



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO LIBRE Y LA RECREACION
EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Seminario de Investigación Administrativa

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P r e s e n t a n

ALFONSO PIEZA MALPICA
GERMAN MICHEL LEAL

Director del Seminario: Lic. Federico Valdivieso Delgado



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE.

LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO LIBRE Y LA RECREACION EN
EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS DE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS,
EL TIEMPO LIBRE Y LA RECREACION.

a) Definición de Administración	1
b) Características de la Administración.....	2
c) Importancia de la Administración.....	3
d) El proceso Administrativo.....	4
- Fase Mecánica	5
- Fase Dinámica	6
e) La Administración Científica y el Humano Relacionismo.	7
f) La Administración de los Recursos Humanos.....	12
1 Su Necesidad.....	13
2 Su Importancia.....	14
3 Su Personal.....	14
4 Sus Objetivos.....	15
5 Reclutamiento y Selección de Personal.....	16
6 Contratación.....	18
7 Entrenamiento u Capacitación.....	19
8 Desarrollo.....	21
9 Motivación.....	22
10 Evaluación.....	24
g) El Tiempo Libre.....	29
- Antecedentes Históricos.....	29
- Definición.....	45
- Funciones.....	45
h) La Recreación.....	49

CAPITULO II

LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO LIBRE.

a) Categorías del Tiempo Libre.....	53
-------------------------------------	----

1 El Tiempo Negativo.....	54
Los Vicios Ocultos.....	55
a) La Apatía Social.....	55
b) La Enajenación.....	56
c) La Espectadoritis.....	57
d) El Consumismo.....	57
e) La Nalguitis.....	57
2 El Tiempo de Descanso.....	58
3 El Tiempo libre Neutro.....	59

CAPITULO III

RELACIONES DEL TIEMPO LIBRE, LA RECREACION Y LOS RECURSOS HUMANOS.

1 La Seguridad Social y la Recreación Laboral.....	65
2 Trabajo, Educación y Recreación Laboral.....	73
Trabajo Utilitario.....	73
Trabajo Obligatorio.....	73
Trabajo Recreativo.....	74
La Educación Permanente.....	74
La Educación Formal.....	76
La Educación no Formal.....	76
La Educación Informal.....	76
3 El Turismo social como una Alternativa en el Tiempo Libre de los Trabajadores.....	81
CONCLUSIONES.....	88

BIBLIOGRAFIA.

TIEMPO

Sabia virtud de conocer el tiempo,
a tiempo amar y desatarse a tiempo,
como dice el refrán; dar tiempo al tiempo,
que de amor y dolor allivia el tiempo.

Aquel amor a quien amé a destiempo
martirizome tanto y tanto tiempo
que no senti jamás correr el tiempo
tan acremente como en este tiempo.

Amar queriendo como en otro tiempo.
ignoraba yo aún que el tiempo es oro;
cuánto tiempo perdí, ay, cuánto tiempo,

y hoy que de amores ya no tengo tiempo,
amor de aquellos tiempos, cómo añoro
la dicha inicua de perder el tiempo.

RENATO LEDUC

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo surge por la necesidad de tomar como un factor importante al tiempo libre y la recreación en el desarrollo de los Recursos Humanos, ya que ha sido desde hace mucho tiempo y crecientemente es en la actualidad, campo y objeto de múltiples estudios y preocupaciones intelectuales, sin que se haya llegado todavía a un consenso acerca de sus fronteras y alcances.

La definición misma del concepto es motivo de investigación y tema de controversia para sociólogos, psicólogos, economistas y administradores de empresas, y así como para otros interesados en el tema.

CONCEPTOS DE LA ADMINISTRACION, LOS RECURSOS HUMANOS
EL TIEMPO LIBRE Y LA RECREACION

Antes de desarrollar este tema, pensamos necesario dar un enfoque sobre las definiciones de Administración que desde nuestro punto de vista son las más adecuadas, en cuanto a las ideas de este capítulo.

a) Definición de Administración

"Es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa". Lic. Agustín Reyes Ponce (1)

"Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano. Lic. José Antonio Fernández A. (2)

"Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes". Koontz O'Donell (3)

"Consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno". George P. Terry (4)

- (1) Reyes Ponce Agustín: Administración de Empresas. Edit. Limusa. México, 1976. p. 27
 (2) Introducción a la Administración. Textos Programados. U.N.A.M., 1971.
 (3) Citado por Reyes Ponce Agustín: Administración de Empresas. Limusa. México, 1976. p.16
 (4) Ibidem. p. 16

b) Características de la Administración

- Su Universalidad

El fenómeno administrativo se da dondequiera que existe un organismo social, porque en él, tiene siempre que existir coordinación de medios. La administración se da por lo mismo, en el Estado, en el Ejército, en la empresa, en una sociedad religiosa, etc.

- Su especificidad

Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña.

- Su unidad temporal

Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos.

- Su unidad jerárquica

Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración.

c) Importancia de la Administración

- La administración se da dondequiera que existe un organismo social, aunque lógicamente sea más necesaria, cuanto mayor sea éste.
- El éxito de un organismo social depende, directa e indirectamente, de su buena administración y sólo a través de ésta, de los elementos materiales, humanos, etc. con que ese organismo cuenta.
- Para las grandes empresas, la administración técnica o científica es indiscutible y obviamente esencial, ya que, por su magnitud y complejidad, simplemente no podrían actuar sino fuera a base de una administración sumamente técnica. En ellas es, quizá, donde la función administrativa puede aislarse mejor de las demás.
- Para las empresas pequeñas y medianas también, quizá su única posibilidad de competir con otras, es en mejoramiento de su administración, o sea, obtener una mejor coordinación, de sus elementos: maquinaria, mercado, mano de obra, etc; en los que, indiscutiblemente, son superadas por sus grandes competidoras.
- La elevación de la productividad, preocupación quizá la de mayor importancia actualmente en el campo económico-social, depende por lo dicho, de la adecuada administración de las empresas, ya que si cada célula de esa vida

económico social es eficiente y productiva, la sociedad misma, formada por ellas, tendrá que serlo.

- En especial para los países que están desarrollándose, quizá uno de los requisitos substanciales es mejorar la calidad de su administración, porque para crear la capitalización, desarrollar la calificación de sus empleados y trabajadores, secretarías, etc, bases esenciales de su desarrollo, es indispensable la más eficiente técnica de coordinación de todos los elementos, la que viene a ser, por ello, como el punto de partida de ese desarrollo.

Expuestas las definiciones de administración y analizadas sus características e importancia, veremos ahora lo que es el Proceso Administrativo, con su definición y fases.

d) El Proceso Administrativo

Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social. (5)

El proceso administrativo surge como la necesidad de aplicar una herramienta que sea la más adecuada en el funcionamiento de cualquier organismo social, ya que con una buena aplicación del mismo, se logra llegar a la meta propuesta.

Las fases del proceso administrativo son dos:

(5) Aguilar Alvarez Alfonso; Apuntes. F.C.A.

Fase Mecánica

Son los aspectos de estructuración, trata del "como deben ser las relaciones". Mira siempre hacia un futuro inmediato o remoto, pero hacia algo que se "debe Hacer". Sus elementos son:

1) Previsión. ¿qué puede hacerse?

Consiste en la determinación, técnicamente realizada, de lo que se desea lograr por medio de un organismo social, la investigación y valoración de cuáles serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse, hasta determinar los diversos cursos de acción posibles.

Consta de tres etapas:

- Objetivos: fijar los fines.
- Investigaciones: el descubrimiento y análisis de los medios con que puede contarse.
- Cursos alternativos_ es la adaptación genérica de los medios encontrados, a los fines propuestos, para ver cuántas posibilidades de acción distintas existen.

2) Planeación. ¿qué se va a hacer?

En ésta se determina el curso de acción concreto que se habrá de seguir, fijando los principios que lo habrán de presidir y orientar, la secuencia de operaciones necesarias para alcanzarlo, la fijación de tiempos, unidades, etc., necesarias para su realización.

A su vez la Planeación se subdivide en:

- Políticas: son los principios para orientar la acción.
- Procedimientos: secuencia de operaciones o métodos.
- Programas: fijación de tiempos requeridos; comprende los presupuestos donde se precisan los costos, y diversos tipos de pronósticos.

3) Organización. ¿cómo se va a hacer?

Se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que debe darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia.

Fase Dinámica

Es la operacional, se busca el correcto manejo de los recursos humanos y los bienes que conforman el organismo social. "Mira hacia lo inmediato".

4) Integración. ¿con qué se va a hacer?

Consiste en los procedimientos para dotar al organismo social de todos aquellos medios que la mecánica administrativa señala como necesarios para su más eficaz funcionamiento, escogiéndolos, introduciéndolos, y buscando su mejor desarrollo.

5) Dirección. ¿ver que se haga ?

Es el impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin -

de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz los planes señalados; lográndolo a través del mando o autoridad, que, como principio del que se deriva la administración, estudia cómo delegarla y cómo ejercerla. La dirección se vale de la Supervisión para observar que los planes se estén llevar a cabo tal y como se estableció.

6) Control. ¿cómo se ha realizado?

Consiste en el establecimiento de normas y sistemas que nos permitan medir los resultados, actuales y pasados, en relación con los esperados, para que por medio de esta interpretación, se corrijan, mejoren o formulen nuevos planes.

e) La Administración Científica y el Humano Relacionismo.

Los principios de Taylor y Fayol sentaron las bases de la administración, a través de la coordinación, dirección y, por tanto, del mejor empleo de los recursos humanos. Analicemos sus aportaciones por las que se les ha llamado "padres de la Administración". (6)

Federico Taylor, Ingeniero Industrial, encabezó un movimiento llamado "administración científica" donde veía como aspecto fundamental en las empresas, la búsqueda de la eficiencia.

Podemos mencionar entre sus aportaciones:

- (6) Ríos Szalay Adalberto- Paniagua Aduna Andrea; Pre-Edición Privada. México, 1975. p. 69

- Estudio de tiempos y movimientos.

Se divide la tarea en elementos básicos y se determina el tiempo que se lleva cada una. No es posible determinar tiempos precisos sin haber analizado antes, los movimientos inherentes.

- Sistema de incentivos.

Consistía en inducir al trabajador a realizar la tarea o cargo oficial; para ello, se multaba a quien solo rendía abajo de la cuota determinada y recompensaba a quien la superaba.

- Valoración de tareas.

Se valoran las tareas realizadas para poder fijar las tarifas básicas.

- Oficinas de selección.

Taylor consideró que no era conveniente que los capataces siguieran seleccionando por sí solos su propio personal; por ello centralizó en estas oficinas las funciones de reclutamiento y selección, éstas constituyen el primer intento de lo que ahora es un Departamento de Personal.

- Adiestramiento de los trabajadores.

Taylor consideraba y lo demostró con experimentos, que era absolutamente necesario el adiestramiento de los trabajadores, para aprovechar los estudios de tiempos y para aumentar la eficiencia.

La obra técnica de Taylor enmarca una teoría mecanicista, su utilidad se refiere a que organizó el trabajo en la industria. Sintetizándola quedaría expuesta su teoría de la siguiente forma: mejores hombres--mejor adiestramiento con incentivos económicos para hacerlo producir más.

Henry Fayol, manejó la administración tradicional, sostenía que debe tomarse en cuenta la organización ambiental de la empresa. Encuadrar al trabajador en parámetros de finidos. Planteó el concepto del "hombre económico", el que busca satisfactores económicos que no siempre son dinero, cierto grado de libertad donde se tengan beneficios de factores que ayudan al bienestar.

Fayol propuso el primer modelo del Proceso Administrativo a partir de las operaciones administrativas, que son: prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. (7)

- Previsión: escrutar el futuro y articular el programa de acción.
- Organización: constituir el doble organismo, material y social de la empresa.
- Dirección: el hacer funcionar al personal.
- Coordinación: relacionar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos.
- Control: procurar que todo se desarrolle de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

(7) Ibidem., p.80

Fayol consideró que en todas las organizaciones industriales, sin importar su tamaño, se dan una serie de funciones de cuya interrelación y eficiencia depende la marcha de la institución; para lo que define estas áreas como:

- Operaciones técnicas.
Incluyen las áreas de producción, fabricación y transportación.
- Operaciones comerciales.
Comprendiendo Compras, Ventas y cambios.
- Operaciones financieras.
La obtención y aplicación de capitales.
- Operaciones de seguridad.
Protección de los bienes y del personal.
- Operaciones de contabilidad.
Inventarios, balances, costos y estadísticas.
- Operaciones administrativas.
Estas fueron una innovación. Fayol entendía lo complejo de las relaciones sociales y por lo tanto no postulaba a la administración como solución de los mismos; sin embargo, idealistamente creía que la labor del administrador podía ayudar a la mejora de ellas. (8)

El último autor que revisaremos Elton Mayo, sostenía la teoría del trato hacia la persona. Su famoso estudio del cambio de ambientes para las trabajadoras de una fábrica, que trajo como resultado el incremento de la producción (8) Ibidem., p.80

ducción, le llevó a analizar la situación de manera más compleja. De esta forma, determinó que no eran los diferentes ambientes a los que ellas se habían sometido, sino la atención que se les había prestado lo que produjo el cambio.

Con Elton Mayo nace la corriente de las Relaciones Humanas, teniendo como aportaciones:

- La definición del trabajo como la actividad social más relevante del hombre.
- La importancia de la Psicología y la fisiología del trabajo como factores importantes para mejorar la situación concreta del trabajador, reducir esfuerzos y mejorar su clima de trabajo.
- El reconocimiento de que la actividad humana dentro de la empresa se expresa no en forma individual sino a través de grupos, sus relaciones entre ellos y la organización. (9) El grupo es, sin embargo, medio de comunicación, y el instrumento de contacto del hombre con la organización y el sistema social; así como el trabajo es actividad social fundamental del hombre, el grupo dentro de la organización es el elemento concreto de expresión de esa actividad.

Como principales limitaciones, encontramos la falta de visión para situar la organización dentro de su contexto y el no reconocer la contradicción entre los intereses de la dirección y de los trabajadores.

(9) Ibidem., p.99

f) La Administración de los Recursos Humanos.

Toda organización para lograr sus objetivos, requiere de una serie de recursos, que administrados correctamente, le facilitarán alcanzar los objetivos. Estos recursos son:

- Recursos materiales.

Quedan comprendidos: el dinero, mobiliario, instalaciones físicas, maquinaria, materias primas, etc.

- Recursos técnicos.

Son aquéllos recursos con los que cuenta la empresa para analizar con base en técnicas modernas de organización administrativa, la estructura y procedimiento que permitan una mayor eficacia en el desarrollo de la empresa y aspectos concernientes al personal, control presupuestal, tramitación de formas, sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

- Recursos Humanos.

Considerados los más importantes dentro de una empresa, porque tienen la facultad para poder mejorar y perfeccionar los recursos materiales y técnicos, nunca sucede a la inversa.

Algunas de las características de los recursos humanos son: No pueden ser propiedad de la organización; implican una disposición voluntaria de la persona, son escasos, no todo el mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc.

El poseedor de un atributo escaso, puede obtener mayores ingresos (que se traducirán en mejores niveles de vida), si aprovecha e incrementa ese recurso, lo cual es benéfico para el individuo, la organización y la sociedad.

Ya definidos los recursos humanos, su importancia y relevancia, definamos la Administración de los Recursos Humanos:

"Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general". (10)

Veamos cuatro aspectos que son de suma importancia en el desarrollo y aplicación adecuada de los Recursos Humanos.

1. La necesidad de un departamento de Administración de Recursos Humanos.

Estriba en que, de acuerdo con el desarrollo general de una empresa, se requiere de un departamento especialista en Relaciones Humanas; éste debe ser considerado de asesoría y servicio, ocupándose de dar auxilio técnico sobre relaciones humanas a la dirección o Gerencia General, con el objeto de mejorar las relaciones con el personal, así como asesorar a las demás unidades de la empresa, para la buena administración y desarrollo de la misma.

(10) Arias Galicia Fernando; Administración de Recursos Humanos Edit. Trillas. México, 1979.p. 27

Las características de asesoría y servicio de este departamento, muestran una gran ventaja, se comparte la responsabilidad de administrar al personal entre los departamentos de línea y el departamento especialista.

2. Importancia del Departamento de Recursos Humanos

Los recursos humanos de hoy en día, ya no se conforman con ser un mecanismo más de una institución o empresa, bien sea pública o privada, si no que por el contrario, desean mayor participación en el desarrollo de esta.

De aquí la importancia del departamento, pues la eficiente administración y dirección de las aptitudes, esfuerzos, capacidades e iniciativas del personal, contribuirá a lograr los objetivos de la empresa.

3. El personal del Departamento de Recursos Humanos.

El personal dedicado a las tareas de Administración de Recursos Humanos, debe ser un especialista, para que consciente de su profesión aplique las mejores técnicas administrativas. El especialista en Administración de recursos humanos, debe ser un buen vendedor de ideas, debe contar con gran capacidad de persuasión, gran paciencia, tacto y ser un buen estratega, pues debe tener en cuenta que uno de los grandes problemas a que se enfrenta la dirección de la empresa, es la natural resistencia al cambio.

El especialista en Administración de recursos humanos, deberá saber conciliar los objetivos de la empresa con los objetivos del personal.

4. Objetivos del Departamento de Administración de Recursos Humanos.

El Departamento de Administración de Recursos Humanos, consciente de su responsabilidad, deberá definir sus objetivos particulares, basado en las necesidades de la empresa, pero consciente de que su planeación contemple objetivos a corto, mediano y largo plazo; y que sus resultados cumplan con el cometido de lograr el objetivo general del departamento, que es: La efectiva administración de los recursos humanos, empero para lograrlo, habrá que definir los objetivos particulares, que son:

- Una efectiva selección y contratación de personal.
- Una efectiva administración de sueldos y salarios.
- Una efectiva administración de higiene y seguridad.
- Una efectiva capacitación y desarrollo de personal.

En sí, la función de la Administración de Recursos humanos es: Desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para tratar de formular una estructura administrativa que permita conseguir personal eficiente, con trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo, una adecuada seguridad en el mismo,

que servirá como asesoramiento a la dirección y que beneficiará a la organización, al personal y a la colectividad.

5. Reclutamiento y Selección de personal.

La utilización de la fuerza humana depende de gran parte de la eficiente selección de personal, es en sí la función que debe de elegir a los individuos de acuerdo a sus habilidades y capacidades. El objetivo de esta función es buscar dentro de un grupo de personas a los elementos más competentes para ocupar los puestos vacantes, autorizados por la administración general y en base a ellos hacer una selección de la cual resulte el candidato idóneo.

5.1 La selección de personal.

Va a ser el proceso mediante el cual se va a elegir dentro de un número determinado de candidatos, considerando a sus habilidades, capacidades, presentación, etc, etc. se les dará la oportunidad de un desarrollo futuro, en lo personal y en la misma organización.

5.2 El Reclutamiento y sus fuentes.

El procedimiento para emplear trabajadores eficientes, se inicia con el reclutamiento a menos que se recurra con habilidad a las fuentes de reclutamiento, más adecuadas, es difícil efectuar selecciones efectivas de fuerza humana que

estén disponibles, es por eso que la buena selección, principia con un buen reclutamiento.

- La fase por la que se fundamenta, el reclutamiento es originada por la existencia de una vacante que a su vez es motivada por:

- Renuncia.
- Promoción.
- Puesto de nueva creación.

Por medio de una requisición de personal se realiza un procedimiento para cubrir esa vacante que se hace a través de:

- Fuentes Internas

Las fuentes internas son las que provienen del personal mismo que labora en la organización, o de personas que anteriormente estuvieron trabajando en la misma, para lo que casi siempre se recurre al archivo de nuestra empresa, otra fuente pueden ser los amigos que están trabajando en la organización, el sindicato, etc, etc.

- Fuentes Externas

Son aquellas que provienen de las agencias de empleos privadas y que cobran una determinada cantidad de dinero por la colocación de cada solicitante, lo son también las escuelas y las universidades, bolsas de trabajo, anuncios en los periódicos y revistas especializadas.

6. Contratación.

El objetivo de la contratación es formalizar, con apego a la ley vigente laboral la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes, tanto del trabajador y la empresa.

- Importancia.

La falta de contrato escrito es sumamente riesgosa, no solo para el trabajador, si no más todavía para la empresa, pues en todos los casos es imputable al patron la falta de éste. No hay que olvidar que la ley laboral presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe; entendiendose por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen.

Existen tres tipos de contratos:

- Contrato Individual.

Cualquiera que sea su forma ó denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo - personal subordinado, (Art. 20, Párrafo 2o. Ley. Fed. de Trabajo.)

- Contrato Colectivo.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba presentarse el trabajador en una o más empresas o establecimientos.

- Contrato Ley.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una ó más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. (Artículo 404 Ley Federal de Trabajo.)

Una vez agotadas las diversas fases de la selección de personal se procede a la realización del contrato, para lo cual se recomienda tener presente las disposiciones que emanan de la Ley Federal de Trabajo.

7. Entrenamiento y Capacitación.

Se define como el proceso mediante el cual se presta ayuda a un individuo para mejorar su actividad y efectividad en su actual o futura posición, a través del auto-desarrollo de hábitos apropiados de acción y pensamiento, habilidades, conocimientos y actitudes.

Su objetivo es el de incrementar la eficiencia del personal en el puesto actual, para prepararlo y que asuma mayores responsabilidades en el futuro, lo capacita para que pueda integrarse más rápidamente durante períodos de expansión o para que sea auxiliar en otras funciones o departamentos, así

como desarrollar el sentido de colaboración general de la organización.

- Clases de entrenamiento.

Como toda clase que se imparte en el entrenamiento, es la enseñanza en que se da con fines de preparar a trabajadores, empleados y ejecutivos y se divide en:

- Capacitación.

Es de carácter teórico y significa la optimización de actividades que actualmente desempeña el individuo como elemento integrante de un grupo.

Capacitación al obrero.

Capacitación a Superiores.

Capacitación a ejecutivos.

- Adiestramiento.

Es de carácter práctico y son los procedimientos formales que utiliza una organización para facilitar el aprendizaje de sus trabajadores su conducta resultante contribuya de manera eficaz para la obtención de los fines que la organización se ha fijado, aunque por su definición implica la adquisición de destreza y/o habilidades, es decir, tener facilidad de precisión y rapidez para realizar un trabajo.

7.1 Métodos de Entrenamiento

- Dentro de la Organización

Es el aprendizaje sobre el manejo de las máquinas y equipos que existen en la empresa, es familiarizar al trabajador con

las circunstancias donde va a realizar su actividad.

- Fuera de la Organización

Es de tipo formal, es decir, que existen personas especializadas para la enseñanza y preparación del personal; para puestos superiores, contando con la asistencia de los mismos en una escuela.

- Adiestramiento mixto

Es en el cual el personal practica tanto en el terreno en el que se va a desarrollar y además asiste a una escuela en donde se imparten este tipo de conocimientos.

8, Desarrollo.

Una vez que la persona ha elevado ese nivel de efectividad y mejoramiento en la realización de su trabajo a través del adiestramiento y/o capacitación, el resultado de este esfuerzo se inicia con el desarrollo y se crea la oportunidad de estimular el potencial del futuro trabajo del individuo.

- Inducción.

Consiste en proporcionar la información necesaria al nuevo trabajador y realizar las actividades suficientes para lograr su colocación e identificación de los grupos sociales que existen en su medio de trabajo y así lograr una mayor afinidad entre la organización y el nuevo elemento, es decir crearle confianza para obtener de él mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo de la organización.

Para lograr proporcionar esta información es necesario, publicar en forma continua los objetivos y los aspectos que la caracterizan, con la aceptación de críticas y sugerencias como una medida de constante superación y así lograr que el personal se sienta parte importante de la organización.

- Integración, Promoción y transferencia.

Es el lograr que a los trabajadores se les asigne al puesto en el que mejor puedan utilizar sus capacidades y habilidades y estar pendientes de los continuos movimientos que permitan a los trabajadores lograr una posición mejor para el futuro personal, de la organización y de la colectividad, del reclutamiento y de la selección de personal.

Cuando el vencimiento del contrato surge éste debe hacerse - como lo estipula la ley, ya que es la forma en que más conviene a las dos partes.

Se realizara entonces una entrevista final para conocer mas a fondo los puntos de vista del que se retira, a efecto de corregir (si es el caso) las fallas que se hayan presentado en la organización.

9. Motivación.

El propósito de este tema es el revisar y reorientar a la organización en el conocimiento y la comprensión de las personas que trabajan en ella, ayudándola a reorganizar en un sistema de gran eficiencia y que se pueda usar de inmediato.

La premisa principal de éste, es el estudio y mayor comprensión de los hombres. Puede decirse que fundamentalmente todos los hombres son muy semejantes entre sí, no importa quienes sean, ni la clase de trabajos que desempeñan.

Y la clave para lograr que hagan las cosas indicadas es el conocimiento y la comprensión.

Paradójicamente, muchas de las organizaciones comerciales que invierten mayores sumas y esfuerzos en el desarrollo de su personal, ignoran o pasan por alto la fuerza más poderosa que poseen para aumentar la producción de la gerencia y la productividad de los empleados; la motivación personal y parte de las dudas y confusión, tiene sus raíces en un mal entendido de la naturaleza de la misma. La forma en que el término se ha popularizado durante los últimos años, a llevado al parecer, a algunos dirigentes a pensar que la motivación es un conjunto preciso y exacto de técnicas diseñadas para despertar en su personal el deseo de trabajar con mayor intensidad y empeño para beneficio de la organización.

Con frecuencia se busca una fórmula por demás simple, o bien una serie de instrucciones que puedan observarse al pie de la letra para establecer un programa de motivación fácil y sencillo. Por supuesto se han engañado, ya que la habilidad para motivar satisfactoriamente y con éxito a otros individuos no es una manipulación; es más que un sistema y más que una fórmula; es, una forma de vida.

La motivación necesariamente implica, un cambio en el interior de la persona y la mayor confusión creada en la mente del ejecutivo que trata de cumplir con sus responsabilidades de motivación provienen de las opiniones contrarias que emiten expertos en las diversas obras escritas sobre el tema. Los psicólogos orientados psicoanalíticamente afirman y sostienen que los patrones de hábitos se arraigan profundamente en la primera infancia y que poco puede hacerse para cambiar a las personas una vez que llegan a la edad adulta. Afortunadamente, en años recientes, otros psicólogos han descubierto que en la vida real la gente sí cambia, a menudo en forma dramática, han llegado por lo tanto, a la conclusión lógica y correcta de que también pueden lograrse cambios poco a poco si éstos son planeados.

10. Evaluación.

Desde un punto de vista administrativo la evaluación puede influir sobre el personal para fomentar la iniciativa, estimular la imaginación, desarrollar el sentido de responsabilidad e intensificar los esfuerzos encaminados a alcanzar los objetivos de la organización.

El proceso de evaluación conduce al superior a evaluar o juzgar al subordinado basándose en las características de su personalidad.

Algunas de estas son:

Viveza mental, integridad, iniciativa, adaptabilidad, sentido común, interés en el trabajo y confianza en sí mismo,

"Mejorar resultados y desarrollar al personal "

Son dos de los objetivos más comunes que persiguen los programas de evaluación. Nos parece implícito que este tipo de proceso de evaluación no puede ir lejos a menos de que exista una comunicación efectiva entre el evaluador y el evaluado.

- Objetivos prácticos:

Consideraremos ahora los siguientes tres puntos como una declaración de objetivos a lograr por un programa de evaluación de resultados.

- El primer objetivo es el lograr la mejora de resultados en el trabajo que actualmente se está desarrollando. Esto sugiere que el procedimiento de evaluación no debe terminar con examinar el pasado; debe proceder a la elaboración de un plan con base en experiencias pasadas.

Esto también sugiere que el plan de evaluación comprenda tantos puestos como sea posible, debiendo aspirar a una mejora en todos ellos.

Proveer a la organización de personal calificado para ascender a puestos de mayor responsabilidad.--

Servir de ayuda al individuo que desea adquirir los conocimientos y habilidades para poder ascender a mejores puestos.--

- El procedimiento de evaluación también debe responder a la pregunta que se hace la mayoría de empleados de una organización.

¿ Que tal estoy trabajando ?

El solo hecho de poder contestar esta pregunta se transforma en benefactor de la persona que lo plantea.

Tambien puede ser de gran valor para la organización, y no le deja escuchar o responder a mucho de lo que su jefe tiene que decir.

Algunas organizaciones necesitarán algún tipo de informe sobre las habilidades o resultados de su personal.

Cuando esto pasa, creemos que la gerencia debe diseñar un informe muy simplificado que solo contenga, la información necesaria para estos propósitos particulares.

Con demasiada frecuencia, el evaluar y el informar son considerados como una sola tarea. Cuando esto sucede, el informe de comportamiento generalmente es la misma hoja que se usa como guía para efectuar la entrevista de evaluación.

La desventaja de esta práctica es que frecuentemente lleva al superior a calificar al entrevistado con el prejuicio consiente, de como juzgaran el informe las personas que lo van a estudiar.

-Un programa de cinco etapas.

Este programa contrasta con los tradicionales, ya que el plan es apropiado para la evaluación de ejecutivos, supervisores, vendedores y puestos similares.

Es difícil de aplicar en caso de existir puestos sumamente rutinarios, como pueden ser los de producción en línea.

- El individuo discute la descripción de su puesto con su superior y ambos se ponen de acuerdo sobre el contenido del trabajo y la importancia relativa de sus obligaciones principales. (las cosas por las que se le paga y de la que es responsable)
- El individuo establece objetivos para cada una de sus responsabilidades en el período de tiempo siguiente.
- Se reúne con su superior para discutir su programa de objetivos.
- Se establecen puntos de revisión para la evaluación de su progreso; se seleccionan medidas para verificar este progreso.
- Superior y subordinado se entrevistan, al final de el período para discutir los resultados obtenidos por el subordinado en cuanto a la obtencion de objetivos establecidos al principio del período.

Es preciso mencionar que antes del programa los objetivos de toda organización y de los departamentos, han sido establecidos con anterioridad y que han sido con nicados a los niveles - inferiores. Tambien se presupone que han sido expresados como metas específicas y factibles de medidas siempre que esto sea posible. Por meta debemos entender:

" Un fin claramente definido para ser alcanzado en una fecha determinada. "

Siempre que sea posible, el establecimiento de un objetivo debe incluir el estandar del resultado por alcanzar.

Por lo tanto, " Aumentar ventas " es insuficiente, ya que " Aumentar ventas un 15 % para el 31 de Diciembre " Es un Objetivo y meta definido claramente.

Por supuesto habrá casos en que objetivos y metas no puedan ser expresados en forma cuantificable, por ejemplo:

El logro de mejorar las relaciones en la organización.

6

0

EL TIEMPO LIBRE

- Antecedentes Históricos

La prehistoria

El trabajo ha sido desde siempre una actividad esencial, con características tan diversas como se ve en esta etapa de la prehistoria en la modalidad de la caza, por ejemplo, puede tratarse de una empresa deportiva o religiosa, o de un riesgo inevitable de supervivencia; puede estar llena de alegría o de angustia; ser divertida o desesperada. Pero en cualquier labor -sea la recolección de frutos, la caza, o la elaboración de instrumentos y artefactos- el hombre prehistórico ordena sus pensamientos, encamina su acción y establece sus compromisos sociales en razón de obtener mayores y mejores productos a cambio de un mínimo esfuerzo. De aquí que podamos establecer que el hombre, si bien evoluciona mediante el trabajo, evoluciona hacia el ocio. (11)

En periodos bien llamados privilegiados, de exuberancia vegetal y profusión de especies animales, el hombre pudo organizarse, así, con igualdad de obligaciones y derechos, los individuos participaban de todas las tareas del grupo formando un comunismo primitivo. Las actividades más rudas y peligrosas como la caza, correspondían a los varones adultos en plenitud de facultades; en tanto

(11) González Llaca Edmundo: Archivo del Fondo #37.
Fondo Cultura Económica. México, 1975. p.27

que las menos pesadas y de menor riesgo, como la preparación de alimentos y la recolección de frutos, por cuestiones de edad y estado físico se repartían entre mujeres, ancianos y niños. Por el tipo de trabajo, el ocio debió ser una actividad también colectiva que, impregnada del espíritu de la lucha cotidiana por arrancarle sus bienes a la naturaleza, trazó los rasgos primeros de la religión y del arte.

Pero la naturaleza al cambiar bruscamente, determina también bruscos cambios en el orden social. Las alteraciones del clima y los desequilibrios ecológicos provocan las grandes migraciones del hombre en busca de verdes regiones y manadas. Los grupos continuamente luchan entre sí; la supervivencia se liga a la victoria, la aniquilación a la derrota. La implantación de la agricultura y la ganadería, la alfarería y metalurgia, modifican radicalmente el valor de las cosas y la estructura social. Ya no se mata al vencido, ahora se le despoja de sus armas y su vida la dedica al trabajo, convirtiéndose en parte del botín, se cautiva su fuerza de producción recayendo en él toda faena rutinaria y servil. El vencedor, al verse descargado del proceso productivo, puede dedicarse a actividades de especulación científica, a la creación artística, al negocio político, etc. Su vida se caracteriza por estar exento de todo esfuerzo obligatorio y bajo.

El régimen de la esclavitud, ya entonces, permite diferenciar una clase propietaria y explotadora de otra desposeída y explotada. Paradójicamente la esclavitud, en canje por la muerte, significa en ese momento un progreso para la humanidad. Más si en algún punto pudiera considerarse declarada la lucha de clases, es en aquel en que, por una injusticia, el trabajo recayó en un grupo, mientras que el ocio correspondió a otro.

Egipto y Babilonia

De las altas culturas primarias éstas ilustran mejor la serie de cambios que se mencionaron. El florecimiento de la agricultura determina que sobre ésta se erija una nueva estructura social regida por prestaciones y cargas vecinales. Los sistemas de riego implican organización técnica y burocrática; las oportunidades de siembra y cosecha requieren el uso de calendarios e instrumentos de peso y medición, cuyo manejo y control son privilegio del grupo de científicos que, investidos de sacerdotes, interpretan los textos e influyen en la sociedad al indicar cómo y cuando explotar los recursos agrícolas. (12)

Los ciclos agrícolas señalan el descanso y el trabajo. Se labora con la naturaleza y se reposa con ella. Los campesinos trabajan de sol a sol durante la siembra y la cosecha, pero descansan en los periodos intermedios. -
 (12) Ibidem., p.22

El Estado va perfeccionándose como el instrumento explotador y contribuye a mantener una rígida estratificación social: a expensas de los campesinos se sostienen burócratas, sacerdotes y nobles. Los extremos de explotación de la clase baja y de ociosidad de la clase alta, propician el derrumbe de las mismas ya que acarrearán el desgaste interno.

Grecia

Los atenienses eran auténticos nobles, y como tales no se ocupaban más que de la defensa y la administración pública. Con su tiempo libre a disposición total de la República, velaban intelectual y corporalmente por los intereses de ésta, depositando toda tarea indigna en los esclavos. (13)

Cuando Grecia estaba en su esplendor, los filósofos podían discutir de cualquier cosa, menos de la necesidad del tiempo libre, al que reconocían como primera condición para que el hombre alcanzara su dignidad, por lo que el tema resultaba del todo incontrovertible. En la vida cotidiana, esto trajo como consecuencia un desprecio absoluto por el trabajo obligado, el que por su propia naturaleza hubo de finalizar a cargo de aquellos a los cuales les era negado el ocio: los esclavos.

El reconocimiento del ocio como el elemento más significativo en la vida del ciudadano, encuentra su sentido (13) Ibidem., p.26

tido en la utilización que de la libertad hacían los griegos hasta convertirla en un ocio verdaderamente fecundo, en un desarrollo personal en el que se equilibraban las actividades físicas y espirituales. Para la realización de las primeras fueron instituidos los juegos olímpicos y para el cultivo de las espirituales se derivó que el concepto mismo de escuela -*schole*- signifique, originalmente, ocio, descanso. El tiempo libre seguía formando parte de las élites mientras el trabajo utilizaba y degradaba a los esclavos.

Roma

El legado de los griegos a los romanos fue la tradición del ocio; para denominar éste, crearon la palabra *otium* destinado, por oposición, al término *negotium* (negocio), para designar toda actividad contraria al ocio o contraria al placer. (14)

Este aprecio del ocio por parte de griegos y romanos, tiene como correlación lógica un desprecio al trabajo, palabra que en griego tiene la misma raíz de pena y que en latín es sinónimo de suplicio. El ocio griego era un instrumento de realización personal y colectiva; cuyo carácter activo permitía la participación de todos los ciudadanos en la cosa pública y que consistía en un seguro de vida para la libertad; en tanto que para los

(14) *Ibidem.*, p.26

romanos el ocio fue un recurso para mantener sometidas a las clases bajas torturándolas con un tripalium, instrumento compuesto por tres barrotes puntiagudos sobre los que se ataba a la víctima para "convencerla" de la alegría - del trabajo y obligarla a guardar respeto al lugar y actividades que se le asignaban en la sociedad. Por su carácter pasivo, el ocio degradó a la clase dominante, ya que ésta no comprendió el valor trascendente del ocio y derivó hacia una ociosidad perniciosa.

La Biblia

Para la cultura occidental, los caracteres del ocio que son definitivos tienen su origen en la Biblia.

El Génesis relata:

Y rematada en el día sexto toda la obra que había hecho, descansó Dios el séptimo día de cuanto hiciera; y bendijo el día séptimo y lo santificó, porque en él descansó Dios de cuanto había creado y hecho. (15)

Al leer el pasaje anterior se tiene presente que, conforme a la concepción tomista de la esencia divina, Dios es todo poderoso e infinitamente perfecto, de manera que entre sus facultades cuentan la creación instantánea y la inmovilidad absoluta, se estará en condiciones de entender que el trabajo de Dios a lo largo de seis días y su descanso en el séptimo, demuestran que el autor del Génesis tuvo una intención educativa: asentar principios normativos que -

(15) La Biblia; Editorial

puedan ser válidos para el hombre en su trabajo y en su ocio. Parece que con esto la lección es clara: el tiempo libre es una recompensa a la que sólo tienen derecho quienes han cumplido con su trabajo.

Se ha discutido mucho respecto al sentido que los textos religiosos atribuyen tanto al trabajo como al ocio. Por una parte se afirma que, habiendo sido creado Adán a imagen y semejanza de Dios en su inteligencia y poder, se hallaba en el paraíso terrenal para continuar la obra del creador. La original imitación de Dios, se entiende en el primer hombre como facultad creadora y poder sobre las cosas. Se trataba de que el hombre participara de la "casualidad" divina, de que sintiera suya la obra del mundo. Todo se mantenía impregnado de tal ánimo, de manera que incluso la creación de Eva tuvo el valor -además- de ayuda laboral.

Con la expulsión del paraíso de la primera pareja ocurre como castigo el trabajo, ¿cómo es que de privilegiada contribución humana a la creación divina, pudo transformarse en martirio? El escritor católico Pemán nos ayuda a encontrar la respuesta:

Nuestro Adán, que había de sorprenderse luego de su desnudez, se sorprendería, mirándose al río, de su belleza, sin espectadores ni críticos. Tendría algo de jornalero atlético.

"Trabajaría para mejorar el paraíso exhilaratio voluntaris, es decir, con sentido deportivo. Su trabajo tenía que completar la creación. Luego, con la caída tomó sentido punitivo". "Ganarás el pan con el sudor de tu frente". Acaso más tarde, con la pertinacia pecadora los hijos de Adán sudan vergonzosamente con el cuerpo todo. (15)

En su inteligencia suma, el Dios bíblico se muestra sublimemente sádico, sutil y agudo en la venganza, refinadamente cruel; no releva al hombre de la actividad material de la creación, le basta sólo con despojarlo del placer de hacer las cosas. En desgracia, como en gracia de Dios, el hombre sigue haciendo lo mismo; únicamente que contra su voluntad y sin su gusto.

En el paraíso no podía haber una división propiamente dicha entre el trabajo y el ocio; fuera de él, ya sin la bendición divina, ambas nociones se desarrollan en sentidos opuestos. Tal vez la diferencia específica que, en última instancia, nos permita distinguir cuándo una actividad es trabajo y cuándo esa misma es ocio, reside en la subjetividad del placer con que se acometa o el dolor con que se soporte.

Por otra parte, en atención a un criterio más simplista, al interpretar el Antiguo Testamento se sostiene que, en el paraíso terrenal, la norma establecida inicialmente era el ocio, y que ésta fue sustituida por la -

(16) Pemán, José María : Et Al. La Biblia. Biblioteca de D, Autores Cristianos. Miñon S.A. España, 1971 p.2.

del trabajo a partir de la caída de Adán, con el carácter de maldición divina. Poco es lo que se puede agregar, la Biblia es un texto que a lo largo de los siglos ha conservado el mérito de que distintas y aun opuestas tendencias hayan creído encontrar legitimidad histórica en sus páginas.

La Edad Media

El estudio del tiempo libre no escapa a los principios del materialismo histórico, por lo que el contenido del ocio - se va reflejando de acuerdo al modo de producción existente. La Edad Media conoce dos grandes poderes: La Iglesia y el Estado feudal, ambos marcan su huella, imponiendo el estilo de vida. El centro de la riqueza se localiza en la posesión y explotación de la tierra. La vida se organiza en torno a los castillos y la actividad económica esencial es la agricultura.

La esclavitud ha sido formalmente abolida pero no así las condiciones económicas que de hecho la provocan y consienten. El campesino no es esclavo de nadie, mas su existencia se reduce a un bien accesorio de la tierra, cuya suerte ha de acompañar en toda clase de transacciones que se operen sobre la misma. Por tanto es un siervo de la gleba. El está obligado hacia su señor a entregarle una fuerte participación sobre el producto de la tierra, pagar tributos, rendir servicios personales.

El señor fija arbitrariamente el monto de las prestaciones y sus intereses, ejerce privilegios y derechos sobre los siervos; fija el precio a los productos y monopoliza su comercio; juzga y castiga; dispone de las primicias amorosas de las doncellas; resulta ser "dueño de vidas y haciendas".

En la Edad Media, el tiempo libre está marcado esencialmente por el carácter agrícola del trabajo y por el poder eclesiástico, dentro del ámbito propio de cada clase social. (17) Para el campesino el tiempo libre varía - conforme las estaciones del año, y las distintas fases laborales se suceden de tal manera que la esfera laboral - se funde con la familia. La música y la danza populares integran el contenido del ocio; tienen por temas las diferentes tareas y la llegada de las estaciones. Las ocupaciones centrales del señor feudal consistían en administrar su hacienda, en gobernar sus siervos bajo el temor de Dios y de su espada, y en participar en cosas de la guerra y la política.

El carácter autárquico del feudalismo imponía, en los tiempos muertos que mediaban entre los cinco ciclos agrícolas, la práctica de oficios derivados de las labores primarias. La ganadería auspició el hilado de la lana, la talabartería y la zapatería; la agricultura hizo otro tanto por la cestería, la carpintería y la alfarería.

(17) González Llaca Edmundo: Archivo Del Fondo # 37 F.C.E. Méx. 1975 p.33

El descubrimiento de una vocación y el desarrollo inicial de ciudades como París, permiten la composición de corporaciones o cofradías de obreros libres, que bajo el patrocinio de un santo protegen su mercado, establecen las normas de calidad de sus productos y la tabla de precios, y convienen en fijar su jerarquía interna y su código de conducta. Entre los extremos de la riqueza feudal y la miseria de los siervos, aquellos trabajadores fueron los privilegiados del sistema. Hecho a sí mismo, conformó una nueva filosofía, el individualismo, y dio origen a una tercera clase social, síntesis de las anteriores, la burguesía.

En la Edad Media los rasgos generales del ocio son: un reflejo del trabajo, el carácter religioso y un importante papel en la propaganda política y en la evangelización moral. Del ocio medieval puede decirse que encuentra su sentido entre los campesinos con sus manifestaciones colectivas que eran, por necesidad, de solidaridad social, como entre los señores feudales, se ve regido por un sentido del honor, muy peculiar de su desahogo económico. Sin embargo, ya tamizadas por la historia, las aportaciones de una y otra clase forman un capital cultural que las generaciones presentes disfrutan. Del ocio bucólico de los siervos, de los bailes evolucionados intercalados con cantos, nace la ópera; y el gusto y la -

habilidad feudal por las cosas de la guerra y la política, originan el deporte intelectual del ajedrez, la más alta - aportación de la "ociosa" inteligencia medieval. La aportación más importante de la Edad Media es la que dió el tiempo libre de sus incipientes burgueses: de aquella - disciplina que fuera en su primera instancia una ambición de superación material, derivó la voluntad de conocimiento, de estudio, que tras un insano oscurantismo de siglos dió lugar a un segundo alumbramiento de la cultura europea: el Renacimiento.

La Edad Moderna

Quebrantado el orden medieval, desprestigiadas sus instituciones, los viejos valores son remplazados; con las nuevas ciudades florece el espíritu burgués que, fomentado por la monarquía, desplaza el espíritu caballeresco y arroja la férrea tutela eclesiástica, con lo cual transforma las relaciones de poder. La burguesía opone su concepción dinámica de la vida al ocio y al romanticismo de las castas feudales. El tiempo libre adquiere el carácter de excepcional. Ahora es el ocio el que tiene un sentido peyorativo: degrada y envilece; sólo el trabajo y los negocios son nobles y permiten la realización humana. La conducta que había permitido la superación - y consolidación de la burguesía, no podía menos que ser encubierta por ésta en la categoría de la norma moral.

Para el pensamiento burqués, el trabajo conserva el carácter punitivo, pero disminuido al lado de su calidad expiatoria; es decir, que el trabajo es visto como un medio de dignificación, como un valor religioso de purificación.

El tiempo libre se ve restringido, pero no aniquilado. Si el ocio resulta opuesto a la virtud religiosa del trabajo, es aún, en cambio, a la nueva filosofía que desplaza a Dios del centro de la existencia para sustituirlo con el hombre. Para el humanismo la razón de toda razón justa, la medida de las cosas, el principio y el fin de todo es el hombre.

Si por algo adquiere un valor propio la Edad Moderna es por el Renacimiento, que más que nada, fue una revolución intelectual, que permite conocer el pensamiento humanista; ejemplo de esta corriente es la que Tomás Moro describe en su Utopía, una jornada que no excede de las seis horas y Campanella en La Ciudad del Sol, propone la jornada de cuatro horas, para dedicar el resto del día a actividades como la escritura, lectura, relato de historias, a la amigable discusión, al paseo, en una palabra, a ejercer alternadamente el cuerpo y la inteligencia sin experimentar un momento de aburrimiento." La Edad Moderna es un lapso de gestación. Gestación de la Revolución Francesa, de la industrial, y del pensamiento utópico y científico del siglo XIX. (18)

(18) Citado por González Llaca E. Archibo del Fondo # 37 Méx. 1975 p.39

La Edad Contemporánea

Caracterizada por la Revolución Industrial, con la que la humanidad conoce su mayor distanciamiento del orden de la naturaleza, y de ser sujeto de la producción se convierte en objeto de la economía; se invierte el orden de dependencia entre el sujeto consumidor y el objeto satisfactor, de manera que, a su vez, el consumidor resulta el satisfactor de un sistema económico determinado. El trabajo adquirió el carácter de mercancía; el hombre, el de objeto; lo cual daba nuevas formas de enajenación sobre el proletariado, derivadas de un trabajo realizado en las peores condiciones, tanto físicas como mentales. Al contratarse libremente la fuerza laboral, se sigue abriendo la brecha de la desigualdad de las clases sociales, ahondada por las condiciones del mercado capitalista, extremando la miseria del proletariado, por lo que las posibilidades ofrecidas por la filosofía, están negadas por la realidad económica.

El tiempo libre deja de ser motivo de alegría, ya que al suspender labores en día de fiesta, significa suspender el jornal; si la fábrica abre en día de fiesta, el trabajador recibirá su jornal a cambio del sacrificio de su ocio y el de su familia.

El tiempo libre y el aumento de salarios se convierten en banderas del movimiento obrero mundial.

La primera conquista que se señala por alcanzar es una ley que limita en 12 horas la jornada industrial de trabajo. La enajenación progresiva del trabajo conduce a una presión continua de las organizaciones obreras en favor de mayor tiempo libre. Engels lo exige para que quede tiempo suficiente para participar en los asuntos generales de la sociedad; Comte lo señala como un medio para desarrollar la astronomía popular; Marx hace un análisis sobre los salarios y el tiempo libre. Incliniéndose por el segundo como una eficaz forma de liberación, y al advertir que los empresarios recuperan lo que ceden al obrero en el aumento de los productos de consumo, rechaza el espejismo del aumento de salarios. Dice el propio Marx:

Pues en cuanto el trabajo se distribuye, cada hombre tiene una esfera particular y exclusiva de la que no puede escapar -es cazador, pescador, pastor o crítico-, y debe seguir siéndolo si no quiere perder su medio de vida; mientras que en una sociedad comunista, donde nadie tiene una esfera exclusiva de actividad sino que cada uno puede perfeccionarse en la rama que desee, la sociedad regula la producción general y hace así posible que cada uno haga una cosa hoy y otra mañana, pescar a la tarde, criticar después de la cena como a mi me gusta, sin convertirse jamás en cazador, pescador, pastor o crítico. (19)

(19) Citado por David Riesmañin: La muchedumbre Solitaria. Paidós, B. Aires, 1971, p. 349

Marx, en su sociedad ideal, nos propone el regreso definitivo al tiempo libre de los griegos como mayor fuente de felicidad; pero con el mérito histórico de que esta nueva civilización, a diferencia de la griega, no fincará la dicha de los menos en la esclavitud de los más.

- Definición

El Grupo Internacional de las Ciencias Sociales de Tiempo Libre, acepta esta definición:

Tiempo libre es el conjunto de ocupaciones a las cuales el individuo se entrega con plena aceptación para descansar, divertirse, o desarrollar su información y su formación desinteresada, y su participación social voluntaria, después de ser liberado de las obligaciones profesionales, familiares y sociales. (20)

- Funciones

Con la anterior definición se destacan tres funciones: a) descanso

b) diversión

c) desarrollo personal

a) Dos son las justificaciones del descanso: por un lado, recuperar el desgaste físico y mental consecuencia del esfuerzo laboral, y por otro lado, el proveniente de la gran urbe -el ruido, el tránsito, la contaminación, la inconveniencia-. Las frustraciones personales, impulsan a la mayoría de los trabajadores a dedicar todo o

(20) Dumazedier, J. y Guinchat, C: Les Sciences Sociales ET L" Organisation Du Loisir. Editions Cujas. Paris 1965, p.2

gran parte de su tiempo libre al descanso, a la pasividad o a la ociosidad peyorativa.

- b) La diversión se agrega al descanso como una forma de fuga. Si el descanso significa recuperación, la diversión es ruptura, alejamiento de la rutina y del tedio laboral. La diversión se agrega al descanso como una forma de fuga. El progreso se manifiesta hoy en el trabajo, en el aprendizaje de formas elementales y en la repetición constante de un mínimo de movimientos, atrofiando así la inteligencia e imaginación de la gran masa laboral. La reducción de la semana de trabajo repercutirá en nuevas asociaciones deportivas, recreativas y culturales; en el establecimiento de sitios propicios a las relaciones sociales, como clubes, bares y cafés. El tiempo libre es el instrumento adecuado para fomentar el espíritu de asociación, de cooperación, de adaptación y convivencia tan necesario a una sociedad como la nuestra, desprovista de todo lo que signifique humanidad. Otra forma de diversión es el deporte, que procura el equilibrio mental y físico por medio del juego. La competencia ayuda a reivindicar la expresividad, la individualidad perdida en actividades mecánicas y rutinarias que lesionan la personalidad del trabajador.

El trabajo tecnificado fracciona la actividad corporal, misma que sólo puede recuperar su ritmo biológico con el ejercicio deportivo; en este caso el deporte, restituye el gusto por la acción, por el movimiento.

El gusto por lo imaginario, constituye una forma más de diversión, el ser humano gusta de imaginar, el tiempo libre llega a emplearlo en soñar; pero esta diversión resulta ser evasiva. El hombre se vale de los medios de comunicación para romper su rutina y soñar. El prestigio de la irrealidad se manifiesta en la gran demanda de libros y películas con temas que alimentan la ilusión del hombre por la aventura, en un ambiente en el que en cierta forma, siempre está en sus manos el hacer justicia, el deshacerse de sus opresores.

- c) No cabe duda de que la realización personal, tercera función del tiempo libre, como medio del desarrollo intelectual, es la más importante, pues repercute inmediatamente en el sistema social y político, pero es también la función menos socorrida por el actual sistema de producción y la más necesaria y deseable para los trabajadores. El tiempo libre crea un nuevo homo sapiens que necesita participar en la cultura y en los asuntos públicos. Esta sed de conocimientos estimulada por los medios de difusión, aunada a la velocidad de los avances científicos,

exige continuos "reciclajes" de información; y el tiempo libre ofrece el espacio para levantar el gran sueño pedagógico: la educación permanente.

No debe excederse el optimismo. Los ocios evasivos llevan una gran delantera; pero es necesario valorar el tiempo libre como factor de desarrollo de las más altas potencialidades humanas.

Esta tercera función del tiempo libre tiene como lógico desenlace la toma de conciencia política y social de los trabajadores; la preparación y participación activa del ciudadano.

h) La Recreación

En la actualidad se acepta que la recreación se da en razón de la disponibilidad de tiempo libre, pero sin embargo no es así, por el fenómeno de recreación intra-laboral y esta afirmación tiene un fundamento filosófico muy fuerte en la recreación de tipo social, puede el hombre reconvertirse en su totalidad y es donde verdaderamente puede expresar su libre albedrío y/o en su dimensión económica su real libertad. Vemos que entonces la recreación toma un carí de gran importancia, porque no es ya una actividad de complemento a la acción del trabajo, sino una necesidad de integración del trabajador, la cual le permite y le da un nuevo campo de acción en el cual desarrollará armónicamente su personalidad,

- Definición:

La recreación es una vivencia consciente y voluntaria que tienen los individuos cuando participan, sin ninguna compulsión ajena a sí mismos, en acciones en las que pueden expresar su identidad y creatividad; desarrollar valores, hábitos y actitudes solidarias, sin afán de cualquier recompensa ulterior; lo que propicia la plena integración del ser con el que-hacer y su realización como seres humanos, con la consiguiente satisfacción. (21)

Esta definición resalta algunos de los valores que tiene la recreación:

(21) Gómez Juárez Alberto: Apuntes. Conferencia, AMER. A.C. Méx., 1980

1. Para que se dé la recreación debe haber un margen de libertad interna y externa. Si es dirigida o impuesta podrá ser educación o trabajo, no recreación.
2. Los hábitos afirman la vida. Por ello son opuestos a los vicios que la abrevian o la matan.
3. "Sin afán de cualquier recompensa ulterior" significa que la acción recreativa debe ser un fin en sí misma. Esto - diferencia a la recreación de la capacitación del trabajo, de la educación y del deporte competitivo.
4. La expresión de la identidad es la revelación de la autenticidad. A nivel social es la manifestación cultural. - Si no hay autenticidad, la persona o la sociedad repiten modelos ajenos y caen en la enajenación.
5. "La plena integración del ser con el qué-hacer", es condición básica para la realización humana.
6. "Con la consiguiente satisfacción" indica el lado placentero de la recreación, que no debe confundirse con el hedonismo. No se trata de la "búsqueda del placer" sino de la satisfacción y la alegría verdadera que se siente cuando hacemos "realidad" nuestros propios valores.

El hombre, a través de su historia y en la adaptación a su entorno natural y social, ha ido creando y produciendo. La creatividad ha estado generalmente vinculada a su libertad, a su afán de descubrimiento, a su anhelo de conocimiento y de aventura. La producción en cambio ha surgido como una consecuencia de su necesidad y ha producido el trabajo organizado y la organización para el trabajo. Ambas acciones no están divorciadas en el ser humano, al contrario: se complementan y se vinculan dialécticamente provocando en su síntesis toda la organización social y la cultura. (22)

(22) Citado por Gómez Juárez Alberto: Primer Congreso Regional Latinoamericano sobre capacitación de Liderazgo para Recreación y el Tiempo Libre. La Trinidad Tlaxcala, México Oct-Nov. 1982.

LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO LIBRE

El tiempo libre es cada vez más un concepto emergente con gran fuerza en la sociedad actual. El problema real no es sobre su existencia, ni siquiera sobre su cantidad de horas que siguen aumentando, sino en cuanto a su utilización y a la calidad de ese tiempo libre.

Es cierto que el tiempo libre brinda oportunidades de descanso, entretenimientos, desarrollo, servicio voluntario y recreación, y que propicia, cuando bien utilizado, el "enriquecimiento de la personalidad" y la realización humana, también lo es que, mal empleado puede ser el tiempo más nocivo tanto para el individuo como para la sociedad: el tiempo de vicios, de desintegración, de delincuencia, de muerte.

Con los nuevos descubrimientos tecnológicos la humanidad aumenta sus posibilidades y oportunidades casi hasta el infinito, pero también aumentan sus desafíos y peligros. El tiempo libre adquiere ahora recursos técnicos que permiten captar el sonido y repetirlo, guardar conferencias y conciertos, fotografiar el instante o mirar acontecimientos que suceden, simultáneamente, a miles de kilómetros de distancia. Pero también surgen con ello factores negativos que conllevan a la masividad, a la apatía, al consumismo y a cambios cada vez más abruptos para los cuales no estamos, en absoluto, preparados.

CATEGORIAS DEL TIEMPO LIBRE

Hace un siglo la esperanza promedio de vida era de 40 años, y el trabajo semanal de 70 horas. Actualmente se han invertido los términos. Después de la Primera Guerra Mundial se reclamó la división del tiempo en los "tres ochos": ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de tiempo libre. Después de la Segunda Guerra Mundial se produjo en muchos países desarrollados una nueva contracción del tiempo de trabajo y se obtuvieron las 40 horas semanales de trabajo, las vacaciones ampliadas y la jubilación anticipada. Además, se incrementó la seguridad social. En términos globales los trabajadores ganaron unas 30 horas semanales de tiempo libre en un siglo.

Sin embargo ese tiempo ganado al trabajo se ha diluido en varios lugares por las distancias y la complejidad de las urbes modernas. En muchas ocasiones los trabajadores tienen creciente necesidad de aumentar sus ingresos, disminuidos por la inflación, trabajando "horas extras", o sufriendo la presión familiar para satisfacer necesidades compulsivas emergentes que reiteradamente los medios masivos estimulan. En esas condiciones el tiempo libre pasa a ser nuevamente "tiempo ocupado".

El tiempo libre se puede clasificar genéricamente en tres grandes categorías:

1. Tiempo libre "negativo"

Es el tiempo de desintegración individual y social. Se le conoce también como el "tiempo de vicios" o "tiempo enajenante o alienado". En ocasiones su utilización es divertida y provoca placer. Al no ser creativo (en el sentido de formación humana) se hace destructivo para el ser y para la sociedad en general. Promueve los vicios que significan la "re-destrucción" del propio ser. Estos pueden ser, como la recreación, de carácter físico o social, e inclusive pueden satisfacer algunas necesidades. Pueden comenzar como hábitos sanos y luego hacerse espurios. Los vicios rompen el equilibrio biopsíquico y por ello provocan la insania a corto o mediano plazo y a largo plazo la muerte.

Los vicios sociales provocan la desintegración de la comunidad alentando las actitudes agresivas y delictivas. El origen de los vicios está siempre en una situación social insana que coloca múltiples barreras, castigos, incompreensión, competencia, compulsión, enajenación, frustración, inseguridad, etc. que conllevan a las personas a buscar "muletas" psicosociales que les permitan apoyarse en algo buscando su seguridad, identidad, alivio o huida. (23) Cuando los vicios le provocan placer (como el alcoholismo o las drogas), el individuo trata de encontrarse a sí mismo por esas acciones hedonísticas que al serle gratas le dan

(23) Citado por Gómez Juárez Alberto: Estudios de los Presupuestos de Tiempo y el Uso del Tiempo del Mexicano en una población Rural de México, 1982,p.47

la sensación de que "vive", de que "es", de que "afirma su personalidad", aunque se esté suicidando poco a poco.

Día a día se ve cómo determinados vicios van en aumento - como el alcoholismo, la drogadicción, la delincuencia juvenil, etc., y a lo que las autoridades en turno solo - pueden atenuar sus efectos aunque sean 'a posteriori', como la construcción de hospitales, asilos, reclusorios, etc.

La carencia de una efectiva 'educación para el tiempo libre' provoca muchos otros vicios sociales cuya incidencia es más generalizada entre toda la población y cuya destrucción es menos alarmante que los grandes vicios sociales, pero mucho más efectiva, y son lo que se han dado en llamar "vicios ocultos", que de una manera u otra, en mayor o menor grado, todos nosotros tenemos y sufrimos.

LOS VICIOS OCULTOS

a) la apatía social

Tiene mucho que ver con la despersonalización que imponen los patrones culturales consumistas. Para estos el ser humano sólo importa en cuanto es consumidor y gasta, lo que lleva a la gente a ser considerada apenas "mercancías" o "negocios" y a toda la producción en serie sin ninguna contemplación de gustos individuales.

La apatía social permite ver sin sentir. Se inhiben las emociones y surge una conducta social indiferente ante las mayores calamidades y fracasos. Se trate de enfermedad, de desempleo o guerra, las personas con este vicio (y a veces toda la sociedad) se "encierran en sí mismas" buscando apenas su propia seguridad. Aumenta el egoísmo, la maldad y la indiferencia.

b) La enajenación

Es el vicio que se apodera de un individuo o una sociedad "cuando se pierde a sí misma", es decir, cuando pierde su identidad. Ante el feroz embate de modelos culturales ajenos por medio de la música, la literatura, las películas y especialmente la televisión, la sociedad entera pasa a copiar esos modelos que, por no ser genuinos, difícilmente satisfacen sus propios requerimientos culturales. La enajenación ablanda social y culturalmente a la población y la deja carente de creatividad y de libertad aunque, y esto es lo curioso, la gente "cree" que la tiene. (24)

La enajenación como vicio social se da siempre que una sociedad entra en un túnel estrecho en donde las opciones creativas y libres desaparecen ya que sólo se ve una salida, un camino para seguir. Cuando los niños y los jóvenes copian mensajes repetitivos, viciosos, tautológicos, acaban por decir siempre lo mismo, por creer lo mismo, por hacer lo mismo. Están metidos en un callejón

sin salida que no propiciará la realización de sus valores humanos con plenitud.

c) La espectadoritis

Es el vicio que induce a las personas a pasar sus ratos de ocio de manera pasiva, como simples espectadores.

Quien cae en ese vicio 've pasar la vida sin compromiso', como simple observador. La espectadoritis, como la apatía y la enajenación, nos lleva a una barbarie civilizada que provoca la incomunicación, la despersonalización; generalmente acaba produciendo individuos raquíticos y desajustados física, mental y emocionalmente y por ello conlleva al desequilibrio social.

d) El consumismo

Consiste en obtener un placer especial por adquirir cosas, aunque sean superfluas. Ir a las tiendas se está convirtiendo en un agradable paseo en donde generalmente se gasta lo que no se tiene. En muchos países de América Latina se ofrecen cada vez más toda clase de artículos a crédito, pagando pequeñas cantidades semanales o mensuales que, lógicamente, aumentan el precio de la mercancía a veces hasta el 100%.

e) La nalguitis

Este es uno de los más nuevos vicios de nuestra actual sociedad. Lo han promovido los lujosos sillones de las

oficinas, el automóvil y la televisión. Lo trágico es el saber que ahora la humanidad solo realiza el 10% del ejercicio que efectuaba hace cien años.

En México llama la atención cómo la gente disputa por los lugares que existen (cuando los hay) en los camiones y en el Metro. Es una verdadera lucha la que se entabla por alcanzar lugar y poderse sentar, lo que evidentemente, no tiene una causa fisiológica sino apenas psicológica: es un nuevo vicio social. (25)

2. El tiempo de descanso

Es aquel que sirve para reponer energías, para dormir, para liberarse del cansancio y de la tensión. Es el tiempo reparador. Algunos autores incluyen este tiempo en el concepto genérico de "ocio", que sería aquel lapso que queda después de horas de trabajo o de estudio (del tiempo ocupado). A menudo el término ociosidad es sinónimo de vagancia, de flojera. Para los griegos, como lo vimos anteriormente, significaba el tiempo de fecunda creación.

Al considerar el ocio como el lapso que incluye, por una parte el tiempo de descanso y por la otra el tiempo libre, se haría una diferenciación del tiempo de descanso: el tiempo de descanso fisiológico, como el dormir, es algo vegetativo, y por lo tanto no es libre; es una necesidad primaria como lo es la comida y otras funciones naturales (25) Ibidem., p.51

les que posibilitan la vida tanto en los seres humanos como en los animales.

En cambio, la otra parte del descanso sí es tiempo libre y corresponde a aquellos momentos en que voluntariamente una persona decide quedar inactivo: se sienta o se acuesta y se relaja pudiendo inclusive dormir para reponer sus fuerzas y continuar luego, con nuevos bríos, su tarea. Estos descansos pueden ser de apenas unos minutos o de algunas horas, pero no se refieren a la necesidad fisiológica de dormir en las noches.

3. El tiempo libre "neutro"

Lo constituyen aquellos lapsos en que el individuo se ha "acomodado" a una situación social, perdiendo su originalidad, su creatividad y parte de su libertad al aceptarla pasivamente, sin compromiso alguno⁽²⁶⁾. Al contrario, generalmente este acomodamiento significa una evasión y muchas veces una huida de la responsabilidad y de la lucha por la vida.

Al denominar a este tiempo neutro, se considera que es aquel que: no hace bien pero tampoco mal; si no es productivo o formativo, tampoco es destructivo como el tiempo de vicios.

(26) Ibidem., p. 53

Los pasatiempos

Son los que se realizan durante el tiempo libre de las personas para "matar el tiempo". Son actividades que provocan pereza, espectadoritis y pasividad. Fácilmente se transforman en vicios. El individuo queda atrapado entre ser 'sujeto' u 'objeto'. Utiliza su libertad pero no su creatividad. Generalmente los pasatiempos son más pasivos que activos; a menudo escapes compulsorios para evitar los sentimientos de futilidad y de "náusea existencial" que, precisamente esas pasividades, agudizan. Hay ocasiones en que el descanso no significa estar quietos o tranquilos, sino más bien el cambiar de ritmo o de actividad, lo que supone también un cambio de interés, -una Liberación, -aunque sea momentánea- de una situación tediosa.

El entretenimiento es un descanso pero se funda en lo banal y busca la satisfacción sin esfuerzo. Los pasatiempos propician fundamentalmente la pasividad y la espectadoritis e incluyen una amplia gama de espectáculos cuya contemplación crea una ilusión cultural, o una cultura superficial, generalmente imitativa, que satisface apenas la curiosidad al "asomarse" al evento pero siempre manteniendo una distancia prudente con el compromiso cultural profundo.

También varía entre las diversiones y la recreación, el grado y la calidad del placer. En las primeras, como sucede generalmente con los vicios, se busca el placer por el placer mismo y las convierte en escapes compulsivos por la insatisfacción vital de "seres objetos" que sufren una tensión insoportable en la vida cotidiana, y muchas veces en el propio trabajo. Cuando esto sucede, las diversiones cierran el círculo vicioso provocado por la vida moderna de la actualidad en donde la búsqueda del placer o de subterfugios para escapar de la realidad apenas consiguen provocar en el individuo enajenado la sensación de no ser nada, de futilidad, de vacío cada vez más profundo, lo que a su vez reclama nuevas emociones, más diversiones, más entretenimientos y, nuevas huídas.

Mientras que en la recreación el placer es 'a posteriori' y se obtiene como la satisfacción de haberse superado, de alcanzar un objetivo, de la propia realización.

La palabra recreación, designa la amplia gama de acciones humanas que se efectúan por motivación propia por la alegría y satisfacción que proporcionan en su ejecución, sin otras finalidades posteriores. Son actividades cuyo fin está en su realización. No son instrumentos para ulteriores compensaciones utilitarias de ninguna especie.

Entre los pasatiempos más conocidos se incluyen los entretenimientos, las diversiones, las distracciones, y todo el amplio campo del esparcimiento.

A menudo las personas confunden el esparcimiento con la recreación. Llegan a utilizar los términos como sinónimos, sin embargo, existen diferencias radicales:

La recreación se diferencia del esparcimiento, de la diversión y de otros pasatiempos, por la actitud que asume el individuo frente a la actividad. En la recreación siempre se requiere una pre-disposición creativa y activa de vivenciar el "yo" en la acción. La recreación es un manifestarse en el hacer, lo que supone una creación individual, personalísima y una superación porque participa el individuo, con su consiguiente satisfacción.

En la diversión no se requiere esa respuesta íntima del participante; el individuo puede ser apenas "objeto", un número más en el programa divertido. No necesita tener una actitud de promotor de su propia participación; no hace historia.

Muchas veces las diversiones son negativas. No siempre contribuyen a la formación de la personalidad ni promueven la superación del sujeto, aunque eventualmente puedan contribuir a ello.

En todos los estudios realizados sobre los "presupuestos - de los tiempos", aparece la televisión y cada vez menos el radio, siendo la primera de gran influencia en la población. Pero esa influencia, que puede ser muy positiva con mensajes educativos adecuados y sanos, resulta ser generalmente negativa, al menos en México, por dos razones:

- sus mensajes, con raras excepciones no son positivos, y
- porque aunque lo fuesen, provoca diversas actitudes que en sí son nocivas física y socialmente, como el estar - quieto y sentado mucho tiempo, el permanecer distraído o entretenido, el limitar la comunicación familiar, etc.

La televisión podría ser una excelente herramienta educativa no formal, si no se quedase en un nivel informativo y llegase por lo menos siempre al comunicativo y aún más allá: a un nivel organizativo de la propia comunidad. Solo así - alcanzaría los beneficios que teórica y potencialmente tiene.

La importancia que tiene el tiempo libre, es el - tiempo de "liberación" o descubrimiento del propio ser y de la realidad, condición necesaria para modificarla superán--dola, y es el tiempo de "enajenación". Tiempo de libertad o esclavitud, de superación o degradación, de armonía o desintegración, de hábitos o de vicios. Puede ser tiempo de identidad o de despersonalización; de autenticidad y creatividad o de imitación y falsedad.(27)

(27) Ibidem., p.45

Por ello se efectúan comúnmente durante el tiempo libre de cada persona, que es el tiempo en que el individuo puede hacer lo que más le plazca. A ese tiempo se le conoce como el tiempo de libertad, en oposición al tiempo de necesidad o tiempo ocupado, cuando cada persona está obligada a producir o a buscar los satisfactores económicos y materiales para su sobrevivencia y/o la de su familia o comunidad.

RELACIONES DEL TIEMPO LIBRE, LA RECREACION
Y LOS RECURSOS HUMANOS.

a) La Seguridad Social y la Recreación Laboral.

El proceso social en México se inicia como el de un pueblo conquistado, y teniendo como escenario la lucha de un pueblo por lograr su libertad, por realizar un mínimo de justicia social, drama que comienza en 1810 con la Guerra de Independencia.

Más tarde la Revolución Mexicana que se hizo con la lucha del pueblo, obreros y campesinos unidos al elemento armado combatieron a un poder cuyos aliados constituían - las fuerzas negativas a los intereses de los grandes sectores de la población, respondiendo así a los afanes de los líderes del movimiento quienes a su vez inculcaron en el pueblo los ideales progresistas que más tarde fueron incorporados a la constitución de 1917.

A medida que se profundiza en el movimiento obrero mexicano se concluye por reconocer que la Revolución de 1910 aunque, dirigida por hombres de clase media urbano-burgues, tuvo como fondo la franca rebelión de las grandes masas del pueblo obrero de fábrica y campesino-labriego; cuyos ideólogos fueron la mayor de las veces maestros rurales.

Es necesario hablar peculiarmente del movimiento obrero mexicano y de la legislación posterior, que fué su conse -

cuencia para poder comprender mejor lo que en materia de seguridad social y recreación lleva subyacente dicho movimiento.

La seguridad social en la vida de México y Latinoamérica surge con Jose Maria Morelos y Pavón y posteriormente planeando como postulado de la Revolución Mexicana, estructurado y vertebrado a través de la lucha armada, hasta convertirse en un instrumento de justicia social, donde el Estado, los patrones y los trabajadores en un plan de coordinación, armonía y cooperación recíprocas realizan un trabajo de democracia funcional consiente de que los beneficios son para todos.

En México la seguridad social tiene raíces congénitas a la nacionalidad. Es en el Congreso de Chilpancingo en 1813 donde Jose Maria Morelos expuso: "La soberanía dimana directamente del pueblo; las leyes deben de comprender a todos sin excepción privilegiados, como la buena ley es superior al hombre, las que dicte nuestro Congreso serán tales que obligen a la a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte aumenten el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres y alejen la ignorancia."

La Revolución Mexicana replantea el problema de los derechos del hombre y transforma la doctrina constitucional de 1917 significa por esto, un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector de la libertad y la dignidad como instrumento protector de la libertad y la dignidad integrales del ser humano.

cuencia para poder comprender mejor lo que en materia de seguridad social y recreación lleva subyacente dicho movimiento.

La seguridad social en la vida de México y Latinoamérica surge con Jose Maria Morelos y Pavón y posteriormente planeando como postulado de la Revolución Mexicana, estructurado y vertebrado a través de la lucha armada, hasta convertirse en un instrumento de justicia social, donde el Estado, los patrones y los trabajadores en un plan de coordinación, armonía y cooperación recíprocas realizan un trabajo de democracia funcional consiente de que los beneficios son para todos.

En México la seguridad social tiene raíces congénitas a la nacionalidad. Es en el Congreso de Chilpancingo en 1813 donde Jose Maria Morelos expuso: "La soberanía dimana directamente del pueblo; las leyes deben de comprender a todos sin excepción privilegiados, como la buena ley es superior al hombre, las que dicte nuestro Congreso serán tales que obligen a la a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte aumenten el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres y alejen la ignorancia."

La Revolución Mexicana replantea el problema de los derechos del hombre y transforma la doctrina constitucional de 1917 significa por esto, un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector de la libertad y la dignidad como instrumento protector de la libertad y la dignidad integrales del ser humano.

Y es el artículo 123 Constitucional el que consagra los derechos de los trabajadores.

Pero la Constitución no contaba con los mecanismos de defensa para los intereses de la clase dominante en que se convirtieron las centrales del partido, para por un lado mantener el control de la clase trabajadora, y por otro - controlar las demandas de la misma sin que salgan de los cauces que le convienen al sistema, y este control es el que no ha dejado que la recreación laboral cumpla su papel de factor de desarrollo integral de la clase trabajadora.

El hablar de recreación laboral es tocar uno de los problemas más complejos del siglo XX, y en este último cuarto de Siglo si se contempla en perspectiva al pasado, resulta evidente que vivimos un siglo con características especiales únicas, que lo diferencian de todos los demás. No se trata de un siglo oscuro, estático o con cambios mínimos y repercusiones limitadas, sino de todo un periodo en el que se dieron y continúan dándose eventos en todos los niveles que el hombre de hace solo cien años ni siquiera hubiera concebido; un siglo que es en sí mismo estallante, avasallador, con avances tecnológicos como la automatización, cibernética, computación y robotización, etc, que producen una diversidad de estímulos que bombardean continuamente al hombre y le plantean la necesidad de intensificar los análisis que

le permitan una mejor adaptación al medio.

Sin embargo es éste siglo, en que el hombre hace uso de las cosas que anteriormente estuvieron reservadas a los - Dioses, es también el escenario de las mayores miserias, de retrasos económicos y de gente que se encuentra en una categoría apenas superior a la bestia de trabajo. La zanja se agranda entre el medio urbano y el rural, notándose la terrible desventaja de este último con respecto aquel.

Es este siglo el que se caracteriza por la extensión del Tiempo Libre y del ocio como subcultura.

Ahora bien la Recreación se da en el tiempo libre, esto nos llevaría a analizar su dimensión como fracción del tiempo social y económico productivo, este aspecto viene siendo una tesis generalizada pero no totalmente aceptada, la de contrastar el tiempo del ser humano en tiempo de trabajo y de su tiempo libre y que él desarrolla pero definitivamente él no define. Este tipo de tesis deshumaniza la labor del hombre - dentro del trabajo y por lo tanto habría que plantear al Tiempo Libre como un tiempo de evasión de la realidad.

En la actualidad se acepta que la recreación se da en razón de la disponibilidad de tiempo libre, pero sin embargo no es así, por el fenómeno de recreación intra-laboral y esta tesis tiene una fundamentación filosófica muy fuerte en la recreación de tipo social, puede el hombre reconvertirse en su totalidad y es en donde verdaderamente puede expresar su libre albedrío

y/o en su dimensión económica su real libertad.

Tomando esta tesis como base de este trabajo vemos que entonces la recreación toma un caríz de gran importancia, porque no es ya una actividad de complemento a la acción del trabajo, sino una necesidad de integración armónica del trabajador, la cual le permite y le da un nuevo campo de acción en el cual desarrollará armónicamente su personalidad, enfocada hacia una totalidad como subcultura del ocio y a una amplia visión a los espacios libres.

Es en México en 1917 donde por primera vez en el mundo se contempla a nivel constitucional, el derecho al trabajo y las situaciones que de él se desprenden, como la duración de la jornada, descanso obligatorio, vacaciones, capacitación y toda una serie de factores de contenido social que ni aun en países mas desarrollados económicamente, se habían considerado o tomados en cuenta.

Pero es hasta el 19 de enero de 1943 que se funda el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo de gran importancia para el desarrollo de prestaciones sociales e incipientemente de la recreación en el año de 1956, al fundar la casa de la asegurada y los Clubes familiares, que son los primeros intentos en la búsqueda de la recreación de los derechos que benefician al trabajador y los trasciende por extensión a sus familias. Más tarde en el año de 1960 se funda el Instituto de Seguridad Social para los trabajadores del Estado,

con objetivos similares al IMSS, Actualmente éstas dos instituciones tienen programas recreativos extensos y en cierta forma intensivos en cuanto a contenidos programáticos en actividades de tipo cultural, deportivo y recreativo.

Los objetivos de estos programas no están específicamente y plenamente dirigidos a la recreación laboral, sino más bien, a la recreación comunitaria o familiar.

De reciente creación son dos organismos del gobierno, CONACurt y FIDETO, los cuales tienen como función principal la de darle contenido al uso del tiempo libre, mismos que a nuestro punto de ver no responden a las necesidades de los obreros.

La recreación laboral en nuestro país se ha enfocado en dos rubros, principalmente la capacitación y el turismo obrero, eventualmente se dan casos de empresas que ya tienen programas con un contenido más completo y definido para el uso del tiempo libre de sus trabajadores. El deporte de fin de semana de tipo intrascendente (de fuga social), practicado sin un objetivo específico ya que solo es actividad de amigos, la cual generalmente termina en la ingestión de bebida alcohólicas como escapes de situaciones determinadas de neurosis social de clase, no puede ser tomada como una recreación laboral, - puesto que no contiene ninguna de las características de la recreación laboral, como uso positivo de beneficios tangibles en las historias de la vida.

Es por tanto que se formula la pregunta?

¿ Está preparado el trabajador mexicano por su formación, para derivar beneficios del tiempo libre?

La respuesta a los estudios sobre este tema es NO, ya que éstos afirman que no está preparado debido a su formación, y esto es debido a dos causas:

- 1) Por la falta de una educación para la recreación en toda dimensión.
- 2) La recreación social es una de las características de la clase trabajadora.

Y esto debido a :

- a) Su escolaridad es hasta el sexto grado de Primaria 52.4% (según datos censo de 1980.)
- b) El porcentaje de analfabetismo es del 15 %.
- c) Su procedencia es de las clases menos favorecidas.
- d) Su formación cultural es deficiente por su nula movilidad social vertical y horizontal en cambios de papeles sociales.

La falta de una educación es subsecuente para la recreación trae como consecuencia comunitaria la cual se refleja en la no participación en los programas recreativos y educativos, de bienestar, alimentación, salud, etc, ... la cual tiene efectos en toda la actividad humana, tanto para exigir nuestros derechos, como para forjar una mejor comunidad a través de apoyo en situaciones y obligaciones sociales y de satisfactores mínimos. Existe una clase trabajadora más favorecida

y que tienen mejores medios para resolver sus problemas de tiempo libre. Pero el problema no es para éstos de medios, sino de educación a través de manifestaciones culturales, para la recreación social como efecto de demostración a otros medios sociales con su prestigio de papeles socio-culturales.

La respuesta es la recreación laboral, con actividades intralaborales, las cuales prepararán al trabajador para derivar el máximo beneficio de su tiempo libre. No tenemos la certeza de que el aumento de las horas de tiempo libre aumente el de las recreaciones, ya que el hombre como humorística paradoja inventa una serie de obligaciones intracendentes para llenar ese tiempo.

La recreación laboral tiene lapsos definidos y estos son:

- 1.- Dentro del período diario de trabajo como un descanso de la actividad, para producir fuerzas optimizadoras a través de la recreación (volver a crear, generar).
- 2.- Al termino del día de trabajo.
- 3.- En períodos de vacaciones.
- 4.- En el fin de semana.

Debemos de hacer incapie que el tiempo libre es una actividad cotidiana o debería ser. Y el problema es el de crearle al trabajador una motivación lo suficientemente atractiva como para que utilice su tiempo en actividades de tipo creativo o de desarrollo integral y lo peculiar crear polivalencia cultural.

b) Trabajo, Educación y Recreación Laboral.

El trabajo, históricamente, ha sido, -como la educación- un elemento transformador y benéfico, u opresivo y destructor. Puede ser una "bendición" o una verdadera maldición. Visto en perspectiva histórica, presentaremos tres divisiones:

1.- Trabajo Obligatorio.

Es el impuesto siempre por alguien ajeno a quien lo realiza: el amo, el estado, el patrón. Es en éste trabajo donde no existe libertad ni interés del trabajador. Es el trabajo esclavo, el de los ilotas en la Grecia antigua; el de los negros en las plantaciones norteamericanas; el de los siervos en la Edad Media. Fué el trabajo de los campos de concentración de los nazis.

2.- Trabajo Utilitario.

Es el que tiene como motivación principal, la económica. El trabajador es un "instrumento de la producción". Generalmente es un trabajo enajenado, mostrado por Chaplin en su película "tiempos Modernos". La mayoría de la gente lo realiza "por el cheque de pago", aunque no sientan ninguna vocación ni tengan aptitudes por lo que hacen, lo que les provoca una sensación de futilidad, inseguridad (pueden ser fácilmente recambiados o despedidos). El margen de libertad es un poco mayor que en el trabajo obligatorio, lo que propicia que en el tiempo libre se busquen escapes psicológicos y de entretenimientos.

3.- Trabajo Recreativo.

Es el que se hace "por la alegría que produce el efectuarlo" provoca el "encuentro de sí mismo en el qué hacer y con el desaparece la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, surgiendo un solo tiempo: el "vital" que también es el humano. Es el caso de muchos inventores, científicos, artistas y otros que gozan con su trabajo."

Actualmente en muchos países en el mundo (incluyendo a México) las empresas han percibido la importancia del ajuste vocacional y motivacional del trabajador con su labor y procuran encontrar la mejor ubicación para cada individuo en el proceso productivo, comprendiendo que tan importante como el salario es la realización laboral. La "ergonomía" y la terapia ocupacional apuntan en ese sentido. Sin embargo, la Recreación Industrial no es el "trabajo recreativo". Ambos conceptos tienen un significado diferente en el tiempo libre. Por lo pronto, el trabajo recreativo a nivel masivo, sigue siendo una utopía y un objetivo de la humanidad.

Es por eso que ahora, en forma breve, a la educación permanente la analizaremos ya que es un factor que esta impulsando con gran fuerza a la recreación laboral.

- La Educación Permanente.

Surge en los años 60s como una consecuencia de la "crisis de la educación", proponiendo la utilización y el aprovechamiento

to de todos los medios que coadyuven al proceso educativo, con la participación de la comunidad para que la totalidad de las personas puedan tener una educación libre y continua durante toda su vida.

Ante el reconocimiento de que la mayor parte de la educación impartida en los centros docentes, se inspiran en modelos antropológicos descaradamente arcaicos, que cuadran a sociedades por niveles económicos y aristocráticos y enfatizan apenas la verbalización sin atender otras expresiones del ser humano, como la experiencia estética, la comunicación social, la vida sentimental, la fantasía creadora, el ejercicio del cuerpo, el estudio del ser, la filosofía, etc., etc., se proponen como nuevas soluciones otras alternativas. Es por eso que la Educación permanente, intenta transformar la estrategia del sistema escolar. Defiende que el acceso a la cultura debe ser constante durante toda la vida y que el proceso educativo debe centrarse en el individuo y su aprendizaje, entendiendo éste como un diálogo.

Como un aspecto de la Educación Permanente (relacionada con el "trabajo recreativo"), ha surgido la EDUCACION RECURRENTE, que sería una acción alternativa entre el estudio y el trabajo. Es un paso hacia la recreación laboral. A partir de los años 70s aparece el concepto de que la educación no se da apenas en las escuelas, y que muchas veces el "otro tipo de educación" es más válido para preparar a los niños y jóvenes

a vivir en nuestra época. Así, surgen estudios sobre tres modalidades educativas que ahora se engloban en la Educación Permanente:

1.- La Educación Formal.

Escolarizada, planeada, sistemática y jerárquica, es lineal y vertical, va desde el Jardín de niños hasta el postgrado universitario. Termina con reconocimiento oficial: diploma, título o certificado.

2.- La Educación no Formal.

Es también sistemática, formal y planeada, pero se realiza fuera de la escuela y de su sistema jerárquico. Es extraescolar y generalmente responde a diseños elaborados por grupos específicos con determinados objetivos a medio y corto plazo.

3.- La Educación Informal.

Es la que se vive cotidianamente, surge con la experiencia vivencial, en la calle, en la oficina, en el taller... En ella está el campo de la recreación.

Un buen y completo programa educativo, debe combinar las tres modalidades, como sucede en algunas ocasiones en las campañas intensivas de desarrollo de la comunidad, de alfabetización, de planeación familiar o de técnicas agropecuarias.

La recreación laboral se sitúa tanto dentro de la educación no formal, como en la informal, y participa así de la "revolución cultural" que la explosión educativa no formal está promoviendo en todas partes, como el factor esencial de la -

Educación permanente.

Estas tendencias que hemos mencionado la recreación, el trabajo industrial y la educación, se conjugan para modificar la tradicional posición de las empresas y los gobiernos en cuanto a la relación "trabajo-ocio".

Existe actualmente reconocimiento y aceptación del hecho que el tiempo libre continuará aumentando en las próximas décadas. En 1890 el promedio de horas de trabajo en la vida de un trabajador, era de 150 000 hs. en 1935 se redujo a 90 000 hs. en 1960 a 80 000. Y ésto es irreversible. La jornada de trabajo de 70 hs. en E.U. en 1860, disminuyó a 37 hs. un siglo despues. En México aún se está tratando la demanda de las 40 hs. -pero nadie duda que llegara muy pronto, ya el gobierno ha hecho algunas concesiones- La implantación de la semana laboral de 5 días es un beneficio que a corto o mediano plazo alcanzará a todos los que trabajan. Y con el aumento del tiempo libre asistimos al nacimiento de una nueva sociedad en la que éste, ya insertado en la vida cotidiana, será un transformador de la cultura, del trabajo y de la economía en el sistema político y en el orden familiar. La mejor muestra de ello es la reciente creación de una serie de organismos gubernamentales específicamente dedicados a la recreación: La Subsecretaria de Cultura y Recreación, de la SEP; La Unidad de Desarrollo de la Recreación, en la misma dependencia; el Consejo de -

Cultura y Recreación para los Trabajadores, (CONACURT) y múltiples programas recreativos en casi todos los organismos gubernamentales, inclusive con departamentos específicos de Recreación, como el CREA, DIF hasta muchas empresas paraestatales, ésto parecía imposible hasta hace pocos años.

Por otra parte, también la iniciativa privada ha venido cambiando, por presión social o gubernamental, o por iniciativa sindical o de los propios empresarios, las empresas en la actualidad son muy diferentes a las que había hace algunos años. Lo importante fue entender las tendencias y la tendencia es que en el futuro las empresas privadas tendrán que ser responsables de la ecología, por la salud mental de sus recursos humanos, por la mejoría de la calidad de vida, y por el tiempo libre y su utilización.

Estas ideas, que ha muchos les parece una utopía, ya empieza ha ser realidad en muchos países, inclusive en México; son ya muchas las empresas que tienen diversos programas recreativos con pleno éxito, en los que sus trabajadores participan desde la hechura de su boletín hasta la realización colectiva de sus vacaciones.

En Monterrey, por ejemplo, el grupo industrial Alfa ha construido el centro Nova para todos los empleados, obreros y familiares de sus empresas y los hace partícipes en la propia administración de su magnífico Club Socio-cultural, deportivo y recreativo.

En Japón, en Francia, en los países Nórdicos de Europa y en diversos países Socialistas, la recreación ha entrado a las fábricas de dos formas:

- 1.- Interrumpiendo el trabajo en determinados lapsos, en los que los trabajadores "descansan" y se van a fumar un cigarro o a conversar; o bien tienen actividades dirigidas para contrarrestar los efectos posturales y emocionales a los que están intensivamente sometidos.
- 2.- Fuera del trabajo, en las horas libres, en las que la fábrica u oficina se transforma en escuela o club, o sus terrenos en parque deportivo. Muchas empresas tienen sus propios Clubes o conjuntamente con el sindicato, los trabajadores y sus familiares. Lo importante del programa de recreación - laboral es que facilita el pleno desarrollo humano del trabajador, para ello debe contener y aplicar las siguientes pautas:
 - 1.- Los programas deben ser " Integrales "
 - 2.- El programa no debe fomentar el campeonismo.
 - 3.- Debe incluir actividades específicas para la familia del trabajador.
 - 4.- Debe permitir que participen todos los niveles jerárquicos de la empresa.
 - 5.- Se adaptará a las habilidades de los trabajadores, aunque para ello se organicen diversos niveles de aptitud.

Un buen programa se inicia con los intereses primarios, básicamente

cos de los trabajadores, como deportes, natación, excursionismo, etc. etc. Una vez satisfecho ese interés, se deben encontrar otros, ampliándolos, descubriendo nuevas motivaciones hasta obtener el equilibrio integral entre lo físico, lo social y lo cultural, en fin, actividades que promueven seres humanos plenos, conscientes, mejores mexicanos, capaces y más seguros por medio de su participación y superación.

c) El Turismo social como alternativa en el Tiempo Libre de los trabajadores.

En pa época actual en la que vivimos, surge la necesidad de brindar al trabajador asalariado, la posibilidad de romper - con la gran tensión que obstaculiza su creatividad, por lo que es necesario la existencia de un tiempo que le permita al trabajador, además del descanso para recuperar las energías perdidas, un tiempo de diversión para romper con la sensación que le deja el trabajo fragmentado y poder desarrollarse como individuo en aspectos tanto culturales, deportivos, políticos y sociales conjuntamente con su familia, como hicimos mención anteriormente.

También se ve la necesidad de existencia de un tiempo libre que funcione como válvula de escape a las tensiones que provoca la vida urbana, esto es "en cuanto las condiciones económicas se lo permitan, utilizará adecuadamente el tiempo libre con el que cuenta", Trabajosamente conquistado, en satisfacer su necesidad de evasión regresando en forma periódica y temporalmente a su lugar de origen ó bien ya sea visitando otros.

Es aquí donde el turismo social se presenta como una posible alternativa en el uso del tiempo libre del trabajador. Actualmente ya existe en nuestro país más de 40 organismos - dedicados a la promoción del turismo social, pero dentro de

estos consideraremos los más importantes de acuerdo a nuestro tema, siendo los siguientes:

FIDETO Fideicomiso para el turismo obrero.

CREA Consejo Nal. de Recursos para la atención de la Juventud.

SETEJ Servicio Educativo de Turismo para los estudiantes y la Juventud de México A.C.

A los cuales pueden acudir los trabajadores, empleados y estudiantes del país, para obtener la mayor información necesaria, así como para consultar programas y planes de turismo, ya elaborados por personal especializado.

Hasta la fecha las opciones que se ofrecen a la clase trabajadora no están al alcance de las mayorías, fundamentalmente por razones de carácter económico (debido al bajo poder adquisitivo), falta de información cultural y de información social.

El trabajador de las Zonas urbanas es el que debe ser atendido en forma mayoritaria por dichos organismos, puesto que éste posee información cultural y social más abundante y además un poder adquisitivo más alto y menos raquítico que el trabajador de provincia.

El trabajador urbano como recurso humano es un cliente potencial en lo referente a la búsqueda de los lugares de esparcimiento y de sus intereses culturales y sociales que considere más apropiados sobre los lugares y servicios de turismo más apropiados a sus demandas, que en la mayoría de los casos son de carácter familiar.

Se plantea la necesidad de un turismo que apoye la integración nacional y cultural aprovechando organizadamente su tiempo libre que permita el conocimiento de la realidad nacional como parte del proceso de aprendizaje del individuo y en la comunidad; debe ser un servicio no suntuario, que acreciente las facultades creativas y elimine la acción contemplativa, sustituyéndola por una participación activa y constructiva.

Actualmente existen en el país en números redondos 11 millones de trabajadores, los cuales están distribuidos por orden de importancia de la siguiente manera: Distrito Federal 3,600,000, Jalisco 1,150,000, Nuevo León 620,000 Puebla 524,000, Estado de México 413,000 y la diferencia en las demás entidades federativas.

El Distrito Federal es el área urbana con mayor densidad poblacional y a la vez la principal zona industrial del país, por esta situación presenta la más alta concentración obrera (26% del total nacional), por tal razón en el presente trabajo se le concede especial importancia.

A continuación presentaremos algunos factores que impiden al obrero la utilización de su tiempo libre en una manera óptima. Como principal problema tenemos el ingreso, el cual generalmente es inferior a los gastos que obligatoriamente debe efectuar para sufragar las necesidades de su familia, por lo cual la mayoría de las veces se ve obligado a recurrir al agio

y al desempeño de trabajos de carácter casero o eventual por parte de los demás elementos de la familia.

Como hecho comparativo podemos mencionar a los trabajadores administrativos (empleados), los cuales gozan de un sueldo superior que les permite destinar un porcentaje mayor de su ingreso al disfrute de las actividades del tiempo libre, entre ellas el turismo.

En términos generales los estudios sobre la distribución del gasto obrero en el Distrito Federal, han revelado la siguiente jerarquización: alimentación, vivienda, vestido, transporte y otros; en este último renglón están comprendidas las actividades de diversión y esparcimiento dentro de su lugar de residencia.

Un factor que disminuye el poder adquisitivo del trabajador es la inflación, la cual siempre crece, en términos porcentuales en mayor proporción al incremento del salario; como ejemplo podemos mencionar que la variación de precios en relación al esparcimiento y diversiones de 1975 a 1976 fue del 19.1% y para el periodo de 1979-1980, se registró un incremento del 31.4%.

Por las razones anteriormente expuestas, el gasto del obrero dedicado a actividades de diversión y esparcimiento representa un ínfimo porcentaje, como ejemplo podemos citar el año de 1975, en el cual solo el 0.6% del gasto total se dedicó a estas actividades.

Por otro lado, tenemos las principales actividades que el obrero realiza en su tiempo libre entre las cuales podemos mencionar: cine, arenas de box, estadios de foot ball, parques, billar, teatro, balnearios, museos, clubes y cantinas. Uno de los principales factores que determinan el tipo de actividades que realiza durante su tiempo libre es la insatisfacción causada por su trabajo, generalmente fragmentario; como ejemplo de lo anterior podemos citar que en 1978 ésta causa, fue el tercer motivo de abandono de empleo.

Un hecho importante a tomar en cuenta, es que tanto los grupos sociales urbanos como rurales, tienden a ocupar su tiempo libre en casa, donde la televisión desempeña un papel muy importante para ellos.

En general podemos decir que el obrero realiza actividades de tiempo libre puramente contemplativas, y no de carácter participativo, que a diferencia de las primeras, despiertan su creatividad. Esta situación puede atribuirse a la falta de información y orientación en el uso de su tiempo libre.

Lo anteriormente expuesto plantea la necesidad de organizar y dirigir adecuadamente el tiempo libre del obrero de acuerdo a sus necesidades; un instrumento para lograr esto puede ser el adecuado funcionamiento de los organismos promotores de turismo social.

En base a lo anterior, surge la necesidad de plantear la participación de organismos públicos y privados para lograr una

oferta razonable que esté adecuada a las necesidades y características específicas de los sectores de menores posibilidades económicas, entre ellos el sector obrero.

A su vez, el Plan Nacional de Turismo contempla la importancia que debe tomar el turismo interno, y en especial el turismo social y previendo a largo plazo que la actividad turística se sustentará crecientemente en el turismo interno.

Es por ésto que la elaboración de paquetes está orientada bajo los siguientes criterios; preferencias de la demanda, tarifas preferenciales que ofrecen los prestadores de servicios turísticos, el interés turístico que posee los sitios, y las facilidades que proporcionan las autoridades de turismo de los estados.

La forma tradicional del trabajador es de tipo familiar, enseguida con incidencia reducida, con amigos y pocas ocasiones solo. De esto podemos inferir que las características que deben reunir los viajes estarán determinadas no solo por las necesidades del padre de familia, si no también por las de los elementos de ésta.

A continuación mencionaremos los siguientes puntos que consideramos de gran importancia para el mejor desarrollo del Turismo Social:

- 1.- Es indudable que el turismo social es una necesidad, que requiere atención más extensa y profunda lo cual implica poner en marcha un proceso de planeación que permita enfocar y some-

terle a partir de las diferentes resultantes de la investigación científica de este problema.

2.- Las leyes y reglamentos actuales, son una base suficiente para la aplicación inicial correcta del turismo social dentro de los objetivos y metas señalados por el estado, por lo tanto es evidente que además de la información que la investigación científica proporcione, se deben implementar los mecanismos necesarios.

3.- La comunidad obrera del Distrito Federal es en su mayoría, de origen provinciano, por lo cual, sus hábitos, costumbres, símbolos y sistemas de comunicación son diferentes, en consecuencia, será necesaria la realización de estudios socio-antropológicos a fin de adecuar los contenidos y objetivos de los programas que contemple la planeación integral del turismo social.

4.- Para llevar a cabo los objetivos marcados por el estado es necesario tener en consideración los recursos humanos que egresen del Sistema Educativo Nacional.

5.- El sistema actual de turismo social muestra desorientación y carencia de comunicación, lo cual presenta cada organismo en sus operaciones, como verdaderas islas.

CONCLUSIONES

La importancia del Tiempo Libre y la recreación radica en que brinda la posibilidad por la participación en el relajamiento físico y en los deportes, por medio del disfrute del arte, de las ciencias y de la naturaleza. El Tiempo Libre y la Recreación ofrecen al hombre la oportunidad de activar los dones esenciales (el desarrollo libre de la voluntad, la inteligencia, el sentido de responsabilidad y la facultad de crear). Las horas del tiempo libre son un período de libertad en el que el hombre es capaz de superar su valor como ser humano y como miembro productivo de la sociedad.

La recreación y las actividades de Tiempo libre desempeñan importante papel en el establecimiento de las buenas relaciones tanto en las relaciones laborales, como entre los pueblos y las naciones del mundo.

1) Todo hombre tiene derecho al Tiempo libre. Este derecho incluye horas de trabajo regulares, vacaciones regulares pagadas, condiciones favorables para viajar y conveniente planeación social que incluya medios de acceso a las facilidades del Tiempo Libre y áreas e Instrumentos para satisfacer sus necesidades de Tiempo Libre.

2) Es absoluto el derecho de disfrutar del Tiempo Libre con libertad completa. Los requisitos para llevar a cabo el tiempo libre individual deben ser tan cuidados -

como aquellos que se ofrezcan para satisfacer el tiempo libre colectivo o masivo.

3) Cada hombre tiene derecho al acceso a facilidades recreacionales abiertas al público, así como a lugares naturales tales como lagos, mares, montañas, bosques y, en general, espacios abiertos. Estas áreas deben ser protegidas y conservadas tanto en su fauna como en su flora.

4) Durante su Tiempo Libre, cada hombre tiene derecho a participar y conocer todos los tipos de recreación tales como deportes y juegos, vida al aire libre, viajes, teatro, danza, arte pictórico, música, ciencia, y trabajos manuales o aficiones, independientemente de cual sea su edad, sexo o nivel cultural.

5) El Tiempo Libre debe ser informal, en el sentido de que las autoridades oficiales, planeadores urbanos, arquitectos y grupos privados no pueden decidir cómo otros deben utilizar el Tiempo Libre. Los grupos mencionados deben participar en la planeación de actividades del Tiempo Libre y en la de las facilidades de recreación necesarias para dar oportunidad al hombre a ejercitar su libertad individual y su posibilidad de elección, de acuerdo a sus gustos personales y a su propia responsabilidad.

6) Todo hombre tiene el derecho y la oportunidad de aprender a gozar de su Tiempo Libre. La familia, la escuela, y la comunidad deben instruirlo en el arte de explotar su

Tiempo Libre en sus aspectos más atractivos para él.

En escuelas, clases y cursos, los niños, adolescentes y adultos deberán tener oportunidad de desarrollar sus habilidades, actitudes y la comprensión esencial de la literatura del Tiempo Libre.

7) La responsabilidad de la educación del Tiempo Libre deberá distribuirse entre gran número de disciplinas e instituciones. En el interés de todos y a efecto de utilizar adecuadamente los recursos y la asistencia técnica, estas responsabilidades deberán ser coordinadas por toda la comunidad y las instituciones privadas relacionadas con el Tiempo Libre. En aquellos países en donde sea posible hacerlo, se deberán organizar escuelas especiales dedicadas a atender técnicamente la recreación.

BIBLIOGRAFIA.

Agramonte Mier y Terán Norberto.

Curso de Teoría de la Administración.

Arias Galicia Fernando.

Administración de Recursos Humanos.

Beraud Lozano Jose Luis.

Tiempo Libre y Medios de Comunicación.

Burleigh B. Gardner - G. Moore David.

Relaciones Humanas en la Empresa.

Carballo Emmanuel.

El Tiempo Libre y los Dueños del Tiempo Libre.

Fernández Arena José Antonio.

El Proceso Administrativo.

Gomez Juárez Alberto.

Estudios de los presupuestos de Tiempo y el uso del Tiempo del Mexicano en una población Rural de México.

Gonzalez Llaca Edmundo.

Alternativas del Ocio.

Guzmán Valdivia Issac.

Problemas de la Administración de Empresas.

Hernández y Rodríguez Sergio - Varela Juárez Ricardo Alfredo.

Casos y Prácticas de Administración de Recursos Humanos.

Lavín Soto José Luis.

Diferencias y Semejanzas de los Procesos Administrativos.

Monsiváis Carlos.

Imágenes del Tiempo Libre.

Munné Frederic.

Psicología del Tiempo Libre.

Mc. Gregor Douglas.

El Aspecto Humano de las Empresas.

Ollervides Elizondo Fernando.

Aspectos Importantes en la Administración de Recursos Humanos.

Orozco Jorge Enrique.

Proceso Práctico del Reclutamiento y Selección de Personal.

Reyes Ponce Agustín.

Administración de Personal.

Administración de Empresas. Tomo I. y II.

Ríos Szalay Adalberto.

Orígenes y Perspectivas de la Administración.

Serrano Híjar A.

Tiempo Libre e Ideología de la Desigualdad.

T. Mc. Cay James.

La Administración del Tiempo.

Zazueta, Cesar y Barojas, Sandra.

Presupuesto de Tiempo y Uso del Tiempo Libre de los Trabajadores Urbanos del Distrito Federal.