad, sin considerar las necesidades y las obligaciones laborales, familiares o sociales (aunque su ejecución puede implicar alguno de estos tres campos).

2.2. Antecedentes históricos en el mundo

Actualmente, la mayor parte de los textos relacionados con el tema muestran uniformidad respecto al desarrollo histórico del ocio. Por lo mismo, se presenta una síntesis del trabajo de San Martín (1997), en lo que se refiere a este punto, por considerar que es el autor que cubre la mayor parte de las etapas históricas sin profundizar en detalles no necesarios para este trabajo:

Argyle (1996, citado en San Martín, 1997) remonta los orígenes del ocio a la edad de piedra, el cual, solía ocuparse, fundamentalmente, en el desarrollo de la vida social de la comunidad, la música y los rituales; no dándose una diferenciación precisa entre trabajo y tiempo libre.

En la Grecia Clásica, la única forma de vida admisible para un ciudadano era la que se dedicaba por completo al ocio. Esta ideología del ocio provocó que el principal propósito en la vida fuera el uso correcto del mismo, mediante el autodesarrollo, conseguido a través de la educación, la contemplación, el conocimiento, el deporte y los rituales. Para los griegos, la *skholé* no era un simple no hacer nada, sino su antítesis: un estado de paz y contemplación creadora -dedicada a la teoría - en que se sumía el espíritu (Munné, 1980).

En el mundo romano, el trabajo deja de tener unas connotaciones negativas, tal y como ocurría en Grecia, por lo que el ocio se convierte en un medio para conseguir un fin, el trabajo. Otro aspecto relevante es la diferenciación en sus patrones entre las clases sociales altas y las bajas; para las primeras el ocio es recreo, meditación, descanso, vida social, llegándose a crear toda una arquitectura dedicada a la misma; por su parte, el ocio del pueblo consistía en un ocio de masas, *panis et circenses*, despreciado por la élite social. En este caso, el ocio es fundamentalmente entretenimiento, e incluso un instrumento político.

Tras la caída del imperio romano aparece una concepción nueva del ocio, vigente durante toda la Edad Media: el ocio popular continua siendo un tiempo de descanso y fiesta, organizado y controlado por los poderes de la época, el ocio caballeresco, al igual que el "otium", está constituido por la diversión. Pero, a diferencia de éste último, es una conducta dirigida a formas de exhibición social. Y como la *skholé*, se opone al trabajo (productivo) llegando a ser, en sus

formas tardías un fin en sí mismo (Munné, 1980). dedicar la vida al ocio se considera un símbolo de elevada posición social, de prestigio, es una forma de ser respetado, llegándose a crear un paralelismo entre nobleza y ocio.

Con la llegada del Renacimiento, el ocio continúa siendo patrimonio únicamente de las clases superiores pero con un contenido más festivo. La Reforma, iniciada por Lutero y Calvino, convierte el trabajo en el principal objetivo de toda persona, asociándose ocio a ociosidad y, por tanto, considerando que se trata de algo totalmente opuesto al trabajo, que se define como antinatural y el peor de los vicios. Ahora es el ocio el que niega la libertad y el trabajo el que la genera.

Respecto a la Revolución Industrial, ésta supone, en primer lugar, un fuerte aumento de la jornada de trabajo. El tiempo libre aparece en este momento claramente diferenciado del trabajo, siendo su primordial fin el de la restauración y el descanso. Por parte de la clase patronal se fomentaba el que no hubiera demasiado tiempo para el ocio, incluso que fuera abolido, ya que éste era asociado a prostitución, alcoholismo y holgazanería. Para la alta burguesía, las cosas eran bastante diferentes, pudiendo dedicar grandes cantidades de tiempo al ocio. Junto a la visión que negaba el ocio a las clases trabajadoras surge una ideología liberal que considera el tiempo libre como tiempo que sustrae al trabajo.

El siglo XIX supuso una disminución de la jornada laboral, lo que provocó una mayor cantidad de tiempo libre. Comienza a darse un cambio de actitudes hacia el ocio, que pasa a contemplarse como un derecho que debe ser facilitado. Comienza a hablarse de recreación racional (Argyle, 1996, citado en San Martín, 1997). en este siglo aparecen también reflexiones sobre el ocio, como la expuesta por Veblen (1934) en su Teoría de la clase ociosa, en la que realiza una crítica al ocio ostentoso desarrollado por las clases privilegiadas. La clase media, que rechaza este tipo de ocio, desarrolla una especie de ideología que espera unir las diferentes clases sociales, separadas por el trabajo, a través del ocio, de esta forma éste se considera como un instrumento de integración social (Argyle, 1996, citado en San Martín, 1997).

Durante el presente siglo, la cantidad de tiempo libre ha ido aumentando gradualmente: disminución de las horas de trabajo, aparición del trabajo a distancia, anticipación de la edad de jubilación, incorporación cada vez más tardía al mercado de trabajo, surgimiento de tecnologías que facilitan las tareas cotidianas, entre otros. Esto no significa que todo el aumento de la cantidad de tiempo libre se haya convertido en ocio. Por el contrario, en ocasiones el exceso de tiempo libre puede percibirse como algo problemático. Ejemplos de lo anterior son el vacío que en muchas ocasiones se produce tras la jubilación o el aumento cada vez mayor del desempleo.

2.3. Clasificaciones

Debido a la diversidad que presentan las actividades que cumplen una función recreativa o de satisfacción de la necesidad de ocio en una persona, es muy difícil encontrar una clasificación adecuada.

En su investigación Sue (1992) especifica que se plantea de inmediato un problema de clasificación de las prácticas del ocio, pero no considera conveniente agruparlas según sus funciones, puesto que una sola actividad de esparcimiento puede cumplir varias al mismo tiempo. Se puede adoptar una distribución clásica por tipos; pero recordando siempre que no existen fronteras definidas entre los diversos tipos, y que si separamos las actividades de esparcimiento sociales de las culturales lo hacemos solo por comodidad, ya que ambos tipos participan tanto en el desarrollo cultural como en el social. A partir de las ideas anteriores, llega a determinar cuatro grandes categorías: actividades físicas, actividades prácticas, culturales y sociales.

Nelly y Godbey (1992) consideran que la clase y el estatus social influyen en los estilos y tipos de ocio así como los factores culturales y subculturales y la etnia a la que pertenece el sujeto, su género e inclusive la localización geográfica; dando resultado a una gama muy amplia de tipos de ocio, lo que dificulta su clasificación.

Lo anterior lleva a plantearse la necesidad de una clasificación lo suficientemente genérica, que no sea dependiente de la forma de expresión o

aceptación social que hace que se vea influenciada por las variables mencionadas por Kelly (1992) - el género y la etnia, por ejemplo - y que eviten la ambigüedad mencionada por Sue (1992). Es así que la clasificación considerada como más aceptable para este trabajo es la utilizada por San Martín J. (1997) que desarrolla una tipología basada en la naturaleza de la actividad manejando los tipos o segmentos de ocio activo y pasivo, los cuales se definen a partir de la cantidad de esfuerzo físico que involucran.

2.4. Funciones

El ocio, como una parte de la vida de la persona, debe cubrir con ciertas funciones las cuales de acuerdo con Anderson (1975), son tres: distensión, diversión y desarrollo de la personalidad.

Para Sue (1992), todo esto le presenta mayor complejidad y termina dictaminando que agrupa todas las funciones en tres conjuntos que a saber son:

1. funciones psicosociológicas, las cuales a su vez las subdivide en tres subfunciones: la del descanso, la de diversión y la de desarrollo;
2. funciones sociales, aquí toma también tres subfunciones a las que considera las más significativas si se toman desde el aspecto de fenómeno social: la de sociabilidad, la simbólica y la terapéutica;
3. y, por último, están aquellas que cumplen con cuestiones económicas.

2.5. Diferenciación del ocio y el tiempo libre

Comúnmente, se consideran al tiempo libre y al ocio como sinónimos. De hecho, la palabra tiempo libre para algunos (los que tienden a conceptualizar al ocio en una relación inversa al trabajo) implica un tiempo ganado después de trabajar, el premio al esfuerzo laboral realizado mientras que ven al ocio como el hecho de no hacer algo. Sin embargo, los estudios que se han realizado acerca del tiempo libre y ocio han abordado objetivamente este punto.

En el trabajo de San Martín (1997) se resalta el punto de requerir diferenciarlo del concepto de tiempo libre. Dentro del mismo texto cita a Gete, 1987 (citado en San Martín, 1997) quien afirma que el tiempo libre es aquél del que se dispone una vez abandonado el centro de trabajo o la ocupación

profesional. Este tiempo está compuesto por una serie de horas que se encuentran dispersas a lo largo del día, lo que provoca que las posibilidades de disfrute del mismo sean menores. Junto a este fraccionamiento nos encontramos con que parte de estas horas se emplean en la satisfacción de las necesidades biológicas y de conservación (v. g. dormir, comer, visitas al médico, etc.), otra parte importante de ese tiempo se dedica a los desplazamientos que es necesario hacer a lo largo del día (v. g. al trabajo, al supermercado, al médico, búsqueda de aparcamiento, etc.). Por lo tanto, éste es un tiempo que aunque a priori se supone libre, ya que no pertenece a la jornada laboral, sufre de las mismas presiones.

Del tiempo restante ha de extraerse parte para múltiples obligaciones que se presentan y no pueden ser eludidas; estas obligaciones suponen un nuevo recorte temporal que empequeñece aún más el tiempo efectivo de esparcimiento. Incluso el propio tiempo de ocio sufre algunos recortes, aunque en esta ocasión pueden ser percibidos de forma diferente. Diversas prácticas de ocio implican también desplazamientos y necesidades que lo reducen aún más. El tiempo restante es lo que Gete (1987, citado por San Martín, 1997) realmente denomina ocio.

Para San Martín (1997), el simple hecho de conceptualizar al ocio como una experiencia, una vivencia para el sujeto, lleva a resaltar nuevamente la diferencia cualitativa entre ocio y tiempo libre, haciendo parecer ante él innecesaria la diferenciación que realiza Gete (1987, citado por San Martín, 1997) entre ocio y tiempo de ocio.

Para el enfoque manejado en este trabajo, se toma lo planteado por San Martín García, no considerando de extrema importancia el separar el ocio del tiempo de ocio propiamente dicho debido a que el simple hecho de trasladarse hacia un lugar distinto o preparar el material para ejercer la actividad planeada por el sujeto ya implica una inmersión gradual en la experiencia de ocio y va iniciando la sensibilización del participante (especie de warm-up). Es más importante el resaltar la diferencia entre tiempo libre (el estar fuera de la presión del trabajo formal) y el ocio.

2.6. Relación entre el ocio y el trabajo

San Martín (1997) menciona, reafirmando lo expuesto en la sección anterior, que en la cultura occidental tendemos a entender por tiempo libre aquél que no se dedica ni a trabajar ni a dormir. Esta división del tiempo, aparentemente inocua, sustenta todo un conjunto de implicaciones que llevan a una determinada concepción del ocio y el tiempo libre. En primer lugar, al tiempo libre tan sólo puede acceder la persona que trabaja, ya que se define por oposición a esta labor, es el tiempo que queda después de haber trabajado y de satisfacer la necesidad fisiológica del sueño. El ocio está destinado para el trabajador cansado, a aquél que ha producido, y que por lo tanto ha obtenido la posibilidad, y el derecho, de gastar su tiempo en lo que desee. En segundo lugar, al conceptualizar el tiempo libre en función del trabajo, se está negando el ocio como concepto en sí mismo, con un contenido propio, ya que éste tan sólo puede producirse, y por lo tanto entenderse, en función del trabajo. Sin trabajo no hay ocio, luego al ocio se le niega su existencia autónoma.

Dentro de la tradición que vincula el ocio y el tiempo libre al trabajo se han propuesto diferentes formas en las que éste determina el tipo de actividades que se realizan durante el tiempo libre (Zuzanek y Mannell, 1983, citado en San Martín, 1997):

1. Hipótesis del intercambio. En esta se acepta una relación inversa entre trabajo y ocio. Ambos son conceptos incompatibles y se encuentran determinados por el aumento o disminución de los ingresos. Esta relación delimita las diferentes elecciones, tanto en forma como en contenido, que lleve a cabo una persona con respecto a sus actividades de ocio, ya que en todo momento tendrá que optar entre mayor cantidad de tiempo libre o mayor capacidad económica que destinar al mismo.
2. Hipótesis de la compensación. En este contexto se argumenta que el ocio es un medio para compensar las deficiencias que una persona encuentra en su trabajo. Por lo tanto, la persona intenta obtener, a través de su tiempo libre, lo que no le puede ofrecer su trabajo: autorrealización, descanso, emociones fuertes, ausencia de rutina, entre otros. Ahora bien,

si esta hipótesis es correcta, también ha de funcionar al revés, esto es, alguien que posee un trabajo muy interesante y ameno, debe buscar la paz de la monotonía en sus horas libres, y numerosas evidencias comprueban que generalmente no es esto lo que ocurre (Parker, 1971; Pennings, 1976; Zuzanek y Mannell, 1983, citados en San Martín, 1997).

3. Hipótesis del desplazamiento o generalización. Este planteamiento defiende que el trabajo que realice una persona influye, directamente, en las actividades de ocio que desarrolle en su tiempo libre. La diferencia entre ambos se sitúa en que, en este caso, no existe un contraste entre ocio y trabajo sino una continuación (Emery, 1981, citado en San Martín, 1997; Toffler, 1981). De esta forma, de un trabajador que posea una labor pasiva y monótona, se espera que su ocio también lo sea.

Todos los planteamientos anteriores, coinciden en el determinismo que el trabajo ejerce sobre el ocio y, por consiguiente, lo niegan como concepto autónomo. El trabajo ha perdido esta hegemonía y centralidad, en la actualidad se trata de una experiencia más secundaria, que no se considera el eje de nuestra existencia, sino, únicamente, una faceta más de nuestra vida, cuando no un medio de subsistencia (Bacon, 1975, citado en San Martín, 1997). Esto nos lleva a un nuevo planteamiento, representado por el cuarto tipo de relación entre trabajo y ocio propuesto por Zuzanek y Mannell (1983, citado en San Martín, 1997), concretamente la hipótesis neutral, a partir de la cual se argumenta que no existe ningún tipo de relación o dependencia entre las definiciones de trabajo y ocio, ya que ambos son componentes separados de nuestras vidas, pudiendo las personas distinguir entre los dos y actuar de forma diferente en ambos. Se considera, por lo tanto, que el uso del tiempo libre es un reflejo de necesidades y motivaciones individuales, ajenas a las características de la dedicación laboral de la persona. La verdadera esencia del ocio no sería, de esta forma, el no-trabajo, sino los propios beneficios y placeres que el ocio en sí mismo puede proporcionar al hombre. De esta forma, el ocio adquiere una entidad propia, deja de estar vacío de contenido, y se convierte en una actividad, que sin depender de ninguna otra, es necesaria para todos los seres humanos.

Apoyando el planteamiento sostenido por Zuzanek y Mannell, (1983, citado en San Martín, 1997) de la hipótesis neutral e, inclusive, en cierta forma consolidándolo, se encuentra el trabajo ya citado de Kelly y Freinsinger (2000) que conceptualizan al ocio como una dimensión de la vida de la persona, como un elemento más del desarrollo del ser humano el cual debe ser trabajado para lograr una integración adecuada en el individuo.

Ahora bien, para este trabajo se considera que el hecho de que el ocio y el trabajo se definan como entidades autónomas por éstos autores, no implica la no existencia de una influencia indirecta del uno hacia el otro puesto que ambos son facetas que conviven e integran la totalidad del individuo. Es decir, su independencia en cuanto a su definición o conceptualización no implica un aislamiento o falta de interacción entre ellos durante el desarrollo de la persona.

2.7. Percepción individual del ocio

El ocio, al ser considerado como universal, como parte de la vida del individuo, y a diferencia de lo que muchos otros teóricos manifiestan, se puede experimentar en sus formas más básicas como una conversación o plática (Kelly y Feinsinger, 2000) durante el trabajo, por muy rústico o primario que sea; es decir el ocio en sí mismo no requiere de un alto desarrollo económico y, para que se manifieste en sus formas más complejas, se requiere primero satisfacer las necesidades básicas del individuo tales como vivienda, alimentación y vestido. Cabe aclarar en este punto que la complejidad de la actividad no determina el grado de satisfacción y la sensación de libertad experimentado.

La idea de que el ocio requiere de una buena capacidad adquisitiva por parte de la persona depende de los valores y elementos que integran la cultura de un grupo social. La forma en que se vive y experimenta el ocio es un constructo social el cual le es educado al individuo desde temprana edad por lo que, el tipo de actividades que realice serán percibidas por el individuo como positivas o negativas dependiendo del grupo cultural, grupo étnico, grupo socioeconómico, edad e inclusive roles de género que le correspondan, por mencionar algunos elementos.

Para Anderson (1975) la predictibilidad en la actividad del ocio quedaría frustrada por la variabilidad y la volición del individuo. Sus intereses en el ocio pueden cambiar de un día para el otro y sus actos no serán comparables. En el ocio se espera, de antemano, espontaneidad y diversidad en la conducta de los individuos.

El ocio parece, por consiguiente, ofrecer mayor libertad de elección en las actividades y la gente varía mucho en sus preferencias. Así, los gustos pueden variar según el sexo, la edad y el diferente nivel educacional de las personas. Las que se refieren a las clases sociales hoy son menos marcadas ya que fundamentalmente la diferencia está en el dinero que desembolsan. En cuanto a los diferentes significados o valores que la gente encuentra en su ocio parecen depender más de su personalidad que de los factores ya señalados.

Al respecto, Kelly y Freysinger (2000) manifiestan que es definido por el significado para el actor o el individuo, afirmándolo como una condición que connota libertad y autosatisfacción, en la que el actor percibe libertad, motivación intrínseca y no instrumentalidad.

San Martín (1997) concuerda con Kelly y Freysinger al señalar que para que el ocio rinda beneficios, debe empezar por generar satisfacción en el sujeto. Esta satisfacción será mayor a medida que aumente la percepción de libertad con respecto a la decisión de llevar a cabo la actividad, la motivación sea intrínseca y se acompañe de sentimientos de competencia (ISO-Ahola, 1980, citado en San Martín, 1997). Otro de los factores que influye positivamente en la satisfacción que percibe la persona respecto a su ocio es el grado de actividad que conlleve el mismo. Aunque cualquier actividad de ocio puede, a priori, ser importante y beneficiosa para la persona, parece comprobarse que los comportamientos que poseen una naturaleza pasiva no lo son tanto, de hecho, algunos autores han encontrado correlaciones entre ocio activo y aspectos como salud mental o calidad de vida (Kornhauser, 1965, citado en San Martín, 1997), y entre ocio activo durante la infancia y un buen ajuste a la edad de treinta años (Brooks y Elliot, 1971, citado en San Martín, 1997). Todo lo anterior, aunque lleva a la conclusión de que el ocio activo contribuye a la calidad de vida y al

bienestar psicológico, no implica que se niegue su valor a actividades observacionales o pasivas de ocio. Lo que si puede afirmarse, al menos en lo que al ocio respecta, es que de una persona cuyo ocio es predominantemente pasivo, se espera que tendrá una satisfacción menor con su vida que una persona cuyo ocio esté caracterizado por la participación activa.

Larson y Verma (1999) se pronuncian respecto al ocio activo especificando que el mismo comprende actividades física o mentalmente activas, tales como jugar, platicar, practicar deportes, estudiar música y participar en asociaciones civiles o voluntarias.

Ahora bien, el ocio activo lo subdividen separando aquellas actividades que son comparativamente no estructuradas o inestructuradas, incluyendo el jugar y platicar; de aquellas que son estructuradas, esto es, que involucran un conjunto definido de reglas, estándares y objetivos, tales como la participación en algún deporte o actividad artística.

Se ha reportado que durante la participación en deportes, actividades artísticas y de organizaciones civiles, los adolescentes registraron promedios más altos de involucramiento, atención, disfrute y motivación intrínseca que en cualquier otra actividad. Esto sugiere que los participantes están psicológicamente más involucrados, atentos y responsables de sus acciones que en otros aspectos de su vida, condiciones adecuadas para un desarrollo positivo (Csikszentmihalyi, 1993; Larson & Kleiber, 1993 y Nishino, 1997; citados en Larson y Verma, 1999). Sin embargo, también se identificaron efectos adversos pues altos niveles de involucramiento en deportes competitivos han demostrado estar asociados con problemas y peligros en el desarrollo, incluyendo retraso en el desarrollo de la identidad, de acuerdo con lo expuesto en el trabajo de Larson y Kleiber (1993, citado en Larson y Verma, 1999). Los investigadores hacen la aclaración que lo anterior solo involucra muestras de jóvenes estadounidenses y no se ha confirmado con otras culturas; sin embargo, se esperan resultados muy similares.

3. El compromiso en el trabajo

3.1. Definición

De la revisión documental realizada para el constructo de compromiso en el trabajo se obtuvo la siguiente información:

Para Jewell (1990) el compromiso en el trabajo es una variable que refleja el grado de conexión que el individuo percibe de sí mismo respecto a un trabajo en particular en una organización en particular.

El compromiso es una variable y por lo mismo existe en diferentes grados. En un extremo se encuentra la alienación, condición bajo la cual no se percibe una conexión con el trabajo y la organización. En el otro extremo se encuentra la identificación, aquí la percepción respecto a la conexión del individuo es tan fuerte que su autodescripción tiende a ser principalmente en términos del rol de trabajo en una organización en particular (Guion, 1958, citado por Jewell, 1990).

Schultz (1991) menciona en su trabajo que el compromiso en el trabajo se define sencillamente como la intensidad de la identificación psíquica del sujeto con su trabajo. ¿Qué importancia tiene para el su trabajo?, ¿qué función desempeña en su vida?, ¿hasta qué punto se identifica con él?. A una identificación más completa corresponderá mayor satisfacción. La identificación influye mucho en la satisfacción del empleado; de ahí la necesidad de que las empresas conozcan en que consiste.

Para Goleman (1999), el compromiso es alinearse con los objetivos de un grupo u organización. Observa que las personas dotadas de esta aptitud están dispuestas a hacer sacrificios para lograr un objetivo general. Encuentran una sensación de ser útiles en la misión general, utilizan los valores nucleares del grupo para tomar decisiones y clarificar sus alternativas, buscan activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo.

Farrell y Rusbult (1981; citados en Valbuena, 2000), encontraron que el compromiso en el trabajo es complejo, es un fenómeno multideterminado. Ellos definen que compromiso se refiere a la probabilidad de que un individuo podría permanecer en su trabajo y sentir psicológicamente formar parte de él, ya sea que esté satisfecho o no.

Finalmente, Robbins (1999) establece que el compromiso en el trabajo mide el grado en el cual una persona se identifica sociológicamente con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo. Los empleados con un alto nivel de compromiso en el trabajo se identifican sobremanera con el trabajo y en realidad les importa la clase de trabajo que hacen. Se ha encontrado que altos niveles de compromiso están relacionados con pocas ausencias y bajas tasas de renuncia. Sin embargo, parece más consistente predecir la rotación que el ausentismo, pues la primera corresponde a 16% de la varianza.

3.2. Determinantes del compromiso en el trabajo

¿Qué es lo que hace que alguien se sienta identificado plenamente con su trabajo?, ¿depende ello de las características personales del empleado o de las del puesto?. Conforme a los resultados de las investigaciones, unas y otras se relacionan con esta dimensión. De acuerdo con Valbuena (2000), el tema de compromiso en el trabajo es de reciente interés y parece estar poco explorado, pero de acuerdo con lo planteado en su trabajo coincide con la mayoría de los autores que han tocado el tema al señalar que el compromiso laboral es un constructo generado a partir de la integración de diversos factores tanto de actitudes personales como elementos que conforman o dependen de la organización. Valbuena (2000) destaca entre dichos elementos determinantes a las variables de Identificación, Responsabilidad y Participación.

De acuerdo con Jewell (1990), la mayoría de los investigadores de psicología industrial concuerdan que el alto compromiso con el trabajo se logra a través de la interacción con variables demográficas personales (edad y sexo, por ejemplo), variables psicológicas personales (necesidades y valores) y características de la situación de trabajo específica (naturaleza del trabajo).

Un alto número de autores han propuesto modelos incorporando variables que encontraron que se correlacionan con el compromiso en el trabajo o se hipotetiza como determinantes parciales de dicho compromiso. El modelo de

Chusmir (1982, citado por Robbins, 1999) muestra al compromiso con el trabajo como el producto de tres conjuntos o grupos de influencias: personal, externa o situacional y perceptual. Las variables personales y situacionales tienen una influencia directa, además de que también interactúan para producir una percepción del individuo con respecto a su trabajo y actividades.

En la investigación, se ha demostrado la correlación de todas las variables dentro del modelo de Chusmir (1982, citado por Robbins, 1999) con el compromiso en el trabajo, pero este es el primer modelo en incluir factores fuera del ambiente propio de trabajo (por ejemplo, las características de la familia).

3.3. Relación con la productividad del individuo

Según Schultz (1991), cabría suponer una correlación positiva entre compromiso y rendimiento, pero los datos al respecto distan mucho de ser uniformes y claros. Es imposible afirmar que los que se sienten más comprometidos con su trabajo son los más productivos. Sin embargo, conforme a los resultados de la investigación están más contentos con su trabajo y dan mejor rendimiento. Además entre ellos el ausentismo y la rotación de personal son menores.

Mientras tanto, Thomas y Thomas (1994, citado en Valbuena, 2000), proponen que los empleados con una actitud positiva de compromiso ante el trabajo tienen un desempeño efectivo en el mismo. Son concientes de la descripción de su puesto y preguntan a su jefe como comprender mejor la misión, los objetivos y estrategia de su compañía. Solicitan una reunión de discusión con su gente en la que exprese cómo considera que su trabajo se relaciona con los objetivos de la compañía.

En cambio, Jewell (1990) comenta que el interés en el compromiso con el trabajo ha sido estimulado por reportes de que existen algunas relaciones empíricas relativamente fuertes entre éste, el ausentismo, retardos y la rotación de empleados (Cheloha & Farr, 1980; Blau, 1986; Bartol, 1979; Farrell & Rusbult, 1981; citados por Jewell, 1990).

4. La personalidad

4.1 Definición

Para Szilagyí (1980), la personalidad puede ser definida como la combinación de características humanas o las variables que se emplean para definir o tipificar a un individuo. Si un gerente define a un subordinado como "agresivo", por ejemplo, la personalidad consiste de una sola variable. Si el gerente, en cambio, lo describe como "agresivo e inteligente", la personalidad se construye a partir de esas dos variables. En la práctica, los científicos del comportamiento han examinado la combinación de miles de características diferentes en un intento por definir la personalidad. Además, todos ellos tienden a estar de acuerdo en que la personalidad es relativamente duradera. La personalidad, por tanto, consiste de las características humanas que no se modifican rápidamente y conducen hacia patrones de comportamiento predictivos en el corto plazo.

Robbins (1999) afirma que cuando los psicólogos hablan de personalidad, se refieren a un concepto dinámico que describe el crecimiento y el desarrollo de todo el sistema sociológico de una persona. Más que observar todas las partes que conforman a un individuo, la personalidad busca algún todo agregado que es mayor que la suma de las partes.

La definición más frecuentemente aceptada de la personalidad es la propuesta por Gordon Allport (citado por Robbins, 1999) hace más de 60 años. Para él, la personalidad es "la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente". Para el propósito, se debería pensar en la personalidad como la suma total de formas en las cuales un individuo reacciona e interactúa con otros.

4.2 Características y determinantes de la personalidad

Robbins (1999) asegura que hoy en día, se considera que la personalidad adulta generalmente está formada tanto por la herencia como por los factores ambientales, moderados por las condiciones situacionales.

La herencia se refiere a aquellos factores que se determinaron en la concepción. El ambiente al que somos expuestos juega un papel sustancial en el

moldeamiento de la personalidad. Por ejemplo, la cultura establece las normas, las actitudes y los valores que pasan de una generación a otra y crean consistencias en el tiempo.

Un tercer factor, la situación, influye en los efectos de la herencia y el ambiente en la personalidad. La personalidad de un individuo, aunque generalmente estable y consistente, cambia en situaciones diferentes.

Robbins (1999) señala que los primeros trabajos sobre la estructura de la personalidad constituyeron intentos de identificar y nombrar las características permanentes que describen el comportamiento de un individuo. Las características comunes incluyen la timidez, la agresividad, la sumisión, la pereza, la ambición, la lealtad y la falta de confianza. Aquellas características, cuando se exhiben en un gran número de situaciones se llaman características de la personalidad. Mientras más consistente sea y más frecuentemente ocurra la característica en diversas situaciones, más importante será la característica al describir al individuo.

En cambio, Szilagy (1980) concluye que el número y la variedad de las características de un ser humano que podrían ser incluidas en una definición de personalidad no tienen límite. Los libros de texto en el campo de personalidad demuestran que diversas teorías de la personalidad pueden ser comparadas contrastando las diferentes variables o características examinadas en ellas. Algunas teorías remarcan variables que son biológicas en naturaleza, tales como las ideas de Freud concernientes con el ello como una fuente de energía buscando liberarse. Otras teorías se han enfocado en las variables de aprendizaje social, tales como el tipo y el grado de varias experiencias que influyen el desarrollo de la personalidad. Otras teorías más citan una variedad de emociones, aptitudes, habilidades, creencias, valores y metas, todas como constituyentes de la personalidad.

4.3 Medición de la personalidad

Szilagy (1980) menciona en su texto que muchos intentos se han realizado para medir la personalidad. En algunos casos, pruebas y medidas escritas se han

desarrollado para medir la personalidad mediante un reporte hecho por el propio individuo. El Inventario de Personalidad Multifásico de Minnesota (MMPI) y el Inventario de Personalidad de California (CPI) son ejemplos de este tipo de tests psicológicos que permiten al analista clasificar los tipos de personalidad basado en las respuestas a una serie de preguntas estandarizadas. Además, la medición de los intereses ha sido desarrollada para auxiliar en la compaginación de los patrones de intereses mostrados por la persona y los trabajos más apropiados.

4.4 Cleaver como una herramienta para la medición de la personalidad

De acuerdo con Herrera y Jaimez (1983), el test psicométrico de Cleaver fue elaborado en 1957 como una tentativa más para contribuir al campo de la psicometría y a la eficiente planeación de los Recursos Humanos en la industria. Básicamente estas técnicas constituyen una herramienta psicométrica que permite detectar el estilo o comportamiento personal en la ejecución del trabajo, por medio de un inventario autodescriptivo que es respondido de acuerdo al concepto que el sujeto tiene de sí mismo.

El ímpetu original para la técnica de autodescripción se encuentra en los escritos de un psicólogo americano, William Moulton Marston, que desarrolló una teoría para explicar las respuestas emocionales de las personas (Cleaver, 1959; citado por Herrera y Jaimez, 1983) en función del medio ambiente. Este puede ser descrito a lo largo de un continuo denominado antagónico o favorable, al igual que la reacción del individuo, descrita a lo largo de un continuo activo-pasivo.

Para poder probar sus teorías, Marston necesitaba alguna forma de medir las personalidades que el estaba intentando describir. Su solución fue desarrollar su propio test de personalidad para medir cuatro factores importantes de la personalidad. Los factores que eligió fue el Empuje (Dominance o Driving, en inglés), Influencia (Influence), Constancia (Steadiness) y el Apego (Compliance).

El sistema Cleaver evalúa los 4 factores mencionados anteriormente: Empuje, Influencia, Constancia y Apego tratando de detectar el comportamiento

del individuo tanto en un ambiente antagónico como en uno favorable utilizando la elección forzada para obtener las respuestas del sujeto a partir de una lista ordenada de 24 tétradas de palabras descriptivas.

Herrera y Jaimez (1983) reportan en su trabajo tanto los coeficientes de confiabilidad así como los de validez obtenidos en diversos estudios realizados sobre la fiabilidad de la técnica, señalando que en todos se obtuvieron niveles satisfactorios de significancia.

4.5 Empuje y apego

Cleaver (1959; citado por Herrera y Jaimez,1983) define al Empuje como la capacidad de liderazgo, con la finalidad de lograr resultados, superando retos y teniendo iniciativa. Mientras tanto, el Apego lo describe como la habilidad para desarrollar trabajos respetando normas o procedimientos ya establecidos.

De acuerdo con el instrumento a los individuos que se les detecta un empuje alto suelen presentar las siguientes características:

Le apasionan los retos. Puede ser considerado "descontrolado" por los demás. Siempre listo para la competencia. Cuando algo está en juego sale lo mejor de él. Tiene respeto por aquellos que ganan contra todas las expectativas. Se desempeña mejor cuando tiene autoridad y responsabilidad. Piensa en grande y quiere que su autoridad sea aceptada sin duda alguna. Si no existe algún reto, puede crear una situación en la que los haya. Trabaja largas horas con insistencia, hasta vencer alguna situación difícil.

A su vez, el factor de Apego (traducido por algunos autores como Cumplimiento) cuenta con la definición de características dependiendo si el individuo califica la prueba un alto o bajo puntaje en dicha variable:

La gente con Alto Apego es generalmente pacífica y se adapta a las situaciones con el fin de evitar antagonismos. El individuo que entra dentro de esta categoría es sensible, busca apreciación y es fácilmente herido por otros. Es humilde, leal y dócil. Tratando siempre de hacer las cosas lo mejor posible. Al ser básicamente cauteloso y conservador, es lento en la toma de decisiones, haciéndolo hasta haber verificado toda la información disponible. Esto puede

frustar a las personas que esperan de él una reacción rápida.

5. Planteamiento del problema

A partir de lo expuesto en las secciones anteriores se desprende la necesidad de conocer la manera de aprovechar mejor las actividades de ocio que puede ejercer el individuo de forma tal que lo induzca a un estado de ánimo favorable que impacte positivamente en la valoración que hace el individuo de su trabajo.

La dinámica organizacional que se vive hoy día, con la complejidad y fuerzas de cambio inherentes a cada empresa, han impulsado a los teóricos a realizar propuestas y estrategias que fomenten la rápida reestructuración de los procesos de una empresa, facilitando su habilidad de adaptarse al entorno. Dichos estudios han llegado a considerar la forma en que el trabajo se le presenta al individuo y los procesos de aprendizaje, comunicación y la dinámica de los grupos de trabajo en los que se ve inmerso. Prácticamente se ha estudiado, analizado y teorizado sobre cualquier elemento integrante de la organización, su estructura y su estrategia. Pero se han dejado rezagadas las bases: el hacer que el individuo, el ser que hace que la organización se mueva, encuentre o sienta afinidad hacia lo que hace que se comprometa a desarrollar su labor de la mejor manera por el simple hecho de disfrutarla y sentirse comprometido ha hacerlo.

Las ocasiones que se toca el tema, generalmente se tiende a considerar elementos manipulables por la organización misma como los son los premios, los incentivos o la definición de actividades de forma tal que concuerden con el perfil de la persona. Pero es desde antes de llegar a la organización que el individuo debe experimentar esa necesidad de sentirse comprometido, atrapado por todas sus actividades diarias y es ahí donde un aprovechamiento óptimo del ocio puede ayudar a que el individuo reinterpreté su rol en el trabajo y sus necesidades profesionales.

En países como Estados Unidos de Norteamérica, actualmente existen grupos empresariales y asociaciones que instan a las personas a que salgan a tiempo de su trabajo, les reducen su jornada laboral y los motivan a realizar

actividades recreativas como el ejercicio. De acuerdo con Alvarez (2002), su objetivo es promover formas de vida menos dependientes de los ingresos económicos y el consumismo, para dejar tiempo al ocio, a la familia o a las aficiones personales y disfrutar de una forma más natural.

Este trabajo tiene como objetivo general reforzar la cultura en nuestro país a través de la detección de la correlación existente entre el ocio de tipo activo estructurado y el grado de compromiso hacia el trabajo mostrado por el individuo. De igual manera, se busca la identificación de la influencia probablemente ejercida por los rasgos de personalidad laboral (empuje y apego) y el tiempo dedicado a la práctica de la actividad ociosa activa y el compromiso hacia el trabajo, por lo que los objetivos específicos son:

1. establecer que la práctica de actividades de ocio predominante activas y estructuradas (es decir, que implican un esfuerzo físico) influyen en el interés o compromiso establecido por el sujeto hacia su trabajo;
2. detectar el tiempo promedio de ocio activo estructurado dedicado por el sujeto y si dicho tiempo se ve influenciado por las variables de Empuje y Apego correspondientes a la tipología definida en el test Cleaver.

Las hipótesis que se espera ratificar son las siguientes:

1. existe una correlación entre el ocio activo realizado por la persona y el compromiso que experimenta hacia su trabajo;
2. el tipo de correlación existente entre el ocio y el compromiso experimentado por el individuo tenderá a invertirse después de que se rebasa un determinado número de horas de práctica a la semana;
3. los rasgos de personalidad (Empuje y Apego) influyen tanto al tiempo dedicado a la actividad ociosa activa estructurada como al nivel de compromiso experimentado por el sujeto.

De lo anterior, se desprende que la variable dependiente para el estudio es el compromiso experimentado por el individuo hacia su actividad laboral y la variable independiente es el tiempo dedicado a la actividad de ocio activo estructurado. El tipo de personalidad es solo una variable que va a permitir categorizar los resultados para ver si existe una tendencia específica del

individuo de acuerdo con sus rasgos por lo que, a su vez, también es considerada en este trabajo como una variable independiente.