

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS RESPECTO DE LOS PROGRAMAS DE OCIO LABORAL”.
TESIS DE GRADO

LUISA MARIA VALDEZ MERIDA
CARNET 12418-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2014
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

" LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS RESPECTO DE LOS PROGRAMAS DE OCIO LABORAL".

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
LUISA MARIA VALDEZ MERIDA

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2014
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA:	MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO:	MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA:	MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA:	MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LICDA. ANDREA MARROQUIN CABRERA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. ESTUARDO VLADIMIR VALDEZ BONILLA

Guatemala noviembre de 2,014

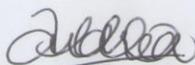
Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Presente

Estimados señores:

Por este medio certifico que he revisado el trabajo de tesis de la alumna Luisa María Valdéz Mérida, carnet 1241810, titulado "¿Cuál es la actitud de los empleados respecto de los programas de ocio laboral?".

A mi criterio dicha tesis cumple con los requisitos de la Universidad Rafael Landívar, por lo que solicito se le asigne un revisor para la misma.

Atentamente,



Licda. Andrea Marroquín de Reyna
Docente 21636



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 05661-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante LUISA MARIA VALDEZ MERIDA, Carnet 12418-10 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05878-2014 de fecha 4 de diciembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

" LA ACTITUD DE LOS EMPLEADOS RESPECTO DE LOS PROGRAMAS DE OCIO LABORAL".

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 10 días del mes de diciembre del año 2014.



Irene Ruiz Godoy

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

AGRADECIMIENTO:

A Dios: por ser el centro de mi vida, el que me da las oportunidades que necesito para ser una persona de éxito y sobre le agradezco por guiar mi vida.

A mis papas: José Enrique Valdez y Elvira de Valdez, definitivamente sin ellos no hubiera llegado a donde estoy. Agradezco a Dios por sus vidas, por ser pilares y sobre todo por ser mi ejemplo a seguir.

A mi hermano: Por ser ejemplo para mi vida de una persona perseverante y luchadora. Por hacerme creer en mi misma y en animarme siempre a seguir adelante.

A mi abuelita: Aunque no se encuentre físicamente con nosotros, fuiste y serás una mujer de ejemplo en mi vida... Ya soy Licenciada!!

A mi familia en General: Por creer en mí, apoyarme y acompañarme durante toda mi vida con sus consejos y vivencias. En especial a mi prima Paola Sanchez, más que una prima sos una hermana para mí.

A mi novio: Por todo su apoyo, por ser más que mi novio mi mejor amigo. Gracias por sus consejos y su amor incondicional.

A mis catedráticos: Por haber sido personas que me guiaron durante estos 5 años de formación profesional. Por ser excelentes catedráticos pero sobre todo amigos; en especial a Manuel Arias, Mario Rodríguez y Beatriz Peña.

A mis amigos: Por acompañarme durante esta trayectoria y hacer memorias que nunca olvidaré en especial a Karla Ramos, Yemney Cabrera y Pedro Pablo Marroquín; gracias por su amistad incondicional, sincera y desinteresada. El día de hoy no solamente somos los mejores amigos, sino también colegas para toda una vida.

Índice

I. Introducción	1
II. Planteamiento del problema	26
2.1 Objetivos	27
2.1.1 Objetivo general.....	27
2.2 Objetivos específicos	27
2.3 Variables de estudio.....	27
2.3.1 Definición conceptual	28
2.3.2 Definición operacional.....	28
2.4 Alcances y límites.....	28
2.5 Aporte	29
III. Método.....	30
3.1 Sujetos.....	30
3.2 Instrumento	31
3.3. Procedimiento	32
3.4 Tipo de Investigación y Metodología Estadística.....	32
IV. Análisis de Resultados	34
V. Discusión de Resultados	47
VI. Conclusiones.....	51
VII. Recomendaciones.....	52
VIII. Referencias Bibliográficas.....	53
Anexos	

Resumen

La presente investigación es cuantitativa de diseño no experimental y tiene por objetivo determinar la actitud de los trabajadores ante los programas de ocio laboral. La población está constituida por colaboradores de un Call Center ubicado en la capital. El tamaño de la muestra es de 25 individuos, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Para llevar a cabo la investigación se elaboró un cuestionario, realizados a través de una escala de Likert, y se compone de preguntas cerradas. Dicho instrumento buscó identificar la actitud que muestran los empleados respecto de los programas de ocio laboral; consta de 10 ítems desarrollados según los indicadores: tiempo para realizar actividades, desempeño, aceptación y efectividad a su vez cuenta con una pregunta abierta para conocer a cabalidad cuál de todas las actividades que la empresa tienen planificadas es la más aceptada por la muestra. La aplicación de los mismos fue simultánea.

Según los resultados obtenidos existe un nivel promedio en la actitud de los colaboradores respecto de los programas de ocio laboral, estando conformes con las actividades y mostrando preferencias por ciertas actividades. Se recomendó a otros investigadores estudiar sobre las empresas que han iniciado a implementar dichos programas y a las empresas en general se les animó a tratar de planificar actividades en las cuales los colaboradores puedan invertir su tiempo libre para obtener mejor desempeño.

Introducción

Históricamente se ha venido hablando sobre el ocio desde la perspectiva social, invertir el tiempo libre en actividades que sean placenteras y distractoras o bien se ha tendido a confundir el concepto de ocio con perder el tiempo. En la actualidad se ha creado nuevos conceptos y tendencias para invertir el tiempo libre o tiempo de ocio realizando actividades enriquecedoras y distractoras que alejen a la persona un momento de la rutina diaria.

Los humanos tienen necesidades que se deben satisfacer y cuando esto no ocurre se produce un desequilibrio que es restablecido solamente en el tiempo de ocio, las personas que tienen vínculos sociales y tiempo libre muestran una actitud favorable y positiva ante todas las actividades que realizan.

Es por esta razón que varias industrias han optado por invertir un tiempo del día para implementar programas que permitan al empleado poder desarrollarse en un ambiente de ocio y distracción sin salir del trabajo, esto para mejorar el clima laboral, la actitud de los colaboradores y así mantener a todos en un ambiente libre de estrés. Cabe mencionar que las actividades de ocio deben ser voluntarias y no ser realizadas por cuestiones de obligación ya que el fin de las mismas es relajarse y despejar la mente de la rutina laboral.

Teniendo como base lo mencionado con anterioridad, se investigó acerca de la actitud de los empleados respecto de los programas de ocio laboral.

En el país se ha llevado a cabo pocos estudios respecto al tema de estudio, no se han encontrado estudios de actitud y tiempo libre en el ámbito laboral pero sí en otros ámbitos como el educativo:

Iniciando con Cifuentes (2005) en su tesis realizó un estudio respecto de cómo las actividades recreativas mejoran la actitud en el desempeño laboral de docentes de un colegio privado del altiplano de Guatemala, tomando como muestra 17 sujetos, de los cuales 11 fueron hombres y 7 mujeres incluidos únicamente colaboradores docentes. El ejercicio investigativo consistió en implementar un plan de recreación y evaluar el desempeño laboral de los docentes antes y después. El manejo estadístico se hizo por medio de la Prueba de Rango con Signo, útil para datos de nivel ordinal, en diseños donde dichos datos están relacionados y con poblaciones iguales o menores a 25 sujetos. Los hallazgos muestran diferencia significativa al nivel de confianza esperado, por lo que se concluyó que sí hubo diferencia en la actitud laboral de los educadores tanto en evaluaciones y después del plan recreativo, principalmente en relaciones interpersonales y responsabilidad.

De igual manera Chávez (2003) realizó un estudio en el cual buscaba determinar la actitud del personal operativo hacia las normas del equipo de protección, del personal de una industria de confección; utilizó un cuestionario que consistía de 40 afirmaciones que median distintas áreas de actitud del operario sobre el equipo de protección personal, aplicado a una muestra al azar de 1000 operarios de distintas plantas de dicha fábrica, concluyendo en que la actitud del empleado respecto a las normas de protección personal,

es un factor determinante que relaciona la cantidad de accidentes, registrados durante una jornada de trabajo, por lo que afirma, específicamente que al existir una actitud negativa, ésta incrementa la cantidad de accidentes y por el contrario, al existir una actitud positiva, ésta reduce la cantidad de los mismos.

También se respalda la investigación con estudios realizados internacionalmente; por el fin de ampliar el conocimiento sobre el tema.

De esa misma manera Alonso (2012) analizó la relación establecida entre percepción de tiempo libre y ocio y enfoques de aprendizaje en estudiantes universitarios. Para ello se realizó una investigación por encuesta en la que participaron 210 alumnos de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad de León. La hipótesis de partida fue que los estudiantes que presentarían un enfoque de aprendizaje predominantemente profundo percibirán disponer de menos tiempo de ocio que aquellos que presentan un enfoque más superficial, debido al carácter competidor de ambas actividades. Para recoger la información se utilizó la encuesta Tiempo Libre y Ocio (ETLO) y el cuestionario sobre Procesos de Estudio en su versión reducida de dos factores (R-CPE-2F). Los resultados avalan las hipótesis propuestas, encontrándose también diferencias tanto en la utilización del tiempo libre como los enfoques de aprendizaje en función del género. Se discuten los resultados y se señalan orientaciones para la aplicación práctica.

Asimismo, Gallardo, Ortega y Castellanos (2012) buscaron evaluar la asociación entre el grado académico y la actitud ética profesional que presenta el residente de anestesiología en su práctica clínica. Material y métodos: Se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo, transversal y proyectivo en los residentes de anestesiología

inscritos en el ciclo escolar 2008-2009 de la Unidad Médica de Alta Especialidad del Hospital de Especialidades del Centro Médico Nacional (UMAE HE CMN) «La Raza» perteneciente al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) evaluados mediante la Escala de Actitud Ética Profesional desarrollada en la Universidad de Valencia y validada en México por la UNAM, con una alfa de Cronbach de 0.96. El análisis de los resultados se realizó con estadística descriptiva, y no paramétrica para la diferencias entre las variables dependiente e independiente (prueba de Kruskal-Wallis con una $p < 0.05$). Como resultado se incluyeron 42 residentes, nueve de primer grado, 25 de segundo y ocho de tercero. No se encontraron diferencias significativas entre las variables sociodemográficas; en la evaluación de ética profesional y personal los residentes de primer año mostraron un porcentaje superior obteniendo 15.11%, mientras que los de tercer año, 14.12% y los de segundo 13.88% ($p < 0.005$). El estudio concluyó en que la actitud ética profesional que presenta el residente de anestesiología en su práctica clínica está asociada con su grado académico.

Por otro lado Tortosa (2011) tenía como objetivo principal analizar las titulaciones universitarias de Ocio y Recreación de Estados Unidos. La metodología empleada se basó en un estudio comparativo de 38 titulaciones acreditadas y el análisis de los requisitos que rigen el proceso de acreditación de dichas titulaciones. Los resultados más relevantes fueron relacionados con el currículo y las competencias profesionales fueron asociadas al mismo.

Se trató de una titulación que otorga mucha importancia a la profesión, la ética y a los conocimientos sobre el campo profesional del Ocio y la Recreación. A su vez, se trató de una titulación con un elevado componente de gestión como demuestra el gran número de competencias profesionales dedicadas a aspectos relacionados con esta materia, en general y como conclusión se logró observar y comprobar el profesionalismo del 95% de todos los profesionales titulados.

Asimismo Uribe (2011) realizó un estudio cualitativo en el que su objetivo era determinar los factores asociados con la inactividad física y tiempo libre en adultos de 25 a 50 años de Bogotá y aproximarse a la definición de un modelo explicativo. Se utilizó una muestra de 1 600 adultos caracterizados en 2004 con el IPAQ largo y se midió la prevalencia de actividad física global y por dominios. Se determinaron los factores asociados utilizando regresión logística, entre los resultados se encontró 43,8 % de adultos inactivos, 55,6 % en el dominio de transporte, 53,6 % en el hogar, 48,8 % en tiempo libre y 32,2 % en el trabajo. El modelo incluyó como factores asociados ocuparse los últimos 7 días en trabajar, trabajar y estudiar, edad entre 25 y 40 años y percepción del estado de salud muy bueno. En el dominio del transporte, estado de salud muy bueno. En el dominio del hogar, ser mujer, ningún nivel educativo preescolar y secundaria, ocuparse en labores del hogar; estado de salud muy bueno, bueno o regular. En el dominio de tiempo libre, no tener una pareja estable, no fumar y observar la presencia de personas físicamente activas en el barrio. Y en el dominio del trabajo ocuparse en trabajar, y trabajar y estudiar. Se logró concluir que los factores asociados a la actividad física global y por dominios, permiten comprender de manera más apropiada los determinantes específicos del nivel de actividad física.

A su vez Naranjo (2010) Realizó una investigación de tipo descriptivo, cuyo objetivo es analizar los factores personales que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas, de acuerdo con la opinión de dos grupos de estudiantes de décimo año utilizando un instrumento que midiera esto.

Dicha investigación está constituida por un constructo principal: la actitud positiva hacia las actividades académicas, y un subconstructo: los factores personales que favorecen esas actitudes. Los aspectos que integran este subconstructo son la autoestima positiva, la motivación, la comunicación asertiva y el manejo del estrés. La introducción y el referente teórico evidencian la relación que existe entre estos factores, las actitudes hacia el aprendizaje y los logros académicos de la población estudiantil. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluyó que la población estudiantil concede importancia tanto a factores internos como externos relacionados con la motivación, y los percibe como significativos para el desarrollo de actitudes positivas hacia las actividades académicas. De igual forma sucede con el hecho de poseer una autoestima positiva, saber comunicarse asertivamente y poder manejar el estrés de forma adecuada. Se recomienda, por lo tanto, que las instituciones educativas presten especial atención al desarrollo socio-emocional del estudiantado, mediante la realización de programas que favorezcan el logro de su motivación académica, un mejoramiento de su autoestima, la habilidad para comunicarse asertivamente y el afrontamiento apropiado del estrés.

Por otro lado Quevedo (2010) en su estudio para identificar todo lo que incide en el bienestar del individuo, tomando en cuenta uno de los aspectos psicológicos más estudiados en los últimos años. El cognitivo, evaluado por medio de la satisfacción vital, y el afectivo, que se basa en la presencia de emociones positivas y emociones negativas.

La investigación previa se ha centrado en analizar los factores que inciden en el bienestar subjetivo, pero se han empleado diversas medidas de bienestar que no han sido directamente comparables.

El método utilizado fue un estudio transversal con una muestra de conveniencia compuesta por 477 personas entre 18 y 66 años ($M=25.66$; $DT=8.81$). Se evalúan distintos componentes del bienestar: satisfacción en áreas específicas como pareja, trabajo/estudios, salud y ocio; satisfacción vital; emociones positivas; emociones negativas y ajuste psicológico. El optimismo disposicional se mide mediante el Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R) y el apoyo social por medio del Social Support Questionnaire (SSQ-6).

Resultados Los resultados indican que las variables sociodemográficas y las relacionadas con la salud no inciden en el nivel de optimismo. El optimismo guarda relación con la mayor parte de los indicadores de bienestar subjetivo. Las personas optimistas están mejor ajustadas psicológicamente, muestran mayor satisfacción con la vida, experimentan más emociones positivas y menos negativas, y además, informan de mayor satisfacción en algunas áreas de su vida, como la pareja y la salud. Por su parte, las personas con mayor percepción de apoyo se sienten más satisfechas con su vida, muestran más satisfacción con la pareja, están más ajustadas psicológicamente y tienen más emociones positivas y menos negativas. Sin embargo, la cantidad de fuentes de apoyo resulta menos relevante para el bienestar. El análisis de las diferencias entre personas optimistas frente a las poco optimistas confirma el patrón descrito, las optimistas tienen mejor ajuste psicológico, mayor satisfacción en áreas vitales (salvo laboral y de ocio), mayor satisfacción y actitud con la vida, experimentan más emociones positivas y menos negativas y tienen más apoyo social percibido.

También Clarín (2009) realizó un estudio cualitativo en la Universidad de Melbourne Australia para afirmar que navegar por internet y realizar otras actividades durante las horas de trabajo aumenta la productividad siempre y cuando se haga en un 20% del tiempo de labores, la investigación se centró en 300 trabajadores poniéndolos a prueba y observándolos por una serie de tiempo y se logró descubrir que el 70% de las personas que utilizan internet en el trabajo se distraen con este tipo de navegación, como ver videos, buscar amigos en redes sociales y también se comprobó que solo causa ansiedad que las empresas gasten millones en software para impedir a sus empleados ver videos y utilizarlos para otros fines. En conclusión los empleados que tienen un acceso amplio a internet son 9% más productivos según el estudio.

A su vez el Instituto Nacional de Estadística, (INE, 2009) realizó un estudio exploratorio en Chile para conocer cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres, dicho estudio se centró en una muestra de 1, 005 viviendas, con representatividad en el área urbana de la urbanización del Gran Santiago, compuesta de 34 comunas, asimismo se requirió de una selección aleatoria de días de la semana, sobre las cuales debían informar los miembros de los hogares, de doce años y más, integrantes de las viviendas seleccionadas. Los resultados mostraron que el 77,8% de las mujeres destinan 3,9 horas para realizar trabajo doméstico no remunerado entre lunes y viernes y un 31,8%, unas 2,6 horas para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres, es de 2,9 y 1,6 horas, pero con tasas de participación muchísimo más bajas (40,7 y 9,2%, respectivamente). Más del 60% de la población del Gran Santiago declara ver televisión por lo menos una hora durante el día.

Asimismo, Mojica, Gamboa y Sánchez (2008) en Colombia, desarrollaron la investigación al interior del grupo Ocupación Humana en Procesos Comunitarios de la UMB, caracterizó las áreas del desempeño ocupacional de autocuidado y tiempo libre de la persona mayor de la Casa Hogar Día en Yopal Casanare. Para el desarrollo de la investigación se utilizó un diseño descriptivo y para la recopilación de la información se diseñaron dos instrumentos semi-estructurados que permitieron describir en detalle el autocuidado y el tiempo libre de un grupo de adultos mayores. El estudio evidenció y puso de manifiesto que si bien la independencia en la ejecución de las actividades de autocuidado y tiempo libre constituye un aspecto fundamental en la calidad de vida de personas mayores, la interacción de éstos con sus pares, la familia y su comunidad es un aspecto básico para su desempeño cotidiano.

De igual manera Sillas (2008) tiene como objetivo en su estudio cualitativo buscar la calidad de vida y el tiempo libre desde la óptica de la persona, es una difícil tarea teórica y vivencial para las y los docentes. En este trabajo se integran algunas categorías importantes para dar cuenta de cómo experimentan el sí mismo los profesores(as) en su interacción cotidiana, y cómo perciben la calidad de vida y el uso del tiempo libre. La contrastación tuvo lugar en el contexto de las escuelas de Psicología, Arquitectura e Informática de la Universidad Autónoma de Sinaloa, donde se entrevistó a seis profesores: un hombre y una mujer de cada escuela. La información recolectada se interpretó a través del análisis del contenido discursivo, en categorías conceptuales vertidas por ellos.

Dentro del vasto mundo experiencial de las y los docentes aún queda mucho por investigar para trascender de una sesión de fotografías del comportamiento docente, a una tomografía computarizada que despliegue más información al respecto, en torno a la calidad de vida, podemos concluir que la satisfacción o bienestar subjetivo logrados por el rol desempeñado es significativamente favorable. Mas no así por el ingreso económico que le brinda su trabajo; es decir, el salario de las y los universitarios es insuficiente, por lo que se incursiona en el ejercicio profesional extrauniversitario. Entonces, para estos profesores predomina el lado subjetivo de la calidad de vida.

Por su parte Castro (2008) realizó un estudio descriptivo con el objetivo de describir aspectos asociados a la práctica de actividades recreativas durante el tiempo libre en la población adulta del Municipio de Guarne, Antioquia, 2007. Como método abordó un diseño mixto, con un nivel descriptivo y correlacional, acompañado de un análisis cualitativo de compatibilidad y complementariedad. Se aplicó encuesta, entrevistas y observaciones para explorar los aspectos socio-culturales, político-institucionales y de espacio urbano, en el nivel individual y contextual. Resultados Un 52 % de las personas reportaron practicar deportes u otra actividad, con mayor frecuencia en el género masculino, en personas con nivel educativo superior y con una percepción buena del estado de salud. Las actitudes hacia las actividades recreativas se orientaron tanto al resultado esperado como hacia el proceso mismo de la práctica. La barrera predominante fue la carencia de tiempo, relacionada con otras. Las preferencias se asociaron con el género. El uso y apropiación de los espacios públicos se hallaron diferenciados según el género. La orientación de las acciones locales para la promoción de las actividades recreativas, no favorecen la articulación entre sectores y la participación de la población.

El análisis cualitativo mostró relación entre aspectos del nivel contextual (representaciones sociales de género, actividad física y tipo de espacio urbano) y del nivel individual (prevalencia, preferencias y apropiación del espacio urbano) vinculados con la práctica de las mismas. Como conclusiones se identificaron aspectos asociados a la práctica de actividades recreativas en el Municipio de Guarne, en el nivel individual y contextual, así como algunas relaciones entre ellos con el objetivo de ofrecer a la sociedad un lugar en el que todos los grupos humanos pudieran convivir, divertirse y recrearse, realizando actividades deportivas y culturales.

Para finalizar Sandoval (2004), realizó un trabajo de tipo descriptivo en el cual propone la construcción de un club recreativo. Indica que la recreación es parte de la naturaleza de los seres vivos, que está relacionada con varias actividades como el juego, descanso, desarrollo, deporte, creatividad y el entretenimiento, e indica que el valor de la recreación lo decide cada persona, dependiendo del gusto con que la realice, la riqueza espiritual y la felicidad que le brinde. Para realizar su estudio consultó varias referencias, criterios, normativas y opiniones de usuarios y concluyó que su proyecto es capaz de responder a la necesidad de los usuarios de una manera práctica, divertida y estética. Como resultado se obtuvo mucha motivación por parte de las personas que lo utilizan y mayor involucramiento en el área del ocio.

A continuación se presentan investigaciones de diversos autores con el fin de ampliar los temas de investigación:

¿Qué es la actitud?

Según Chapman (2010) es la disposición general, es el punto de partida mental de como ver la vida, es la manera de ver las cosas mentalmente y todo comienza en la cabeza. La actitud es el estado de ánimo general que se interpreta a partir de lo que se ve, se dice y se hace. las personas suelen responder favorablemente a una actitud positiva y a una persona optimista, quien siempre parece estar anticipando buenas noticias transmite una actitud positiva. Para todos aquellos que esperan lo peor le proyectan al mundo una actitud negativa que habla más alto que cualquier cosa que digan y es aquí la poca aceptación de las personas.

Actitudes positivas y negativas

En general la disposición de las personas ante los cambios varía, dependiendo de lo que han vivido, lo que creen y lo que han construido a lo largo de la vida, y de su estado de ánimo. Algunas actitudes son personales, ya que principalmente guardan relación con el sí mismo, Villafruela (2013) las actitudes son sociales, ya que se basan en creencias, valores y costumbres. Todos los humanos en algún momento manifiestan actitudes negativas y positivas. Las negativas pueden dificultar muchos aspectos de la vida, como las relaciones o crecer de manera personal debido a los pensamientos que se maneja en el momento, al igual que las actitudes positivas, éstas nos favorecerán y facilitarán las cosas.

Muchas veces se desean cambios en la vida, pero lo primero que se necesita es identificar y evitar aquellas actitudes que interfieran negativamente en la capacidad de conseguir objetivos o involucrarse en actividades. Las actitudes negativas más habituales son: resistencia, agresividad, manipulación, miedo y sabotaje.

Tener una perspectiva positiva y favorable en la vida es un ingrediente básico para afrontar la vida y los cambios ya sean en el entorno personal y laboral. La actitud que se tenga ante las adversidades y los cambios influye drásticamente en el estado de ánimo. Muchas veces los pensamientos son los que influyen en gran manera para regular las actitudes y aceptación que se tendrán. Las actitudes positivas más habituales son: optimismo, asertividad, aceptación y sentido de responsabilidad.

La actitud determina el éxito o el fracaso

Maxwell (2009) expone que la actitud es la que dirá lo que se espera en la vida, si se tiene una mala actitud el mundo entero parecerá poco interesante, cada quien es responsable por la visión de vida, actitud y acciones frente a la realidad que ayudan a determinar lo que sucede en el entorno. Sería imposible calcular la cantidad de empleos perdidos, pocos ascensos, resistencia a cambios y todo esto sucede porque las personas esperan que todos cambien, o que el mundo cambie sin darse cuenta que cada uno es responsable de su propio comportamiento.

La actitud se va formando por el ambiente, lo que se aprende y se escucha, lo que se siente, como nos vemos y también cuando la persona se expone a nuevas experiencias y oportunidades de crecimiento personal y profesional. Maxwell (2009).

Los efectos que la actitud puede tener en el rendimiento laboral

La actitud de un empleado va a influir en gran manera en la forma de como el empleado se siente acerca de su trabajo y los efectos de su desempeño. La visión que el empleado tiene de su puesto de trabajo se interpreta a la calidad del mismo. Un empleado con actitud muy positiva o negativa puede cambiar la dinámica de todos los que trabajan a su alrededor, como menciona Jerpi (2011) que un empleado que tiene actitud positiva está lleno de ideas nuevas que ayuden a mejorar la empresa y lograr que el trabajo realmente sea eficiente y que se desee compartir las ideas con los compañeros de trabajo. Por lo contrario alguien que tiene una actitud negativa no tiene tiempo para pensar en ideas para mejorar la empresa ya que su mente esta agobiada y llena de pensamientos negativos.

Si un empleado disfruta de su trabajo y tiene una buena actitud el mostrará voluntariamente a su jefe y a sus compañeros los proyectos en los que trabaja sin dudarlos, alguien que no está orgulloso de su trabajo, no se preocupa por él y no le interesa mostrar sus logros. Una persona positiva tiene confianza en sí mismo, disfruta de todo lo que hace y tiene metas establecidas en su vida, siempre busca trabajar duro para obtener resultados y gusta de trabajar en equipo.

Importancia de una actitud laboral positiva

En muchas ocasiones según Becerra (2008) el ritmo acelerado de trabajo, el estrés causa que las personas pierdan la actitud positiva y el sentimiento de solidaridad con el grupo en el que laboran y dejan de dar lo mejor de sí.

Se debe considerar en todo momento que cada actividad que se realiza debe ser significativa y dejar un grado de satisfacción en la persona para determinar la productividad. Por lo que se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Satisfacción en el trabajo: Es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables respecto al trabajo. Es la actitud del empleado respecto a lo que hace y dice.
- b) Involucramiento con el trabajo: Es el grado en el que los empleados se sumergen con sus labores, el interés y el tiempo que invierten a cada actividad. Mide el grado en que la persona se valora y valora a los demás, se sienten identificados con la misión y visión no importando la circunstancia laboral, expone Becerra (2008).
- c) Compromiso organizacional: Este es el grado en el que un empleado se identifica con la compañía y muestra su fuerte interés para seguir participando activamente en la misma. Tiene sus ideales bien marcados y está involucrado con todos los empleados.

Todas las acciones que un colaborador tenga repercute entre los demás empleados y cuando las personas están muy involucradas en el trabajo muchas veces se olvidan de cómo sus actitudes afectan a las personas allegadas a ellos.

¿Es posible cambiar la actitud de los trabajadores en las organizaciones?

López (2010) indicó en su artículo que muchas veces el objetivo principal de las empresas muchas veces es conseguir transformar la actitud de los empleados mediante cambiar las reglas del juego y cambio de roles, pero para la aplicación de este método a veces existen ciertos límites que tienen que ver con nuestra propia naturaleza.

Lo más común en las empresas es que si no se puede cambiar a la persona y su actitud se debe cambiar el personaje y no debe ser así, se debe entrenar a las personas con prácticas positivas, tener claro que se quiere de los trabajadores y así se abandonará la idea de intentar cambiar a la persona. Para poder llevar a cabo este plan es necesario cumplir los siguientes puntos:

- Reconocer que la actitud de los empleados tiene un origen y de una manera u otra todos son corresponsables
- El colaborador debe estar de acuerdo en su finalidad y estrategia a seguir
- Saber hacia dónde se va a ir
- Respetar los pasos a dar en la gestión del cambio
- Pretender sólo cambiar el personaje no la persona
- Acompañar a la persona en su transformación y facilitarle la adquisición y puesta en práctica de los nuevos hábitos
- No abandonar a su suerte a los empleados después de su momento de cambio

La forma de enfocar el cambio también es importante. En este aspecto la psicología positiva aporta una idea fundamental, se empieza por todo aquello que se sabe hacer bien, nunca se debe enfocar en todo lo que se hace mal. Para concluir, si se quiere lograr un cambio se puede, pero todo requiere constancia, perseverancia y mucha paciencia.

¿Cómo cambiar la actitud de los empleados?

Todo lo que el empleado haga puede ayudar o afectar la rentabilidad y sustentabilidad de la empresa, aprender a calmar y motivar a los empleados puede salvar el talento en los ambientes de trabajo más negativos, una vez se cambien las actitudes de los empleados,

como lo propone el autor Lo (s./f.) que para poder cambiar todo aquello que traiga un ambiente negativo se deben seguir los siguientes pasos:

1. Dialogar con los empleados para así conocer las actitudes de cada uno y también pasar encuestas que midan esto, establecer políticas de puertas abiertas para que todos puedan acercarse con confianza.
2. Informar siempre a los empleados sobre nuevos programas y cambios realizados, no hay nada mejor que un empleado involucrado y bien actualizado, permitirles el espacio de la comunicación.
3. Lo más importante es coordinar actividades para fomentar el trabajo en equipo y realizar actividades fuera de lo común, que se interesen por programas en los que puedan sugerir algunos juegos y actividades adecuadas.
4. Los incentivos para actitudes y rendimientos positivos, fomentar el que se propongan metas y las cumplan.
5. Demostrar la capacidad de liderazgo a través de acciones positivas, se debe asegurar que todos los empleados tengan lo que necesitan para desempeñar bien sus labores, fomentar un ambiente de cortesía en el que puedan expresarse y proponer actividades que fomenten su recreación.

El concepto de ocio

El concepto de ocio en sí, muchas veces es algo que tiende a generar prejuicios y connotaciones negativas que pueden causar sorpresa en algunas personas en cuanto objeto de estudio, por lo que Arendt (1993) revela que desde la antigüedad la palabra ocio

significaba la extensión de toda actividad y la condición propicia para la contemplación, reflexión e introspección y todos los caminos necesarios para encontrar la felicidad,

por otro lado también De Grazia (1966) expone que Aristóteles postuló que el ocio era un estado en el cual la actividad se lleva a cabo con un fin en sí mismo, el ocio eran todas aquellas formas privilegiadas para acceder a la felicidad.

En regiones como América Latina habitualmente el ocio es subvalorado y entendido como un vago. Según Ziperovich y Chervin (2005) se percibe el ocio como el vicio de no trabajar, perder el tiempo y ser holgazán. Se considera que jugar y distraerse es para niños y adolescentes, que distraerse es para perder el tiempo y no percibido como una herramienta que ayude como recreación y también a cambiar y evolucionar la sociedad.

Un nuevo significado de ocio

Darle un nuevo significado al concepto del ocio podría ayudar a muchos de los antivalores que existen en la actualidad, como ser individualistas, desinteresados, falta de solidaridad y ausencia de pensamiento crítico.

Como lo plantea Elizalde (2010) al ser entendido el concepto como un derecho y una necesidad en los humanos, va a permitir tener una percepción más creativa del concepto, dando así nuevas perspectivas en donde se creen programas que beneficien a las personas y las mantengan motivadas, que logren salir de la rutina.

En el ámbito social las organizaciones comunitarias satisfacen la necesidad de participación de los habitantes, así como también la meditación lo hace brindando a las personas un tiempo con ellos mismos, eso es lo que busca el volver a plantear el concepto de ocio, se busca que se satisfagan todas las necesidades de participación en una sociedad.

Esto permitirá que se enriquezcan de sentido los espacios educativos y el mundo de trabajo, abriéndoles un espacio en el cual ellos puedan salir un poco de la rutina.

Espacios de ocio y tiempo libre para todas las personas

El ocio, como un concepto en la actualidad ha evolucionado hasta tal punto que hoy se entiende como un elemento fundamental en el desarrollo de cualquier persona, de hecho debería de ser una ley en otros países, por eso nadie puede estar privado a realizarlas. El objetivo final del ocio es que se le considere como un fin en sí mismo no como un medio. Se debe conseguir que se disfrute de él de la forma más autónoma, gratificante y placentera si es posible, tal y como lo escribe Sardón, Durán y Román (2011).

1. El ocio y tiempo libre son derechos de todas las personas
2. Nadie puede impedir el disfrute del ocio
3. Los espacios, los productos y servicios de ocio deben ser accesibles para todos

Vivimos en una sociedad en la que el tiempo libre, es cada vez más escaso es por ello que las personas lo valoran tanto y buscan adecuar su tiempo disfrutándolo al máximo con actividades recreativas que los distraigan un momento de la rutina.

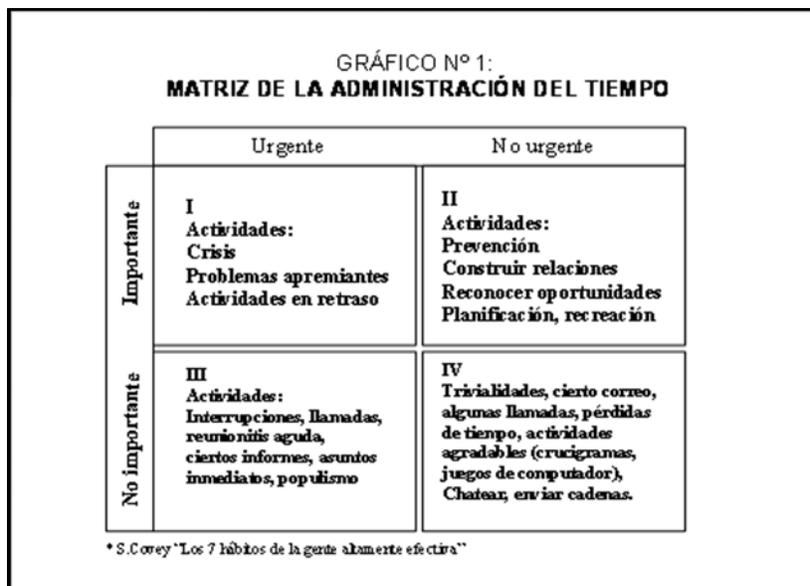
Ocio y tiempo libre

Esto se define como el período de tiempo del que disponemos fuera de las actividades obligatorias, como las tareas domésticas, dormir, comer y trabajar. En la actualidad se vive un estilo de vida poco saludable y sedentario que se considera una verdadera epidemia en nuestro siglo y no se debe entender sólo a la ausencia de ejercicio y alimentación adecuada, sino que también a la falta de tiempo libre.

Muchas de las actividades que se pueden realizar según Velázquez (2010) son todas aquellas consideradas pasivas como ir al cine, teatro, conciertos, televisión o bien las activas que son ejercicio, torneos, entre otros.

Por otro lado Covey (2011) muestra una gráfica en la que prioriza de una manera eficaz la administración del tiempo combinando en distintas dimensiones lo importante y no importante:

Figura No. 1 Tomada de Covey, (2011)



- I. En el cuadrante uno están las personas que planifican pero no cumplen todas las actividades diarias, distraen su tiempo en otras cosas y al final del día les falta el tiempo para realizar las actividades que tenían planeadas originalmente.
- II. Si una persona se desenvuelve en la segunda dimensión es ideal ya que prioriza sus actividades y tiene claros como alcanzar sus objetivos sin dejar a un lado la distracción.

- III. Las personas que se encuentran en este cuadrante no conocen prioridades en su vida, se manejan de una manera libre, deben ser presionados para realizar las cosas y no tienen prioridades ni de trabajo y tampoco de recreación.
- IV. Y la última dimensión están las personas que solamente ocupan su tiempo en cosas triviales, que no les permiten construir bases para su futuro y desean divertirse todo el tiempo.

Como conclusión se debe planificar el tiempo que se le invertirá a las actividades que se realicen y así como se trabaja, también se debe tener un tiempo para la recreación.

Motivación y Recreación: Su efecto en los trabajadores

La motivación está basada en la satisfacción de las necesidades. La recreación es una actividad humana ligada a las necesidades de autorrealización y es a partir de aquí que se cree que la motivación humana es uno de los aspectos esenciales de la personalidad. Por otra parte el estrés que provoca pasar largas horas en el trabajo, la rutina, tareas que requieran esfuerzo llevan a la desmotivación, falta de interés, actitud negativa y poca interacción con otros colaboradores. Es importante entender la recreación como una disciplina naciente que tiene grandes implicaciones en muchos campos del conocimiento.

Colina (2011) es de suma importancia analizar la situación, ya que la recreación es una actividad que es para beneficio de cualquier individuo y ayudará a mejorar su motivación y calidad de vida. La necesidad natural humana por disfrutar el tiempo libre muchas veces se olvida y se piensa que solamente se puede disfrutar cuando ya no se está trabajando, concepto equivocado ya que las empresas en la actualidad brindan opciones a los colaboradores las cuales brinda varias opciones desde leer hasta asistir al gimnasio.

Pero cabe mencionar que no todas las organizaciones tienen este tipo de incentivos por lo que el reto de las organizaciones se centra en desarrollar e incentivar a los trabajadores, especialmente en la oportunidad de disfrutar su tiempo libre, para que puedan lograr una mejor calidad de vida ofreciéndoles la oportunidad que disfruten un ambiente de armonía, que estimule sus sentidos, en lo humano, físico, cultura, deporte y recreación. Por lo que se cree importante implementar programas de recreación para el bienestar y salud de la sociedad en general.

En consecuencia las actividades recreativas llevan consigo las siguientes características:

1. Participación de un individuo
2. Es obligatorio realizarla durante el tiempo libre
3. Es realizada no por imposición sino por libre albedrío
4. No implica beneficios materiales
5. Es agradable
6. No causa daños al entorno ni a la persona

La recreación en el trabajo

Cada día es más común en las empresas dar permisos a casa del estrés, cansancio, acoso y otros causados por exceso de trabajo, presión, ambiente tenso y relaciones deficientes entre colaboradores.

Es por ello que las empresas han recurrido a técnicas modernas para canalizar y mejorar estas condiciones nocivas que afectan la productividad y bienestar de los empleados, por lo que varias organizaciones realizan actividades de recreación y esparcimiento.

Una programación en horarios diarios, semanales, ayudan a distraerse, crear lazos interpersonales y a relajarse, pero es importante también destinar una cantidad significativa a dichas actividades y tomar en cuenta la disposición de la empresa y su número de empleados. Colina (2011) cree que la recreación laboral es poco promovida sobre todo en el sector industrial pero durante los últimos años se han dado cuenta que es un factor importante para mejorar la actitud de los empleados. Los programas generalmente incluyen actividades sociales, culturales, físicas y al aire libre.

Varios estudios muestran que los empleados muestran interés y preferencia de más tiempo libre frente a mayores posibilidades de ascenso. Actualmente, la recreación es importante para el desarrollo integral del ser humano, ya que mantiene la salud integral de los trabajadores y reduce el estrés laboral causado por el cansancio acumulado y mejora la condición física, mental, emocional y social del trabajador. Hoy en día habilitar programas y proyectos de recreación en el trabajo se está convirtiendo en una exigencia ética y moral para los gerentes.

Las ideas sobre salud laboral, socialización de los espacios humanos y otros conceptos ayudan a que los empleados tengan mejores resultados en sus tareas diarias. Existen métodos muy variados para practicar el ocio laboral, no necesariamente implica gastar grandes cantidades de dinero, solamente requiere un poco de creatividad por parte de los directivos y también requiere escuchar las propuestas tangibles de todos los colaboradores, es así como los colaboradores empiezan a sentirse identificados.

Recomendación sobre la utilización del tiempo libre de los trabajadores

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2012) en una de sus conferencias dio una recomendación a las industrias para que las instituciones puedan ofrecer a los trabajadores tiempo para ejercer libremente sus actividades de acuerdo a sus deseos y gustos personales y cuyo desarrollo dependa, de los hábitos y costumbres de cada país, ya sea adentro o fuera del lugar de trabajo. Durante este escrito esta organización mostró interés y a la vez instó a las empresas a que respondan a la necesidad de sus empleados.

No obstante, entre las instituciones que pueden a la vez ayudar al completo y armonioso desenvolvimiento de los individuos y de la familia y contribuir al progreso de la comunidad, la Conferencia recomienda las iniciativas que tengan por objeto:

- (a) el mejoramiento de la economía doméstica y de la vida familiar de los trabajadores (jardines obreros, parcelas de tierra, cría de animales en pequeña escala, entre otros.) que combina los beneficios del recreo con el sentimiento de obtener una ventaja económica, por ligera que sea, para el peculio familiar;
- (b) el desarrollo de la fuerza y la salud físicas de los trabajadores por medio de juegos y deportes que permitan a los jóvenes trabajadores sometidos a la extremada división del trabajo industrial moderno la expansión libre de sus fuerzas, dotándolos al mismo tiempo de nuevas cualidades de iniciativa y emulación;
- (c) el desarrollo de la enseñanza profesional y doméstica, y de la enseñanza en general (bibliotecas, salas de lectura, conferencias, cursos profesionales, cursos de formación general, entre otros.) que responde a una de las necesidades más profundas

de los trabajadores y que es la mejor garantía para el progreso de todas las comunidades industriales.

La Conferencia recomienda, además, que los Miembros favorezcan estas iniciativas mediante la concesión de subvenciones a los organismos que se ocupen del desarrollo moral, intelectual y físico de los trabajadores.

En conclusión se puede decir que la actitud es la posición favorable o desfavorable hacia algo o alguien y que es el entorno, vivencias y motivación la que determinará como se va a comportar en las distintas situaciones que el medio le plantee. Es importante que en las organizaciones se les de la apertura a los empleados así como el seguimiento sobre sus preferencias de cómo recrearse e invertir su tiempo libre con actividades que sean acorde a la industria y acorde a la opinión del colaborador para así fomentar una actitud positiva y aceptación a los programas de ocio laboral que se implementen.

Conforme el tiempo ha transcurrido la implementación de programas de ocio laboral en las empresas es necesaria, pues es una tendencia y a su vez una herramienta moderna que ayuda a la empresa a obtener mayor productividad en los empleados.

II. Planteamiento del Problema

En Guatemala gran parte de la fuerza laboral ya sea del sector público o privado tiene inquietudes y aspectos que desea mejorar respecto a las condiciones laborales que gozan diariamente en su lugar de trabajo. Muchas veces es tanta la carga de trabajo y estrés que se necesitan un espacio del día para despejar la mente. La carga de trabajo y las exigencias laborales han aumentado como también la remuneración, pero detrás del esfuerzo existe también estrés que va en aumento, poca socialización, sedentarismo, baja efectividad y falta de ideas innovadoras; esto producto de la cantidad de horas dedicadas a pasar sentado en un ordenador realizando el trabajo de una manera sistemática. El estrés ha venido a afectar tanto a los empleados que se ha empezado a tomar la iniciativa para idear estrategias que tengan un impacto positivo en la vida de las personas.

Es por ello que muchas organizaciones hoy en día han creado planes y herramientas que contribuyen al sano desarrollo del colaborador durante su jornada de trabajo brindándoles así un tiempo sustancial del día para realizar actividades de ocio, dichas actividades buscan despejar la mente, motivar al empleado y hacer que la cantidad de horas invertidas en el trabajo diariamente sean equilibradas.

Tomando en cuenta la importancia del bienestar de los empleados, se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la actitud de los empleados respecto de los programas de ocio laboral?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

2.1.1. Determinar la actitud por parte de un grupo de trabajadores respecto a los programas de ocio laboral.

2.2 Objetivos específicos

2.2.1 Determinar el aumento o disminución de la productividad del empleado que participa en los programas de ocio laboral.

2.2.2 Determinar la aceptación de los colaboradores respecto de los programas implementados.

2.2.3 Identificar la motivación de los empleados respecto de las actividades que realizan durante el día.

2.3 Variables de Estudio

Ocio laboral

Actitud

2.3.1 Definición conceptual

Según Sánchez (1997) *“Ocio es el desenvolvimiento placentero y espontáneo del hombre en el tiempo libre, con tendencia a satisfacer necesidades de descanso, entretenimiento, expresión, aventura y socialización”*.

Según Rodríguez (1995) *“Actitud es la postura o semblante que expresa un estado de ánimo o quizá una intención o, de forma más general, una visión del mundo”*.

2.3.2 Definición operacional

Para fines de esta investigación ocio laboral se entiende como el desenvolvimiento que toma el empleado ante los programas que le permiten disponer de tiempo de recreación durante el trabajo, a través de los siguientes indicadores: motivación, tiempo, desempeño, aceptación y efectividad. Y la actitud es la postura que las personas muestran respecto a algunas situaciones.

2.4 Alcances y límites

La investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la motivación y desempeño por parte de una muestra de empleados que laboran en un call center, esta investigación facilitará datos respecto a los diversos puntos de vista de los empleados respecto a estos programas de ocio laboral en las organizaciones.

Dicha investigación busca identificar la motivación pero no dar seguimiento a los programas de ocio laboral, estos resultados son extrapolables a otros grupos con características similares y pueden servir como punto de partida para futuras investigaciones, sin embargo no podrán ser generalizados para otras poblaciones.

2.5 Aporte

Debido a las nuevas prácticas para la dirección y manejo de personal la implementación de programas de ocio laboral es un factor importante para que se garantice el bienestar del empleado y conseguir un desempeño significativo por parte del mismo.

Esta investigación ayudará a determinar la efectividad de los programas y cuáles serían todos aquellos aspectos que se podrían mejorar según los intereses de los colaboradores. Además de identificar la motivación de estos programas, cabe mencionar que este estudio es novedoso en el medio de recursos humanos.

Asimismo proporciona información de utilidad para poder así conocer realmente el aprovechamiento del tiempo y la aceptación de los miembros de la empresa.

III. Método

3.1 Sujetos

La presente investigación se llevó a cabo con 25 Agentes Telefónicos de un Call Center ubicado en la capital. Estos forman el cien por ciento de la muestra, comprendidos en edades de 19 a 30 años de edad, de ambos sexos, con nivel académico de diversificado.

El tamaño total de la muestra que se seleccionó es de 25 sujetos. Dicha selección se obtendrá a través del método no probabilístico por cuotas, el cual según Chávez (2009) es una técnica de muestreo no probabilístico en donde la muestra reunida tiene la misma proporción de individuos que toda la población con respecto al fenómeno enfocado, las características o los rasgos conocidos.

Muestra	Sexo	Edades	Nivel de escolaridad	Antigüedad
25 personas	Femenino o masculino	19 a 30 años	Diversificado o Universitario	Años de trabajar en la empresa

3.2 Instrumento

Para la investigación se utilizó un cuestionario creado por la autora de esta investigación, el cual fue validado y autorizado por expertos en el tema. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) un cuestionario es el instrumento más utilizado en la actualidad y consiste en un conjunto de preguntas que buscan medir un tema en específico.

El instrumento consta de 10 ítems que buscan identificar la actitud que tienen los empleados respecto a los programas de ocio laboral. Cuenta con una pregunta que busca realmente conocer cuál es la actividad que los empleados prefieren.

Tiempo para realizar actividades: Se refiere a la disponibilidad y apertura de parte de la empresa para realizar actividades de ocio. (Ítems 1 y 2)

Desempeño: Realización de una persona las labores que le corresponden. (Ítems 3 y 4)

Aceptación: Es la tolerancia y recibimiento positivo respecto a una situación en particular. (Ítems 5, 6, 7 y 8)

Efectividad: Es saber si realmente lo que se implementa en la organización está teniendo éxito y ha cambiado los resultados. (Ítems 9 y 10)

El ítem 11 es para conocer a cabalidad cuál de todas las actividades que la empresa tiene planificadas es la más aceptada por la muestra.

Siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

El instrumento en general tiene un tiempo aproximado de resolución de 10 minutos y para su calificación se va a sumar cada columna de las respuestas obtenidas, donde la puntuación máxima de las preguntas es de 56 puntos y la mínima de 14 puntos.

Tomando en cuenta la calificación obtenida los resultados se clasificarán en los 3 rangos a continuación descritos:

-Alto: 46-56

-Promedio 31-45

-Bajo: 14-30

3.3. Procedimiento

- Se seleccionó y se aprobó el tema a investigar.
- Se escogió la muestra y la empresa en donde se realizará el estudio.
- Se creó un instrumento en el que mide la actitud de los empleados respecto al ocio laboral.
- Luego de suministrarles el instrumento a 25 trabajadores, se tabularon los datos
- Se analizaron los resultados y se discutió sobre los resultados obtenidos
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones
- Elaboración del informe final de resultados

3.4 Tipo de Investigación y Metodología Estadística

La investigación es cualitativa de diseño no experimental, la cual según Kerlinger (1979) es una investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables.

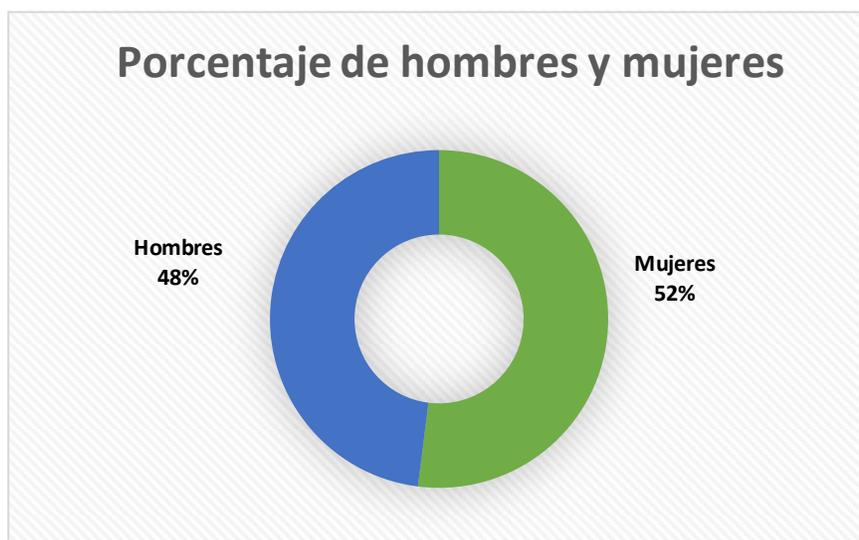
Para el estudio y análisis de datos obtenidos, la metodología estadística que se utilizará serán: porcentajes, desviación estándar y medidas de tendencia central como media, mediana y moda. Y cualquier otro estadístico necesario, todo con el apoyo de Excel.

IV. Análisis de Resultados

A continuación se presenta a detalle las gráficas de los resultados obtenidos mostrando por un lado el enunciado y por el otro lado el porcentaje de las respuestas de los sujetos investigados.

La aplicación del instrumento se llevó a cabo a 25 colaboradores, con el fin de conocer la actitud de cada uno respecto a los programas de ocio laboral implementados a la fecha.

Gráfica 4.1



En la gráfica anterior se puede observar que el 48% de la población de los individuos son hombres y el 52% son mujeres.

Gráfica 4.2

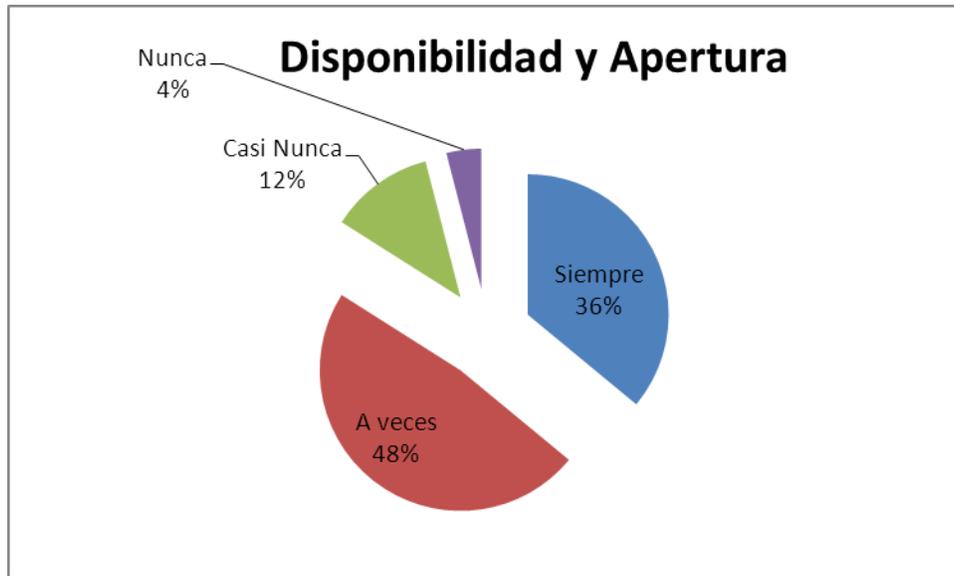
¿La empresa podría darnos más tiempo del día para distraernos?



La gráfica 4.2 indica los resultados de la primera pregunta del cuestionario respecto del tiempo que la empresa podría darles a los colaboradores para participar en los programas de ocio. Los resultados finales indicaron que el 40% considera que la empresa siempre les debería de dar más tiempo para participar en los programas por lo que esto está a un nivel promedio, el 52% indicó que a veces quisieran más tiempo lo que quiere decir que está a un nivel alto y finalmente el 8% indicó que casi nunca quisieran más tiempo para realizar dichas actividades lo que se encuentra a un nivel bajo.

Gráfica 4.3

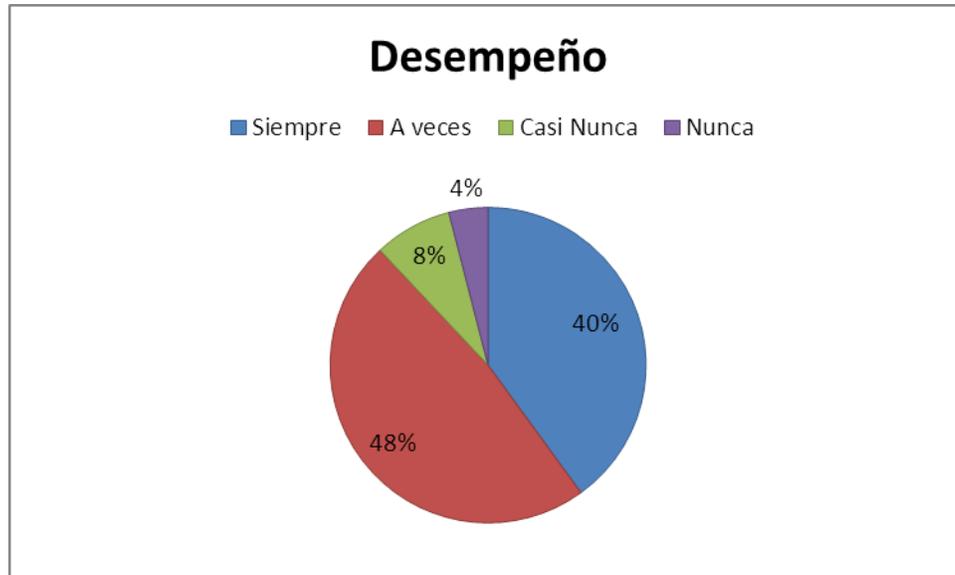
Prefiero salir de mi trabajo a distraerme, que quedarme realizando actividades de ocio dentro de la empresa.



Respecto a la gráfica 4.3 los resultados muestran que el 36% de los colaboradores siempre prefieren salir del trabajo para distraerse y no participar en los programas de ocio por lo que esto está a un nivel promedio, el 48% a veces se queda dentro de la empresa participando en las actividades de ocio por lo que está a un nivel alto; el 12% casi nunca sale de las instalaciones para distraerse que es positivo y está a un nivel bajo y finalmente el 4% de los colaboradores participa activamente en las actividades ya que no salen de las instalaciones.

Gráfica 4.4

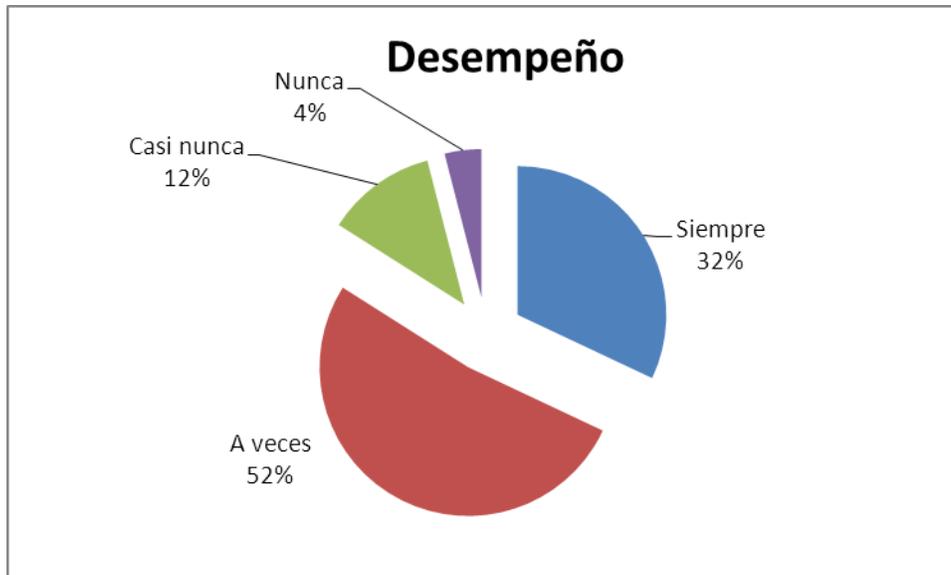
Las personas que realizan más actividades de ocio tienen mejor rendimiento.



La gráfica 4.4 muestra el desempeño de los colaboradores, manifestando el 40% de los colaboradores que las personas que realizan actividades de ocio siempre tienen mejor rendimiento lo que se interpreta a un nivel promedio, el 48% indicó que a veces las personas que realizan más actividades mejoran su desempeño que se traduce a un nivel alto, solamente el 8% respondió que casi nunca las personas tienen mejor rendimiento si participan en los programas antes mencionados lo que significa que está a un nivel bajo y finalmente el 4% respondió que nunca se mejora el desempeño si se participa activamente en los programas que la empresa tiene planificados.

Gráfica 4.5

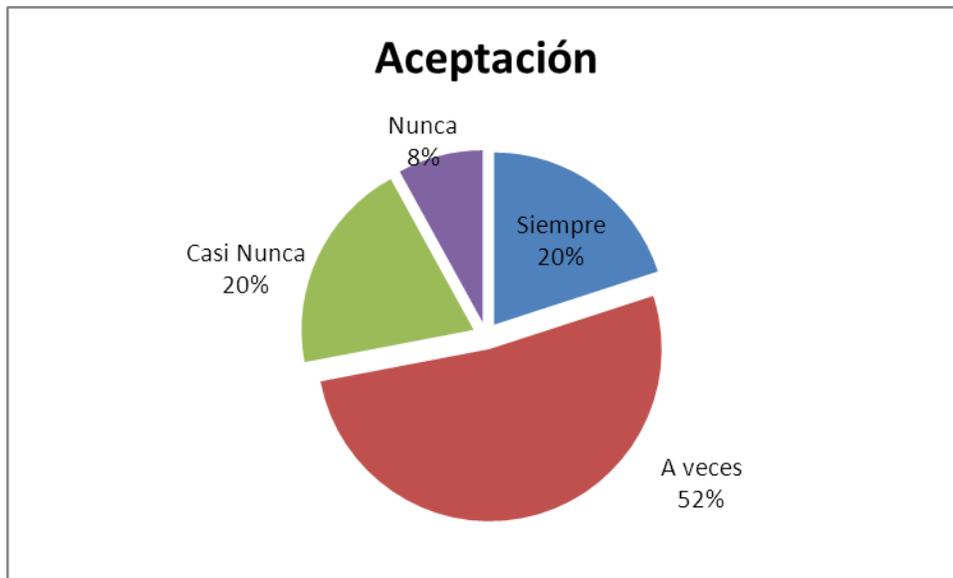
Luego de involucrarme en los programas de ocio, realizo mi trabajo de una mejor manera.



En la gráfica 4.5 respecto al desempeño de los colaboradores, se muestra que el 32% considera que siempre es importante involucrarse en los programas de ocio para realizar el trabajo de mejor manera lo que se encuentra un nivel promedio, el 52% responde que a veces luego de involucrarse su rendimiento en el trabajo mejoró por lo que es más de la mitad de los colaboradores lo que se traduce a un nivel alto, el 12% indicó que casi nunca lo que está a un nivel bajo y finalmente el 4% respondió nunca a la pregunta que indica que está a un nivel bajo.

Gráfica 4.6

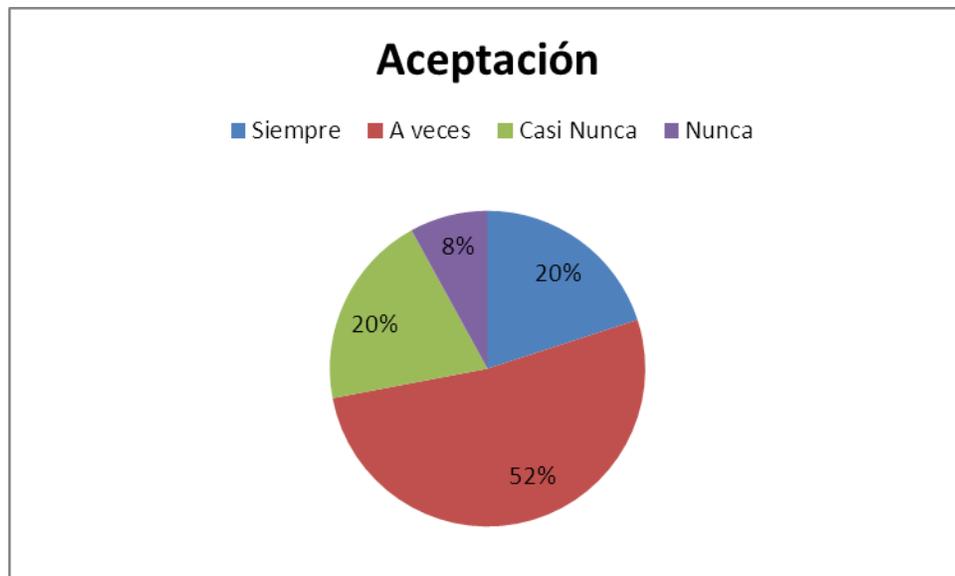
Estoy satisfecho con las actividades que se realizan para distraerme del trabajo



La gráfica 4.6 muestra la aceptación de los colaboradores respecto a los programas, el 20% indicó que siempre está satisfecho con las actividades que realizan para distraerse de la jornada diaria lo que está a un nivel bajo, el 52% respondió que a veces está satisfecho que es la mayoría de los colaboradores, esto está a un nivel alto; ahora el 20 % casi nunca está satisfecho, que de igual manera está a un nivel bajo y finalmente solamente el 8% indicó el nunca estar satisfecho con los programas implementados.

Gráfica 4.7

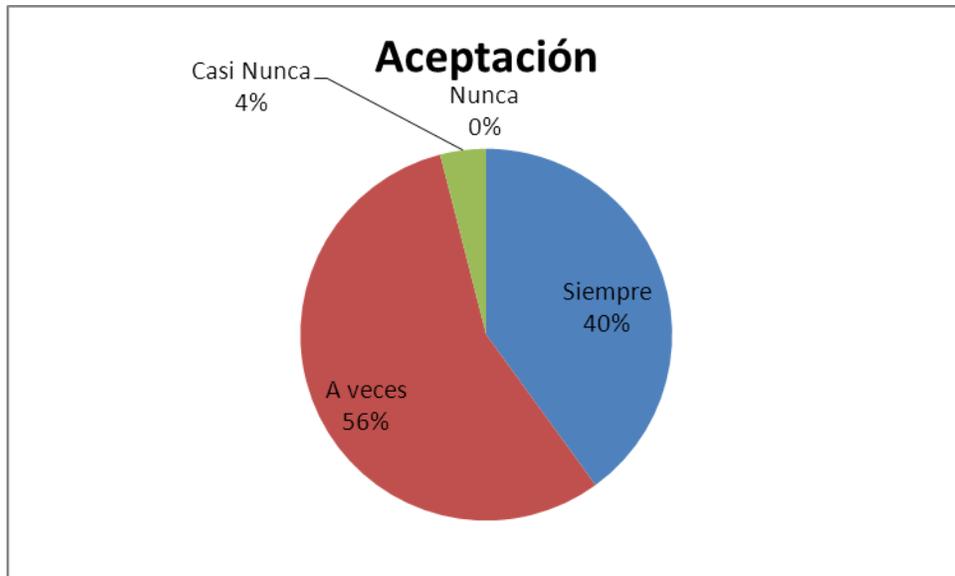
Me siento motivado a realizar las actividades de distracción que la empresa me ofrece.



La gráfica 4.7 muestra que el 20% de los colaboradores siempre se encuentra motivado a realizar las actividades de distracción que la empresa ofrece, que se interpreta a un nivel bajo, el 52% manifestó que a veces está motivado a participar lo que se encuentra a un nivel alto, solamente el 20% de los colaboradores casi nunca están motivados a participar y el 8% nunca está motivado por lo que ambos apartados se encuentran a un nivel bajo de calificación.

Gráfica 4.8

Aprecio realmente que la empresa se preocupe por mi bienestar y distracción.



La gráfica anterior muestra que el 40% de los participantes siempre aprecian realmente que la empresa se preocupe por su bienestar y distracción lo que se traduce a un nivel promedio, el 56% de los colaboradores indica que a veces aprecian que la empresa implemente programas de ocio que significa que se encuentra a un nivel alto; solamente el 4% casi nunca aprecia esta acción de parte de la empresa lo que está a un nivel bajo y finalmente nadie respondió al enunciado nunca.

Gráfica 4.9

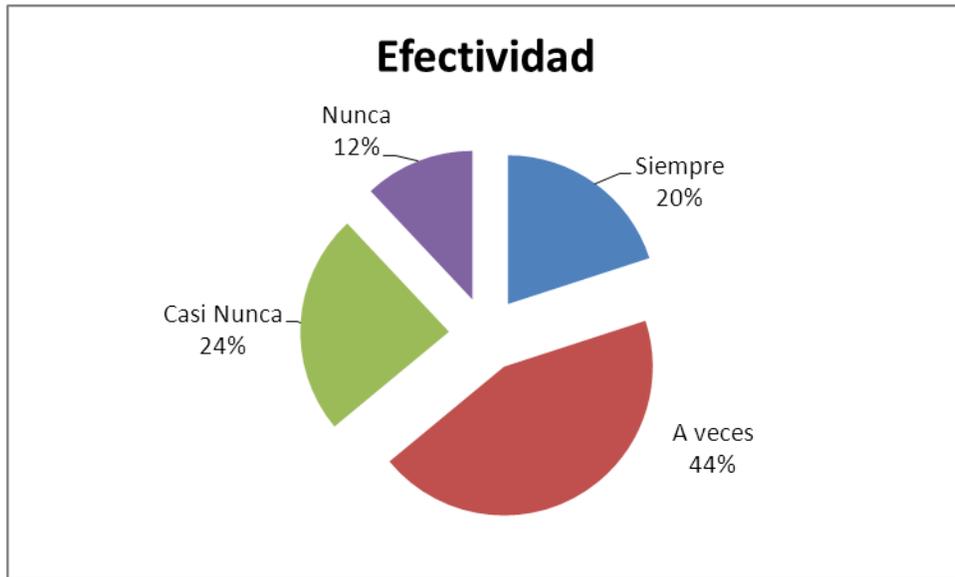
Mis compañeros se encuentran motivados a realizar los programas de ocio que se manejan en la organización.



La gráfica 4.9 muestra que el 24% de los colaboradores consideran que sus compañeros están motivados y tienen una buena actitud respecto a los programas de ocio lo que quiere decir que está a un nivel bajo de aceptación, el 52% indicó que a veces considera que sus compañeros están motivados por lo que se encuentra a un nivel alto de aceptación, ahora bien el 24% de empleados considera que casi nunca sus compañeros muestran motivación respecto de los programas de ocio que indica que está a un nivel bajo, quedando así el enunciado nunca sin ninguna respuesta.

Gráfica 4.10

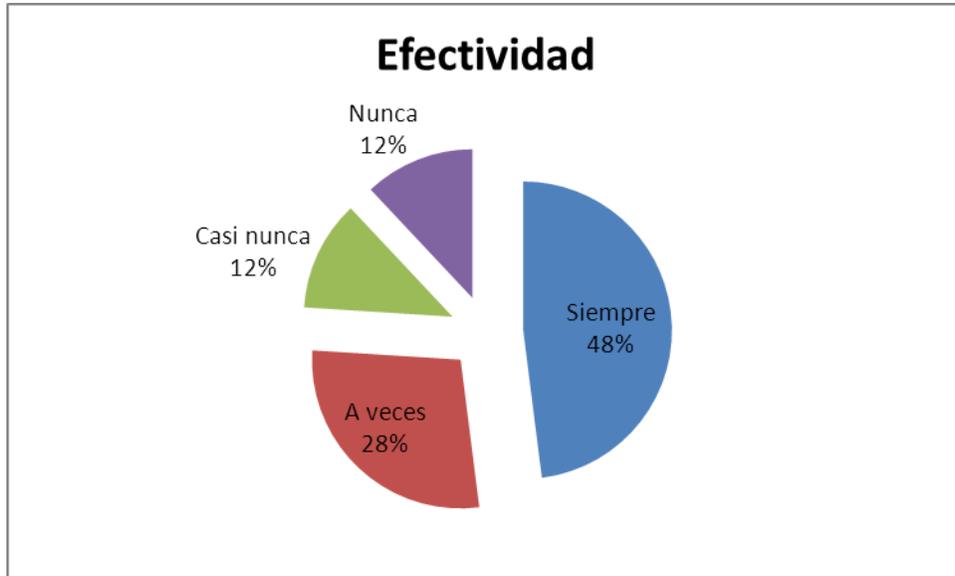
Cuando realizo las actividades programadas, las hago porque alguien más las hace no por motivación propia.



La gráfica 4.10 muestra la efectividad de los programas y dicha gráfica indica que el 20% siempre realiza las actividades por que alguien más las realiza, no por motivación propia que se traduce a un nivel bajo; el 44% indica que a veces realiza las actividades por otra persona, ya sea por acompañarla por lo que se encuentra a un nivel promedio; el 24% respondió que casi nunca las hace porque alguien más las hace sino por motivación propia lo que se encuentra a un nivel medio y finalmente el 12% las realiza por motivación propia que traduce que la efectividad de los programas está a un nivel bajo.

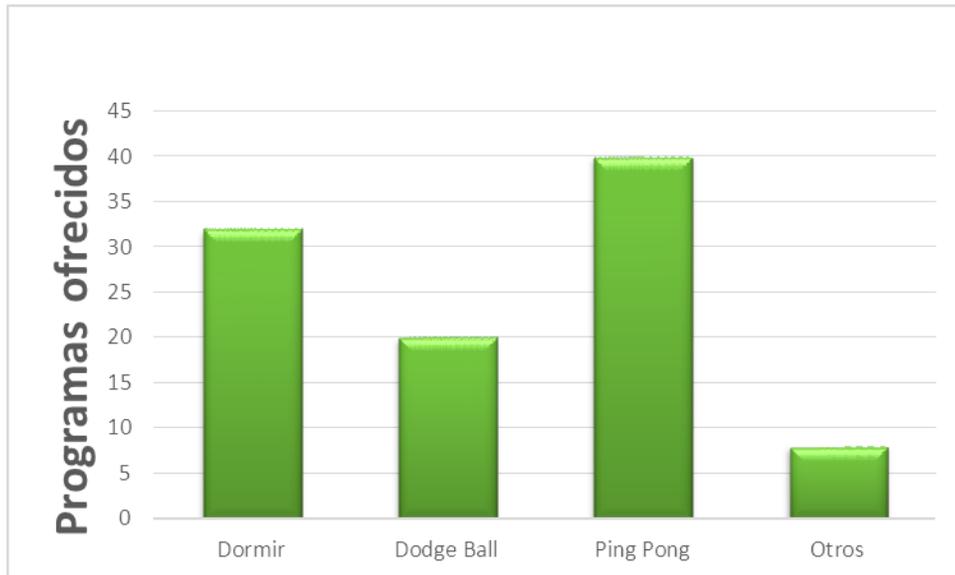
Gráfica 4. 11

Quisiera que implementaran más actividades de ocio laboral dentro de la empresa.



La gráfica 4.11 indica que el 48% de los colaboradores quisiera que implementaran más actividades de ocio en la empresa lo que se traduce a un nivel alto, solamente el 28% a veces quisiera este beneficio lo que está a un nivel bajo, el 12% por ciento casi nunca quisiera que implementen programas que permitan distraerse de la rutina lo que la efectividad de dichas actividades es baja y finalmente el 12% también indica que nunca considera efectivos los programas y les es indiferente si se implementan más programas en la empresa.

Grafica 4.12



La gráfica 4.12 muestra la preferencia de los colaboradores respecto a ciertos programas, el 32% de los colaboradores prefiere dormir en su tiempo libre, eso equivale a 8 sujetos; el 20 por ciento prefiere el Dodge ball, porcentaje equivalente a 5 sujetos; siendo el mayor resultado el ping pong con un 40 por ciento de preferencia equivalente a 10 sujetos. Finalmente el resto de colaboradores prefiere otro tipo de actividades.

A continuación se presentan los resultados estadísticos y el análisis relacionado a la edad y antigüedad de los sujetos estudiados, los cuales fueron realizados por medio de Excel.

	Tiempo laborando	Edad
Media	21.88	23.44
Mediana	18	23
Moda	12	24
Mínimo	1	18
Máximo	60	33

La media o promedio de edad es de 21.88 y de antigüedad en la empresa es de 23.44 meses. La edad mínima de uno de los sujetos que respondieron el cuestionario es de 18 años y la edad máxima de alguno de los trabajadores es de 33 años. La antigüedad mínima de alguno de los trabajadores es de 1 mes y el trabajador más antiguo tiene 60 meses de laborar en la organización.

De acuerdo a los resultados generales del cuestionario, en los cuales se tenían 3 rangos de calificación, los puntajes muestran que la actitud de los colaboradores está en un rango promedio, lo que quiere decir que el resultado total está en 31 puntos siendo el puntaje mínimo 23 y el máximo 39. Se puede concluir que depende la edad del colaborador tendrá mayor preferencia por ciertas actividades y distintas actitudes respecto a los programas de ocio laboral implementados.

V. Discusión de Resultados

El propósito principal de esta investigación fue conocer la actitud de los colaboradores de un call center, respecto de los programas de ocio laboral. Por tal razón se brindó un cuestionario a cada colaborador, siendo un total de 25 sujetos. A partir de las respuestas que se obtuvieron, se realizó una gráfica por cada factor a medir.

Con base en la información obtenida a través del cuestionario utilizado se pudo establecer que los sujetos que colaboran en la investigación participan en un programa de ocio laboral, muestran actitudes positivas y han mejorado el desempeño. Por lo que se puede confirmar lo estipulado por Cifuentes (2005) al realizar su estudio respecto de cómo las actividades recreativas mejoran la actitud en el desempeño laboral de los docentes de un colegio privado del altiplano, tomando en cuenta una muestra similar y obteniendo resultados que muestran diferencia significativa al nivel de confianza esperado, por lo que la conclusión es que los programas recreativos muestran un cambio notable en la actitud laboral de los educadores.

De la misma manera Chávez (2003) realizó un estudio en una industria de la confección en el que se logra concluir que la actitud del colaborador respecto a las normas de protección personal evita o incrementa accidentes en el trabajo, lo que tiene una gran importancia la actitud positiva hacia otro tipo de situaciones laborales.

Además Alonso (2012) difiere en los resultados de la investigación que realizó en estudiantes universitarios, en las cuales expone que los estudiantes con un enfoque de aprendizaje predominante profundo disponen menos tiempo de ocio que aquellos que presentan un enfoque más superficial, cuando en realidad se debe apartar un tiempo significativo del día para realizar actividades de ocio que incrementaran el desempeño de cualquier individuo.

Asimismo Uribe (2011) en su estudio determinó los factores asociados con la inactividad física y tiempo libre en adultos, concluyendo que depende la edad, profesión y sexo así será la preferencia a realizar actividades en su tiempo libre.

Otro precedente importante que se logró identificar fue la importancia de realizar programas que favorezcan a los estudiantes en el mejoramiento de actitudes, manejo de estrés y mejoramiento de autoestima, según Naranjo (2010) por lo que es de suma importancia que en cualquier ámbito ya sea laboral o educativo, se invierta cierta cantidad de tiempo y recursos para mejorar el desempeño y la actitud de cualquier persona. Esto lo ratifica Clarín (2009) en su estudio, en el cual afirma que es importante que los colaboradores deben invertir una cantidad significativa para realizar actividades de ocio, como navegar en internet u otras, ya que de nada servirá que la empresa invierta en software para impedir que los colaboradores se distraigan de esa manera. Cifras y datos muestran que el 9 por ciento de los colaboradores tiende a ser más productivos si la empresa implementa horarios y programas en los que se les permita realizar actividades de este tipo.

Por otro lado es de suma importancia tomar en cuenta que la preferencia de actividades será diferente entre el sexo femenino y masculino, al igual que el tiempo que se invierte en dichas actividades, tal y como lo expone el Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE 2009), en el que señala que los hombres y las mujeres utilizan distintos tiempos para realizar actividades de su preferencia.

Según los resultados de esta investigación, La calidad de vida solamente se logra si todos los aspectos internos y externos están en armonía lo cual concuerda con Sillas (2008) quien considera que la calidad de vida y la satisfacción o bienestar es favorable dependiendo de los roles que jueguen en su trabajo, más que por el salario obtenido.

Lo anterior se apoya con lo que Castro (2008) comenta, que las personas de cualquier comunidad, no solamente en el ambiente laboral o educativo que practican deportes u otra actividad durante su tiempo libre; sus actitudes son positivas respecto a nuevos programas recreativos, más sin embargo es importante mencionar que la barrera predominante es la carencia de tiempo o bien el poco espacio urbano para la práctica de las mismas. Lo que sí es un hecho es que nuestra sociedad se ha vuelto más humana y ha tomado un especial cuidado para que todos los grupos humanos puedan convivir, divertirse y recrearse realizando actividades deportivas y culturales.

Cabe mencionar que el principal indicador fue la actitud de las personas respecto a los programas de ocio laboral, o bien al manejo del tiempo libre, por lo que en la actualidad muchas empresas y comunidades han optado por proponer la creación de espacios para realizar actividades que buscan la distracción de la persona para mejorar la calidad de vida o bien el desempeño, hablando desde el ámbito laboral tal y como lo realizó Sandoval (2004) en su trabajo explicativo.

VI. Conclusiones

-La actitud de los colaboradores tanto de sexo femenino como masculino tienen una actitud a nivel promedio respecto de los programas de ocio laboral que la empresa ha implementado.

-La productividad de los colaboradores se ha mantenido a un nivel promedio respecto de los programas de ocio laboral.

-Más de la mitad de los colaboradores indican que casi siempre aceptan los programas de ocio que la empresa implementa.

-Tanto hombres como mujeres están motivados y prefieren invertir su tiempo libre en jugar ping pong.

-Desde que programas de este tipo son implementados el desempeño de los sujetos ha incrementado en gran manera ya que realizan su trabajo sin tanto manejo de estrés y participan en las actividades por motivación propia.

VII. Recomendaciones

-Seguir implementando programas en los cuales el colaborador pueda liberar tensión y estrés de la rutina de trabajo de acuerdo a las preferencias según sexo y edad.

-Estimular y motivar a las empresas guatemaltecas a crear programas de ocio laboral adecuados a las necesidades de los colaboradores.

-Brindar a todos aquellos colaboradores que no estén involucrados en programas de ocio o bien no los practiquen, programas de integración dentro de la empresa, para que puedan conocer la importancia de invertir una cantidad significativa de tiempo para distraerse durante la jornada de trabajo.

-Actualizar las actividades programadas anualmente, para que todos los colaboradores no importando el tiempo de laborar en la empresa participen activamente y logren mejorar la actitud en todos.

-Medir eventualmente la eficacia de los programas y tomar en cuenta las opiniones del personal para poder seguir obteniendo resultados positivos respecto de los programas de ocio laboral.

VIII. Referencias Bibliográficas

- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Rio de Janeiro, Brazil: Editorial Paidós Iberica
- Alonso, A. (2012). El ocio y los enfoques de aprendizaje en estudiantes universitarios de enfermería. *Revista de Investigación educativa*, 30(1), 53-70. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=4a164754-db57-42f2-812f-479928cbd2ea%40sessionmgr112&hid=117&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=fua&AN=70106624>
- Becerra, I. (2008). *Importancia de una actitud laboral positiva*. Recuperado de <http://genesis.uag.mx/escholarum/vol5/laboral.htm>
- Castro, J. (2008). Aspectos asociados a la actividad física en el tiempo libre en la población adulta de un municipio antioqueño. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 679-690. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9fc2ca87-78a5-48fb-9d39-14377d75d66d%40sessionmgr114&vid=18&hid=119>
- Chapman, N. (2010). *Actitud* Quinta edición. Estados Unidos: Rochester-Axzo Press.
- Chávez, P. (2003). *Actitud del personal operativo hacia las normas sobre el equipo de protección personal en una industria de confecciones, y su relación con la cantidad de accidentes* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Cifuentes, T. (2005). *Como las actividades recreativas mejoran la actitud en el desempeño laboral de docentes de un colegio privado del altiplano de Guatemala* (Tesis de licenciatura inédita). Recuperada de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Cifuentes-Castillo-Tania/Cifuentes-Castillo-Tania.pdf> Contenido de Tesis (PDF)
- Clarín, P. (2009). El ocio puede aumentar la productividad laboral. *Revista Tecnológica*, 80, 57-61. Recuperado de <http://articulos.empleos.clarin.com/el-ocio-puede-aumentar-la-productividad-laboral/>
- Colina, D. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Venezuela*, 37-51. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art2.pdf>
- Covey, S. (2011). *Los 7 hábitos de la gente efectiva*. Buenos Aires: Paidós Ibérica. Recuperado de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva.pdf>
- De Grazia, S. (1966). *Tiempo, trabajo y ocio*. México: Editorial Tecnos.
- Elwood, Ch. (1991). *Actitud y trabajo*. México: Editorial Trillas.
- Elizalde, R. (2010). Resignificación del ocio: Aportes para un aprendizaje transformacional. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 437-460. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v9n25/art26.pdf>

Gallardo, S., Ortega, Y., y Castellanos, J. (2012). Actitud ética profesional de los residentes de Anestesiología de acuerdo con el grado académico en la Unidad Médica de Alta Especialidad del Hospital de Especialidades Doctor Antonio Fraga Mouret. *Archivo de Medicina*, 4(3), 96-104. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9fc2ca87-78a5-48fb-9d39-14377d75d66d%40sessionmgr114&vid=16&hid=119>

Hernández, R., Fernández, c. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGrawHill

Instituto Nacional de Estadística –INE- (2009) ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? *Instituto Nacional de Estadística*. Chile.

Jerpi, L. (2011). *Los efectos que la actitud puede tener en el rendimiento laboral*. (Mensaje de Blog). Recuperado de: http://www.ehowenespanol.com/efectos-actitud-rendimiento-laboral-info_269961/

Kerlinger, Fn. (1979). *Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Llorente, C. (Septiembre 2010). *Es posible cambiar la actitud de los trabajadores en las organizaciones*. [Mensaje de Blog]. Recuperado de <http://www.equiposytalento.com/tribunas/omenom-consulting-y-merkaba/es-posible-cambiar-la-actitud-de-los-trabajadores-en-las-organizaciones>

Lo, R. (s/f). *Cómo cambiar la actitud de los empleados*. [Mensaje de Blog]. Recuperado de: http://www.ehowenespanol.com/cambiar-actitud-empleados-como_155127/

Maxwell, J. (2009) *El ABC de la actitud*. Estados Unidos: V & R Editoras.

Mojica, Y., Gamboa V. y Sánchez, M. (2008) Caracterización de las áreas del desempeño ocupacional de autocuidado y tiempo libre de la persona mayor en la casa hogar día Yopal Casanare. *Boletín Científico Universitario*, (25), 9-17. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9fc2ca87-78a5-48fb-9d39-14377d75d66d%40sessionmgr114&vid=14&hid=119>

Naranjo, L. (2010). Factores que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas. *Educación*, 34(1), 31-53. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/results?sid=4a164754db5742f2812f479928cbd2ea%40sessionmgr112&vid=7&hid=117&bquery=factores+que+favorecen+%22el%22+desarrollo+%22de%22+una+actitud+positiva&bdata=JmRiPWE5aCZkYj1idWgmZGI9ZTAwMHh3dyZkYj1ubGViaYzZkYj1lcmljJmRiPWZ1YSZkYj04Z2gmZGI9aGpoJmRiPWxpaCZkYj1mNWgmZGI9bHRoJmRiPW5zbSZkYj1id2gmZGI9cmxoJmRiPXRyaCZsYW5nPWVzJnR5cGU9MCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d>

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2012). *Recomendación sobre la utilización del tiempo libre*. Ginebra.

Quevedo, R. (2010). El papel del optimismo y del apoyo social en el bienestar subjetivo. *Salud Mental*. 33(1), 39-46. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9fc2ca87-78a5-48fb-9d39-14377d75d66d%40sessionmgr114&vid=10&hid=119>

- Rodríguez, J. (1995). *Teoría general de las actitudes*. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8906/02CapituloParteI.pdf;jsessionid=ECFD18796671C5769FBB2BDC515F610E.tdx2?sequence=3>
- Sabino, C (1992). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Editorial UCV.
- Sánchez, A. (1997). Actividades recreativas en la naturaleza. Tiempo libre y naturaleza, en busca de una relación de armonía Departamento Recreación. *Deportes.com*.184. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd184/actividades-recreativas-de-adolescentes-en-guanare.htm>
- Sandoval, P. (2004). *Club Auténtico de Integración Recreativo, Deportivo y Cultura* (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de Las Américas Puebla, México. Recuperada de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lar/sandoval_h_op/indice.html
- Sardón, P., Durán, A. y Román, F. (2011) Espacios y actividades de ocio y tiempo libre accesibles para todas las personas. *Ocio*. 44, 973. Recuperado de http://www.predif.org/sites/default/files/documents/Guia_Ludicos_Baja.pdf
- Sillas, E. (2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 867-890. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9fc2ca87-78a5-48fb-9d39-14377d75d66d%40sessionmgr114&vid=8&hid=119>

- Torosa, J. (2011). Las titulaciones de ocio y recreación en los Estados Unidos: Análisis comparativo. *Revista de Investigación en Educación*, 56-72. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail?vid=12&sid=4a164754-db57-42f2-812f-479928cbd2ea%40sessionmgr112&hid=117&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=fua&AN=64756682>
- Uribe, X. (2011). Inactividad física y factores de riesgo: Aproximación a un modelo interpretativo para Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 13(4), 597-609. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9fc2ca87-78a5-48fb-9d39-14377d75d66d%40sessionmgr114&vid=6&hid=119>
- Velázquez, C. (2010). *Ocio y tiempo libre* [Mensaje de blog]. Recuperado de <http://www.oncosaludable.es/inicio/preguntas-frecuentes-mitos-leyendas/ocio-y-tiempo-libre>
- Villafruela, M. (23 de febrero de 2013) *Actitudes Positivas y negativas* [Mensaje de blog]. Recuperado de <http://detalent.blogspot.com/2013/02/actitudes-positivas-y-negativas.html>
- Ziperovich, P. y Chervin, C. (2005). *El ocio, el tiempo libre y la recreación en América Latina: Problematizaciones y desafíos*. Argentina: Editorial Belo Horizonte.

ANEXOS

FICHA TÉCNICA	
Instrumento para la medición de la actitud de los empleados respecto a programas de ocio laboral	
Nombre	Ocio Laboral
Autor	Luisa María Valdez Mérida
Objetivo	El objetivo de este instrumento es brindar una herramienta útil de un estudio novedoso para conocer la actitud de los empleados respecto a los programas de ocio laboral
¿Qué mide?	<p>-Tiempo para realizar actividades: Se refiere a la disponibilidad y apertura de parte de la empresa para realizar actividades de ocio. (Ítem 1 y 2)</p> <p>Desempeño: Realización de una persona las labores que le corresponden. (Ítem 3 y 4)</p> <p>-Aceptación: Es la tolerancia y recibimiento positivo respecto a una situación en particular. (Ítem 5, 6, 7 y 8)</p> <p>-Efectividad: Es saber si realmente lo que se implementa en la organización está teniendo éxito y ha cambiado los resultados. (Ítem 9 y 10)</p> <p>-La pregunta 11 es para conocer a cabalidad cuál de todas las actividades que la empresa tiene planificadas es la más aceptada por la muestra.</p>
Tiempo de resolución	Aproximadamente de 8 a 10 minutos
Forma de aplicación	Auto aplicación

Forma de calificación	Siempre	4	
	A veces	3	
	Casi nunca	2	
	Nunca	1	
Reactivos	10 reactivos de preguntas cerradas 1 reactivo de pregunta abierta		
Puntaje máximo y mínimo	-Alto: 46-56 -Promedio 31-45 -Bajo: 14-30		
Fiabilidad con la muestra	El nivel de confianza del 95% en los resultados obtenidos		
Juicio de Expertos	Manuel Arias Maria de la Luz Guevara Beatriz Peña		

CUESTIONARIO SOBRE OCIO LABORAL

Sexo: F ____ M ____ Años de laborar en la empresa: _____ Edad: _____

INSTRUCCIONES: Como parte de un trabajo de tesis a continuación se le presentan una serie de enunciados, a los cuales debe marcar con una (x) la opción con la que más se identifique. Toda la información proporcione será confidencial, ya que el único fin del cuestionario es conocer la actitud de los trabajadores respecto a los programas de ocio laboral.

No.	Descripción	Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	La empresa podría darnos más tiempo del día para distraernos.				
2	Prefiero salir de mi trabajo a distraerme, que quedarme realizando actividades de ocio dentro de la empresa.				
3	Las personas que realizan más actividades de ocio tienen mejor rendimiento.				
4	Luego de involucrarme en los programas de ocio, realizo mi trabajo de una mejor manera.				
5	Estoy satisfecho con las actividades que se realizan para distraerme del trabajo				
6	Me siento motivado a realizar las actividades de distracción que la empresa me ofrece.				
7	Aprecio realmente que la empresa se preocupe por mi bienestar y distracción.				
8	Mis compañeros se encuentran motivados a realizar los programas de ocio que se manejan en la organización.				
9	Cuando realizo las actividades programadas, las hago porque alguien más las hace no por motivación propia.				
10	Quisiera que implementaran más actividades de ocio laboral dentro de la empresa.				

11. De los programas que la empresa me ofrece cuál es el que prefiero:

Dormir
 Jugar play station
 Jugar ping-pong
 Dodge Ball
 Otros