



LABOR, OCIO Y TIEMPO LIBRE:  
UNA PERSPECTIVA  
ORGANIZACIONAL Y  
FENOMENOLÓGICA. CASO DE UNA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL  
DISTRITO FEDERAL

En la Ciudad de México, se presentaron a las 16:30 horas del día 8 del mes de diciembre del año 2016 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DRA. SILVIA POMAR FERNANDEZ  
DR. LUIS MANUEL JUNCOS QUIANE  
DR. GUILLERMO RAMIREZ MARTINEZ



FLORALUCIA ADRIANA LEON SORIANO

ALUMNA

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: FLORALUCIA ADRIANA LEON SORIANO

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

*APROBAR*

REVISÓ  
*[Signature]*

LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI  
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

*[Signature]*  
DRA. GEORGINA LOPEZ GONZALEZ

PRESIDENTA

*[Signature]*  
DRA. SILVIA POMAR FERNANDEZ

VOCAL

*[Signature]*  
DR. LUIS MANUEL JUNCOS QUIANE

SECRETARIO

*[Signature]*  
DR. GUILLERMO RAMIREZ MARTINEZ



*Idónea Comunicación de Resultados*  
*Labor, ocio y tiempo libre: una perspectiva organizacional y*  
*fenomenológica. Caso de una Universidad Pública del*  
*Distrito Federal*

**Que para obtener el grado en maestra en Estudios Organizacionales  
sustenta:**

***Floralucía Adriana León Soriano***

**Directora:**

***Dra. Silvia Pomar Fernández***

***México, Diciembre 2016.***

*A mi madre, porque por ti soy;  
A mis hermanos, porque nada sería igual sin ustedes;  
A Sergio, por tanta felicidad;  
A mis profesores, por el conocimiento compartido;  
A cada mexicano, cuyo esfuerzo hizo posible este trabajo;  
A ti, que lees esto, por no dejar que se pierda.*

# Índice



Introducción	
(a) <i>Problematización</i>	4
(b) <i>Supuesto</i>	6
(c) <i>Preguntas de investigación</i>	6
(d) <i>Objetivos</i>	7
Capítulo 1 Ocio, tiempo libre y trabajo: concepto y relación histórica	
1.1 Mirando al pasado: Relación tripartita, la forma en que los conceptos interactúan en la sociedad de forma histórica	8
1.2 Ocio: Pertinencia de su estudio y construcción de su concepto	14
1.3 Trabajo: Concepto y de su medición por medio de la jornada laboral	22
1.4 Tiempo libre: Concepto de tiempo libre y su relación en el entendimiento del ocio	37
1.5 Relación contemporánea del trabajo, tiempo libre y ocio	39
Capítulo 2 Selección y descripción del contexto del objeto de estudio	
2.1 El caso de México como macro contexto del objeto de estudio	42
2.2 Descripción del micro contexto. La Universidad como unidad de análisis.	48
2.3 Tipología de la unidad de análisis	54
2.4 Modelo de unidad de estudio	61
Capítulo 3 Marcos de referencia metodológica	
3.1. Presentación del caso de estudio	64
3.2. Marcos de referencia	65
3.3. Método de recolección de la información	68
3.4. Modelo de acción para la recolección de datos	71
3.5 Proceso metodológico	73
Capítulo 4 Resultados	
4.1 Análisis estadístico del macro contexto.	74
4.2. Observación del ambiente laboral	79
4.3 Interpretación de entrevistas	91
4.4. Conclusiones	109
4.5 Áreas de oportunidad para futuras investigaciones	112
Bibliografía	114
Anexos	121

# *Labor, ocio y tiempo libre: una perspectiva organizacional y fenomenológica. Caso de una Universidad Pública del Distrito Federal.*

*El estado de alimentarse con amor y canción  
se convierte en un estado filosófico.  
De esta forma se halló el ocio.  
(Sebastián de Grazia)*

## **Introducción**

¿Qué es la teoría? ¿Cómo se crea la teoría? Jeffrey (1992), nos invitaba a reflexionar en la forma en que se construye el conocimiento (especialmente en la sociología), y no perder de vista el carácter inherentemente humano, es decir, toda teoría es propuesta por un ser humano, “*desde luego, las teorías abstraen a partir de datos particulares de un tiempo y lugar determinados... [pero] al estudiar teorías no examinamos abstracciones flotantes sino obras de personas*” (Jeffrey, 1992: 5). Estas teorías se convierten “*en el corazón*” (Jeffrey, 1992:6) de las disciplinas sociales, y las construcciones que hacemos; el trabajo que se propone a continuación se presenta como un constructo del autor sobre un tema que ha sido referenciado en diferentes disciplinas: el ocio y el tiempo libre, sin embargo, será necesario primero, y atendiendo a las observaciones Jeffrey, contextualizar las épocas y situaciones en las que éstos fenómenos fueron descritos, para poder dar un propio sentido y explicación a estos fenómenos en un contexto espacio-tiempo a fin a nuestra propia observación del mundo. Una vez lograda esta relación de

conceptos, podremos dar paso al entendimiento de las relaciones vigentes, o incluso inexistentes, entre las experiencias de ocio - usos del tiempo libre y los niveles jerárquicos de una organización (micro), traspolados al nivel socioeconómico de la sociedad de la que son parte (macro); para ello, no haremos uso únicamente de los datos numéricos, sino que nos servirán como plataforma de inicio para pasar a la flexibilidad y la particularidad que nos permite el estudio fenomenológico de conceptos característicamente humanos, con el enriquecimiento de percepciones únicas y subjetivas que se esperarían de este método.

El objetivo será el de construir un puente entre conceptos de abstracción, abrir una brecha que permita enlazar conocimientos cuya luz no se ha unido, si se permite la metáfora; la labor será la de dar mayor luz por medio del conocimiento para extender los brazos de cada área y comprender, el punto en que esos haz de luz, se tocan, convergen, conviven y subsisten. Pues así, cuando se abre un ángulo de visión entre el observador que percibe desde la organización y/o lo organizado y, el fenómeno u objeto percibido, cualquiera que éste sea, se forma una perspectiva organizacional. (Contreras y De la Rosa, 2013:24). Es necesario, pues en palabra de Sotolongo y Díaz: la fructificación mutua – conceptual, metodológica y metódica – entre la transdisciplina, las disciplinas, las multidisciplinas y las interdisciplinas, que implica la presencia de un “diálogo” entre sus respectivos saberes (2006:68), es por ello que se propone este encuentro de perspectivas, que permita una visión enriquecida de nuestro objeto de estudio: las organizaciones. Debido al alto contenido de información personal que presentan las respuestas de los trabajadores de la organización que participaron en la investigación, no se hace mención del

nombre de la Universidad seleccionada, pero es necesario mencionar algunos datos que justifican su relevancia y representatividad como caso de estudio de esta investigación.

### **(a) Problematización**

En el campo de la investigación, el propósito de nuestra labor es la de comprender y explicar alguna particularidad de la realidad que vivimos, en aras de buscar formas de vida más satisfactorias en los diferentes campos en que nos desenvolvemos como individuos y grupos, para Davis y Newstrom (citados en Aguilar y Magaña, 2010:2) el bienestar consiste *en que la persona se encuentre bien en los diversos niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales, por lo cual, se dice que el bienestar social e individual se encuentran estrechamente relacionados. Algo que impacta directamente en el bienestar individual es la calidad de vida laboral, entendida como la condición de vida favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para las personas*". No es posible desestimar la importancia que el concepto de trabajo tiene en la sociedad de forma histórica y contemporánea, en la vida cotidiana y en los múltiples acercamientos teóricos que se han escrito sobre el mismo, para demostrar los beneficios sociales y en los individuos que se manifiestan como resultado de su eficiente organización, pero también para criticar los resultados adversos en forma general y particular, producto de su deficiente distribución.

Este trabajo, se enfoca en una dimensión de los seres humanos que también determina bienestar para el individuo y los grupos: el tiempo libre y la posibilidad que implica para que los individuos puedan experimentar actividades de ocio, cuya estrecha relación con el tiempo de trabajo, nos obliga a abordar estos conceptos de forma tripartita, pues no es posible entender el tiempo libre, sin su contraparte en uso del tiempo, es decir, el trabajo; y no es posible entender las actividades de ocio, sin la libertad del tiempo. Estos conceptos nos acercarán a las percepciones del individuo en su papel en la organización, así como de sus alcances, posibilidades, necesidades y la relación con su trabajo en forma comparada con el tiempo que tiene para sí mismo, tan perdido en la actualidad entre el carácter de máxima producción en las organizaciones; nos preguntamos en este escrito, sobre las actividades que realizamos cotidianamente, y sobre la sana distribución del tiempo que dedicamos a las actividades laborales y el tiempo que dedicamos a actividades que den sentido a nuestro carácter como individuos, de la perspectiva que se tiene de su labor en una organización que ayuda a su supervivencia económica, pero que puede o no llenar sus expectativas personales; y la proporción de la demanda de su empleo, en relación del tiempo del que le es posible disponer a su libre elección de las actividades que ha de realizar, luego de cumplir con su jornada laboral; en otras palabras, este trabajo surge en la búsqueda de conocer el uso de tiempo de trabajadores promedio en su día a día, para el análisis de proporciones de aquello que la organización ofrece en términos de salario y ambiente laboral, y lo que el trabajador da a cambio, en términos de horario laboral, esfuerzo en la labor y trayectoria.



## **(b) Supuesto**

El uso del tiempo (trabajo-libre) y las actividades vinculadas al ocio se dan de forma diferente en cada nivel socioeconómico; y se puede observar, estudiar y analizar a escala en las experiencias de los diferentes niveles jerárquicos de una organización.

## **(c) Preguntas de investigación**

### **Pregunta principal**

¿Qué diferencia existe entre los usos del tiempo y las actividades de ocio en los individuos que forman parte de la estructura organizacional de la Universidad Pública que estudiamos, según su nivel jerárquico; y cómo se corresponde con el nivel socioeconómico del que son parte?

### **Preguntas de apoyo**

¿Cómo se corresponden las generalidades cuantificadas del uso de tiempo libre y actividades de ocio del contexto del objeto de estudio, con la realidad de los trabajadores de la organización estudiada?

¿Qué usos del tiempo libre y actividades de ocio le son posibles realizar a los trabajadores de cada nivel jerárquico dentro y fuera de la organización?

¿Qué percepción tiene el trabajador de su tiempo libre, y de los usos que le da?

## **(d) Objetivos**

### General

Estudiar, descubrir y analizar las particularidades del uso del tiempo y actividades de ocio en cada estrato de la jerarquía de la organización con el fin de analizar las correspondencias entre el nivel jerárquico, el nivel socioeconómico y la percepción del individuo sobre la importancia de estos aspectos y la forma en que los viven.

### Particulares

(1) Recolección, análisis y representación gráfica de la relación/no-relación encontrada entre los datos secundarios obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía sobre usos del tiempo libre y gasto en actividades de ocio; para establecer la correspondencia de la unidad de análisis con su entorno.

(2) Encontrar si existe relación entre el puesto de trabajo-ingreso de un individuo y sus gustos, usos y costumbres en el uso del tiempo libre y las actividades de ocio.

(3) Comprender y analizar la percepción de los trabajadores de los usos del tiempo libre y actividades de ocio a las que tiene acceso/derecho fuera y dentro de la organización

## Capítulo 1 Ocio, tiempo libre y trabajo: concepto y relación histórica

*“Y esta existencia es la única que puede amarse por sí misma: no tiene otro resultado que la contemplación, mientras que por la existencia práctica, además de la acción, procuramos siempre un resultado más o menos importante. Parece también que la felicidad está en el ocio. Ya que no nos privamos de él sino es con vistas a obtenerlo, y hacemos la guerra para vivir en paz.” (Aristóteles)*

### 1.1 Mirando al pasado: Relación tripartita, la forma en que los conceptos interactúan en la sociedad de forma histórica

En 1899, Thorstein Veblen ponía sobre la mesa un tema que tenía una clara referencia en la realidad que se vivía en su época: *“Las clases altas están consuetudinariamente exentas o excluidas de las ocupaciones industriales y se reservan para determinadas tareas a las que se adscribe un cierto grado de honor”* (1992:9), dejando de manifiesto la desigualdad en la que se distribuía el trabajo entre las clases sociales, pero también poniendo el foco de observación en las actividades a las que cada estrato social podía aspirar a experimentar. ¿Ocurre en la actualidad? ¿Existe este fenómeno de forma homóloga en la época en la que nos encontramos? ¿Hay actividades a las que no podemos acceder en razón de nuestra condición social? ¿Siempre se ha manifestado en los grupos humanos lo que Thorstein reclama?

Mientras más atrás nos trasladamos en el tiempo, es más sencillo identificar las fronteras entre las clases sociales y el rol que correspondía a cada clase en su tiempo, debido al tamaño de las poblaciones y a la menor complejidad (comparada con la actualidad) con que se establecían sus relaciones. En la Antigua Grecia, donde básicamente se identificaba a una persona como: libre o esclavo; el hombre

era considerado sobre todo en sus horas libres. (Toti,1975:10), era tan extremista la marginación para el que se mezclaba en actividades de esclavos, es decir, de trabajo, que Beck Ulrich (2000:19) enfatiza que quien trabajaba no sólo no era libre, sino que incluso no era considerado un miembro de la sociedad. No es de extrañarse que sea, precisamente en esta sociedad, que surjan las inquietudes por el tiempo y las expresiones del hombre en su tiempo de libertad.

Aristóteles declaraba que el tiempo libre, la *scholé*<sup>1</sup> no es el descanso, ni la terminación del trabajo; por el contrario, es el trabajo, *ascholía*, que es la terminación del tiempo libre. Trabajar es “no tener”, no tener tiempo, no tenerse a sí mismo, no tener felicidad. (Toti,1975:10) dejando claro que el trabajo, era una situación denigrante para aquellos que pertenecían a la clase dominante, a la que pertenecía Aristóteles, una visión que podría resultar fatalista y extrema, pero que tiene perfecta coherencia con las extremas diferencias entre las clases sociales de su época. La *Scholé* no era un sinónimo de no hacer nada, sino la posibilidad de gozar de un estado de paz y contemplación creadora, dedicada a la teoría, saber máximo entre los griegos, en que se sumía el espíritu. (Álvarez, 1994). En suma, la *scholé* era un concepto de exclusión, y que demostraba la posición social de un individuo, justo como Veblen (1992) lo denunciaba en su época, con las diferencias propias del avance del tiempo.

En el estudio de las perspectivas del ocio griego se puede observar que, sus referencias respecto a su concepto son, con frecuencia, no diferenciadas del

---

<sup>1</sup> El término *scholé* o *skholé*, tiene también la traducción de “ocio”, en autores como Álvarez (1994), Sue (1995) y Segura (2007)

concepto de tiempo libre, por lo que abona a la ambigüedad del término. El concepto de las ideas que aquí nos traen (trabajo, tiempo libre y ocio) han evolucionado y tomado tintes diferentes, adecuándose a las transformaciones sociales, y a los diferentes escenarios de la sociedad, tornándose necesario hacer un recorrido histórico por las diferentes concepciones de los términos, en relación con ellos mismos en diferentes contextos diacrónicos. (Véase cuadro 1)

<b>Cuadro 1: Cambios históricos en la percepción de las relaciones ocio – tiempo libre - trabajo</b>				
<b>Época</b>	<b>Principales grupos sociales</b>	<b>Concepción del trabajo</b>	<b>Concepción del tiempo libre</b>	<b>Concepción de ocio</b>
Edad antigua Griegos -Génesis del ocio-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nobles</li> <li>• Esclavos</li> </ul>	A-scholé: (no/sin-ocio) término con el que se designa al trabajo, el estado de servidumbre. Se le considera degradante.	Privilegio.	Scholé: (ocioso, desocupado) Privilegio de una minoría
Sociedades preindustriales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casta ociosa</li> <li>• Gran masa</li> </ul>	Necesidad primaria	Resultado de los azares que hacen imposible el trabajo agrícola (para la gran masa); tiempo forzado en la medida que la inactividad no se elige.	Las expresiones de esparcimiento son continuamente vigiladas e impuestos, excluyendo el libre albedrío (en su mayoría festividades religiosas)
Siglo XIX - Sociedades Industriales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Burgués</li> <li>• Obrero</li> </ul>	Se impone el trabajo asalariado-éxodo rural. El trabajo se convierte en el valor fundamental del sistema social.	Al trabajador no le queda ya sino el tiempo mínimo necesario para reproducir su fuerza de trabajo.	El ocioso es un parásito de la sociedad. Se critica el ocio desde el punto de vista económico (porque es improductivo) y de la moral (porque predispone a la ociosidad y a las costumbres relajadas, que generan comportamientos desviados)

Elaboración propia, basado en el trabajo de Sue (1995) "El ocio"

La sociedad cambia, se desarrolla y evoluciona en sentidos que en muchas ocasiones no podemos predecir, y los conceptos con los que vivimos y convivimos, explícitos o implícitos, exactos o abstractos, también se ven en la necesidad de

cambiar para mantenerse vigentes y abarcar nuevas áreas de acción, alternativas y realidades que en su origen no eran necesario, visibles o siquiera eran imaginados. Como construcciones sociales, los conceptos también son modificados con, en y por el cúmulo de la sociedad que hace uso de ellos, por lo que los mismos conceptos pueden tipificarnos como seres humanos y el rumbo que hemos elegido seguir.

Todas las sociedades han conocido el tiempo libre, y en algunas de ellas se contaba con más tiempo libre que en la actualidad. Pero ¿se puede asimilar, por ello ese tiempo libre a un tiempo de esparcimiento tal como lo concebimos en nuestros días? No, porque la concepción del ocio ha evolucionado considerablemente a través de los siglos, en función de diversos modelos de organización social; por eso no se puede hacer una amalgama, pero sí es posible establecer comparaciones (Sue,1995:16) y podemos decir lo mismo del concepto del trabajo, íntimamente relacionado con el tiempo libre y el ocio: la jornada de trabajo nunca ha tenido una medida constante, en suma, sino una medida variable que se mueve dentro de límites físicos, sociales y morales muy distintos según las distintas condiciones (Toti,1975:17). Podemos, debemos y de hecho miramos al pasado para entender el presente, pero no podemos simplemente repetir el pasado para construir y entender nuestro presente, las condiciones son distintas y en función de ello es que aplicamos el conocimiento generado y heredado.

Y así como en la época clásica Aristóteles daba por sentado que la vida de ocio era la única vida apropiada para el griego (De Grazia,1966:9), hubo un tiempo cuando el ocio fue relegado por el concepto de negocio, por ser más apropiado a los

intereses sociales e individuales, y más adelante, cuando la producción se convirtió en todo, el ocio fue castigado, etiquetado de forma negativa, estigmatizando e interiorizando culpa a aquellos que lo practicaban por ser improductivos; incluso entonces, las clases más favorecidas contaban con tiempo para sus propias actividades de ocio (aunque no las llamaran de esa forma), dejando claro que, las reglas aplicadas a una clase social, no necesariamente son aplicadas en todas las clases sociales o bien, los conceptos son entendidos de formas diferentes y tienen excepciones de acuerdo al estrato social del que se hable y de la forma de organización vigente.

Pero, el ocio ya no es ese tiempo “huero” y vacío que sigue al tiempo de trabajo; ya no es sólo el tiempo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, como lo definían los marxistas. Se traduce en actividades individuales o colectivas, que por su extensión..., hacen de él un fenómeno social de primera importancia (Sue,1995:10), en la complejidad de la sociedad moderna, cambiante y globalizada en la que fluctuamos, es necesario dejar de percibir al ser humano como una máquina, pues es mucho más que un medio de producción: el ser humano es genérico, pero también singular y único en cuanto especie y cuanto individuo; que no sólo actúa también piensa y construye; es un ser de deseos y pulsiones que no puede ser reducido a un organismo sometido a un bombardeo de estímulos, es un ser simbólico que se representa de una manera u otra el mundo y, por ello mismo, le da sentido; que se relaciona con el cosmos y su geografía por concebirse como un ser espacio temporal (Chanlat,1994:327-333), parafraseando a Piketty (2014), no es posible equiparar al ser humano con el capital, pues éste no puede ser

poseído por otra persona ni puede ser intercambiado en el mercado, al menos de forma permanente (Piketty,2014:20), el estudio del ocio y su reconocimiento sustenta su importancia en el individuo mismo, y en sus múltiples y complejas dimensiones, como ser único y como parte de un grupo; y en un señalamiento de la forma en que se hace la repartición de trabajo y de los beneficios que trae consigo. En su *Política*, Aristóteles dice algo curioso: *“Los espartanos fueron fuertes mientras estuvieron en guerra, pero, tan pronto como adquirieron un imperio, se vinieron abajo. No sabían cómo emplear el ocio que trajo consigo la paz... La moraleja es bien sencilla: Esparta no había descubierto la mejor forma de gobierno para una vida de ocio”* (Aristóteles citado en De Grazia,1966:1), los retos que enfrentamos actualmente, se presentan en un escenario totalmente diferente a otras épocas, pero hay búsquedas que no se olvidan, como el bienestar general y equilibrado de la humanidad, la gobernanza de una organización, debería tener en cuenta esta dimensión, pues con frecuencia se le asigna la mayor relevancia y atención al conflicto, pues es en el conflicto donde se encuentra amenazada la supervivencia de la organización ¿pero qué hay de la gestión del estado de no conflicto?

No se debe mal entender, no se trata aquí de quitar el justo valor que ha tenido el papel del trabajo en el desarrollo del ser humano como individuo o en grupo, pues como bien lo plantea Engels: *“el trabajo es la fuente de toda riqueza... lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él (el humano) convierte en riqueza”* (1981:1), sino de hablar de la relación del tiempo de trabajo y del tiempo libre, del tiempo libre y sus usos para el ocio, y de la forma en que estos conceptos tienen diferentes significados en cada estrato social; que nos identifica



como parte de un grupo pero que al mismo nos excluye, exponer la desigualdad de experiencias de ocio, limitadas por nuestra clase social, pero sobre todo; de dar otra perspectiva del tiempo libre y del ocio, desde su justa distribución, como elemento de bienestar humano; y en palabras de Piketty *“la redistribución moderna se edifica en torno a una lógica de derechos y a un principio de igualdad de acceso a cierto número de bienes considerados fundamentales”* (2014:529).

*“Así, todas las diferentes artes estaban ya constituidas, cuando se descubrieron por último las ciencias que no se refieren a los placeres ni a las necesidades, y nacieron en los países en donde era posible el ocio.” (Aristóteles)*

## **1.2 Ocio: Pertinencia de su estudio y construcción de su concepto**

El ocio como fenómeno de estudio retomó su importancia, gracias a trabajos individuales de autores que se preocupaban por la calidad de vida de los individuos, entre ellos, un investigador del campo de la psicología: Neulinger (1981), al respecto, nos dice que tradicionalmente fueron tres elementos los que empujaron al ocio al campo de estudio desde esta disciplina: (1) la reducción de la jornada laboral, (2) la automatización y (3) la combinación entre una reducción de la edad para el retiro y un aumento en las expectativas de vida.

Desde esta perspectiva, el problema del ocio fue observado por algunos autores como un problema de tiempo libre, posicionando el concepto de ocio en contraposición del concepto de trabajo, con lo cual se tendió a pensar que la persona transitaba entre el ocio y el trabajo. En contraparte, Neulinger clarificó que

no se trataba de un problema de “tiempo libre”, sino de lo que se hacía y experimentaba en ese tiempo libre, es decir, de ocio. (en Peralta, 2012)

Más cercanos a nuestra época, y por lo tanto, mejor anidados en la realidad que impera, resultado de periodos históricos de la humanidad, los estudiosos han hecho acercamientos al concepto de ocio en dos términos imperantes: uno como el rol que juega en la sociedad y el segundo como el impacto que tiene en el individuo (McLean, 2015), es en éste último término, en el que es encausado este trabajo, bajo este mismo propósito, es que se presenta una tabla con el concepto de ocio por diferentes voces, para identificar aquellos elementos que son básicos para su entendimiento, pero también de la forma en que ha sido abordado y dirigido su estudio en tiempos cercanos a nuestro presente, de esta forma también, sabremos de la dirección en que nuestra sociedad ha avanzado (ver cuadro 2):

Cuadro 2: Entendimiento del ocio – concepto y tendencias históricas			
Autor	Año	Concepto	Tendencia
Friedmann	1956	"...el ocio moderno como una compensación de las tensiones y frustraciones, y más ampliamente de la alienación, provocadas por el trabajo desmenuzado, monótono y anónimo del maquinismo y la industrialización"	Ocio compensatorio/grupo
Dumazedier	1962	"un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede dedicarse voluntariamente, sea para descansar o para divertirse, o para desarrollar su información o su formación desinteresada (Modelos de la 3 D), su voluntaria participación social o su libre capacidad creadora, cuando se ha liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales"	Ocio compensatorio/grupo -individuo

Neulinger	1981	"un estado de la mente definido a partir de la libertad, que se entiende como el grado en que un individuo está involucrado por voluntad propia en una actividad determinada	Ocio como estado mental/individuo
McLean	2005	"El ocio es la parte del tiempo de una persona que no se dedica directamente al trabajo o responsabilidades de trabajo conectadas o con otras formas obligados de mantenimiento o los cuidados personales. Ocio implica libertad y la elección y se utiliza habitualmente en una variedad de maneras, incluyendo para satisfacer las necesidades personales para la reflexión , el enriquecimiento , la relajación , placer y afiliación"	Ocio como fragmento del tiempo/individuo

Basado en: Munné (1996), Hernández (2005) y McLean (2015)

A partir de este cuadro podemos hacer las siguientes conclusiones: (1) el concepto de ocio en la mente de los escritores, al menos en su mayor parte, sigue siendo una especie de “compensación”, que se gana a través del trabajo, (2) podemos hablar de un ocio social, debido a las actuales condiciones de libertad general, (3) el ocio y su relación con el trabajo y la libertad, se cuantifica a través del tiempo que se le dedica a cada actividad, volviendo en la unidad de medida común, (4) se da por hecho, que en las actuales condiciones sociales, envisten a cualquier individuo con la posibilidad de experimentar actividades de ocio.

El concepto de ocio, por su amplitud de entendimiento (en cada individuo, en cada sociedad o en grupos de individuos o sociedades), y de estudio (desde la psicología, sociología, psicología social, etcétera) puede tener elementos en los que podemos no ponernos de acuerdo, pero podemos empezar por identificar aquellos elementos que no son causa de ocio, de esta forma podremos reducir, por un proceso de

descarte, aquellos elementos que son esenciales para identificar las experiencias que son objeto de ocio:

- 1) El ocio es contrario al trabajo, por su marca distintiva: el ocio es un estado en el cual la actividad se lleva a cabo como un fin en sí y no por otra razón que realizarla (De Grazia:1966). Al ser el trabajo un convenio de partes, en la que se está sujeto a las reglas del contrato, a cambio de un sueldo o salario, no es posible contabilizar el tiempo en que se encuentra bajo contrato en cierto lugar, es decir, todo el tiempo comprendido en la jornada laboral, es tiempo cedido.
- 2) *“El tiempo empleado en trasladarse del lugar de residencia al del trabajo, y a la inversa... las obligaciones familiares o sociales, este tiempo “obligado”, se suma al de trabajo”* (Sue,1995:8) por ejemplo: aquellos trámites administrativos que hacen parte de nuestra convivencia en sociedad y nos identifican como parte de ella (nacimientos, defunciones, declaración de impuestos, etcétera).
- 3) *“No es tiempo de ocio aquel que pertenece al tiempo psicobiológico, ocupado básicamente por las necesidades fisiológicas y psíquicas”* (Munné,2002:59) actividades como: comer y dormir se encuentran inscritas en este tipo de actividades.
- 4) *“El tiempo de experiencia de ocio es destinado a actividades de disfrute personal y colectivo.”* (Munné,2002:60) en donde lo importante es la experiencia de la actividad en sí.

- 5) Es importante no confundir el ocio con el tiempo libre (Munné,2002:60), no todo el tiempo libre es tiempo de experiencias de ocio, pero si es necesario para las experiencias de ocio, encontrarse en el tiempo libre.

La segmentación anterior del tiempo que cotidianamente vivimos, nos permite identificar, con mayor facilidad aquellas actividades que podemos llamar “de ocio”, y que serán el objetivo a buscar en esta investigación. Para efecto de los objetivos que esta investigación pretende alcanzar, la amplitud de la abstracción se sintetizará en un concepto propio: se entenderá por ocio aquellos momentos en que el ser humano experimenta actividades para su propio disfrute y satisfacción; sin otra satisfacción o remuneración que la experiencia de la actividad en sí misma.

¿Es esto a lo que se reduce nuestra libertad? Como podrá imaginarse el lector, la respuesta es: no. Así como la gran corriente económica arrastra a los individuos, los individuos buscan su propia forma de soportar el sistema y obtener beneficios, que de principio, no se pensó en otorgarles.

Elton Mayo (1972), Roethlisberger (1966), Friedman (1956), entre otros importantes teóricos de las relaciones humanas, logran abrir el telón de lo que se encuentra detrás de las grandes planeaciones en las organizaciones, detrás de su formalidad, sus estrictos objetivos y relaciones laborales; nos muestran al humano, buscando ser reconocido como humano, construyéndose a sí mismo reflejándose y relacionándose con otros, porque necesita ganar espacio para ser un individuo.

La individuación, dice Bédard (2014:19) tiene importancia al ser la identidad profunda de cada uno de nosotros, nuestra significación y orientación; nuestra razón

misma de ser. La corriente de las relaciones humanas, estudia y entiende esta necesidad de individuación desde las relaciones interpersonales y la formación de estructuras informales (Barba,2013:145), para aquellos que estudian el ocio, han llamado con otro nombre a este espacio ganado; el individuo, en su búsqueda de sí mismo y de los espacios para él mismo, ha encontrado la forma de que el ocio no se oponga al trabajo; (pero) la relación entre ambos es ambigua, uno puede complementar al otro, y hay actividades intermedias; por esto, los teóricos del ocio han tenido que reservar un lugar a las actividades intermedias en los que ambos fenómenos se combinan, se llama: semiocio.(Munné,2002:62). Para efectos de alineación de ideas, se propone un concepto propio de semiocio, entendido como aquél tiempo supeditado al trabajo o actividades relacionadas a este y/o a necesidades básicas, pero en el que el individuo logra obtener un momento de ocio.

El espacio de las organizaciones, se ha convertido en un espacio, en el que convergen los intereses del trabajador y los del contratante, y Toti nos dice, desde su perspectiva, la razón de que ocurra: *“los trabajadores y los capitalistas tienen opiniones muy divergentes a propósito del límite necesario de la jornada del trabajo. Para el dueño, el tiempo libre consumido por el obrero es tiempo robado. Para el obrero es tiempo robado, en cambio, el tiempo de trabajo enajenado al dueño. Para el capitalista es absolutamente natural esa idea del trabajo ajeno como propiedad privada de él. Si el obrero consume para sí mismo su propio tiempo disponible, roba al capitalista.”* (Toti,1975:15-16), precisamente por ello, que es necesario tener un concepto que intermedie entre el tiempo de trabajo y las experiencias de ocio, pues la naturaleza lúdica del ser humano lo lleva a la búsqueda de satisfactores

personales, sin embargo, cuando se encuentra supeditado al trabajo, no se encuentra en total libertad de ejercer dichos satisfactores.

Encontrar esos momentos específicos en que el obrero gana tiempo para sí, tiene una alta complejidad, pues se esconde entre sus actividades designadas; no puede ser, de forma tal que el capitalista lo note fácilmente; sin embargo, el capitalista es consciente de que estos momentos ocurren, y no se ha sentado con la esperanza de que no tengan impacto importante en sus metas y objetivos de producción; ha tratado de controlar esos momentos y sus resultados, por medio de actividades de distracción durante la jornada laboral: ejercicios físicos, rifas, actividades al aire libre, equipos deportivos, entre otros; y ha creado herramientas, para identificar aquellos momentos que no ha podido eliminar ni controlar, entre ellas existe aquella que por su finalidad, es útil en la búsqueda de esos momentos de semiocio en la organización: los costos ocultos.

Savall nos da una introducción de lo que es esta herramienta: *“se puede decir que los costos ocultos son aquellos que no están identificados, ni cuantificados ni controlados en los estados financieros tradicionales de la empresa, como la contabilidad general, analítica, o el control presupuestario. Estos costos ocultos, al presentar características diferentes de los costos visibles que están clasificados en rubros contables claramente determinados... son difícilmente cuantificados y controlados a través de las herramientas tradicionales de gestión.”* (2008:30), lo que en principio es herramienta de la administración, puede ser una fuente de información relevante para los estudios organizacionales, en cuanto a su sentido de suma e inclusión de los fragmentos de la realidad, con un sentido humano –social,

y de análisis crítico, analítico y alternativo al convencional. Los costos ocultos significan, para el capitalista, tiempo por el cual ha invertido parte de su capital, con miras a obtener beneficios por ello; pero que, por su incapacidad de controlarlo y contabilizarlo, identifica como costo para la organización, ¿será capaz alguna organización de eliminar por completo los llamados “costos ocultos”? La condición bidimensional del ser humano, como ser compuesto por elementos tangibles e intangibles, nos hace pensar que no es posible, pues el ser humano no es una máquina cuantificable. Sin embargo, nos ayuda a evidenciar, por una parte, el reconocimiento por parte de la administración, que existen elementos que escapan a su gestión, por su condición cualitativa; y por otro, la importancia que da la organización al saber de qué van estos costos intangibles y la posibilidad de controlarlos.

Luego de esto, ¿Por qué tiene importancia hablar del ocio? ¿Cómo puede beneficiar su estudio? La importancia del estudio y comprensión del ocio, radica en que, si el hombre tiene ocio solamente cuando se es libre, el buen estado debe existir para darle ocio. Lo que hace en este ocio puede compararse con lo que hoy llamamos buena vida (De Grazia;1966:4), y que ésta sea equitativa, constante y por derecho, sin que el individuo deba arrancársela al sistema, sino que se le sea reconocida por razón de su misma humanidad.

No se crea, por lo anterior, que el ocio será la panacea a todos nuestros males, Dumazedier nos llama a estar atentos de caer en otro extremo:

“¿Sería el ocio el nuevo opio del pueblo? ¿En qué se convertiría, en esas condiciones, la realización de la democracia, si los demócratas están adormecidos?



El movimiento que podría conducir al trabajador de la “alienación al goce” estaría contrariado entonces por la corriente inversa que va del goce al ocio a un reforzamiento de la alienación del trabajo. El obrero se contentaría con vender su fuerza de trabajo como una mercancía, para gozar del producto, del producto de esta venta en el tiempo libre, sobre todo en el ocio. No pediría más, dejando inclusive a otros, a sus abogados, el cuidado de obtener el máximo de dinero por su trabajo. Aunque producto de la historia, el ocio es vivido como un valor exterior a la historia. El hombre de ocio tiende a ser ingrato con relación al pasado e indiferente respecto al futuro.” (1971:42)

Es importante dejar claro, que así como es humano el derecho al ocio, también lo son las necesidades, que se cubren con el trabajo; es necesario llegar a un equilibrio, pues, en palabras de Munné (2002:60) el ocio es ambivalente; esta característica hace referencia a que el ocio es fuente de lo más creativo y, a la par, de lo más patológico que se encuentra en cualquier sistema social.

*“El hombre que trabaja se ocupa de sí mismo con la mira puesta en algún fin que no está en su posesión, mientras que la felicidad, a la que se llega por el ocio, es un fin perfecto, que todos los hombres creen está acompañado de placer y no de dolor”. (Aristóteles)*

### **1.3 Trabajo: Concepto y su cuantificación por medio de la jornada laboral**

Las reflexiones que se presenta a continuación, tiene la finalidad de profundizar en torno de un concepto de índole universal que comprende toda actividad humana y que es propio de la sociedad en general: el trabajo, como eje constitutivo de las

sociedades modernas y engrane entre las relaciones de poder de los miembros de un colectivo.

Explicar el trabajo, puede ser una tarea interminable, compleja y titánica por la gran cantidad de ideas que en torno a este concepto se ha escrito y reflexionado, pues es un tema central en la vida individual y social del ser humano, razón por la cual todos pueden tener su propia idea y concepto del mismo, pues por su universalidad se extiende, incluso, a otras formas de vida; es por ello que el trabajo hace parte, como tema de estudio, de las ciencias naturales y en las ciencias sociales, y es por ello que es menester reflexionar y definir el significado del trabajo en las disciplinas sociales, pues como lo plasmara Godelier “si la investigación y operación no puede definir los objetos que manipula, tampoco podrá hacerlo el principio que la norma y la fundamenta” (Godelier, 1982:251).

Es por ello que el propósito será el de tener un acercamiento a la profundización del significado del trabajo para la vida individual y del grupo humano, De Gaulejac se explica la importancia del trabajo debido al papel central que ocupa el trabajo en la existencia humana, pues como fenómeno social, concierne a todos los registros de la existencia en la intersección del ser del humano y del ser de la sociedad. (2011:21)

Un primer acercamiento al concepto de trabajo, necesariamente nos lleva a los primeros significados y sentido del que pueblos originarios hacían uso, en esta búsqueda de las raíces primigenias, se ha encontrado que su etimología nos remite al vocablo “tripalium”, el cual era un instrumento de tortura del vocablo compuesto de tres estacas, equiparando el trabajo con el sufrimiento y la imagen del esclavo;

el uso del término trabajo en su origen, se asociaba con el sufrimiento y el dolor. (De Gaulejac,2011:25) Es claro que, el significado y sentido del concepto ha tenido grandes cambios en el imaginario colectivo contemporáneo pues sin duda, el trabajo también tiene un significado positivo en los avances que han sido posibles gracias a el; encontraremos discernimiento diferente del concepto, si avanzamos al contexto contemporáneo, al cual podemos aproximarnos por medio de los registros literarios de grandes pensadores, especialmente de una época en la que el trabajo era un concepto central en la crítica y entendimiento de la forma de organización social, cuyo contexto político, económico y social, les apremiaba para definir el camino que determinaría las relaciones sociales de los grupos sociales formados como consecuencia de su influencia social y los ingresos económicos a los que tenían acceso, y de cuyas conversaciones, reflexiones y desencuentros aún prevalecen los ecos en nuestra actualidad. El siglo XIX fue una época prolífica para las reflexiones en torno del trabajo como fenómeno social de primer orden, y entre los trabajos y nombres más reconocidos por sus aportes se encuentra, por un lado Adam Smith, quien colocó al trabajo en el centro mismo del progreso económico, al identificarlo como “el precio primitivo, la moneda original adquiriente que se pagó en el mundo por todas las cosas permutables” (et.al., 1983:75) y que por ser el origen de toda mercancía se constituye en “la medida real del valor permutable de todas las mercaderías, [aunque] por lo regular no se estiman por este valor.” (et.al.,1983:76), sin embargo, al dotar de valor de uso y nominal a las mercancías, se constituye en el medio por el que el hombre se vuelve rico o pobre ya que esto depende de *“el grado en que puede gozar por sí de las cosas necesarias, útiles y*

*deleitables para la vida humana” (et.al.,1983:75), y no siendo suficiente el trabajo propio para alcanzar los goces propios de la riqueza (en los márgenes de la división del trabajo), por ofrecer el acceso a el goce de ellas en menor porción, “la mayor porción, incomparablemente, tiene que granjearla y suplirla el trabajo ajeno, por lo que cual será pobre o rico a medida de la cantidad de ajeno trabajo que él pueda tener a su disposición o adquirir de otro, y, por lo mismo, el valor de una mercadería, con respecto a la persona que la posee, y que o no ha de usarla o no puede consumirla sin cambiarla por otras mercaderías, es igual a la cantidad de trabajo ajeno que con ella quede habilitado a granjear.” (et.al., 1983:75). Constituyéndose el trabajo en la medida en la que una sociedad es proclive a progresar, por el valor que imprime a los bienes y servicios de consumo, proveyendo de riqueza a una civilización, no es de extrañarse que el trabajo, se convierta en una de las variables hegemónicas en cualquier sistema económico-social y las relaciones de empleado-empendedor haya dado lugar a una gran cantidad de paradigmas, para abordar la relación dicotómica de producción entre aquellos que tienen los medios de producción y aquellos que, mediante su trabajo, imprimen valor a los recursos de la naturaleza para convertirlos en mercancía factibles de intercambio.*

*“...la doctrina de Smith es a la vez democrática y dinámica” (Heilbroner, 1985:100), pues se ocupa de identificar los elementos que rigen las fuerzas impulsoras de la economía de las naciones y de identificar las relaciones naturales que ante él se le presentan, pero también hace hincapié en elementos que son enemigos de la naturalidad de esta dinámica: el gobierno, el monopolio, y la acumulación, pues en*

estas prácticas impera el lucro personal sobre el beneficio colectivo, al no permitir el libre y natural proceso del mercado.

Aún si, como lo dice Heilbroner, la finalidad de Smith no es abogar por los intereses de una u otra clase, sino fomentar la riqueza de las naciones (1985:74), pero queda claro que en su visión del proceso económico, era necesaria la repartición justa de los beneficios que producía el mercado, al asegurar que “ninguna sociedad puede vivir floreciente y feliz si la parte que es con mucho la más numerosa de sus miembros vive pobre y miserable” (Smith en Heilbroner, 1985:83), es por tanto, menester para la sociedad, cuidar de los abusos y extremos que aquellos que pervierten las leyes del mercado, usan a su favor como consecuencia de su propio y natural egoísmo para encausar estas individualidades en beneficio de la armonía social.

Y por otro lado, el crítico del trabajo deshumanizante, producto del capitalismo salvaje, quien pudo ver, en medio de las relaciones laborales, un sesgo de beneficio no percibido que inclina la balanza del equilibrio de forma notable, en beneficio del capitalista y en detrimento, no sólo del ingreso económico del trabajador, sino también en detrimento de su humanidad. Karl Marx, para quien el trabajo era “*un proceso entre la naturaleza y el hombre...en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza*” (Marx, 1984:130), se convierte en un referente en los estudios y explicaciones de las relaciones y desencuentros históricos entre los grupos sociales formados a partir de la necesidad de producción, distribución y consumo de bienes tangibles e intangibles.

Aún no nos respondemos ¿qué es el trabajo?, sin embargo vamos delimitando los horizontes de su entendimiento en la sociedad actual, basada en un enfoque economista, donde el ser humano es apreciado, principalmente, por sus cualidades como homo faber, el trabajo ha adquirido su apreciación especialmente en la utilidad que de ello se logra obtener, es decir, el trabajo como *“el conjunto de acciones que el hombre ejerce, con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de máquinas, sobre la materia, acciones que, a su vez, reaccionan sobre el hombre, lo modifican”* (Friedmann,1963:13-14), concepto que deja asomarnos a la fracción fenomenológica del significado del trabajo, como una relación bilateral y recíproca entre el trabajador y lo que crea, como parte de su legado al mundo, moldeado por su propia humanidad pero también lo que lo moldea, ¿cuánto de esto es posible en las relaciones laborales en la actualidad?

Al ser un concepto tan amplio y profundo, nos vemos en la necesidad de aclarar que, de las diversas formas en que se han propuesto semánticas para fragmentar y profundizar el conocimiento del trabajo, en este escrito se ha pensado de forma específica en las actividades de trabajo remuneradas o asalariado, para la construcción de conceptos y relaciones entre los mismos, es decir, aquel trabajo por cuyos valores creados se recibe una recompensa monetaria en consecuencia, y es necesario estudiarlo de esa manera porque el ser humano se distingue de otras especies debido a que *“entre esas criaturas el bien común no es diferente del bien privado de cada una; y como por naturaleza están inclinadas a su bien privado, están al mismo tiempo procurando el beneficio común. Pero el hombre, que goza comparándose a sí mismo con otros hombres, sólo puede saborear lo que puede*

*destacarlo sobre los demás”* (Hobbes,1994:143), por lo cual podemos asumir que en una relación laboral, cada parte tratará de sacar el mejor provecho individual, de la misma forma en que lo explicaba Adam Smith: el intercambio y bondades de la vida en comunidad se da en vista del interés propio y no de la benevolencia de otros, aun cuando en nuestra sociedad se presenten excepciones a lo dicho, pues como lo expondría Desmond Morris (1970), aún y cuando la naturaleza del ser humano primigenio sea la de seguir sus pulsiones hacia lo que considera bueno, se encuentra en el zoo humano , en el que sus acciones no pueden ser explicadas en contraste y comparación con otros miembros del reino animal, sino que debe ser estudiado y comprendido en esa jaula de hierro gigantesca que sea a construido y en el que, es necesario reprimir sus impulsos más básicos para la convivencia convenida en el pacto social.

En esta jaula de hierro, haciendo referencia a los escritos de Weber, al ser humano en su afán de cumplir con el ritmo del progreso social, se le ha denigrado en su complejidad como ser único para convertirse en una pieza más de la industria de la producción incesante de bienes y servicios; el trabajador se ha convertido en una máquina de producción a la que se le he despojado de su identidad y del gusto por el trabajo, aquello que logró que el ser humano se desarrollara y transformara en una forma de vida superior, según el discurso de El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre escrito por Engels (1981), en el que se reafirma al trabajo como la fuente de toda las riquezas, pero que también ha dado satisfacciones al ser humano como especie biológica al permitir su evolución y progreso en la racionalidad de sus acciones y en la organización con sus

homólogos, pero llegando a una misma conclusión: la de la disparidad en la distribución del trabajo y de sus frutos, pues si bien el trabajo es percibido como bueno e inherente a la naturaleza evolucionista del hombre, también se perciben grupos sociales que reniegan de las labores a costa del tiempo de trabajo de otros. El trabajo como benefactor de la humanidad, pero en este sentido, sería pertinente preguntarnos ¿Quiénes son los que han provisto de riqueza y avances a la humanidad? ¿De qué forma es repartida la libertad generada del trabajo colectivo, a la que se tiene acceso por medio de sus frutos? Para Engels, Marx y Smith, dada la trascendencia del trabajador al impregnar de valor el resultado de su labor, debería disfrutar del resultado de su esfuerzo y creación, pero al haber otros dos factores de producción: tierra y capital, entra en juego la complejidad de dividir los beneficios entre los propietarios de cada parte ¿Cómo dividir de forma justa entre las partes? Sin duda, cada cual buscará obtener el mayor beneficio, por principio de individualidad, pero deberíamos replantearnos la distribución de bienes en razón del valor (objetivo y subjetivo) de inversión de cada una de las partes.

El trabajador, al impregnar de valor con su trabajo, no sólo da su fuerza de trabajo sino también tiempo, identidad y su inteligencia para llevar a cabo de forma precisa su labor, en este sentido: ¿Cómo poder determinar la cantidad de trabajo empleado? ¿Cómo saber con certeza el justo valor por jornada laboral? ¿Cómo distribuir de forma equitativa el trabajo y sus recompensas? La dificultad para fallar a favor de algún método que nos permita dilucidar en el justo valor del trabajo llevado a cabo en la creación de bienes y servicios sigue persiguiendo, hasta nuestros días, una medida más justa para aquellos que, con su trabajo, impregnan



de utilidad los bienes comerciales; el concepto y medida, con el que los intereses del empleador y el empleado logran acordar es una: el tiempo.

El concepto de trabajo al que se hace referencia en este escrito, tiene que ver, más específicamente con el tiempo o la duración de lo que podemos percibir como trabajo, es decir, la jornada laboral; a finales siglo XVII, un matemático holandés de apellido Huygens, inventaba un péndulo que podía medir con especial exactitud el tiempo, una nueva religión se había fundado, pues de esta forma el tiempo era absorbido como un ingrediente esencial de la razón social, en su versión cada vez más dominante de racionalidad económica. (Jáuregui,1998:167-168)

La jornada laboral, entendida en términos modernos, según la Ley Federal del Trabajo (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2012:235) como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, en cuanto a su duración, el artículo 61 señala: la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna (comprende de las seis a las veinte horas), siete la nocturna (comprende de las veinte a las 6 horas) y siete horas y media la mixta, a propósito de los descansos, el artículo 63 indica que durante la jornada continua de trabajo se concederá al menos media hora de descanso al trabajador, y los artículos 69, 74 y 76 respaldan un día de descanso por cada seis de trabajo, y al menos 7 días de descanso obligatorio al año por celebración nacional, así como el disfrute de vacaciones cuando se tenga más de un año de servicio con el patrón (6 días para el primer año)(et. al.,2012:234.235)

Si pensamos que un año promedio tiene 52 semanas y hacemos algunos cálculos, una persona, en su primer año de servicio en cualquier organización, con un solo

descanso a la semana, tendrá que asistir al trabajo 306 días, es decir, 84 por ciento de sus días, en gran parte, estarán dedicados a una organización; y luego del primer año, con el tiempo agregado de sus vacaciones, no cambiará mucho su situación, deberá entregar a la organización 300 de sus días de vida en un año, es decir, 82 por ciento de sus días.

No es poco importante hablar del tiempo que realmente dedicamos al trabajo, no solamente porque, los mismo documentos que deben representar al trabajador, le asignan el deber de una larga jornada de trabajo, sino porque los costos en tiempo, que absorbe el trabajador no se limitan a los nombrados por estos documentos, la jornada laboral se prolonga al tiempo que se invierte en el traslado del hogar al trabajo y viceversa, así como de las horas extra que se invierten para terminar proyectos con fechas establecidas y que en muchas ocasiones no son acompañadas de la remuneración económica correspondiente, entre muchas otras costumbres que se han ido propagando y aceptando como comunes en nuestra relación laboral con la organización; la organización como un espacio alienado (De la Rosa; 2014), es la concepción metafórica de la organización, que el enfoque antropológico de las organizaciones, suma al acervo del saber. Arahna (en Gomes, 2009) explica que *“la alienación significa separación por la pérdida sufrida, por el trabajador, de una parte de su ser, de su actividad y de su constitución humana. Alienado, el trabajo se transforma en una actividad dañina, fuente de sufrimiento para el trabajador. Se torna un impedimento para la formación humana integral y para el fortalecimiento de los vínculos humanos sanos, provocando el aislamiento social del individuo”*, ¿en qué se ha convertido el trabajador? Si el producto de su

labor no tiene sentido en su propia existencia, si su existencia no se ve reflejada en lo que crea, si su trabajo no se convierte en la prueba de su existencia y no hay posibilidad de enganchar sus subjetividades al producto físico y objetivo como reflejo exterior de su mundo interior.

¿Seguimos haciéndonos las mismas preguntas que estos pensadores se hicieran?  
¿Hemos cambiado nuestra perspectiva? ¿Qué dicen nuestros marcos jurídicos sobre el trabajador y sus subjetividades y relaciones con otros?

En el artículo octavo de la Ley Federal de trabajo, también encontramos una diferencia bastante importante con otras formas de organización social: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos,2012:3), el trabajo en sociedades emergentes y fundadoras (como la Griega), la forma de trabajo más observada era aquella que requería de grandes esfuerzos físicos, cuyas consecuencias en desgaste eran percibidas con mayor facilidad, en la sociedad contemporánea, el trabajo también es considerado en su forma intelectual, sumando complejidad de identificar el desgaste y consecuencias de este tipo de esfuerzo, que puede ser igual o más desgastante que los esfuerzos físicos. La base legal del trabajo sigue siendo la subordinación, la entrega consentida de nuestro tiempo, esfuerzo y libertad de acción mediante un pacto, a cambio de medios de subsistencia, a una entidad que puede presentarse como un individuo o como un

concepto abstracto, es decir, una persona moral, cuya identidad no es clara, y por ello mismo aumenta la distancia entre el trabajador y el patrón.

En la actualidad los tiempos laborales prolongados y las presiones psicológicas a las que se encuentran sometidos los trabajadores ha dado lugar a múltiples estudios sobre las consecuencias del abuso en actividades laborales, provocando fenómenos como estrés (enfermedad del siglo XXI), entendido como ese proceso de desgaste mental y cognitivo que, invariablemente, hoy en día parecer ser un acompañante intrínseco a la jornada laboral (González,2012:171) puente de entrada y condición inherente al desgaste laboral de nuestro tiempo (González,2012:180) bandera de las complicaciones de las nuevas formas de trabajo intelectuales, que agotan y oprimen con más fuerza a las clases más bajas de la población, lo mismo que ocurría en tiempos pasados, pero de formas más diversas, más complicadas y más profundas.

Para mantener ésta discrepancia de clases sociales, privilegiando a algunos cuantos que tienen acceso a otros beneficios, parece ser necesario, dice Thorstein (1992:15-16), que se den al menos dos condiciones:

- 1) la comunidad debe tener hábitos de vida depredadores (guerra, caza mayor, o ambas a la vez); es decir, los hombres que constituyen en estos casos la clase ociosa en proceso de incoación, tienen que estar habituados a infligir daños por la fuerza y mediante estratagemas;
- 2) tiene que haber posibilidades de conseguir medios de subsistencia suficientemente grandes para permitir que una parte considerable de la comunidad pueda estar exenta de dedicarse, de modo habitual, al trabajo rutinario. La institución de una clase ociosa es la excrecencia de una discriminación entre tareas, con arreglo a la cual algunas de ellas son dignas y otras indignas.

La actual forma de organización a nivel mundial, nacional e incluso familiar tiene cabida para las dos condiciones planteadas con Thorstein, por lo que, de comienzo, tenemos las condiciones teóricas para poder plantear la diferencia de actividades vinculadas a la clase social (en un marco macro social) a la que se pertenece, y en el caso de estudio específico, la relaciones serán por el puesto o cargo que se tenga dentro de la organización (marco micro social).

El trabajo del modo de producción basado en el capitalismo, cumple y promueve las condiciones idóneas para hablar de un sector de la población como Thorstein lo plasmaba: la clase ociosa. En un mundo más justo, como el vislumbrado por Thomas Piketty, daríamos cuenta de la desigualdad en que se distribuye, el trabajo y el capital.

Los documentos oficiales contemporáneos, pueden ayudarnos a tener un concepto actual del trabajo en la jurisprudencia de los derechos y deberes del empleado y el empleador, como referente documental de los marcos legales que rigen dicha relación, la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo tercero, a propósito de lo que es el trabajo señala: el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio (2012:2); dejando un amplio margen de interpretación para aquellos que nos encontramos sujetos a sus decretos, pero dejando clara las dos formas en que el trabajo es válido e importante para la sociedad organizada: como deber del Estado de proveedor a sus habitantes de formas de obtener sus riquezas, y como obligación de la población de aumentar las riquezas comunes a través de su trabajo. Pero el tercer actor: aquel que se beneficia

de los frutos del trabajo por ser poseedor de la tierra y/o capital, tiene pocas obligaciones para con la sociedad en la que se encuentra contextualizado.

Es menester replantearnos el papel del trabajador en el proceso económico y la forma en que se le trata en la repartición de beneficios y el respeto a su identidad individual y colectiva; ya se han dejado ver los rastros de consecuencias que han derivado de una visión tendiente al positivismo y centrando su vida en los factores económicos; Sennett hace un llamado a prestar atención a las consecuencias fenomenológicas del trabajo en el nuevo capitalismo, en el que la incertidumbre y proyectos a corto plazo reinan en las relaciones laborales, causando estragos en las subjetividades de las relaciones interpersonales, y aun cuando el ser humano ha demostrado estar preparado para afrontar cambios repentinos, “lo que hoy tiene de particular la incertidumbre es que existe sin la amenaza de un desastre histórico; y en cambio, está integrada en las prácticas cotidianas de un capitalismo histórico... La consigna “nada a largo plazo” desorienta la acción planificada, disuelve los vínculos de confianza y compromiso y separa la voluntad del comportamiento” (Sennett, 2000:30-31) afectando directamente el carácter del trabajador, entendido, en términos amplios, como su identidad; sumado a ello, escritores como Jeremy Rifkin (1994), han puesto sobre la mesa la tendencia creciente de los niveles de desempleo ; el empleado se encuentra en un escenario en el cual le es apremiante aceptar las condiciones del empleador, cualquiera que estas sean bajo un régimen que no respeta sus dimensiones básicas como ser humano, colocándolo en una posición desigual frente al empleador, que se convierte en algo diferente a lo que las teorías de la administración pretenden mostrarnos, el empleador se convierte en

la figura visible del enriquecimiento por efecto del trabajo ajeno ¿cuáles son las reacciones del trabajador? ¿Qué respuestas encontrará frente a la necesidad que no es satisfecha por las oportunidades laborales? ¿Qué camino seguirán las tendencias en materia laboral? Las respuestas ya se movilizan en nuestra realidad y el trabajador, junto con las relaciones de trabajo, también se adapta a las nuevas formas del capitalismo.

El estudio del ocio y su reconocimiento sustenta su importancia en el individuo mismo, y en sus múltiples y complejas dimensiones, como ser único y como parte de un grupo; y en un señalamiento de la forma en que se hace la repartición de trabajo y de los beneficios que trae consigo. El trabajo, reconocido como parte esencial para alcanzar experiencias de ocio, resulta un factor que no ha sido tomado en cuenta, sino como antagónico al tiempo libre; sin embargo, es necesario plantear la importancia de su relación en dos aspectos: 1) que el trabajo se extrapola al tiempo libre, y que ambos tienen una relación que, en lo posible, debe cuidarse de ser equilibrada; y 2) que de no existir tiempo de trabajo, no sería posible tener tiempo libre, pues como es visible para cualquier humano ¿qué libertad se puede poseer cuando no se poseen los medio de subsistencia? Incluso aquellos que son relegados en las sociedades, se ven forzados a buscar la forma de conseguir lo básico para seguir existiendo; pero aún de existir aquella persona que para nada trabajara, por poseer los medios materiales para evitarlo, no tendría forma alguna de comparar que es libre, sino en el tiempo de trabajo de otros.

*“El tiempo libre es esencial para la civilización, y, en épocas pasadas, sólo el trabajo de los más  
hacia posible el tiempo libre de los menos. Y con la técnica moderna sería posible distribuir el  
ocio sin menoscabo para la civilización. (Bertrand Russell)*

#### **1.4 Tiempo libre: Concepto y su relación en el entendimiento del ocio**

Comenzaremos con una definición que muestra la íntima relación que ha guardado el concepto de tiempo libre con el de trabajo, que en 1969 planteara E. Weber: el conjunto de aquellos periodos de la vida de un individuo en los que la persona se siente libre de determinaciones extrínsecas, sobre todo en la forma de trabajo asalariado, quedando con ello libre para emplear con sentido tales momentos, de tal manera que resulte posible llevar una vida verdaderamente humana (citado en Mendieta, 1991:1). El bienestar de un ser humano, no sólo se encuentra en función de tener un empleo que le permita tener los medios para subsistir, también se trata de tener el momento de encargarse de sí mismo, y de estar en posición de tener libertad de decisión, que si bien puede ejercitar su decisión en la organización, sus decisiones, siempre se encontrarán limitadas por la racionalidad que dirige la organización, es decir, la racionalidad en la toma de decisiones es una racionalidad limitada, como lo demuestra la escuela del comportamiento (Barba;2013:149).

En su obra, Lafargue hace un interesante resumen de la fuerte relación entre la jornada laboral y el tiempo libre, desde las vicisitudes de su tiempo, y su percepción de la importancia, para el ser humano, de un equilibrio entre estos dos momentos de su vida: por un lado, el empleador se niega a reducir la jornada laboral pues de ser así, debería, en consecuencia, reducirse el salario; pero demuestra la poca relación que puede haber entre ambos aspectos, haciendo uso de la comparativa entre obreros ingleses y franceses; los primeros, trabajan menos horas y perciben



mejor salario; los segundos trabajan más horas y perciben menos sueldo, aun así, la economía inglesa es próspera; y si el argumento es la ruina de la industria nacional, entonces la industria francesa debería ser más próspera pero no es un asunto tan simple como el de horas trabajadas, sino elementos más profundos, como el de trabajadores preparados, satisfechos, equilibrados entre el trabajo y el tiempo libre para su disfrute.

En su obra *“El derecho a la Pereza”*, Lafargue hace un llamado a sus contemporáneos a desmitificar el trabajo como la razón de ser y estar del ser humano, llamándolo un “dogma desastroso”, pues su insana pasión por el trabajo lo ha llevado dejar su libertad, traicionando sus instintos e ignorando su misión histórica (1970:14), enfatizando así, la necesidad de mantener un equilibrio, en la fuerte relación del trabajo y el tiempo libre. No se encuentran muy lejos, las preocupaciones de Lafargue, con las acciones que en la actualidad se debaten en torno del tiempo que dedicamos al trabajo, ejemplo de ello, es la reciente reducción de la jornada laboral a seis horas en Suecia (Corradini,2014), con los claroscuros de investigaciones que sacan a la luz nuestra aún apasionada entrega al trabajo (Venturi;2014) que traen consigo repercusiones físicas, psicológicas, familiares, sociales y en general, con nuestra forma de vida. Hace falta apropiarnos de más tiempo para ejercer nuestra libertad.

Tan vinculados se encuentran estos conceptos, en los términos que hablamos, que el concepto que usaremos en esta investigación, será el más concreto que podemos encontrar, que ha sido desarrollado por la teoría del tiempo residual, es decir, aquel tiempo que sobra luego de cumplir la jornada laboral (tiempo cedido a otro, con los

productos resultantes en esa jornada, de forma concienzuda) por razón de relaciones contractuales, el tiempo que resta al finalizar nuestras actividades laborales y las actividades vinculadas a estas.

El tiempo libre será entonces, un muro que nos permita separar el tiempo dedicado al trabajo y aquel en que nos encontramos en libertad de acción, y un puente que nos dirija a visualizar las actividades de ocio, es importante recordar que reducir la jornada de trabajo, como lo planteara Friedmann (1963:27), *"no necesariamente crea la libertad, sólo la supone"*, será necesario entonces, identificar la jornada laboral del individuo, así como aquel tiempo que, de forma indirecta pertenece al tiempo supeditado al empleador y a las actividades fisiológicas; luego de ello, podremos estar en posibilidad de determinar el tiempo libre del que puede disponer un individuo, los usos que da al mismo, y si entre ellos, se encuentran actividades de ocio. Esta es una de las premisas en las que se basan las experiencias de ocio, no todo el tiempo que resta, luego del trabajo, suponen satisfacciones para el individuo; por lo tanto, no en todo el tiempo libre se tienen experiencias de ocio, pero si es necesario que las experiencias de ocio se den en el tiempo libre.

*"La ociosidad no consiste en no hacer nada, sino en hacer muchas de las cosas que no resultan aceptadas en los formularios dogmáticos de la clase dominante". (Stevenson, R.L.)*

### **1.5 Relación contemporánea del trabajo, tiempo libre y ocio**

Es oportuna la revisión entre las relaciones existentes entre el tiempo que dedicamos al trabajo, el tiempo libre y las actividades de ocio, en búsqueda de un

equilibrio que nos permita prosperar como sociedad, sin dejar de lado las necesidades que tenemos como individuos, sobre todo aquellas que se relacionan con el bienestar, así se le considere como concepto ambiguo, su utilidad se ve plasmada en la congruencia que guarda con la realidad que nos rodea; hace falta un sentido humanista pues el punto central de esta relación de conceptos, es el individuo, como semilla y núcleo germinante de cualquier organización, cuya percepción de la realidad de forma a su interacción con otros, que encausan una forma de acción concreta, en palabras de Husserl (1949:68):

“Todo lo que es aplicable a mí mismo, sé que es aplicable también a los demás hombres que encuentro ahí delante en mi mundo circundante. Teniendo experiencia de ellos como hombres, los comprendo y los tomo como sujetos-yos de los que yo mismo soy uno y como referidos a su mundo circundante natural. Pero esto de tal suerte, que concibo su mundo circundante y el mío como siendo objetivamente un mismo mundo, del que todos nosotros nos limitamos a tener conciencia de diverso modo. Cada uno tiene su lugar desde donde ve las cosas que están ahí delante, y por eso se le presentan a cada uno las cosas de diversa manera... Acerca de todo esto nos entendemos con los prójimos, poniendo en común una realidad espacial y temporal objetiva como el mundo circundante de todos nosotros, que está ahí y al que pertenecemos nosotros mismos.”

El contexto que presentamos a continuación, hará una primera silueta de nuestra unidad de análisis, que como dijera Husserl, se trata de una fracción de la realidad, pero esa muestra hace parte y reflejo del universo del que hace parte; y dentro de éste, encontraremos el sesgo fenomenológico de las propias y únicas realidades de aquellos individuos que viven y hacen realidad

a la organización. Se siguen buscando espacios para conquistar a favor del individuo asalariado; el tiempo de ocio se ha vuelto un negocio bastante redituable para el capitalista, se debe ser cauto con esta relación; sobre todo, el fenómeno de ocio no debe pasar desapercibido en la historia humana. Explicar la relación contemporánea será el fin de este documento, siguiendo la premisa de Godelier: *“todas las investigaciones antropológicas, emprendidas con los enfoques de la historia, de la economía, o de la etnología, etc., conducen a la hipótesis de que no existe ninguna sociedad sin la organización de sus diferentes actividades según los principios y la lógica de un cierto orden deseado”* (et.al.,1982:254), será, a partir de este momento, nuestra tarea, la de descifrar, interpretar y traducir las reglas<sup>2</sup> de dichas relaciones.

---

<sup>2</sup> “Por “reglas” designamos los principios *explícitos* de combinación, de planteamiento de relación entre los elementos de un sistema y las normas *intencionalmente* creadas y aplicadas para “organizar” la vida social” (Godelier,1982:254)

## Capítulo 2 Selección y descripción del contexto del objeto de estudio

*“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.  
(Declaración Universal de los Derechos Humanos)*

### **2.1. El caso de México como macro contexto del objeto de estudio**

Nuestro país se encuentra en el lugar número 71 de la tabla de índices de Desarrollo Humano, publicada por el Programa de las Naciones Unidas, con un valor de 0,756 (en comparación con Noruega, que en el mismo estudio se encuentra en el primer sitio con un valor de 0,944); sin embargo, el mismo estudio ajusta el resultado con los datos que arroja la desigualdad de cada país, como resultado: México cae 13 lugares en la lista (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo;2014:17) Dejándonos claro que, no sólo es importante el desarrollo de un país sino también, quiénes son realmente, los grupos humanos que se benefician de dichos avances, a primera vista, la larga caída de posiciones en la lista, nos hace pensar en un país que, efectivamente se encuentra desarrollándose, que tiene avances en las áreas que este estudio toma en cuenta para presentar sus resultados: vulnerabilidad social, fomento de la resiliencia, violencia de grupos e inseguridad, prestación universal de servicios sociales básicos (educación, salud, abastecimiento de agua, saneamiento y seguridad pública), empleo, fomento del progreso y la acción colectiva, etcétera. Pero que nos queda a deber en la equidad, en la forma en que se distribuyen los beneficios generados.

Y esta hipótesis se ve ratificada con el índice de GINI. El índice de Gini es un coeficiente que mide el grado en que la distribución del gasto de ingresos o el

consumo entre los individuos u hogares dentro de una economía se desvía de una distribución perfectamente igual. Así, un índice de Gini de 0 representa la igualdad perfecta, mientras que un índice de 100 implica desigualdad perfecta. Con una calificación que ronda los 47 y 48 puntos (Banco Mundial;2015), podemos concluir que México tiene un importante problema de desigualdad entre sus habitantes y que no ha tenido un cambio real y perceptible en años. Lo que ratifica y tiene congruencia con los datos obtenidos por la representación de la ONU (en el índice de Gini, nuevamente Noruega se encuentra entre los países mejor posicionados con un valor de 26.8 en el año 2010).

Las estadísticas nacionales, a través de los estudios del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), exhiben aquellos Estados de la República en los que existe mayor desigualdad en percepciones económicas. La desigualdad aumenta conforme nos trasladamos al sur del país y hay un importante conglomerado de 27 estados que se encuentran entre los índices 0.45 y 0.60, señalando la importancia de generar estrategias para el reparto equitativo de beneficios, así como aquellos estados que requieren mayor atención: San Luis Potosí, Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Tabasco, Veracruz, Puebla, Hidalgo, Querétaro). El mismo organismo (CONEVAL), en su versión del índice de GINI 2000 reportaba 25 estados entre estos mismos índices (CONEVAL, 2005:2,3) dejando claro que en 5 años, no hubo importantes cambios en la desigualdad social; haciendo relevante el estudio de la desigualdad dada su constancia como una variante de la vida social de la población mexicana, en este caso, la dimensión que

nos interesa es el tiempo, por lo que haremos especial énfasis en las diferencias de sus usos en los diferentes niveles jerárquicos de la organización que hemos elegido.

Por lo anterior es que México, es un escenario pertinente para llevar a cabo un estudio que implica conocer las diferencias entre los estratos en que se divide la sociedad, y si se ve reflejada esta condición del contexto, en las percepciones y experiencias del trabajador en la relación de los conceptos: trabajo, ocio y tiempo libre, en los miembros de una organización, que pertenecen a diferentes niveles jerárquicos y cuyos beneficios laborales también tienen importantes diferencias.

En la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (el cual se presenta en deciles<sup>3</sup>), el ingreso corriente total promedio trimestral por hogar que obtiene el decil con mayores ingresos en 2012 es de 133,003 pesos, mientras que el ingreso que obtiene el decil con menores ingresos en el mismo año es de 6,997 (CONEVAL; 2013:1) la diferencia es abismal, y deja al descubierto la enorme brecha de clases sociales, la mayor parte de los recursos económicos generados, se encuentran concentrados en un grupo menor de la sociedad.

Pero lo que es más preocupante, la diferencia sigue creciendo: en el bienio de 2010 a 2012 el decil menos favorecido aumentó su ingreso en 5.5 por ciento, y el decil más favorecido reportó un aumento del 4.5 por ciento (CONEVAL;2013:1), lo cual parece dirigirse al equilibrio de las desigualdades, sin embargo no es así, pues el porcentaje se calcula sobre el ingreso corriente del año base de cada decil (es decir,

---

<sup>3</sup> Piketty refiere el uso de deciles y percentiles como nociones abstractas y carentes de poesía, sin embargo, identifica la belleza de los deciles y percentiles en su utilidad para contrastar desigualdades y épocas incomparables de otra manera, y permitir un lenguaje en común que, en principio, sea aceptable para todos (Piketty,2014:276)

que el porcentaje de crecimiento reportado se mide como exponencial del mismo decil en el año anterior, no en relación a los otros deciles), de seguir la misma práctica, cada vez estaremos más lejos de poder disminuir la desigualdad social en nuestro país.

Como es de esperarse, el reparto del gasto es diferente en cada estrato social: la encuesta nacional de gastos de los hogares (ENGASTO), divide en 12 rubros los gastos de los hogares, los cuales, a su vez, se encuentran divididos en quintiles<sup>4</sup>. El gasto en actividades relacionadas al ocio (recreación y cultura), para el año 2013 son los siguientes (INEGI,2014:Cuadro 3.6):

Cuadro 3: Gasto total anual (Miles de pesos)	
Quintiles de hogares	Recreación y cultura
Total Nacional	234,383,659.99
I	4,856,975.84
II	12,767,212.03
III	23,904,248.81
IV	45,047,023.31
V	147,808,199.99

Fragmento de ENGASTO (INEGI,2014:Cuadro 3.6)

El gasto destinado en el rubro “Recreación y cultura”, en cada quintil de la población varia notablemente, por lo que su poder de adquisición también varía la frecuencia y el tipo de actividades a las que se tienen acceso.

<sup>4</sup> Nota de INEGI: Para obtener los quintiles, los hogares se ordenaron de acuerdo con su gasto total. Los hogares que no tuvieron gasto, se clasifican en el primer quintil. Para la encuesta ENGASTO, INEGI construyó su marco de muestreo según los datos del Marco de viviendas 2012, que a su vez se construye del Censo de Población y vivienda 2010; los resultados de la encuesta se generalizan para toda la población.



En lo que respecta a la frecuencia, por desgracia la encuesta nacional sobre usos del tiempo (ENUT) no hace el ejercicio por estratos sociales, según percepciones y gasto, sin embargo podemos hacer algunos cálculos propios a partir de la comparación de resultados del año 2009, la ENUT son resultados a nivel nacional que tienen por objetivo captar el tiempo destinado por las personas de 12 años y más a sus actividades diarias (INEGI,2009). La siguiente tabla hace una comparación, en base a los resultados de la ENUT-2009: se tomaron aquellas actividades relacionadas con el ocio y en base al número de personas que dijeron llevarlas a cabo, se registró la suma total de horas semanales (nacional) que se dedica a estas actividades; en cada caso, el tiempo dedicado a cada actividad es diferente, por lo que el promedio se obtiene de aquel número de horas que fue nombrado en más ocasiones por los entrevistados (ver cuadro 4)

Cuadro 4: Integrantes del hogar de 12 y más años por tipo de actividad cotidiana				
Tipo de actividad	Número de personas que tienen acceso a la actividad <sup>5</sup>	Horas semanales que dedican a esta actividad <sup>6</sup>	Promedio de horas a la semana dedicadas por actividad <sup>7</sup>	Porcentaje de la población que tiene acceso a esta actividad <sup>8</sup>
Apoyo emocional y compañía a integrantes del hogar	55 788 081	236 139 780	7.38	76.69

<sup>5</sup> Dato obtenido de INEGI (2009) "Tabulados básicos: Integrantes del hogar de 12 años y más por sexo y tipo de actividad cotidiana según grupo de edad- Cuadro 1.1.1" en ENUT. México.

<sup>6</sup> Dato obtenido de INEGI (2009) "Tabulados básicos: Horas semanales que los integrantes del hogar de 12 años y más dedican a las actividades cotidianas, por sexo y tipo de actividad- Cuadro1.1.2" en ENUT. México.

<sup>7</sup> Dato obtenido en INEGI (2009) "Tabulados básicos: Promedio de horas a la semana que los integrantes del hogar de 12 y más años dedican a las actividades cotidianas, por tipo de actividad, parentesco y sexo- Cuadro 1.4.5" en ENUT. México

<sup>8</sup> Dato por elaboración propia, para obtenerlo se dividió el número de personas que tienen acceso a la actividad sobre el número de población total mayor a 15 años (la división por grupo de edad es de 0 a 14, 15 a 64 y 65 y más por lo que no pudo hacerse sobre la población total de 12 años o más), los datos de población total de 2009 se obtuvieron de las proyecciones en "México: Población total por grupo de edad, 1950-2014" (2014). México.

Apoyo a otros hogares, a la comunidad y trabajo voluntario	9 337 485	49 292 070	7.10	12.84
Convivencia social	58 415 278	233 336 520	7.56	80.30
Asistencia a eventos culturales, deportivos y de entretenimiento	9 313 161	15 062 796	3.54	12.80
Participación en juegos y aficiones	13 234 028	24 814 649	5.01	18.19
Deportes y ejercicio físico	23 043 874	37 691 828	4.55	31.68
Utilización de medios masivos de comunicación	71 643 668	455 946 886	12.95	98.49
			48.09	
			28.63	

Elaboración propia, basado en datos de INEGI (ENUT-2009)

Como resultado de comparar los datos, se observa que aquellas actividades de ocio que tienen un alto porcentaje de acceso, son aquellas que no significan un gasto extraordinario a las necesidades básicas de los individuos: apoyo emocional, convivencia social y uso de medios masivos de comunicación. Aquellas actividades que significan un gasto mayor: asistencia a eventos culturales, deportivos y de entretenimiento, tiene una demanda muy baja de la población total: menos de una séptima parte de la población encuestada por INEGI las mencionó como parte de sus actividades cotidianas, y aquellos que la mencionaron, en promedio les dedicaban 3.54 horas a la semana, es decir, 2 por ciento del tiempo total en una semana. En el supuesto de que un individuo encuestado dijera que todas las actividades que hemos dimensionado como experiencias de ocio, son parte de sus actividades cotidianas, sumaría en promedio 48 horas, lo que correspondería a cerca del 29 por ciento de su tiempo total por semana, sin embargo los números de la encuesta de usos del tiempo, en general, nos muestran un desequilibrio entre las actividades de ocio, las de trabajo y necesidades básicas; producto de la

desigualdad de distribución de las riquezas. ¿Serán las organizaciones un reflejo de esta misma dinámica nacional? ¿Los miembros de la organización percibirán como parte del bienestar, el acceso a actividades de ocio? ¿La percepción del trabajador en cuanto al vínculo con la organización, se ve modificada con el acceso a actividades de ocio, por medio de los beneficios laborales? Los datos estadísticos, nos permiten dibujar un contorno que contiene las particularidades de los individuos a manera de límites de comprensión del fenómeno, pero para afinar esos contornos, es necesario hacer una delimitación de la unidad de análisis que nos permita delimitar el tiempo y espacio en el que hemos de examinar especificidades.

## **2.2 Descripción del microcontexto. La Universidad como unidad de análisis.**

El espacio en que se definió la búsqueda del caso de estudio, fue el Distrito Federal, por ser una de las entidades que superaron la media nacional y obtuvo más del 95% de entrevistas completas en uno de los informes estadísticos en que se basa esta investigación: la encuesta nacional sobre uso del tiempo (INEGI,2015:19), por una parte; y por otro lado, es la entidad federativa que reporta el índice más alto de gasto promedio anual por hogar<sup>9</sup>, según la encuesta ENGASTO (INEGI,2014:cuadro 4.8). Convirtiéndose en la entidad federativa idónea para obtener información relevante para esta investigación.

---

<sup>9</sup> En promedio, se reporta un gasto de 203, 438 y se toman en consideración el total de los hogares que respondieron a la encuesta.

¿Qué objeto de estudio habremos de elegir? *“Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. la mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas —el estado— deberá otorgar su permiso oficial”.* (Etzioni, 1986:1) Sin duda, la respuesta se encuentra en una organización, ya que, como enfatiza Etzioni, nos encontramos inmersos en ellas todo el tiempo; pero también somos nosotros, seres humanos, quienes levantamos aquellas intrincadas estructuras que las hacen funcionar, aun cuando constantemente olvidamos el sentido humano de las mismas, las organizaciones son *“una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membrecías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización la organización misma y la sociedad”* (Hall, 1996:3) . Es por ello, que en esta investigación se ha decidido tomar como objeto de estudio a la Universidad, como ejemplo del énfasis que se ha puesto a sus objetivos para con la sociedad: investigación, difusión y docencia<sup>10</sup>, y de su compromiso con estos objetivos; pero dejando rezagado el estudio del cumplimiento de su deber para con sus propios integrantes, que se deja de manifiesto al no ser uno de los ejes principales en su dirección. La Universidad se distingue por tener

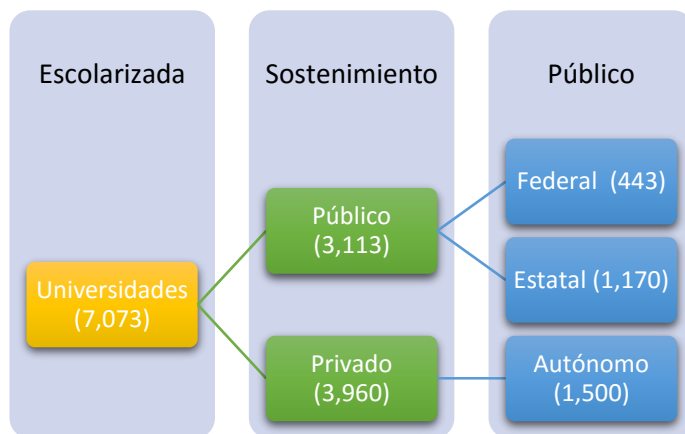
---

<sup>10</sup> Puede encontrarse referencias sobre esto en el trabajo de Hugo Casanova (2002) “Universidad ¿Para qué?”, donde el autor hace un análisis de la importancia de las Universidades y sus objetivos.

diferentes formas de organización interactuando de forma transversal, forman parte de la misma estructura, pero conservan la independencia de su funcionamiento; así por ejemplo, Weick (1976) propone el entendimiento de las organizaciones de la educación como sistemas flojamente acoplados, donde las partes se corresponden, pero en donde cada parte también presenta su propia identidad y alguna evidencia de su separación física y lógica; en esta estructura se entiende perfectamente la forma de organización de los académicos, cuyo objetivo es el de la enseñanza, difusión e investigación. Sin embargo, como ya se ha dicho, nuestro interés es el de enfatizar los objetivos de la organización para con la misma, y sus miembros, por lo que se ha tomado en cuenta otra forma de organización presente en la Universidad y que se corresponde más con las interacciones entre sus miembros: la forma de organización burocrática, misma que Crozier (1974) caracterizara como aquellas que (1) tienen alto grado de especialización; (2) estructura jerárquica de autoridad, con áreas bien delimitadas de competencia y responsabilidad; (3) reclutamiento del personal basado en la capacidad y conocimiento técnico; y (4) clara diferenciación entre la renta y fortuna privadas y oficiales de los miembros. Es precisamente el último punto el que nos inclina a seleccionar esta forma de organización como el lente con el que observamos nuestro objeto de estudio; pero no hemos de encontrarla en toda la Universidad, la forma de organización burocrática tiene sentido si es limitada a la estructura administrativa del objeto de estudio, es por ello que para esta investigación nuestra población será el personal administrativo de la Universidad seleccionada.

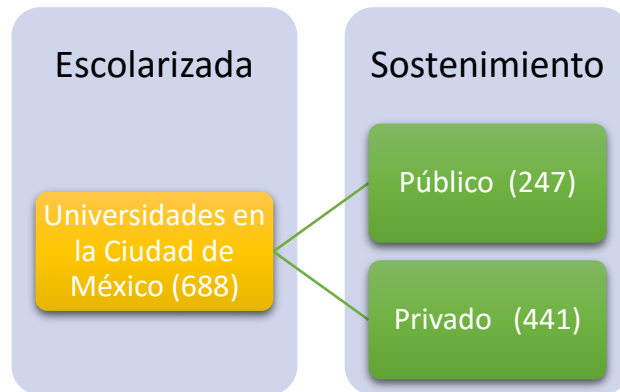
¿Qué Institución de Educación Superior elegir? En México, según datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en su informe de “Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional”, que corresponde a los años de 2014-2015; existen un total de 7,073 escuelas de educación superior<sup>11</sup>, de las cuales 3,113 obtienen su financiamiento de recursos públicos (SEP, 2015:10); estos recursos pueden ser entendidos en tres diferentes rubros: federal, estatal o autónomo (ver esquema 1). La entidad con más escuelas de nivel superior, a nivel nacional es la Ciudad de México, que con 688 instituciones, supera sustancialmente a otras entidades del país, convirtiéndose en un territorio de especial interés en el estudio de instituciones de educación superior (ver esquema 2).

Esquema 1: Escuelas de nivel superior y financiamiento



<sup>11</sup> Únicamente toma en cuenta aquellas en modalidad escolarizada

Esquema 2: Escuelas de nivel superior en la Ciudad de México



Finalmente, se ha seleccionado una Universidad Pública de recursos Autónomos, por la transparencia con la que se ve obligada a manejar sus recursos, pero con la flexibilidad que su autonomía le concede, para tomar decisiones sobre los mismos. Sumado a ello, su forma de organización jerarquizada, donde los títulos adquieren especial importancia, en su estructura administrativa, nos hace voltear la mirada a sus formas, conceptos y perspectivas del quehacer cotidiano de sus miembros, así como de las actividades que les han sido asignadas y aquellas que ellos mismos eligen.

La Institución de Educación Superior seleccionada se encuentra entre las mejores 30 Universidades en Latinoamérica, y las mejores 5 Universidades a nivel nacional; lleva más de 40 años en funciones y es considerada uno de las Universidades líderes en México; sus diferentes campus tienen presencia en el Distrito Federal y el Estado de México, la cantidad de alumnos y profesores que la componen la caracterizan como una Universidad muy grande (“XL” según las acotaciones usadas

por el ranking) (QS TOPUNIVERSITIES, 2016); pero justo por su tamaño es que nos centraremos sólo en uno de los campus que la componen, siendo elegido aquel que se encuentran dentro de los límites del Distrito Federal, y que fuera el primer campus en entrar en operaciones.

La Universidad en la que se suscribe esta investigación, ha sido seleccionada por el impacto que tiene a nivel nacional, por su larga trayectoria histórica, pero sobre todo, por las *necesidades y el marco social de su creación, pues como lo menciona Herrera (2002) “la política gubernamental de los setenta tuvo como objetivo fundamental controlar políticamente a las universidades públicas. Este objetivo impulsó el crecimiento de la matrícula y la creación de instituciones con el fin de disminuir las tensiones que dieron lugar a la crisis de los sesenta”*; la Institución de Educación Superior de la que hablamos, surgió en un ambiente político-social que necesitaba liberar tensiones y dar paso a un ambiente con certidumbres, por lo que nos encontramos con una estructura organizacional altamente burocratizada; ambiente idóneo para la observación entre los diferentes niveles jerárquicos, que es uno de los conceptos centrales para la comparación entre los diferentes miembros de la organización.



## 2.3 Tipología de la unidad de análisis

### **(A) El lente de Pugh: un acercamiento desde el enfoque contingencial, “todo depende de...”**

Se ha decidido tomar como referencia de la corriente contingencial, debido a la importancia de su trabajo respecto de la explicación que se da al relacionar las variables internas de la organización (Pugh,1973:21); respecto de las variables del contexto (Pugh,1973:27); para de esta forma, emitir una serie de premisas, las cuales nos serán de utilidad para caracterizar y comprender a nuestro objeto de estudio.

Respecto de la formalización, tal y como sería la forma “usual”, como lo cataloga Pugh, para una organización de gran tamaño, hay una alta formalización en los procesos y procedimientos que se llevan a cabo, debido a la coordinación que debe existir entre un gran número de departamentos y a la gran cantidad de procesos que se llevan a cabo. Esta misma característica, la de la organización de gran tamaño, nos lleva a observar la conclusión de Pugh respecto a que entre más grande la empresa también tendrá mayor especialización, luego entonces nuestro objeto de estudio tiene lo necesario para ser caracterizada como una *organización especializada*. En el caso de la tecnología, Pugh sostiene que ésta, no muestra un impacto importante en la forma de la organización, sobre todo cuando tratamos con una organización que no es manufacturera (1973:32), en el caso de nuestra organización, tampoco es un elemento que impacte de forma significativa en su estructura, ya que en algunas unidades de trabajo se sigue trabajando con

tecnología atrasada, prestada, e incluso podrían trabajar con herramientas manuales sin que esto detenga su labor.

Según la expectativa de Pugh, el aumento de las variables anteriores, “usualmente” se acompañan con una disminución de la centralización, y aun cuando esta suposición es cierta en el ámbito académico, en lo administrativo no muestra la misma fluidez, pues las decisiones se siguen dando en el ápice estratégico y las unidades tendrán que sujetarse y trabajar de acuerdo a las decisiones del mismo. Profundizando en el contexto de la organización, en el tema que nos ocupa en esta investigación, podemos aportar los siguientes datos:

El macro y micro contexto que circundan a la organización, no sólo se convierten en una fuente moldeadora de la estructura de la organización, sino que también dota de objetividades y subjetividades a los individuos que forman parte de ella, permitiéndoles reflejar su propia versión de los marcos de referencia en el interior de la organización.

Podemos deducir que el contexto económico y social en el que se encuentra inserto nuestra unidad de análisis puede clasificarse como desigual en el ingreso percibido en salario y en los usos que puede dar a su tiempo libre así como de las actividades a las que puede tener acceso, nuestra investigación dará cuenta de si la diferencia en salarios también se refleja y es parte de los miembros de la organización y ya sea que se encuentre o no alguna relación, se indagó en la forma en que la organización y sus miembros viven el fenómeno del ocio influidos por su contexto, ya que esta serie de datos estadísticos servirán de base para hacer un comparativo, que nos permita visualizar la correspondencia positiva o negativa entre los datos

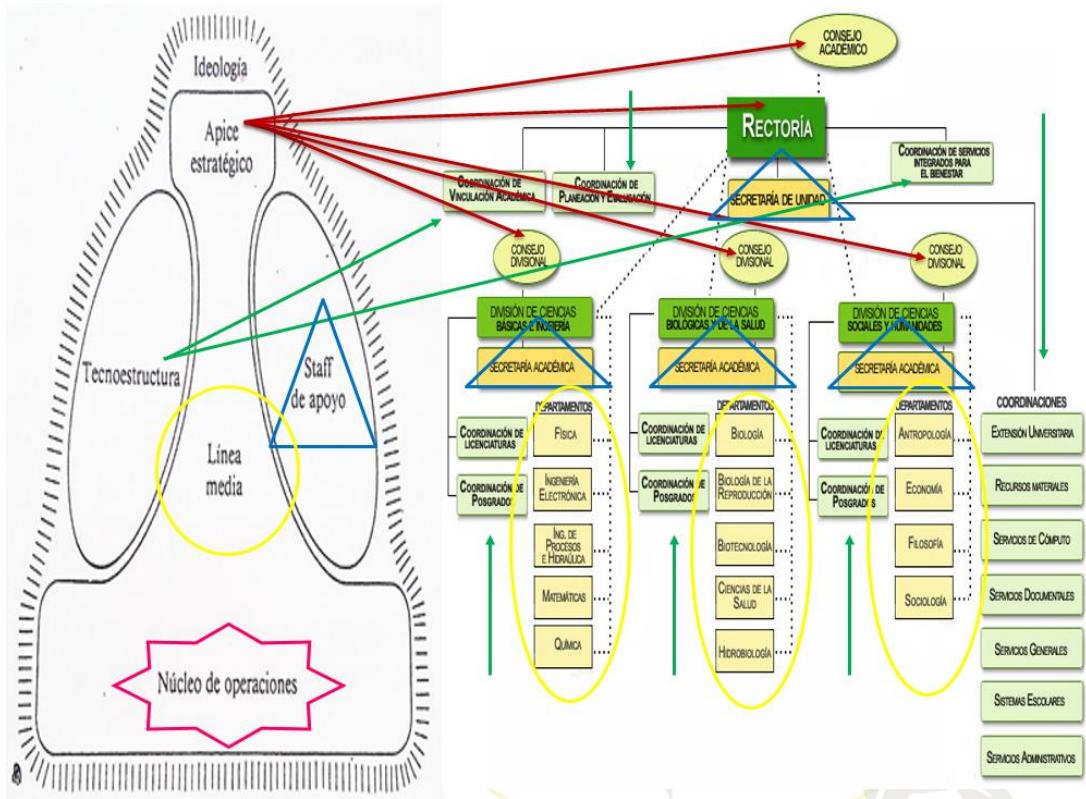
relacionados al trabajo, tiempo libre y actividades de ocio llevadas a cabo en la organización y fuera de la misma; y el nivel jerárquico y nivel socioeconómico al que pertenecen los individuos .

### **(B)El lente de Mintzberg: un acercamiento desde las tipologías de la configuración**

Así como se ha considerado importante referenciar a la organización desde la especial perspectiva de Pugh entre aquellos pensadores de la corriente de pensamiento contingencial, las tipologías de Mintzberg (1989), serán referenciadas, por la representatividad que el autor tiene sobre las características que distinguen a los escritores de la corriente de pensamiento configuracional, es decir, parafraseando a Meyer (1993:1175), la capacidad de representar las configuraciones en tipologías desarrolladas conceptualmente o capturadas en taxonomías derivadas de la experiencia empírica.

Para ello, se hizo una comparación gráfica de los elementos que forman a la organización que diagnosticamos, para identificar aquellos elementos que se deben tomar en cuenta para tener representatividad en la investigación, con especial énfasis en los factores internos, ya que son estos los que serán moldeados para dar lugar a los tipos básicos de organización (Mintzberg,1989:128 -129), en el esquema 3 es posible observar una asimilación de relación entre la construcción hecha por Mintzberg, en el que identifica cinco partes perfectamente delimitadas y básicas de cualquier organización; en superposición del organigrama de nuestra unidad de análisis. Siendo posible hacer uso de este mismo modelo como patrón para

fraccionar la organización en sus partes más básicas y, por lo tanto, puedan ser observadas con mayor facilidad.



Esquema 3: Elaboración propia basado en modelo de Mintzberg (1989) y organigrama de la Universidad<sup>12</sup>

De la figura anterior podemos llegar las siguientes conclusiones: la organización trabaja de forma maquina, es decir: (1) su mecanismo fundamental de coordinación es la normalización de los proceso de trabajo, lo cual resulta manifiesto debido a su tamaño y a la cantidad de casos (de alumnos, académicos y personal administrativo y su diversidad de necesidades) que deben ser atendidos; al ser procesos normalizados ¿Los trabajadores, llevarán a cabo actividades de semioicio en su

<sup>12</sup> Los puestos que corresponden al núcleo de operaciones no se incluyen en el organigrama general de la Universidad, únicamente aparecen en el organigrama particular de la Coordinación a la que pertenecen.

jornada laboral? De ser así, ¿Qué tipo de actividades llevan a cabo? ¿Qué percepciones tienen de esas actividades?

(2) También podemos señalar, que Mintzberg nos ha ayudado a identificar las partes y personas de la configuración de nuestra organización y de las cuales debemos tener representatividad en la presente investigación, pues para tener datos relevantes en nuestra investigación, no bastará con tener un número mínimo o máximo de participantes, sino de tener perspectivas diferentes de la organización, de sus piezas básicas.

**(C)El lente de Rodríguez, un acercamiento a la medida: modelo para construir.**

La bondad del trabajo que Rodríguez (2006) presenta a propósito de diagnóstico organizacional, reside en la flexibilidad que el investigador encuentra en su lectura para formar un propio modelo que se ajuste a la realidad de la organización y fenómeno que se estudia en ella.

Para efectos de esta investigación, construiremos nuestros propios marcos de análisis, aprovechando las siluetas que hemos dibujado con ayuda de Pugh y Mintzberg, las dimensiones que serán de ayuda para explicar el fenómeno que deseamos entender en su manifestación particular en nuestra organización, por ser aquellas en las que los fenómenos que estudiaremos se manifiestan, son las siguientes (ver cuadro 5):

**Cuadro 5: Dimensiones de la investigación**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Elementos que se tomaron en cuenta</b>
<b>Organización-ambiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historia de la organización, relaciones entre la organización y la sociedad, inserción ecológica de la organización, inserción de los miembros de la organización en la sociedad.</li> </ul>
<b>Cultura y cultura organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitos acerca del trabajo, creencias acerca de los plazos, héroes y villanos, valores compartidos, estilo de vida inducido por la organización.</li> </ul>
<b>Estructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción de los miembros de la organización, descripción de la estructura organizacional, identificación de departamentos y grupos formales de trabajo, descripción de subunidades.</li> </ul>
<b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de administración de recursos humanos, motivación laboral, condiciones económicas del trabajo, condiciones sociales y psicosociales, motivaciones individualistas, motivación por el trabajo en sí o por los factores relacionados con él.</li> </ul>

Cuadro 5. Elaboración propia basada en Rodríguez (2006)

Sin embargo, para cumplir con los objetivos fenomenológicos de esta investigación se agregará una dimensión más, que no es tomada en cuenta por Rodríguez (2006) (ver anexo a cuadro 5):

### Anexo cuadro 5

DIMENSIÓN	Elementos que se tomarán en cuenta
<b>Identidad personal</b>	Edad, sexo, grado escolar, gustos, preferencias, metas personales, autorealización, necesidades, diversión, relajación, recreación y creación.

La necesidad de incluir esta última dimensión se ve justificada por la necesidad del entendimiento fenomenológico de las experiencias del ocio, pues esta investigación pretende dar una explicación de la organización desde los individuos que la forman y la hacen.

La identidad es un elemento clave para escudriñar en la profundidad de la organización, de donde emanan sus subjetividades y la forma en que los individuos perciben y se desempeñan en la organización, pero también da cuenta de una historia que pocas veces se devela en las organizaciones: la humana.

#### **(D) El lente anatómico: Simon, conducta y comportamiento**

En su texto, Simon nos recuerda que la organización es un grupo de personas actuando (et.al.,1968:48), al cual debemos reconocer como un ser de limitadas capacidades y con comportamientos influidos por una gran cantidad de variables (sentimientos, esperanzas y temores) (Simon, 1968:48), que no podemos observar e incluso ser conscientes; sin embargo, para Simon es precisamente la capacidad de influir en el comportamiento de los individuos lo que permite moldear a la organización. Sin duda, es una postura que ha dado resultados a aquellos que han puesto en práctica técnicas basadas en esta información; sin embargo, también creo necesario conocer más de la identidad del individuo que forma parte de la

organización, y que permite generar una cultura organizacional en conjunto, pues permite observar a la organización desde otra perspectiva diferente a la que acostumbramos usar en el management: una perspectiva de arriba hacia abajo.

En el campo de la investigación, el propósito de nuestra labor es la de comprender y explicar alguna particularidad de la realidad que vivimos, en aras de buscar formas de vida más satisfactorias en los diferentes campos en que nos desenvolvemos como individuos y grupos, para Davis y Newstrom (citados en Aguilar y Magaña, 2010:2) el bienestar consiste en que la persona se encuentre bien en los diversos niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales, por lo cual, se dice que el bienestar social e individual se encuentran estrechamente relacionados.

Algo que impacta directamente en el bienestar individual es la calidad de vida laboral, entendida como la condición de vida favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para las personas”. No es posible desestimar la importancia que el concepto de trabajo tiene en la sociedad de forma histórica y contemporánea, en la vida cotidiana y en los múltiples acercamientos teóricos que se han escrito sobre el mismo, para demostrar los beneficios sociales y en los individuos que se manifiestan como resultado de su eficiente organización, pero también para criticar los resultados adversos en forma general y particular, producto de su deficiente distribución.

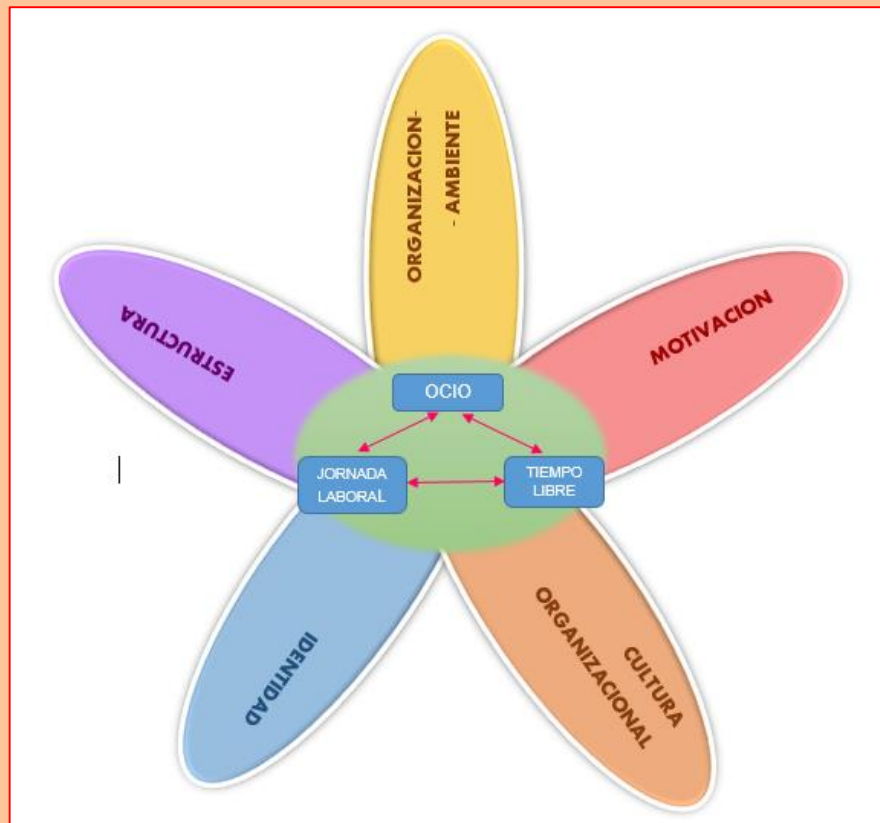
#### **2.4 Modelo de unidad de estudio**

El desarrollo de este apartado, nos ha permitido conversar sobre nuestro objeto de estudio a través de las perspectivas con que los pensadores se han acercado a las



organizaciones y se han explicado su diseño, caracterizándolas de forma que den sentido a la realidad que perciben. Por otro lado, ha sido posible identificar aquellos elementos, que para efectos de esta investigación, deberán ser el foco de entendimiento en su manifestación particular y en las relaciones mutuas en que convergen.

El siguiente gráfico tiene la finalidad, precisamente, de hacer un vínculo entre la teoría del diseño de las organizaciones y su forma operativa en la aplicación de la organización de tal forma que sea posible hacer una representación de la práctica cotidiana de nuestro objeto de estudio en relación al fenómeno de estudio que deseamos observar (ver esquema 4)



Esquema 4: Modelo de investigación, elaboración propia.

Este modelo, se presenta como una relación visual de las dimensiones que serán objeto de esta investigación, pero específicamente relacionadas con el fenómeno de ocio y del cómo es vivido por sus miembros y la forma en que estas experiencias de ocio puede influir en la forma en que llevan a cabo sus labores cotidianas en la jornada laboral.

Este trabajo pretende ser una historia nueva de un objeto de estudio que ha sido observado, estudiado y entendido por otros, desde su propia perspectiva, pero que aún tiene otras formas de mostrar su realidad y sus interacciones de una forma única.

## **Capítulo 3 Marcos de referencia metodológica**

El sentido de este capítulo, es el de definir el camino que hemos de elegir y preparado para comprender nuestro objeto de estudio, en palabras de Velez-Castiblanco *“la metodología no prefigura cursos de acción, propone marcos de referencia de ideas que pueden ser usadas para decidir cómo prepararse para la acción y consecuentemente, pueden ser usadas para decidir qué y cuántos métodos pueden ser aplicados.”* (2012:40); por lo anterior, escudriñaremos, en primera instancia, a nuestro objeto de estudio con el objetivo de adentrarnos a sus especificidades como organización, para después dar paso a describir los marcos ideológicos con los que nos dispondremos a explicar la selección de los métodos que nos han permitido aproximarnos a su esencia.

### **3.1 Presentación del caso de estudio**

Pocas cosas en el mundo que conocemos, se manifiestan de forma espontánea y sin referentes que den luz a las causalidades del surgimiento del fenómeno, y los casos de estudio no son la excepción a esta regla. Los orígenes nos permiten interpretar las causas por las que nuestro objeto estudio justifica su propia existencia y es por ello, que al presentar el caso de estudio que encausa el trabajo que se presenta a continuación, comenzaré haciendo un esbozo de las necesidades que llevaron al diseño de la organización que nos ocupa en su fundación y del ambiente general que se vivía en la sociedad, la razón de que sea necesario señalar las influencias interiores y exteriores (como las llama Mintzberg en su obra de 1989),

es que en este caso en particular presentan una relación simbiótica, es decir, que no es posible comprender uno, sin explicar el otro.

Posteriormente, se desarrolló un diagnóstico cuya base serán las características observadas en la contemporaneidad del objeto de estudio con la realidad que percibimos y hacemos nuestra; este diagnóstico se hará en la dimensión del diseño de la organización, desde las diferentes perspectivas, alcances y marcos de referencia de los pensadores del diseño organizacional; acompañadas de las perspectivas y explicaciones propias de quien redacta este escrito.

Es el mismo Hall (1996:93) quien ayuda a dar esta estructura de trabajo a este escrito, pues como sugiere, es necesario ayudarnos de múltiples explicaciones para entender la estructura organizacional, a falta de una explicación única para todas las organizaciones, y más adelante, en su lectura puntualiza la existencia de dos categorías principales de factores que afectan la estructura: el contexto y el diseño. Sean entonces estos los elementos que guíen a este trabajo para la interpretación de nuestro objeto de estudio: la Universidad Pública.

### **3.2 Marcos de referencia**

Como el lector podrá dar cuenta, en búsqueda de información que revele esencias de nuestro objeto de estudio, no nos predispondremos o adelantaremos a los hallazgos de nuestra investigación, es por ello que no se hará uso de hipótesis, sino más bien de preguntas de investigación y supuestos, que nos permitan acercarnos

a nuestro estudio de caso con la apertura necesaria en las ciencias sociales, pero sin dejar de lado la rigurosidad de los métodos de investigación.

La investigación que se presenta, se encuentra inscrita en la nomenclatura de las ciencias sociales<sup>13</sup>, específicamente en aquellas llamadas ciencias humanas, que tratan del análisis y comprensión de fenómenos en los que el individuo se convierte en el protagonista, es por ello, que la intención de este documento, será la de descubrir las especificidades de un fenómeno universal, pero que manifiesta sus particularidades en las singularidades de un sujeto, dirigida a la recogida de datos que permitan el consenso en las manifestaciones de un fenómeno en un caso en particular, es decir, que para los efectos que son buscados en la presente investigación tendrá un *enfoque del tópico del estudio*<sup>14</sup> de estudio de caso, que a decir de Namakforoosh (2000) “*pone más énfasis en el análisis completo de un número limitado de condiciones y sus interrelaciones*”, en este caso, el de nuestro fenómeno de ocio con la realidad acotada de la organización que analizaremos: la Universidad, específicamente, los trabajadores de ésta; para cuya elección de muestra, nos hemos remitido a la revisión planteada en el subtema 1, de cuyo análisis se ha concluido la necesidad de puntualizar en individuos que se convierten en concentradores de información relevante y significativa para esta investigación, aquellos que sustentan los siguientes puestos: Rector, Director de división, Coordinador de estudios, Jefe de área, secretaria, vigilantes y auxiliares de limpieza, por ser, cada uno de ellos, representativos de un área en particular en su centro de

---

<sup>13</sup> Aquellas que estudian ideas (Bunge, 1985:38)

<sup>14</sup> Término tomado del trabajo de Namakforoosh (2000:87)

trabajo: aquellas que fueran enumeradas por Mintzberg como las unidades básicas de la organización, el número de individuos seleccionados responde a la importancia que el mismo autor, da a cada uno de ellos en una organización de tipo maquinal. Así también, trasciende entre ellos la distancia jerárquica entre los puestos que ocupan.

Sumado a lo anterior, la elección de estudio de caso se ha hecho porque “el estudio de caso, es parte de la metodología científica, pero su propósito no está limitado al avance de la ciencia... el caso de estudio es, en gran medida, el método de la disciplina personal y la experiencia particular”. (Stake, 2005:462)

El tema central que nos ocupa tiene la particularidad de ser un concepto enteramente humano, por lo que resulta necesario hacer uso de métodos hermenéuticos, que nos permitan profundizar en la perspectiva de la realidad que los propios actores construyen y viven; de esta manera, será posible recabar información que sólo es posible encontrar en la subjetividad del actor, sin pretensiones de desembocar en conocimiento universal, sino más bien que nos permitan el acceso a conocimiento específico, que es inherente y exclusivo a la identidad individual.

De la misma forma, en la elaboración del marco teórico de esta investigación, se encontraron elementos de índole positivista, que son relevantes para entender el contexto del objeto de estudio y que, por ello, fueron agregados al acervo de conocimientos que sustentan la base epistemológica de este documento; y que junto con el método hermenéutico, pueden dar claridad más extensa en la interpretación de nuestra investigación, pues como Hughes & Sharrock lo plantean

*“porque, en algunas de sus versiones (el positivismo), durante un tiempo y hasta hace poco fue lo más cercano que había a una ortodoxia en las ciencias sociales, y probablemente aún hoy sea la epistemología filosófica que ejerce cierto imperio intelectual dentro del dominio de los métodos de investigación social, aunque ahora este predominio ya no sea tan poderoso ni tan indiscutido... no obstante...los instrumentos de investigación más utilizados por la investigación social... encarnan esta tendencia”* (1999:60); es por ello que se ha decidido dar espacio a los métodos positivistas ortodoxos y a los métodos fenomenológicos heterodoxos, con la finalidad de buscar una complementariedad mutua, en la que las debilidades de un método se vean reforzadas por las fortalezas de su par contrario.

### **3.3 Método de recolección de la información**

Una vez que hemos terminado los paradigmas que enmarcarán el curso de ésta investigación, nos dispondremos a construir un *“curso de acción de manera sistemática”* (Velez-Castiblanco,2012:40), es decir, de nuestro método.

El método para la recopilación de información será una mixtura entre métodos cuantitativos y cualitativos, pues como ya se ha puntualizado, el uso de ambas técnicas nos ayudará a una comprensión más profunda de nuestra unidad de análisis, y nos proveerá de una base de información enriquecida, al recrear una doble imagen de nuestra investigación, que al contraponerse, presentará claroscuros que, una sola imagen, no puede ofrecernos.

Aun cuando el método de recolección de datos y su interpretación se presentan de forma cuanti-cualitativa, el fin de este trabajo no es el de dar cifras exactas que puedan no ser representativas, como suele pasar a los estudios estadísticos; porque los Estudios Organizacionales así nos lo permite, surgen en el intento de superar esas críticas, caracterizados principalmente por anteponer lo local a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la generalidad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración (De la Rosa y Contreras, 2007:36-37) es decir: abrir fronteras para dejar de pensar de forma convencional, siguiendo la tendencia del posmodernismo, desde el punto de reflexión en que *“El postmodernismo... ha sido generalmente entendido como una nueva propuesta teórica que pone en tela de juicio las bases epistemológicas y metodológicas del discurso científico convencional, enfatizando los aspectos “no racionales” de la acción colectiva organizada.”* (Montaño,1994:67). Más bien, la intención es la de sumar las ventajas que cada método puede ofrecernos y disminuir las desventajas que cada método presenta de forma aislada.

Es por lo anterior que, la presentación del método se ha dividido en dos segmentos:

#### (a) Cuantitativo

Para Denscombe (2010) las ventajas que presenta este tipo de método son: (1) provee a los análisis de un aura de respetabilidad científica por el uso de lenguaje



matemático; (2) confiabilidad, ya que los datos estadísticos significativos proveen de mayor credibilidad en términos de interpretación; (3) medición, que otorga un sólido fundamento para la descripción y el análisis; (4) análisis, pues largos volúmenes de información pueden ser analizados relativamente rápido; (5) presentación, las tablas y gráficos permiten una presentación efectiva y sucinta. Pero por otro lado, puede presentar significativas debilidades, que enumera de la siguiente manera: (1) riesgo en la calidad en los datos recabados; (2) tecnicismo; (3) sobrecarga de datos a procesar; (4) el análisis cuantitativo no es tan científicamente objetivo como podría parecer en la superficie.

La profundidad del método será descriptivo,<sup>15</sup> ya que nuestro objetivo se perfila a describir las características de una fracción seleccionada de nuestra unidad de análisis que sea representativa de nuestra población total. Como base de nuestro conocimiento, tenemos datos de fuentes de datos secundarios, a través de la información generada por el INEGI en la *Encuesta Nacional sobre Usos del Tiempo (ENUT)* en su versión 2009 y la *Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGASTO)* en los cálculos proyectados para 2009, basados en los resultados del año 2014. Para profundizar en los marcos de nuestro objeto de estudio, se hará uso de la base de datos de “transparencia” de la Universidad Pública seleccionada, como herramientas de recolección de datos secundarios. De esta forma, será posible el cruce de datos de ambos medios de información, para identificar aquellos rubros en los que dicha encuesta es representativa de nuestra población de análisis.

---

<sup>15</sup> “La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber, quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio.” (Namakforoosh,2000:91)

## (b) Cualitativa

La investigación cualitativa, tiene las ventajas de su flexibilidad, permitiéndole tener una *“perspectiva holística, la participación del investigador, el uso de palabras e imágenes como unidad de análisis, el análisis de los datos durante su recolección y los estudios a pequeña escala”* (Denscombe, 2010: 237-239).

En la búsqueda de herramientas cualitativas que nos permitan profundizar en la fenomenología de la organización, es decir, que nos permita *“...un enfoque que trata de comprender los significados ocultos y la esencia de una experiencia junto con cómo los participantes tienen sentido de estas. [Donde] Las esencias son objetos que no existen necesariamente en el tiempo y el espacio como hechos dados, pero que se pueden conocer a través de la intuición esencial o imaginativa que implica la interacción entre el investigador y el entrevistado”* (Grbich,2007:84), se ha considerado a la entrevista como la herramienta que permitirá el acercamiento con los actores de la organización, *“entrevistas porque estoy interesado en las historias de otras personas... las historias son una forma de conocer... en la raíz de la entrevista en profundidad existe un interés en la comprensión de la experiencia vivida de la gente y el significado que origina de esa experiencia”* (Seidman, 2006:7,9).

### **3.4. Modelo de acción para la recolección de datos**

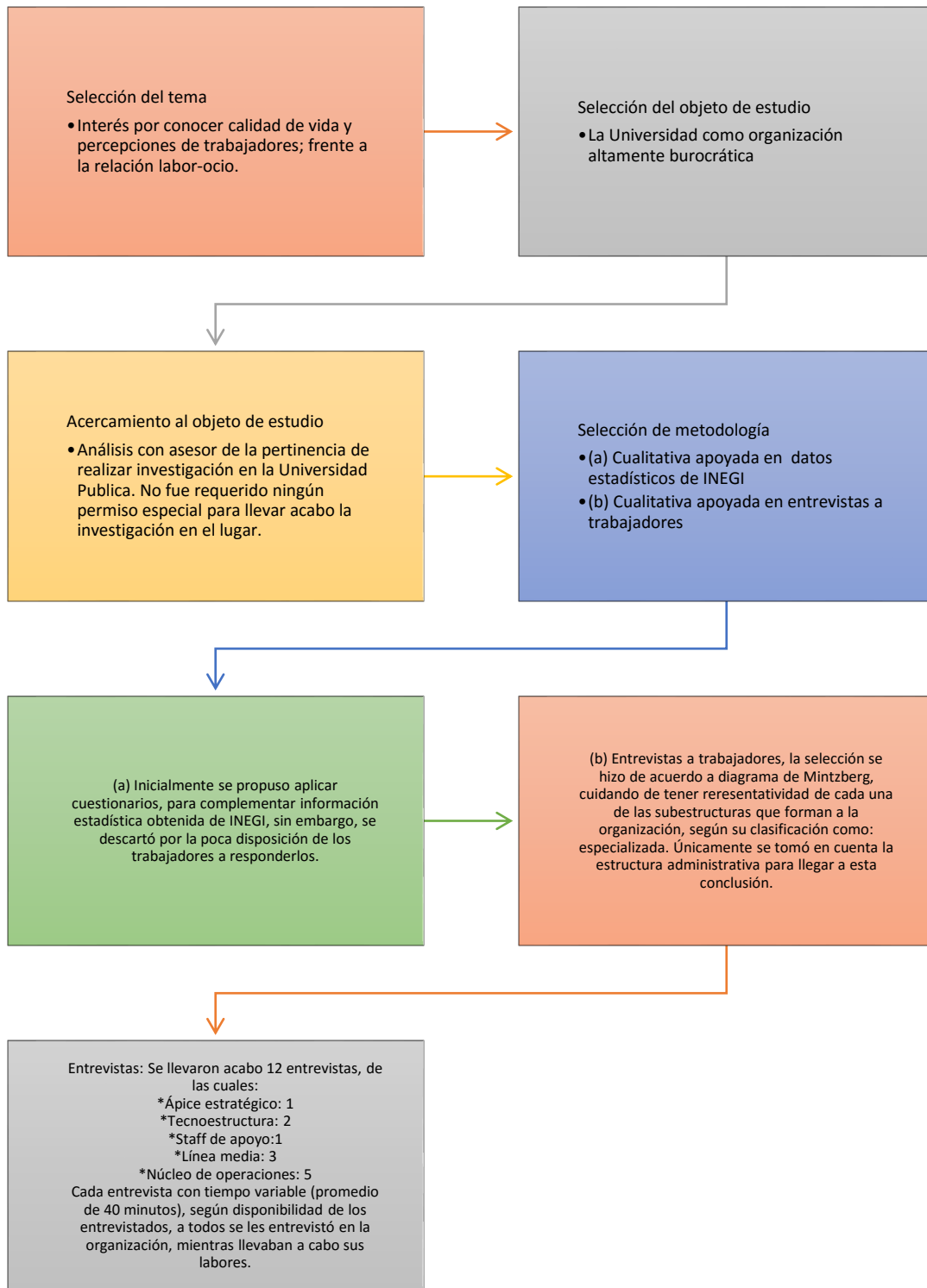
Las herramientas diseñadas para la recolección de datos (anexo 1), responden al seguimiento del planteamiento de problema, marco teórico, metodología y método

que, hasta este momento, hemos construido; para su análisis y visualización, se ha construido un modelo que permita dar seguimiento visual y estructural de la sección pragmática de esta investigación (Cuadro 5):

Cuadro 5: Modelo de acción para la recolección de datos

Preguntas de investigación				
Principal	Método	Correspondencia con los objetivos	Categorías	Subcategorías
* ¿Qué diferencia existe entre los usos del tiempo y las actividades de ocio en los diferentes niveles jerárquicos?		Estudiar, descubrir y analizar las particularidades del uso del tiempo y actividades de ocio en cada estrato de la jerarquía de la organización.		
Preguntas de apoyo				
* ¿Se corresponden las generalidades cuantificadas del uso de tiempo libre y actividades de ocio del contexto del objeto de estudio, con la realidad de los trabajadores de la organización estudiada?	Cuantitativo - Cuestionario	Recolección, análisis y representación gráfica de la relación/no-relación encontrada entre los datos secundarios obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía sobre usos del tiempo libre y gasto en actividades de ocio; para establecer la correspondencia de la unidad de análisis con su entorno.	* Organización - ambiente	* Historia de la organización * Relaciones entre la organización y la sociedad * Inserción ecológica de la organización * Inserción de los miembros de la organización en la sociedad
			* Estructura	* Descripción de los miembros de la organización * Descripción de la estructura organizacional
			* Identidad	* Edad * Sexo * Grado escolar
* ¿Qué usos del tiempo libre y actividades de ocio realizan los trabajadores de cada nivel jerárquico dentro y fuera de la organización?	Cualitativo basado en datos estadísticos de INEGI	Encontrar si existe relación entre el puesto de trabajo-ingreso de un individuo y sus gustos, usos y costumbres en el uso del tiempo libre y las actividades de ocio.	* Estructura	* Identificación de departamentos y grupos formales de trabajo * Descripción de subunidades.
			* Identidad	* Gustos * Preferencias
			* Motivación	* Condiciones sociales y psicosociales * Motivaciones individualistas * Política de administración de recursos humanos * Motivación laboral * Condiciones económicas del trabajo
* ¿Qué percepción tiene el trabajador de su tiempo libre, y de los usos que le da?	Cualitativo basado en entrevistas a miembros de la organización	Comprender y analizar la percepción de los trabajadores de los usos del tiempo libre y actividades de ocio a las que tiene acceso/derecho fuera y dentro de la organización	* Identidad	* Metas personales * Autorealización * Necesidades * Diversión * Relajación * Recreación * Creación.
			* Cultura organizacional	* Mitos acerca del trabajo * Creencias acerca de los plazos * Héroe y villanos * Valores compartidos * Estilo de vida inducido por la organización
			* Motivación	* Motivación por el trabajo en sí o por los factores relacionados con él.

### 3.5 Proceso metodológico



Esquema 5: Proceso metodológico.

## **Capítulo 4 Resultados**

En el presente capítulo, nos encargaremos de desahogar, analizar e interpretar el cúmulo de datos numéricos y cualitativos que fueron recolectados a lo largo de la observación, investigación documental e investigación de campo que se llevó a cabo en la IES seleccionada; de tal forma que nos permita concluir en la relación directa, indirecta o nula entre las variables que integran el objetivo de esta investigación, es decir, entender cómo es que los integrantes de la organización seleccionada, comprenden, viven, vinculan, y construyen en su día a día los conceptos de trabajo, ocio y tiempo libre.

### **4.1 Análisis estadístico del macro contexto.**

En lo que respecta al sentido estadístico de esta investigación, que hace referencia a la correspondencia y diferencia en las percepciones económicas de los miembros de la organización; se llevó a cabo una relación de ingresos, basándonos en los tabuladores disponibles al escrutinio público por medio del departamento de transparencia; seleccionando aquellos puestos con los que se pudo tener contacto y permiso para ser entrevistados y cuyos resultados son presentados en la siguiente tabla (ver cuadro 6) y que a su vez, son comparados con los datos del Instituto de Estadística y Geografía de México, sobre la división en quintiles del total de la población por el gasto promedio anual que hace una familia (ver cuadro 7), donde el primer quintil incluye a todas aquellas familias cuya situación económica los coloca en el grupo que menos gasto realizan y el quinto quintil incluye a aquellas familias cuyo gasto es mayor a los otros cuatro grupos.

Cuadro 6: Comparativo de las percepciones económicas por concepto de sueldo obtenido por su labor en la Universidad				
Puesto	Tabulador Salario Mensual Bruto <sup>16</sup>	Salario anual Bruto	Impuestos Sobre la Renta (ISR) calculada <sup>17</sup>	Salario anual después de ISR
Rector de Unidad	De 56,611.58 a 82,215.16	De 679,338.96 a 986,581.92	De 159,652.22 a 256,556.74	De 519,686.74 a 730,025.18
Director de división	De 32,367.69 a 56,050.63	De 388,412.28 a 672,607.56	De 72,661.48 a 157,632.92	De 315,750.8 a 514,974.64
Coordinador de estudios	De 15,023.60 a 34,670.28	De 180,283.20 a 416,043.36	De 25,179.09 a 80,663.72	De 155,104.11 a 335,379.64
Jefe de área	De 10,463.49 a 25,493.20	De 125,561.88 a 305,918.4	De 13,510.47 a 53,258.89	De 112,051.41 a 252,659.51
Secretaria de confianza	De 5,868.99 a 9,174.04	De 70,427.88 a 110,088.48	De 1,596.7 a 10,669.57	De 68,831.18 a 99,418.91
Vigilante	De 5,251.20 a 5,549.38	De 63,014.40 a 66,592.56	De +4,783.42 a +4,777.7	De 67,797.82 a 71,370.26
Auxiliar de limpieza	De 4,461.38 a 4,668.96	De 53,536.56 a 56,027.52	De +4,798.59 a +4,794.61	De 58,335.15 a 60,822.13
Peón agrícola	De 3,613.89 a 3,952.73	De 43,366.68 a 47,432.76	De +4,814.87 a 4,808.36	De 48,181.55 a 52,241.12

Elaboración propia, basado en datos obtenidos de la página web oficial de la Universidad (2016) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2016)

Cuadro 7: División de la población, de acuerdo al gasto anual familiar	
Quintil	Gasto promedio anual por familia
I	35,916
II	68,975
III	103,413
IV	156,382
V	359,877

Gasto promedio anual por familia (INEGI "ENGASTO", 2014)

En la organización existe representatividad de todos los quintiles en que se encuentra dividida la población de México, de acuerdo al gasto familiar en un año,

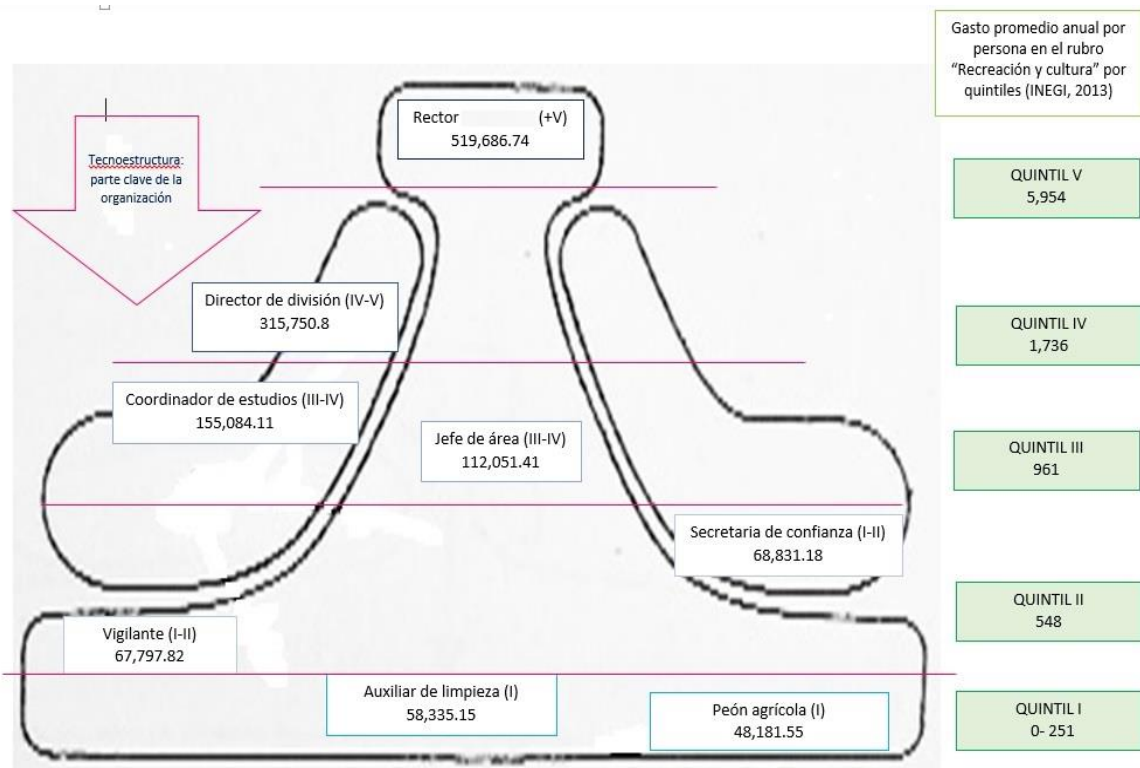
<sup>16</sup> Datos obtenidos de la página web oficial de la Universidad, de acuerdo a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y en los Lineamientos para el Acceso a la Información de la Universidad, disponible en línea en <http://www.transparencia.uam.mx/>

<sup>17</sup> Datos calculados según las Tarifas para calcular las retenciones y los pagos provisionales del ISR de las personas físicas (2016), publicadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, disponible en línea en [http://www.sat.gob.mx/informacion\\_fiscal/tablas\\_indicadores/Paginas/tarifa\\_anual.aspx](http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/Paginas/tarifa_anual.aspx), publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 12 de enero de 2016 en el Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016

según datos de la encuesta federal: ENGASTO, denotando la amplitud del espectro de niveles socioeconómicos que se encuentran interactuando en las actividades diarias de la organización que estudiamos; también significa una amplia representatividad para esta investigación, ya que como se suponía, la Universidad se presenta como un espacio en el que conviven y convergen diferentes estratos sociales, en este caso en particular, definidas por el nivel socioeconómico al que pertenecen por los ingresos monetarios a que tienen acceso, como retribución a su labor en la Universidad, así como al gasto que les es posible hacer en actividades vinculadas a las experiencias de ocio.

Existen amplios marcos de referencia en los sueldos y salarios, que pueden ser explicados, por una parte, por la diferencia de grados académicos, que se verán más tarde en estas mismas interpretaciones. Se debe subrayar que para efectos de las presentes interpretaciones, se ha tomado en cuenta el importante porcentaje que, de los salarios, son sustraídos por efecto de la obligación de pago de impuestos. En este caso, se ha tomado en cuenta únicamente el descuento por Impuesto Sobre la Renta (ISR) por ser el gravado con mayor impacto sobre el salario y que es calculado de acuerdo al salario percibido.

La siguiente ilustración, tiene la finalidad de hacer una relación visual de los elementos estadísticos que hemos mencionado a lo largo de esta investigación (ver esquema 6):



Esquema 6: Elaboración propia en base a datos de INEGI (2016), SHCP (2016) y datos de transparencia de la Universidad (2016)

La relación visual nos permite identificar lo siguiente: (1) como una organización maquina, la tecnoestructura tiene un papel relevante en la Universidad, su presencia es importante para las funciones administrativas y ello puede influir en el tiempo que dedica a la organización, así como de la disponibilidad de tiempo libre; los puestos que pertenecen al staff de apoyo y al núcleo de operaciones se encuentran muy cercanos en cuanto a percepciones económicas y gasto que les es posible hacer en actividades de recreación y cultura; los mandos medios tienen amplios márgenes de ingreso por lo que algunos puestos podrían equipararse a casos de la tecnoestructura y algunos otros se encontrarían más cercanos al staff de apoyo, en cuanto a ingreso económico se refiere; (2) evidenciar la pertenencia



de los miembros de la organización a un nivel económico en particular en la sociedad, nos permite conocer a los individuos en un ambiente diferente al rol que suelen jugar en la organización y contrastar con la relación entre el individuo y la organización y otros miembros de la misma; (3) en términos de gasto destinado a rubros de recreación y cultura, se encuentran diferencias muy amplias entre las diferentes partes que componen a la organización, mientras que el ápice estratégico y la tecno estructura pertenecen al segmento de población cuyo gasto mensual (por persona) para estos rubros es cercano a los 500 pesos en promedio y que incluso podría parecer no corresponderse con la realidad de algunos casos concretos, sin embargo debemos recordar que es el promedio de la población perteneciente al quinto quintil, por lo cual podemos encontrar una amplia variación estándar en casos particulares, pues al no haber un tope superior, se incluyen todo gasto que sea mayor al tope del cuarto quintil ; una parte importante del staff de apoyo y toda el área de operaciones se incluyen entre la población que en promedio gasta menos de 50 pesos al mes para estos rubros o que no pueden destinar gasto familiar a estos rubros. Es importante mencionar, que en el caso del núcleo de operaciones, su salario bruto es aún menor al tomado como base para el esquema, pero la cantidad recibida como salario los hace acreedores a un subsidio al empleo (como puede observarse en el cuadro 6), que finalmente aumenta su ingreso; (4) es posible observar que a mayor salario, será también mayor el gasto en actividades vinculadas a las experiencias de ocio, y las entrevistas nos ayudarán a identificar los motivos por lo que esto ocurre con los individuos y las características de las actividades a las que les son posible acceder.

Las estadísticas muestran desigualdad en el gasto que es posible realizar en cada uno de los estratos sociales del país, y en la Universidad seleccionada conviven todas las fracciones identificadas en este estudio realizado por INEGI ¿Cómo perciben ellos sus posibilidades de gasto e ingreso económico? ¿Cómo lo asimilan? ¿Cómo influye en la convivencia y construcción de relaciones con otros miembros de la organización el acceso o privación de ciertas actividades?

#### **4.2. Observación del ambiente laboral**

El primer acercamiento a los miembros de la organización seleccionada para el estudio de caso que dará sustento empírico, se determinó comparando las percepciones y jerarquización de los individuos, así como los datos cuantitativos que instituciones nacionales e internacionales, como resultado, se concretó en primera instancia, entrevista con uno de los individuos que representan el nivel de la organización que Mintzberg llamó: “ápice estratégico” y que hace parte de la caracterización previamente formulada de la organización que analizamos; dicho individuo podría ser el elemento más visible de la organización, en cuanto a su posición jerárquica y también el individuo que es investido por el cargo que ocupa, nos referimos al Rector de la unidad, el ambiente laboral es, evidentemente, diferente a la de otras áreas de la organización, como daremos cuenta a continuación.

La solicitud de entrevista fue breve y a través de su secretario, quien inmediatamente revisó la disponibilidad de tiempo para el encuentro y dio la posibilidad al investigador de elegir el horario que mejor le conviniera.

El espacio del Rector se encuentra rodeado de un ambiente de formalidad y orden, en el que los individuos, casi por intuición, se saben en un sitio que, aunque sigue siendo parte de la organización, es diferente a cualquier otro espacio: es el lugar en el que se toman decisiones relevantes para toda la organización. El rector en persona sale a recibir a quienes aguardan su turno, su secretario le indica de quién se trata y le recuerda el asunto por el que solicitó una cita. Su oficina es amplia, como se esperaría de alguien cuyo cargo es de importante relevancia, a nivel simbólico, institucional y de gestión; con espacio bien iluminado, ventilado en el que sobresale una mesa redonda de reuniones, exprofeso para recibir visitas y atender asuntos en los cuales es requerido el diálogo.

Sus respuestas son meditadas antes de ser dichas, es consciente de que su puesto lo hace una persona conocida y pudiera ser identificado fácilmente; sin embargo no se niega a responder, lo hace de buena gana y termina compartiendo un balance del uso de su tiempo.

El ambiente laboral de trabajadores que forman parte de la tecnoestructura se cubre de una atmósfera que da la impresión de que el tiempo corre de forma más acelerada, la secretaria de la dirección de división hace varias tareas a la vez, y su atención parece estar dividida mientras que hace varias preguntas sobre la naturaleza de la entrevista solicitada, pide todos los datos de contacto posible y despacha lo antes posible a todos los visitantes, su escritorio está lleno de papeles

y parece no tener tiempo de llevar a cabo todas las actividades que se le presentan en un mismo tiempo, lo primero que subraya es el poco tiempo que tiene la persona encargada de la dirección de la división de sociales para atender, y ofrece un espacio de quince minutos para poder realizar la entrevista, las condiciones son aceptadas, pero un día antes del encuentro, la cita es cancelada y la misma situación se presenta en al menos cuatro ocasiones más, finalmente la entrevista a la dirección se sujetó a lo que caracteriza a esta oficina: preciso, breve y veloz; sin duda, la tecnoestructura es el área con menos posibilidades del disfrute de tiempo libre en la organización, pero eso no lo excluye de experiencias de semiocio, es decir, la probabilidad de encontrar tiempos mínimos, en los que le es posible llevar a cabo actividades de disfrute, por ejemplo: durante algunas llamadas telefónicas, la secretaría cumple dos funciones, la laboral y la personal; por un lado es posible identificar la gestión de actividades propias a su puesto, pero también es posible identificar en la misma llamada, conversaciones de socialización de índole personal.

Aquellos trabajadores que forman parte de la Universidad como personal administrativo de mando medio, staff de apoyo o como parte del núcleo de operaciones, pasan periodos delimitados por un horario que, en general y de forma oficial, se apegan a las formas de derecho laboral, es decir, ocho horas por día; y suelen tener un espacio determinado para sus labores, ese espacio se designa de acuerdo a una lógica del cargo que ocupa; así es que el Jefe de biblioteca, puede ser encontrado de forma sencilla en su oficina, en la planta baja de la biblioteca, apartado de los corredores de acceso público. Debe explicarse el motivo para solicitar pasar a su oficina, al personal que, aunque no forma parte de sus funciones

cuidar la entrada a su oficina, ha tomado como parte de su labor, y el cuidado de su propio espacio, preguntar a aquellos que se acercan sobre el asunto que los lleva a pasar las barreras de líneas amarillas pintadas en el piso que alertan a aquellos ajenos a la administración de profanar espacio que no se encuentran limitados a los visitantes.

Es el propio Jefe de biblioteca quien atiende y se hace cargo de hacer las preguntas sobre la visita y el propósito de la solicitud de entrevista, lo evalúa rápidamente y decide aceptar; pero no necesita ver su agenda para programar una cita, hace cálculos mentales sobre el horario más pertinente y decide que sea por la tarde “cuando es menos el trabajo”.

La oficina es compartida con otro empleado, y el espacio es suficiente para sus escritorios, un librero y sillas para tres visitantes usando el mínimo espacio, lo que nos indica que entre sus actividades laborales no se encuentran consideradas muchas visitas ni son comunes las reuniones; la entrevista comienza inmediatamente después de un saludo amable y el Jefe de biblioteca parece identificarse con el tema, da respuestas concretas y preocupado con la calidad de grabado de la entrevista se pega lo más posible al micrófono de la grabadora y habla en un volumen más alto de lo que pudiera parecer normal, es amable al sonreír cada que terminaba su participación y entabla de esta manera una conversación gestual, que no es posible atrapar en audio.

Conforme nos dirigimos a la base de la jerarquía, notamos que los espacios designados para el personal, se hacen más pequeños, el lugar en el que trabajan se hace más sencillo en cuanto a decoración, muebles y accesibilidad, este último

referido tanto a la facilidad con la que es posible entrar a su espacio, como de encontrarlo, pues en este sentido es más difícil encontrar la oficina de altos mandos, que por regla general se encuentran en lo alto y en el fondo, del área que les corresponde. El área de trabajo se convierte en un espacio personal, donde nos es posible actuar, identificarnos, encontrarnos, “ser”. Encontramos mayor dificultad para determinar actividades de semioicio o identificar tiempo libre en los puestos del ápice estratégico y de la tecnoestructura porque sus espacios de trabajo se encuentran menos expuestos, en su privacidad encuentran aumentadas sus posibilidades del uso del tiempo sin el ojo escrutador de los otros miembros de la organización, sin las limitaciones del “panóptico”<sup>18</sup> que limitara sus acciones. Si pudiéramos observar abiertamente las acciones de cada miembro de la organización ¿Encontraríamos muchas diferencias entre el tiempo dedicado a actividades no laborales? ¿Qué actividades no laborales serían las más comunes? De lo que podemos estar seguros, es que todos los miembros de la organización, en algún momento de su jornada laboral, realizan actividades que no forman parte de las tareas que le fueron asignadas como parte de la organización; es una realidad inherente a su condición humana.

Los integrantes del staff de apoyo tienen espacios asignados, que comparten con otros miembros de la organización o que se encuentran en lugares de tránsito, así por ejemplo secretarias y personal de sistemas son fáciles de encontrar. Esa misma característica hace que sean reconocidos fácilmente, no sólo por otros miembros

---

<sup>18</sup> Se toma el concepto del autor Bentham (1979) en donde hace referencia a un imaginario en el que los individuos de una penitenciaría son observados pero estos no saben en qué momento.

de la organización sino también por alumnos de la Universidad; precisamente por ello es común que estas personas dediquen parte de su tiempo a tener conversaciones con otros individuos a lo largo de toda su jornada laboral, producto de características específicas de su perfil: (1) su lugar de trabajo es fácilmente identificado; (2) su espacio suele estar en lugares de tránsito o ser compartido con otras personas; (3) se encuentran sujetos a no ausentarse de su espacio físico de trabajo; (4) las tareas que le corresponden son complementarias de otras áreas.

Finalmente, observamos la dinámica de los trabajadores del núcleo de operaciones, que en esta investigación se encuentran representados por vigilantes y personal de intendencia, encontrando lo siguiente: los vigilantes que se encuentran en las casetas de entradas, pasan sus horas de trabajo “las ocho reglamentadas”, nos dice el Jefe de Vigilancia, en espacios de un metro cuadrado con una bodega de un metro por cincuenta centímetros de profundidad. Pasan gran parte de su día en estos espacios, donde únicamente es posible acomodar un par de sillas, cuyos ocupantes se encuentran tan cerca uno de otro, que constantemente chocan sus piernas; claramente no se espera que el vigilante en cuestión reciba a algún tipo de visitante para ocupar la segunda silla; los acompaña una radio que constantemente irrumpe el ambiente que crea la música de fondo que acompaña la jornada de uno de los vigilantes entrevistados, con anuncios de personas o situaciones de riesgo que deben ser controladas o examinadas; en otro de los casos, es el silencio quien acompaña su vigilia y el sonido de los automóviles que arrancan o se estacionan, el teléfono que se encuentran en las casetas nunca sonó durante las entrevistas hechas a los vigilantes.

“Son personas tranquilas” nos dice el Jefe de vigilancia, y podríamos agregar que solitarias, destacando la edad de estos trabajadores que ya son parte de la tercera edad, se les puede ver en sus casetas o dando sus “rondines” por la Universidad, van a paso lento cuando no se encuentran detrás de los cristales de sus casetas, desde donde ven toda la actividad del campus. Nos acercamos a uno de ellos y responde amablemente, pero su comportamiento se vuelve suspicaz cuando se solicita una entrevista. Estas personas tienen interiorizado el respeto por las jerarquías y el concepto de “jefe” está siempre presente, por lo que es necesario solicitar permiso a la Coordinación de servicios generales antes de pedir permiso a los trabajadores de dar una entrevista.

Nos acercamos a la coordinación de servicios generales, donde somos atendidos por la secretaria, quien toma los datos y nos dice que nos informará de la decisión que tome el responsable; en este espacio el tiempo parece detenerse, es un lugar con poca luz localizado en la parte más abandonada de la Universidad; pasan unos días y al no tener respuesta nos comunicamos con la Coordinación, nos responde la secretaria y nos dice que esperemos en la línea y lo comentará con el Coordinador, finalmente nos responde “le hubiera gustado platicar con usted personalmente, pero no le es posible, me pide que se comunique con el Jefe de vigilancia directamente”, esa fue toda la interacción que se pudo tener con la Coordinación, pero con su visto bueno para acercarnos a trabajadores que dependen de la misma.

La Jefatura de vigilancia se encuentra en una de las entradas peatonales principales de la Universidad, un edificio sencillo de dos niveles; la oficina del Jefe de vigilancia



se encuentra en el segundo nivel, como lo teníamos previsto, se encuentra al final de un largo pasillo, para llegar a su oficina es preciso pasar por la oficina de varios vigilantes que sirven de guía y filtro a los visitantes; para tener una cita con el Jefe de vigilancia fue necesaria una llamada telefónica, él ya se encontraba al tanto de nuestra solicitud.

“Hay cosas [de las preguntas de entrevista] que no creo que le respondan”, comenta el Jefe de vigilancia al ver el guión de entrevista; se encontraban en un proceso de negociación con la Universidad sobre mejoras de las condiciones laborales, aun cuando no parecía que desembocaría en desacuerdos o incluso huelga, el ambiente no era el idóneo para conversar sobre la labor y usos del tiempo, desde la perspectiva del Jefe de vigilancia. Sin embargo se encuentra en la disposición de ayudar y nos ofrece algunos datos generales, pero de relevancia para la investigación.

En un recorrido mental por las personas a su cargo, indica al investigador cuáles son las personas que considera accesibles para entrevistar y en dónde puede encontrarlas, todas las que menciona, tienen su puesto en una caseta, “los vigilantes que están dando sus rondines, difícilmente la van a poder atender”.

Es precisamente con vigilantes de casetas con quienes nos dirigimos y la respuesta en todos los casos es positiva, aunque dudan y hacen preguntas de lo que busca el investigador, y de forma incrédula preguntan en varias ocasiones si es de utilidad su testimonio, “pues... no tiene nada de especial lo que hago, es una vida como cualquier otra” nos dice una vigilante cuando se hace referencia a un objetivo de la

investigación: conocer su perspectiva de la labor que hace en la Universidad y los usos de su tiempo libre.

Es preciso resaltar que, para el momento en que llevamos a cabo las entrevistas a personal del núcleo de operaciones, fue necesario tener el permiso de tres personas para poder realizarlas: (1) Coordinador de servicios generales, (2) Jefe del área y (3) la persona que nos daría la entrevista; dejando ver el control del personal de esta parte de la organización y lo expuestos que se encuentran al escrutinio de las actividades que realizan durante su jornada laboral.

Lo anterior se hace evidente cuando nos acercamos al personal de vigilancia, y obtenemos respuestas que reflejan duda y en algunas ocasiones la negativa a participar en una actividad que sale de su cotidianidad y no forma parte de sus tareas asignadas; pero la necesidad de buscar opciones para entablar una dinámica de entrevista también se nos revela un sesgo que se hace evidente conforme nos acercamos a los prospectos: la vigilancia en casetas se encuentra reservada, principalmente, a mujeres.

Las vigilantes se muestran celosas de su tiempo y de hablar sobre asuntos laborales, pareciera que les preocupa que se les vea platicando en sus horas de trabajo, pues se muestran un tanto ansiosos, mirando en todas direcciones, con los brazos cruzados y manteniendo una distancia considerable; finalmente acceden a hacer la entrevista, el horario que eligen, coincide con la ausencia de sus jefes directos: entre 8 y 9 de la mañana.

A la llegada del día acordado, las vigilantes se muestran preocupadas por el tiempo que llevará hacer la entrevista, su inquietud no les permite tomar asiento, la entrevista se lleva a cabo en sus cubículos pero permanecen de pie, observando, con la mirada en el exterior y respondiendo rápidamente al principio, y con el paso del tiempo se sienten más confiados, se nota en sus respuestas largas y nostálgicas, ya no es necesario preguntar, ellas toman la iniciativa de contar sobre su vida en familia.

Otra evidencia se nos presenta, el personal de operaciones se encuentra familiarizado con otros puestos del mismo nivel, el cambio de puesto en esta área es dinámico y constante; el personal tiene oportunidades por escalafón y va generando habilidades a lo largo de su vida laboral, el nivel más alto a alcanzar, económicamente hablando, es el de vigilante, y por ello mismo se encuentra reservado a personas de la tercera edad, como un reconocimiento a su labor y trayectoria, pero también como medida de salud, al encomendárseles tareas de bajo impacto físico, pues su labor es la de observar y monitorear; así también, algunos se hacen acreedores a un propio espacio, del que no disfrutaron en otros puestos del núcleo de operaciones.

Para contrastar lo anterior, analicemos el contexto del personal de intendencia en la organización; el intendente no tiene un espacio fijo en que desarrolle sus actividades “yo a las 7-8 [de la mañana] reparto las áreas a los trabajadores” nos informa uno de los “jefes de intendencia”, cuando preguntamos sobre la posibilidad de hacer unas entrevistas a los trabajadores de servicios generales, se les asignan diversas tareas conforme se requiera, pero existen también casos en los que

espacios o edificios ya se encuentran asignados a cierto personal, ocurre frecuentemente con las mujeres; específicamente estas trabajadoras hacen parte del ambiente cotidiano de estos espacios y se convierten también en actores relevantes en las dinámicas de interacción entre trabajadores del área.

¿Cómo es que se transforman los usos del tiempo cuando nos convertimos en personal de operaciones de limpieza que se traslada de un punto a otro sin un espacio físico específico en la organización?

Al observar a los trabajadores de limpieza mientras esperamos al Jefe de intendencia, es posible percatarse de la constante sociabilización de los trabajadores que no tienen una labor o espacio asignado; mientras esperan instrucciones se reúnen en una banca a conversar. Es evidente la variación de edades: algunos fácilmente pasarían por estudiantes, sino portaran sus uniformes, otros ya tienen algunas canas en su cabellera; el género se encuentra ligeramente sesgado hacia la presencia masculina en el grupo de quince que observamos; finalmente llega un jefe de intendencia en una camioneta, sólo hombres son requeridos para subir, las mujeres son asignadas a alguna otra labor y se retiran del lugar. Parece ser que la distribución del tiempo también podría ser analizado en términos de género, sin embargo no es la finalidad de la investigación, por lo que se deja como un área de oportunidad al lector.

La dificultad de hablar con los trabajadores que se encuentran en el núcleo de operaciones, radica en la alta movilidad que tienen en las instalaciones, y a cierta tendencia “suspica” hacia aquellos que no forman parte del grupo; la primera se entiende por la diversidad de actividades que se les puede asignar y la falta de un

espacio asignado a cada individuo, sin embargo existen espacios comunales donde suelen guardar sus herramientas de trabajo, en estos lugares suelen coincidir con algún homólogo y compartir algún momento juntos; pero las verdaderas reuniones se dan en los espacios verdes de la institución, entre el barullo de los estudiantes que hacen ruido y también se reúnen en grupos. Es posible reconocerlos por sus uniformes con bata azul, de la que no pueden desprenderse, pero que también hace parte de la identidad grupal, se convierte en un símbolo de los trabajadores de base, que al ser basto en número, se hace difícil no verlos en parejas o grupos pequeños rumbo a sus labores, comiendo acompañados, conversando cada que avanzan cierta distancia, las risas y conversaciones en complicidad; se sienten identificados con muchos compañeros a los que sienten como iguales al compartir un nivel jerárquico y durante sus labores en la Universidad, tomarse el tiempo de convivencia para reafirmar su pertenencia al grupo se convierte en lo cotidiano; llama la atención encontrar a un trabajador de servicios generales comiendo solo, al acercarnos a entrevistarlo, la razón de ello nos queda clara: ingresó a la organización hace cinco meses; como cualquier miembro de servicios generales, el puesto de entrada que se les asigna es el de ayudante de intendencia; los miembros más jóvenes de la organización podemos encontrarlos en este sector de la organización, pues no es necesario comprobar estudios más allá de la educación básica.

La segunda dificultad surge como parte de su sentido de pertenencia a un grupo bien delimitado, al que deben su lealtad, pues como ya fue mencionado, se encontraban en un proceso de negociaciones sindicales y dudaban de la pertinencia de otorgar una entrevista a un extraño al que observaban fijamente de arriba abajo

buscando algún signo que les asegurara que, efectivamente, se trataba de una entrevista con fines académicos y no un medio para obtener información,

Acercarse a las dinámicas diarias de los diferentes niveles de la jerarquía burocrática que forman a la Universidad pública en la que se han vertido los esfuerzos de esta investigación, nos permite dar cuenta de una serie de tendencias, que se van evidenciando conforme interactuamos con los trabajadores, y que nos han permitido agrupar estas particularidades en interpretaciones representadas en diagramas que harán parte de la siguiente sección de este documento.

Como resultado de la interacción con los actores de la organización, su observación, la conversación con ellos y el cruce de información entre 12 entrevistas formalmente realizadas y con el consentimiento de los participantes para su uso académico; se presentan, a continuación, las interpretaciones que de ello se han deslindado, para la consideración y sociabilización con el lector.

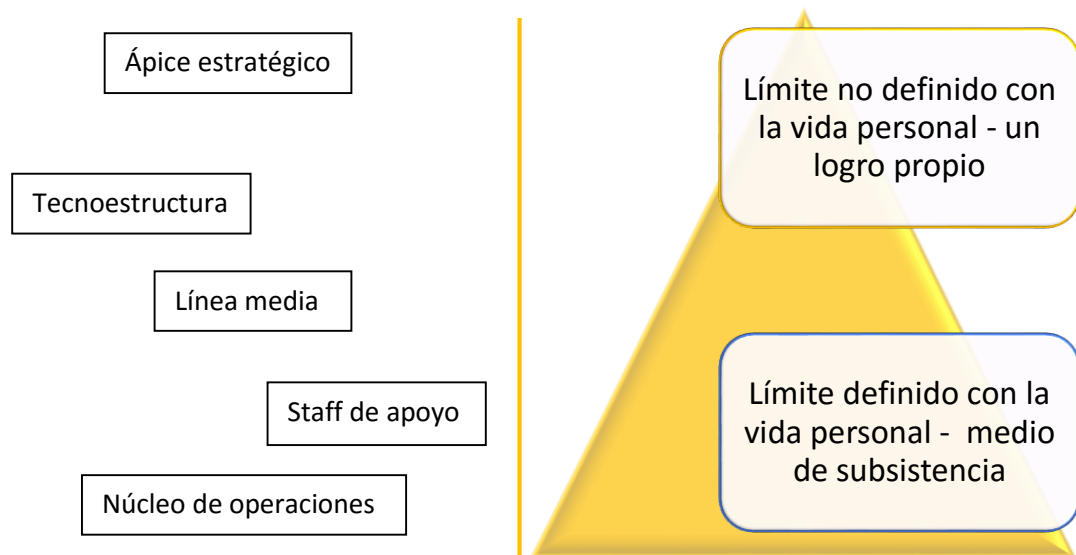
### **4.3 Interpretación de entrevistas**

Se encontraron resultados vinculantes, según la interpretación del investigador, con los niveles jerárquicos de la organización que, como ya vimos, también hacen muestra representativa del nivel socioeconómico al que pertenecen nuestros actores. Es por ello, que los resultados obtenidos se presentan en “Dicotomías matizadas” es decir, que las respuestas y percepciones de los individuos tenderán hacia ciertos resultados, dependiendo del nivel en el que se encuentren, pero que,

sin embargo, nunca encontraremos respuestas idénticas, por las particularidades de las vivencias de cada individuo y las especificidades de su carácter e identidad.

Así es, que las evidencias se agruparon de la siguiente manera:

**(1) Sobre el concepto de trabajo-labor:**



Áreas básicas de la organización	Puesto	Percepción del entrevistado
Ápice estratégico	Rector	“Sé que el rol es más que yo, o sea en algún punto yo no soy [Nombre del entrevistado], soy el Rector”
Tecnoestructura	Coordinador de estudios	“Para mí, mi trabajo es parte de mi vida y es una parte muy importante”
Línea media	Jefe de área	“El comportamiento humano en el trabajo está directamente proporcional al comportamiento humano en el resto de los círculos que tiene el individuo en su desarrollo personal y profesional”
Staff de apoyo	Almacenista de taller/laboratorio	“Nos da miedo, de cómo va a ser el área de trabajo, cómo van a ser los compañeros... es que si quieres crecer o quieres ascender, tienes que hacer un análisis de cuál es lo que más te conviene, si tu zona de confort, si estás a gusto ahí... o si vas por lo económico, debes de comprender que posiblemente

		ya no vayas a ver a los amigos que tienes en este momento, pero tienes la oportunidad de conocer”
Núcleo de operaciones	Auxiliar de limpieza	“Más o menos sabía cómo se trabajaba aquí, por razones de mi hermano, que me decía cómo se trabaja y todo eso. Entonces, seguí trabajando mi mentalidad, como siempre ha sido: trabajar duro para alcanzar objetivos... Trabajo aquí de lunes a viernes y fines de semana tengo otro trabajo... Si me tocan vacaciones, a Cancún me voy a trabajar”

El concepto de labor, tiende a mezclarse con la vida personal del trabajador en cuanto el puesto que ocupa en la organización se encuentra más alto en la jerarquía, el individuo percibe la “*escases del puesto*”, es decir, que existen menos individuos con las facultades que otorga el puesto, y se convierte en una relación simbiótica, en el que el individuo no deja su puesto en la organización, sino que su embestidura lo acompaña incluso a relaciones personales, tal y como lo describe el Rector: “...*la función de representar a la Universidad siempre está ¿no? Entonces yo generalmente soy bastante... sencillo, accesible, no, no hay ningún problema, sin embargo, si... si tengo presente que mi comportamiento, fuera de la Universidad, pues lo tengo que cuidar, porque soy... puedo ser identificado, soy conocido, hay mucha gente que me ubica en lugares, entonces a lo mejor yo si distingo bien entre lo público y lo privado, pero a veces la gente no... entonces yo si soy muy cuidadoso, por ejemplo, aun estando en fin de semana, procuro arreglarme ... o sea tener cierto cuidado en mi vestir, por si me encuentro a alguien, por citar algo.*” Nos demuestra que puestos de trabajo con mayor nivel jerárquico también significa un reconocimiento del individuo, ya que al ser pocos los puestos ofertados en estos niveles, también vienen acompañados de reconocimiento social, relacionado con su nivel jerárquico y que este se extiende incluso, fuera de la organización. El individuo



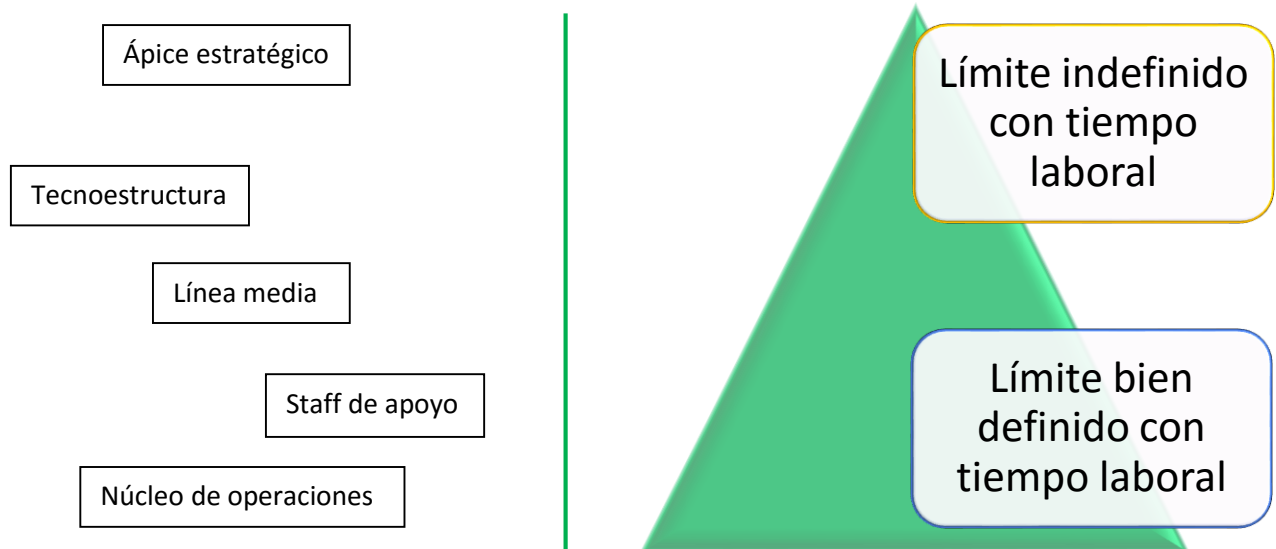
se percibe a sí mismo reconocido, dificultando separar su rol en la organización con sus actividades fuera de ella.

Mientras que nos desplazamos en los niveles jerárquicos en dirección de los puestos operativos, más se acerca la percepción del individuo, respecto de la labor, como el medio por el que les es posible subsistir.

Así, este concepto se va difuminando en cuanto al valor que los individuos perciben, como parte de su identidad, y en los mandos medios, por ejemplo, podemos notar la aceptación de la vida laboral extendida a sus núcleos familiares, por propia aceptación, y debido al gusto que dicen tener por su labor, pero también refieren ser conscientes de la necesidad de hacer diferencias entre el lugar y actividades de trabajo y las actividades y espacios personales. Se debe tener cuidado de no confundir el *“agradecimiento”* que los trabajadores tienen con la Universidad, con el significado que dan al concepto de labor, pues sin duda la labor tiene repercusiones en la identidad del trabajador, pero el trabajador de operaciones reafirma que su lealtad a la organización se debe a razones como: *“yo quiero mucho a la [Universidad] y si por mi fuera, no me jubilaría todavía... me seguiría, porque el trabajo que hago aquí, no es pesado”,* y *“estando en la Universidad, por ejemplo los operadores, sino quieren ya es decisión de ellos, pero tienen la oportunidad de capacitarse, [...]”*; al pedir a un trabajador de operaciones, con poco tiempo de haber ingresado a laborar a la Universidad, su perspectiva del trabajo que realizaba, tomando como referencia los cinco meses que tenía laborando, respondió: *“yo tengo una mentalidad diferente, porque soy nuevo aquí, hay muchos que ya tienen mucho tiempo y trabajan diferente a uno, nosotros... más presión, trabajamos más*

*rápido, porque venimos de la calle, tú sabes que afuera es diferente el trabajo: más presión, más mal pagada*”; en general, señalaba las facilidades que la Universidad otorga a sus trabajadores, aun cuando al preguntar si le gustaba lo que hacía, nos comentó *“mmm... no, no es exactamente lo que... a lo que me dedico yo, a mi carrera, pero la idea era entrar; y pus’ para poder entrar pa’ rápido, es intendencia”*, denotando que la perspectiva que se tiene del trabajo es como medio de subsistencia, el que prevalece, sobre las perspectivas del trabajador, pues es mejor trabajar en la Universidad por las facilidades que da, aun cuando el puesto que ocupan, en lo personal, no los llene de satisfacción; ganando la necesidad a la percepción de sí mismos en el puesto.

## (2) Concepto de tiempo libre



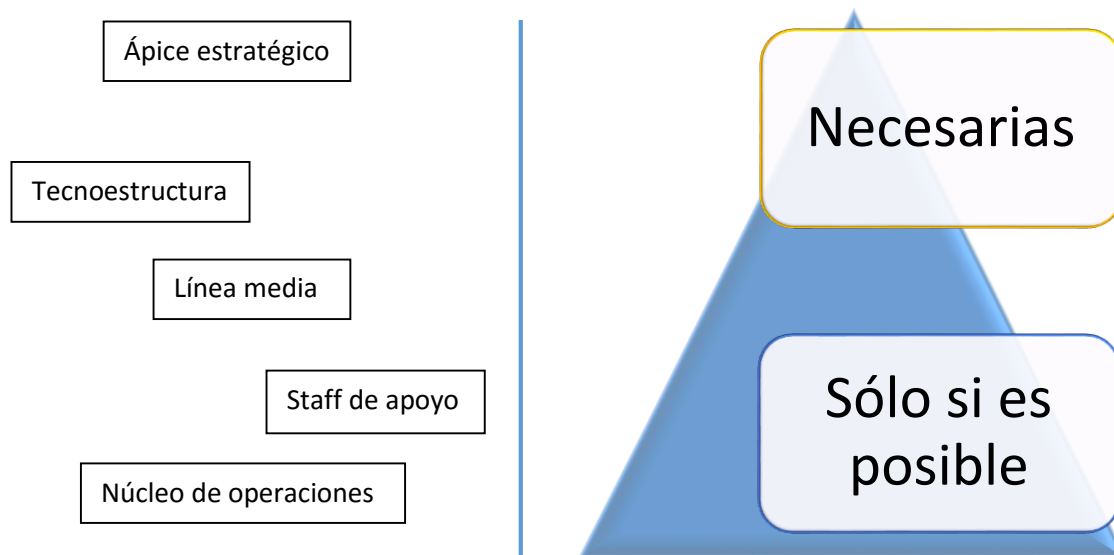
Áreas básicas de la organización	Puesto	Percepción del entrevistado
Ápice estratégico	Rector	"El tiempo que tengo [para sus actividades personales] es muy limitado. Estoy muy organizado, muy acostumbrado a estar solo... entonces me alcanza el tiempo, antes, en otra condición, hace mucho tiempo pues si afectaba mucho el tiempo familiar, de hecho fue una de las razones por las que me separé."
Tecnoestructura	Coordinador de estudios	"El académico está condenado, por así decirlo, a trabajar todo el tiempo, los sábados, domingos, si. Pero también tiene una gran libertad sutil, tenemos actividades que cumplir que no necesariamente son en las horas de oficinas."
Línea media	Jefe de área	"[Del tiempo para convivir con familia y actividades personales] Trato de dosificar... de hecho trato de sacrificar la parte cuantitativa por la cualitativa"
Staff de apoyo	Secretaria	"Pues lo único en lo que pienso es en descansar, luego del trabajo y atender a mi hijo, él necesita cuidados especiales, y pus' no da tiempo de nada más"
Núcleo de operaciones	Vigilante	"Aquí a la escuela llego al veinte para las siete o seis y media, al cuarto para las cinco ya estoy levantándome... de aquí últimamente salgo a las tres de la tarde... no me voy en seguida, yo colaboro con una profesora y le ayudo a coordinar el trabajo que ella realiza... y pues le ayudo... de aquí de la Universidad, me ando yendo a veces a las seis, seis y media de la tarde... [a mi casa] llego como a las siete y media, ocho de la noche... ya nada más es tomarse un tecito y ya a descansar... esa es mi rutina del diario"

Para los individuos cuyas labores se apegan al ámbito operativo, el tiempo de trabajo tiene un límite visible y palpable en los horarios fijados para su entrada y salida de la organización, así por ejemplo, cuando se le preguntó a una vigilante el tiempo que permanecía y dedicaba a la organización, su respuesta fue corta e inmediata "*mis ocho horas*" después de ese tiempo, refieren olvidarse del trabajo para dirigirse a sus casas en donde, las mujeres entrevistadas, mencionaron que

continúan sus labores como amas de casa, es decir: limpieza del hogar, preparar alimentos para la familia y atender las necesidades en general de los otros miembros de la familia, mientras que los hombres refieren pocas actividades relacionadas con mantenimiento y limpieza del hogar, pero sí de atender a sus propias necesidades básicas y convivencia con otros miembros de la familia; en el caso de los mandos medios, se tiende a buscar un equilibrio en el tiempo que pasan en la organización, la más de las ocasiones como ellos lo refieren, sin mucho éxito, pues su jornada laboral suele extenderse e incluso es necesario llevar trabajo a casa, conscientes de la transgresión que puede ser para el tiempo personal y en familia, así, cuando preguntamos si solía llevar trabajo a casa, la respuesta suele estar emparejada a la que nos diera el jefe de biblioteca: *“sí, así es, pero trato ahora de tratar esa... cambiar o tocar esa conducta ¿Por qué? Porque me llevo trabajo a casa, y entonces continua el hito del trabajo allá en casa, también trato yo de que el núcleo familiar, pues sea exprofeso para el núcleo familiar, aunque luego es difícil. Entonces si trato de disminuir el número de ocasiones que me llevo el trabajo en casa, y mejor prefiero estar aquí, aunque esté ya tarde... así es; para consagrarle a mi familia, pues prácticamente el tiempo que ellos se merecen... en términos cualitativos ¿he? Porque cuantitativos, en horas, pues si es escaso”*; mientras que en la cúspide de nuestra pirámide de jerarquías, no existe un límite determinado con el tiempo que se dedica a la organización y a su vida personal, pues las singularidades de su puesto lo llevan a estar en constante transición entre uno y otro estado; *“...las jornadas de trabajo son de ocho horas ¿no? Como todo trabajador... y hay profesores de medio tiempo, tiempo parcial, tiempo completo y*

yo creo que los funcionarios tenemos tiempo repleto, que es otra categoría... o sea ¡No hay horario! ¿no?”.

### (3) Actividades de ocio



Áreas básicas de la organización	Puesto	Percepción del entrevistado
Ápice estratégico	Rector	“Voy a algún lugar a comer o cenar algo, si hay una película pues si veo a algún cuate o amiga, voy. En las mañanas tengo una rutina de ejercicio que varía un poco, una bicicleta fija y rutinas de yoga. Varía mucho... tengo un hijo ya grande, entonces básicamente es organizar alguna actividad con él... compartimos algunas aficiones, a mí me gustan los toros... Tengo una pareja, voy a su casa, viene conmigo... Visito a una hermana, me reúno a comer con mis hermanos, con mis amigos... De actividades recreativas que realizo, me gusta mucho la pintura, entonces siempre estoy al pendiente de exposiciones, voy a todo tipo de exposiciones...conciertos, de música clásica los domingos básicamente y conciertos populares pues

		lo que se ofrece, porque se puede entre semana. Estoy poco en mi casa, y procuro, en la medida que tenga días, salir de la ciudad.”
Tecnoestructura	Coordinador de estudios	“Además del deporte, pues la lectura, te decía, es parte de nosotros. No tanto la lectura técnica, la lectura académica, hacer otro tipo de cosas que estimulen el espíritu... Vamos al centro de la ciudad... recorreremos las calles, vemos las casas, vemos alguna exposición, o muchas veces el fin de semana vamos al teatro, nos gusta mucho la sala Netzahualcóyotl”
Línea media	Jefe de área	Entre semana “descanso unos diez minutitos y entonces convivo con mi familia, dialogar las actividades que hicimos cada uno de nosotros...una hora u hora y media”; entre semana “compromisos que tenemos con ambas familias, actividades recreativas, a lo mejor planear una salida dentro de la misma ciudad: algún museo, o por ejemplo, la última ocasión que estuvimos juntos fue en el bosque de Chapultepec; o algún viaje relámpago fuera de la Ciudad, de ida y vuelta.”
Staff de apoyo	Almacenista de taller/laboratorio	“Danzón los sábados... ver documentales en la computadora, eso es a grandes rasgos lo que se puede hacer. [En vacaciones] Anteriormente me aburría, ahora, pues vamos a visitar a una hermana”
Núcleo de operaciones	Vigilante	“Entre semana casi no, solamente los fines de semana... me dedico a hacer mis cosas (limpieza), ¿va a venir? Me preguntan mis hijas y ¡ya! Eso es el sábado en la tarde o el domingo a mediodía, porque después ya me voy porque quiero descansar... En las vacaciones me las paso con mi mamá, me toca ir a cuidar... hasta el pueblo... Para entretenerme, tengo un jardín que me ocupa mucho tiempo, me gustan mucho las plantas”

Las actividades de ocio varían en cada uno de los grupos jerárquicos que observamos, sin embargo, notamos algunas tendencias hegemónicas entre los trabajadores, así, pudimos darnos cuenta que: (1) las tecnologías permiten actividades de ocio que son homólogas y traspasan las barreras de los niveles jerárquicos-sociales; por ejemplo: en todos los niveles el acceso a internet, por medio de computadoras, tablets y/o teléfonos móviles (propios o proporcionados

por la organización), se convierten en un distractor recurrente, tanto en horas de trabajo, como fuera del horario laboral, y poco tiene que ver en ello: edad, sexo, situación económica, educación formal, prueba de ello es el testimonio del almacenista de taller o laboratorio de 68 años referente a sus actividades de entretenimiento “ *...si hay algo, documental en televisión... pero casi soy más dado a la computadora... la computadora, porque se encuentra la información que usted requiere, se ven documentales, sin comerciales y pues es interesante; la otra, que he estado indagando y que me ha ayudado bastante, es buscar programas cómicos, es este caso Jaitovich... para divertirse, y estarme riendo; mis hermanos dicen: ¡Oye!, pues te ríes muy fuerte, ¡pues sí! Hay que desahogarse, porque anteriormente me desahogaba con el futbol, pero pus' ya no puedo, por lesiones en la rodilla, etcétera, entonces ya no se puede, entonces hay que buscar mecanismos por donde”.*

(2) Las actividades que realizan encuentran limitantes en el gasto que se pueden permitir invertir en ellas, pero la consciencia de ello se hace más evidente, mientras que nos acercamos al núcleo de operaciones, cuyo primer parámetro de llevar a cabo o no una actividad de ocio, es el costo monetario de la misma.

(3) Las actividades de ocio y la percepción e idealización sobre las mejores actividades para realizar, se ven influenciadas por el nivel educativo formal al que tienen acceso el individuo y su propia percepción sobre su realidad económica en cuanto a posibilidades de gasto; es así que, aun cuando en todos los casos señalaron la idealización del viaje como la mejor representación de las experiencias de ocio, al preguntar sobre el lugar que le gustaría conocer, el ápice estratégico hizo

un repaso mental por aquellos lugares que ya conocía (internacionales), para finalmente dar una respuesta, que enmarcaba no sólo sus conocimientos previos de los lugares sino también sus posibilidades de poder cumplir con dicho propósito

*“¿Me gustaría conocer? Nooo pues un montón, pero si ya conozco bastantes, entonces te puedo decir de cada continente: un poco más Sudamérica, tengo la intención de viajar a todo lo que era el bloque socialista, estos países: Letonia, si, toda esta parte así y Bulgaria, Hungría, lo que era la ex Yugoslavia, por ahí ¿no? Esa parte, quiero ir a Rusia, a San Petersburgo, entonces bueno, si hay muchas... desde hace mucho tiempo yo viajo ¿no? Y ahora con, estando acá [en el puesto], me ha dado la oportunidad de viajar un poco más ¿no? Entonces siempre aprovecho para, ahí en cuanto puedo, me voy.”*, comparativamente, tenemos el caso de un jefe de área que nos comenta *“Veracruz, aquí en México; y si fuese al exterior, Italia... ajá, que por cierto, no conozco”*, mientras que en el núcleo de operaciones, la idealización de un viaje es a destinos nacionales a poca distancia de su residencia, y/o visita a familiares en sus pueblos de origen; y aun cuando también fuera la respuesta de algunos mandos medios, el gasto no se presentaba como el principal factor para ir más lejos o pensar en otro lugar; por otra parte, mencionaban lugares que se encontraban en su imaginario, pues existió un caso en el que el entrevistado, perteneciente al núcleo de operaciones, mencionó que si pudiera serle posible, viajaría a Paris, indagando sobre su perfil, menciona ser soltero, y dedicar su tiempo a estudiar y aprender en internet, pues su tiempo lo dedica sólo a él; lo que ha modificado su imaginario de actividades de ocio, por la educación formal a la que ha tenido acceso.



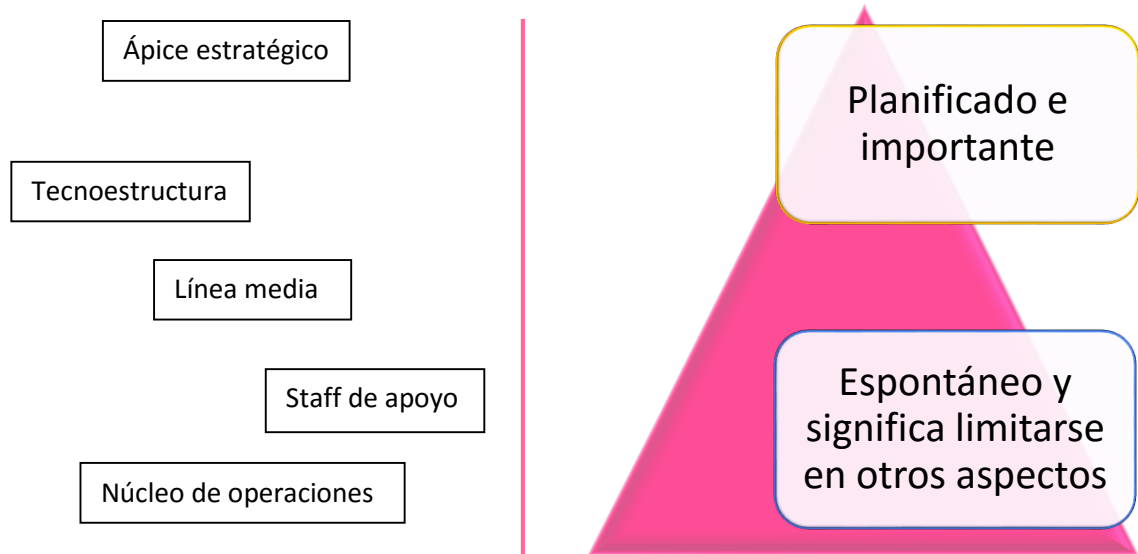
(4) Hay tendencias en las actividades de ocio que se llevan a cabo en cada estrato jerárquico, en el caso del ápice estratégico, se tratan de actividades que podrían determinarse como acceso restringido por el costo económico que representan (corridas de toros, viajes por el mundo, asistencia a teatros, comer fuera de casa, exposiciones y conciertos) y variadas. Entre el ápice estratégico y mandos medios, se encuentra en común actividades como leer, ver películas (en casa o en cine), salir de paseo, convivencia con amigos, asistencia a eventos culturales y/ deportivos, realizar actividades deportivas. En los tres niveles encontramos actividades relacionadas con convivencia con la familia, uso de medios de información como televisión e internet (la televisión es mucho más común en el nivel operativo), es decir, que para los niveles operativos, existe menor variedad de actividades que llevan a cabo, que en otros niveles de la organización, fuera del ámbito laboral.

En lo que respecta a la jornada laboral, el ápice estratégico menciona no tener más opción que intercalar sus tiempos personales con los del trabajo, y que esta característica de su labor, lo ha llevado a desconectarse fácilmente de una u otra actividad; sin embargo, percibe ésta necesidad como parte de su labor y no tiene problema en realiza actividades de ocio durante el horario laboral “*oficial*”, así como no tiene problema en realizar actividades laborales fuera de dicho horario, es importante mencionar, que las actividades de ocio pueden ser muy variadas, desde salir a conocer algún sitio, si está de viaje por trabajo, hasta pasar un tiempo navegando en la internet. Para los mandos medios y el nivel operativo, existen tiempos de semioicio, pues están conscientes de sus responsabilidades laborales y

aunque, toman momentos para descanso, conversar con algún compañero y/o hacer uso de las tecnologías como entretenimiento (para aquellos que tienen acceso), principalmente, los periodos de tiempos que toman, suelen ser cortos por un sentimiento de “culpa” o “responsabilidad”, que los hace retomar sus actividades laborales. Cabe señalar, que en el caso de nivel operativo, estos periodos de semioocio pueden alargarse por factores propios de este nivel, como lo son: (1) su trabajo se encuentra supeditado a las indicaciones de su jefe inmediato, (2) las labores que realizan suelen ser monótonas, rutinarias y repetitivas, por lo que los trabajadores suelen encontrar la manera de hacer su labor en menos tiempo del programado para ello, (3) sus labores no suelen precisar un alto grado de concentración, ya que son labores que requieren, en su mayoría, el empleo de fuerza física; por ejemplo, un vigilante, nos cuenta su experiencia como miembro del grupo de intendencia *“Pues me gustó mucho más intendencia, porque ahí eres libre, o sea tú te apuras, tú haces tu trabajo a tu manera, barres, limpias, pones en orden, a mí me gusta eso, mantener el [orden], limpias las cosas en su lugar y terminas y te vas, te dedicas a tu tiempo, para ti, y ya en vigilancia no, porque aquí tenemos que cubrir un horario, aquí de siete a tres, si, y pues en intendencia pues no, porque ahí podías, yo por ejemplo cuando, pus' estuve mucho ahí precisamente porque mi necesidad así lo requería, cuando me dieron el tratamiento de la columna me citaban determinados días para, ya sea para los análisis, para las radiografías, para la consulta, mi hijo por igual, estaba chiquito pues todo eso me ayudó mucho estar en intendencia porque tuve toda esa libertad de, de ir a las juntas de mi hijo,*

*atender otras cosas. Igual aquí, yo tengo libertad de leer un rato, sobre todo en mi hora de comida, en mi hora de comida ya lo puedo utilizar para lo que yo quiera.”*

#### (4) Gasto en actividades de ocio



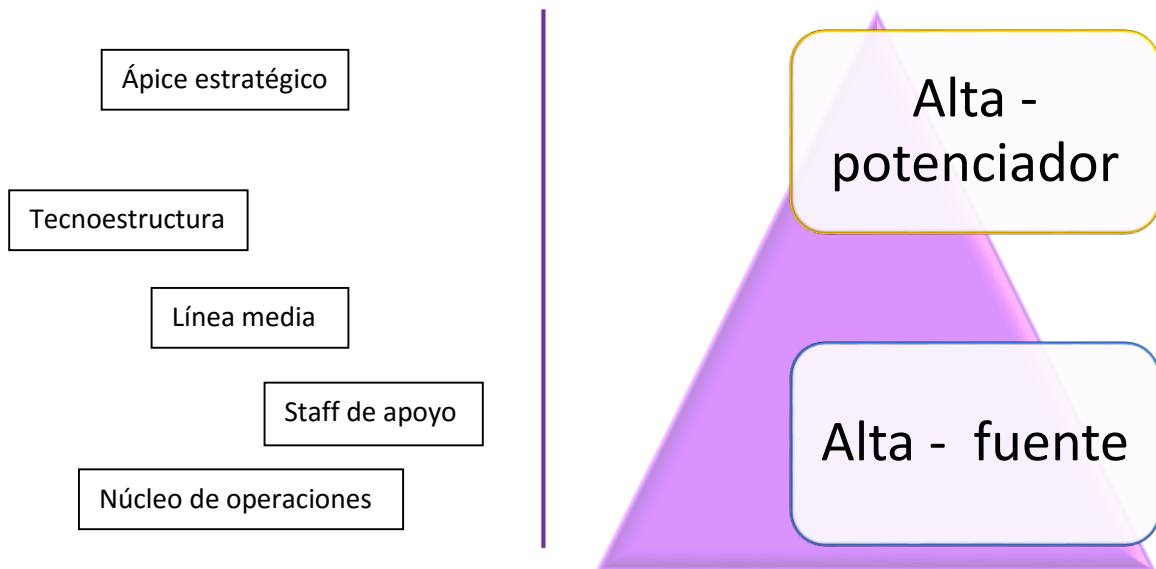
Áreas básicas de la organización	Puesto	Percepción del entrevistado
Ápice estratégico	Rector	No especificado – no es limitante perceptible
Tecnoestructura	Coordinador de división	No especificado – no es limitante perceptible
Línea media	Jefe de área	“trato de prorratear mi sueldo, lo primordial es el ahorro... si tengo un presupuesto para viajes y otro presupuesto para gastos de la familia”
Staff de apoyo	Almacenista de taller/laboratorio	“Si [es que] hay solvencia económica”
Núcleo de operaciones	Vigilante	“No, eso sí me alcanza, o sea ahorita le doy prioridad a la casa porque me voy a jubilar y tengo que tener dónde irme a meter... Pero que yo aparte tanto para esto, pa’l otro, no, no acostumbro, porque yo le voy dando prioridad según mi necesidad más urgente y me olvido de lo demás”

En todos los niveles jerárquicos de la organización fueron encontrados gastos relacionados a actividades de ocio, pero con diferentes implicaciones en cada segmento; para el ápice estratégico, el gasto que implican estas actividades es mayor que en otros niveles, sin embargo, no por ello causan un impacto en restricciones en otros usos del ingreso económico. En los mandos medios, las actividades de ocio son percibidas como necesarias en su cotidianeidad y el gasto tiende a ser planeado con antelación, como nos lo indica en su testimonio un jefe de área *“si, de hecho, trato de prorratear, mi sueldo, y entonces, lo primordial es el ahorro, entonces todavía, en mi familia, figura en nuestro diccionario, la palabra “ahorro”, entonces, aunque mínimo, pero tenemos esa... ese hábito; yo lo considero buen hábito porque luego, para eventos, nos está funcionando magnífico, y nos ha disminuido el estrés, por un lado, y por el otro, si tengo un presupuesto para viaje, y otro presupuesto destinado para los gastos de la, de la familia.”*, la importancia del gasto en este rubro, tiene como plataforma, la necesidad percibida de los trabajadores, de tener un justo equilibrio entre la vida laboral y la recreación, así como de la relajación; y la percepción de merecer tiempo para sí mismos y actividades elegidas por ellos mismos, después del esfuerzo realizado en el tiempo de labores.

Para los trabajadores de operaciones, el gasto en actividades de ocio suele implicar sacrificios en otros rubros del gasto personal y familiar, por lo tanto es necesario meditarlo y consultarlo previamente con otros miembros del hogar, sobre todo, porque mencionan no ser suficiente lo que ganan para poder contemplar un ahorro para este propósito, por lo que la oportunidad de gasto en este rubro suele

presentarse de manera espontánea; incluso durante su periodo vacacional, suelen quedarse en casa para realizar labores del hogar, ya que su salario no les permite tener ayuda en ese aspecto, y la convivencia familiar gira en torno de las labores de limpieza y mantenimiento, así como de relajación y otras actividades que no signifiquen un gasto extra, a continuación, el testimonio de una vigilante sobre lo que suele hacer en vacaciones “...*¡Di que no hago! pues mira primero levantarme tarde...porque siempre temprano, igual; te diré que a veces aunque esté de vacaciones me despierto a la misma hora, porque ya mi organismo se acostumbró, pero me vuelvo a dormir hasta las siete, siete y media, más tarde ya no puedo , ya pus' me levanto a hacer mis cosas o simplemente me bajo y desayuno, prendo la tele, así como que muy relajada y al rato pus' igual a correr porque tengo que ir al mercado, porque tengo que hacer esto y el otro aprovecho para hacer limpieza general en mi casa, sí, lavar cortinas, que no lo hago más que cada año y pues limpiar bien la cocina, porque es la más sucia que tengo en mi casa, todos entran, se sirven, hacen, pero no son capaces pues de volverlo a dejar, y a veces créeme que hasta uno se aburre porque diario lo mismo, lo mismo, lo mismo pero pus' igual uno dice "bueno, pues lo voy a hacer, ya que" pero si a veces me da flojerita, te diré, digo "Hoy no tengo ganas de barrer o de trapiar" que está tirado, pus' ahí que esté tirado.”*

## (5) Identidad con la organización



Áreas básicas de la organización	Puesto	Percepción del entrevistado
Ápice estratégico	Rector	“Yo disfruto mucho, a veces hay días pesados, hay días que digo ¡Hijole! que ya que se acabe el día... no es todo miel sobre hojuelas, pero en general y siendo realista, tiendo más hacia visiones más constructivas. No me quedo en ¡Chín!, o sea si analizo, pero no me atoro en las cosas, porque además no tengo tiempo para eso.”
Tecnoestructura	Coordinador de estudios	“Pedí yo mi cambio, me vine para acá, me quedaba muy lejos [la otra unidad de trabajo], ahí si hablamos de ocio y tiempo yo digo que en cuanto empieza [mi estancia laboral en esta IES] volví a vivir.”
Línea media	Jefe de área	“Yo estoy muy a gusto... Somos una empresa de servicio y que como tal, hay un gran compromiso con los usuarios, que finalmente son seres humanos.”
Staff de apoyo	Secretaria	“Yo estoy bien aquí, como tengo un hijo enfermo, mi jefe me da la oportunidad de hacer mi trabajo rápido para llevar a mi hijo al doctor; aunque es cansado, después puedo recuperar las horas, pero hay esa oportunidad de atender a mi hijo cuando es necesario”
Núcleo de operaciones	Vigilante	“Si es bonito... De todo hay un poco porque a veces tenemos algún roce con algún supervisor, con el jefe, por equis causa pero pus’ somos de hecho una

		familia ¿No? En todas las familias hay broncas, tanto de uno como de otro, la cosa es saber sobrellevar.
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

En todos los casos revisados, se dio cuenta de la fuerte relación de identidad que existe entre los trabajadores y la Universidad como institución; si bien en la cúspide de la organización burocratizada que hemos estudiado, se le ve como un potenciador de las virtudes de los trabajadores, resaltando su valor académico por sobre el administrativo; en la base, los trabajadores resaltan sus bondades como fuente de prosperidad para sus trabajadores, en el ámbito económico y de posibilidades de tener mayor libertad en sus acciones y decisiones.

La fuerte relación de los trabajadores con la organización, potencializan tres vertientes que son parte del objeto de esta investigación: (1) en todos los niveles los trabajadores hacen uso de parte de su tiempo para llevar a cabo actividades de semioicio, debido a la percepción de libertad que los miembros de la organización tienen respecto del cumplimiento de sus deberes, dentro de limitantes particulares de cada área; (2) las actividades de semioicio que se llevan a cabo, tienen relación con las herramientas, espacios y personas involucradas con las labores del trabajador, de manera que el mismo pueda hacer actividades de semioicio, pero en el momento que sea requerido, volver inmediatamente a las labores; y (3) en todos los niveles existe un compromiso ético con la Universidad, y se sienten identificados con los objetivos académicos, influyendo en sus propias elecciones en actividades de ocio y semioicio, sin embargo, también se identifica en este último apartado, el ingreso de trabajadores que pertenecen a una forma de pensamiento diferente, nos cuenta una trabajadora *“es que las políticas de ahora, últimamente, han estado muy*

*difíciles de... abordarlas, ha habido muchos problemas con la gente nueva que ha estado llegando, está muy maleada. Entonces a nosotros, ya con el tiempo que tenemos aquí, hemos aprendido, hemos vivido la problemática del trabajo de aquí, de la gente, de todo...*”, ciertamente la diferencia de ideologías, valores, identidades y sentido que se le da a la labor, produce conflictos en los miembros de la organización y el número de trabajadores se convierte en un factor que permite agrupaciones polarizadas, como nos informa el jefe de vigilancia: “*son cerca de 800 trabajadores en servicios generales*”, las nuevas generaciones de trabajadores, también tienen sus propias percepciones sobre el trabajo y la libertad en los usos del tiempo.

#### **4.4 Conclusiones**

(1) En la organización que analizamos, no encontramos rastros de “*la clase ociosa*”, tal y cual es descrita por Thorstein Veblen en su obra “*Teoría de la clase ociosa*” (1992), pues en ella, todos son trabajadores, cuya posición social les requiere llevar a cabo su integración productiva de la sociedad por medio de la labor que realizan; no por ello se quiere decir que no pueda encontrarse en una muestra más grande y/o representativa de las diferencias laborales y de percepciones económicas. Sin embargo, se encontró un espectro muy amplio y profundo en las diferencias que llegan a separar las perspectivas, posibilidades y tendencias en cuanto al ocio y las actividades relacionadas al mismo, entre los miembros de la organización; relacionados, principalmente, con tres elementos: educación, posición jerárquica e ingreso derivado de esa posición.



Lo que si fue encontrado, respecto de esta investigación, es la reafirmación de uno de sus aportes más importantes, la de la expectativa del individuo por mejorar su propia situación de vida, y poderse permitir, a través de su trabajo, mejorar su calidad de vida, con las actividades que su imaginario determina como apropiadas y que suelen relacionarse a su libertad de elección y a la posibilidad de experimentar ocio.

(2) La desigualdad que podemos percibir en la sociedad mexicana, en general, de acuerdo a las estadísticas de ingreso y gasto, permean en las actividades de ocio a las que le es posible acceder a las diferentes clases sociales a las que pertenecen los individuos, en la que un factor determinante es el puesto jerárquico que pueden ocupar en una organización en la que le remuneran de forma económica su labor.

Su posición social también es un determinante en la formación del imaginario del individuo, que determina límites a su concepción del trabajo, tiempo libre y del ocio, dando forma a su respuesta ante dichos conceptos con tendencias parecidas entre aquellos individuos que pertenecen a un mismo nivel socio-económico.

Afirmando el supuesto de esta investigación, pues confirmamos que existe relación entre el nivel socio-económico al que pertenecen los individuos y los usos del tiempo, así como las actividades de ocio a las que se encuentra predispuestos a desarrollar; ello también es visible en los límites que el mismo individuo expresa en sus deseos, pues el ámbito económico se encuentra fuertemente arraigado en su pensamiento como *homo-lúdico*.

(3) La interpretación de la percepción de los entrevistados, nos muestra que existen diferencias en los niveles jerárquicos en cuanto a la forma en que viven, piensan y conceptualizan el trabajo, el ocio y el tiempo libre; sin embargo hay una tendencia de cambio que se corresponde con el traslado al polo inferior o superior de la jerarquía de la organización. Esta misma tendencia puede apreciarse de forma homóloga a su nivel socio-económico, resultado de su misma participación y posición en la organización, y que también presentaron correspondencia con su nivel de educación formal. Dicha relación es directa y explícita, en todos los casos.

(4) Se encontró una fuerte identidad de los trabajadores respecto de su labor en la Universidad; en todos los casos, dicha situación tiene relación con la libertad que encuentran en la organización, para realizar actividades que los reafirman como humanos: conversar, descansar, aprender, tener crecimiento profesional y mejoras económicas. Los trabajadores tienen consciencia de las ventajas económicas que representa pertenecer a la Universidad (bonos, aguinaldos, seguro social, fondo para el retiro, entre otros), sin embargo, existe una inclinación a sobresaltar los beneficios como individuos, reconociendo lo que Chanlat (1994) llamaría "*dimensiones del ser*", que dan sentido a los elementos subjetivos de nuestra existencia, como miembros de algo más grande que nosotros mismos, pero que al mismo tiempo, validan y dan la importancia correspondiente a las perspectivas de cada individuo, dando un carácter humano a la organización.

(5) Se identificó a la educación formal, como un determinante en las expectativas, usos y recursos de los trabajadores, en su tiempo libre y actividades de ocio, en su vida personal y en la organización. Asociada, también, a los recursos económicos

de los individuos. Pues el imaginario particular del individuo restringe las proyecciones del mismo sobre aquello que es posible realizar, es decir, si bien es cierto que el poder adquisitivo es una limitante para llevar a cabo algunas actividades de ocio, también lo es la restricción de información sobre las posibilidades a su alcance, coincidiendo con el concepto de ocio de Neulinger (1981), en el que se subraya que se trata de un estado de la mente en el que es necesario que el sujeto se involucre por voluntad propia.

#### **4.5 Áreas de oportunidad para futuras investigaciones**

(1) Se subraya la posibilidad de encontrar especificidades interesantes entre los usos del tiempo (laboral y de ocio), disgregando a los miembros de la organización por género y/o edad.

(2) Los conflictos derivados del envejecimiento de un importante porcentaje de trabajadores, que ha comenzado a ser desplazado por nuevas generaciones y los desacuerdos derivados de las diferentes perspectivas, intereses, formas de pensamiento, necesidades y usos y costumbres de los diferentes grupos.

(3) El ingreso a la organización por medio de recomendaciones de familiares, y los fenómenos que derivan de ello.

(4) Perspectivas cruzadas de los diferentes niveles jerárquicos, en cuanto a su papel en la organización, la importancia de su labor, tiempo efectivo en labores y beneficios.

(5) Enfermedades relacionadas a las actividades laborales en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

## BIBLIOGRAFIA INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO

- **Aguilar Morales**, Norma; Magaña, Debeb y Surdez, Edith (2010) Importancia de la satisfacción laboral. ITSON. México.
- **Álvarez Sousa**, Antonio (1994) El ocio turístico en las sociedades industriales avanzadas. Bosch. Barcelona.
- **Banco Mundial** (2015) Índice de Gini. The World Bank Group versión digital en <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI> revisado el día 5 de marzo de 2015
- **Barba Álvarez**, Antonio (2013) Conferencia “Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades” en *Gestión y Estrategia*, Núm. 44, Julio-Diciembre. México. P.p. 139-151.
- **Bédard, Renée** (2014) “Los fundamentos del y las prácticas administrativas. El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas” en apuntes de Taller en análisis organizacional, impartido del 10 al 21 de noviembre en la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México.
- **Beck, Ulrich** (2000) Un nuevo mundo feliz. PAIDÓS. España.
- **Centro de Estudios de Finanzas Públicas (CEFP)** (2014) México: Población total por grupo de edad, 1950-2014, CEFP, México, versión digital en [www.cefp.gob.mx/intr/estadisticas/esta14b.xls](http://www.cefp.gob.mx/intr/estadisticas/esta14b.xls) visitado el día 23 de marzo de 2015.
- **Chanlat**, Jean Francois (1994) “Hacia una antropología de la organización”, en *Gestión y Política pública*, Vol. III, Núm. 2, Segundo semestre, México.
- **Congreso de los Estados Unidos Mexicanos** (2012) Ley Federal del Trabajo. México, versión digital en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> revisada el día 10 de marzo de 2015.
- **Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)** (2013) Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2012. Boletín de prensa Núm. 278/13. México versión digital en <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2013/Julio/comunica5.pdf> revisado el día 22 de marzo de 2015.
- **Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)** (2005) Indicadores de desigualdad. CONEVAL. México versión digital en [http://www.coneval.gob.mx/rw/resource/NAC\\_desigualdad.pdf](http://www.coneval.gob.mx/rw/resource/NAC_desigualdad.pdf) revisado el día 12 de marzo de 2015
- **Contreras Manrique**, Julio C. y Ayuzabet De la Rosa Alburquerque (2013) “Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva

organizacional de las políticas públicas” en De la Rosa Albuquerque, Ayuzabet y Julio C. Contreras Manrique (Coords.) *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*, Fontamara, México.

- **Corradini, Luisa** (2014) De Suecia para el mundo: Irrumpe la jornada laboral de seis horas en La Nación, 20 de abril de 2014, Argentina, p.p. 6, versión digital en <http://www.lanacion.com.ar/1683463-de-suecia-para-el-mundo-irrumpe-la-jornada-laboral-de-seis-horas> revisado el día 25 de marzo de 2015.
- **De Gaulejac, Vincent (2011)** Travail, les raisons de la colère, Editions du SEUIL, Francia.
- **De Grazia, Sebastián** (1966) Tiempo, trabajo y ocio. Editorial Tecnos S.A. España.
- **De la Rosa Albuquerque, Ayuzabet** (2014) Notas de clase: Sesión 3 “Teoría crítica y Postmodernismo en el análisis organizacional” Trimestre 14-O. México.
- **Desmond, Morris** (1970) El zoo humano, PLAZA & JANES, S. A., Editores, España.
- **Dumazedier, Joffre.** (1971) Ocio y sociedad de clases. Ediciones de Bolsillo, Barcelona, España.
- **Engels, Federico** (1981) “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre” en Obras escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en Tres Tomos, Tomo 3, Progreso, Moscú, pp.66-79, versión digital en [http://www.archivochile.com/Ideas\\_Autores/engelsf/engelsde00022.pdf](http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/engelsf/engelsde00022.pdf) revisado el día 24 de marzo de 2015.
- **Friedmann, Georges & P. Naville** (1963) Tratado de sociología del trabajo, Fondo de Cultura Económica, México.
- **Godelier, M.** (1982) Racionalidad e irracionalidad en economía. Siglo veintiuno editores, México.
- **Gomes, Christianne y Rodrigo Elizalde** (2009) “Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: contradicciones y desafíos” en Polis Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, Núm. 22, p.249-266, Santiago de Chile.
- **González González, Norma** (2012) “Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Un acercamiento a narrativas” en Argumentos, vol. 25, Núm. 70, septiembre-diciembre. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México, versión digital en <http://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf> visitado el día 24 de marzo de 2015.
- **Heilbroner, R.** (1985) Vida y obra de los grandes economistas, Orbis, España.

- **Hernández Mendo, Antonio y Verónica Morales Sánchez (2005)** “Ocio, tiempo libre y animación sociocultural” en Ciencia, Deporte y Cultura Física, Núm. 1, Vol. 1, Colima, México.
- **Hobbes, Thomas (1994)** Leviatán o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil, Fondo de Cultura Económica, México.
- **Husserl, Edmund (1949)**, Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2014)** Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGASTO), INEGI, México, versión digital en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/engasto/default.aspx> revisado el día 18 de febrero de 2015
- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2009)** “Tabulados básicos: Integrantes del hogar de 12 años y más por sexo y tipo de actividad cotidiana según grupo de edad- Cuadro 1.1.1”, “Tabulados básicos: Horas semanales que los integrantes del hogar de 12 años y más dedican a las actividades cotidianas, por sexo y tipo de actividad- Cuadro 1.1.2” y ) “Tabulados básicos: Promedio de horas a la semana que los integrantes del hogar de 12 y más años dedican a las actividades cotidianas, por tipo de actividad, parentesco y sexo- Cuadro 1.4.5” en Encuesta Nacional sobre Usos del Tiempo (ENUT). INEGI. México.
- **Jáuregui, Ramón; F. Egea & J. De la Puerta (1998)** “Segunda parte: La gran transformación: La jornada laboral el tiempo en a estrategia para el empleo y el desarrollo sostenible” en El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre, PAIDÓS. España.
- **Jeffrey C. Alexander (1992)** Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Gedisa, Barcelona.
- **Lafargue, Paul (1970)** El derecho a la pereza, Editorial Grijalbo, México.
- **Marx, Karl (1984)** El Capital, Tomo I: “El proceso de producción del capital”, Siglo XXI Editores, México.
- **McLean, Daniel (2015)** Kraus’ Recreation and Leisure in Modern Society, 10 ed. Jones&Bartlett Publishers. Chapter 2 version digital en [http://www.jblearning.com/samples/0763749591/49591\\_Ch02\\_McLean.pdf](http://www.jblearning.com/samples/0763749591/49591_Ch02_McLean.pdf), consultado el día 6 de diciembre de 2014.
- **Mendia, Rafael (1991)** “Principios pedagógicos del tiempo libre. Corrientes de pensamiento” en Infancia y Sociedad, Nro. 8. Marzo-Abril, España, versión digital en

[http://www.rafaelmendia.com/mendia/Hemeroteca\\_files/IS19918343350.pdf](http://www.rafaelmendia.com/mendia/Hemeroteca_files/IS19918343350.pdf) revisado el día 25 de marzo de 2015.

- **Montaño Hirose, Luis** (1994) "Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática", en Montaño Hirose, Luis (Ed.) *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, UAM-I, México.
- **Munné, Frederic y Nuria Codina** (1996) Capítulo 16 "Psicología Social del ocio y del tiempo libre", en su versión digital en [file:///C:/Users/Flor/Downloads/1996-Munne\\_Codina\\_Psicolog%C3%ADa%20Social%20del%20ocio%20y%20el%20tiempo%20libre.pdf](file:///C:/Users/Flor/Downloads/1996-Munne_Codina_Psicolog%C3%ADa%20Social%20del%20ocio%20y%20el%20tiempo%20libre.pdf) , consultado el día 06 de diciembre de 2014.
- **Munné, Frederic y Nuria Codina** (2002) Ocio y tiempo libre: consideraciones desde una perspectiva psicosocial. Universidad de Barcelona, España, versión digital en [http://www.researchgate.net/profile/Nuria\\_Codina/publication/243136015\\_Ocio\\_y\\_tiem\\_po\\_libre\\_consideraciones\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_psicosocial/links/0c96051d0464b15e06000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Nuria_Codina/publication/243136015_Ocio_y_tiem_po_libre_consideraciones_desde_una_perspectiva_psicosocial/links/0c96051d0464b15e06000000.pdf).revisado el día 19 de marzo de 2015
- **Neulinger, J.** (1981). *The Psychology of Leisure* (segunda edición), Charles C. Thomas, Springfield.
- **Peralta Antiga, Ricardo** (2012) Reseña "The psychology of leisure" *Research Approaches to the study of leisure*. Revista latinoamericana de recreación. Núm. 2, Vol. 1. Junio
- **Piketty, Thomas** (2014) Trad. De Eliane Cazenave-Tapie Isoard, *El capital en el Sigo XXI*, Fondo de Cultura Económica, México.
- **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo** (2014) Informe sobre Desarrollo Humano 2014 (Resúmen) PBM Graphics. Estados Unidos.
- **Rifkin, Jeremy** (1994) *El fin del trabajo*, Ediciones Paidós Ibérica S.A., España.
- **Savall, Henri; Zardet, Véronique y Bonnet, Marc** (2008) *Mejorar los desempeños oculto de las empresas a través de una gestión socioeconómica*. Segunda edición. Italia.
- **Segura Munguía, Santiago** (2007) *El ocio en la Grecia clásica*. Universidad de Deusto. España.
- **Sennett, Richard** (2000) *La corrosión del carácter*, EDITORIAL ANAGRAMA, España.
- **Smith, Adam** (1983) *Investigación de la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*, Libro I, Ediciones Orbis S.A., España.



- **Sotolongo** Codia; Pedro Luis y Delgado Díaz, Carlos Jesús (2006) Capítulo IV “La complejidad y el diálogo transdisciplinario de saberes” en *La revolución contemporánea del saber y la complejidad social. Hacia unas ciencias sociales de nuevo tipo*. Red de Bibliotecas Virtuales de Ciencias Sociales de América Latina y el Caribe de la red CLACSO. Argentina versión digital en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/soto/Capitulo%20IV.pdf> revisado el día 21 de marzo de 2015.
- **Sue**, Roger. (1995) *El ocio*. 2ª Edición. Fondo de Cultura Económica. México.
- **Toti**, Gianni. (1975) *Tiempo libre y explotación capitalista*. Ediciones de Cultura Popular. México.
- **Veblen**, Thorstein. (1992) *Teoría de la clase ociosa*. 2ª Edición. Fondo de Cultura Económica. México.
- **Venturi**, Richard (2014) *Acabando con el mito de la semana laboral de 35 horas en Francia* en BBC Mundo, 20 de marzo de 2014, versión digital en [http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/03/140318\\_economia\\_trabajo\\_semana\\_europa\\_amv](http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/03/140318_economia_trabajo_semana_europa_amv) visitado el día 25 de marzo de 2015.

## BIBLIOGRAFIA OBJETO DE ESTUDIO

- **Crozier**, Michel (1974) *El fenómeno Burocrático Vol. I*, Amorrortu, Buenos Aires.
- **De la Rosa** Alburquerque, Ayuzabet (2007) “El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales”, en *Polis*, Vol. 3, Núm. 2
- **Donaldson**, L. (2008), “The conflicto between contingency and institucional theories of organizational design”, Burton, R., et. Al. [Eds.], *Designing organizations: 21st Century Approaches*, Information and Organization Designing Series, Vol. 7, Springer, pp. 3-20.
- **Etzioni**, Amitai (1986) *Organizaciones modernas*, UTEHA, México.
- **Hall**, R. (1996), “Estructura organizacional: explicaciones”, en *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*, México, Prentice-Hall, pp. 92-118.
- **Herrera**, A. (2002). “El cambio en la década de los noventa: Estudio comparado de diez universidades públicas de México”, en Didriksson, A. y Herrera, A. (Coord.). *La transformación de la universidad mexicana. Diez estudios de caso en la transición*. Porrúa- UAZ. México. Págs. 9-48.

- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)** (2015) Encuesta Nacional sobre uso del tiempo, Informe operativo, INEGI, México, disponible en formato digital en [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/doc/i\\_o\\_enut14.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/doc/i_o_enut14.pdf), consultado el día 03 mayo de 2016.
- **Goodin, R.** (1996), "Las instituciones y su diseño", en Goodin, R. (Compilador), Teoría del diseño institucional, Barcelona, Gedisa, pp. 13-73.
- **Meyer, A., Tsui, A. & Hinings, C.R.** (1993), "Configurational approaches to organizational analysis", en *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 6, pp. 1175-1195.
- **Mintzberg, H.** (1989), *Mintzberg y la dirección*, Madrid, Días de Santos Ediciones, pp. 203-297.
- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)** (2014) Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGASTO), INEGI, México, versión digital en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/engasto/default.aspx> revisado el día 18 de febrero de 2015
- **Pugh, D.S.** (1973), "The measurement of Organization Structures: Does context determine form?", en *Organizational Dynamics*, Spring, pp.19-34.
- **QS TOPUNIVERSITIES** (2016) Worldwide university rankings, guides & events, Quacquarelli Symonds Limited.
- **Rodríguez, D.** (2006), *Diagnóstico organizacional*, México, Alfaomega, pp. 34-69. consultado el día 11 de julio de 2015.
- **Secretaría de Educación Pública (SEP)** (2015) Principales cifras del Sistema Educativo Nacional", SEP, México, disponible en formato digital en [http://planeacion.sep.gob.mx/assets/images/principales\\_cifras/2014\\_2015\\_PRINCIPALES\\_CIFRAS\\_BOLSILLO.pdf](http://planeacion.sep.gob.mx/assets/images/principales_cifras/2014_2015_PRINCIPALES_CIFRAS_BOLSILLO.pdf) consultado el día 2 de mayo de 2016.
- **Simon, H., Smithburg, D. y V. Thompson** (1968), "La conducta y organizaciones humanas", en *Administración Pública*, Editorial Letras, México.
- **Weick, Karl E.** (1976) Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, Vol 21, No. 1, Marzo, p.p. 1-19.

## BIBLIOGRAFIA PROCESO METODOLÓGICO

- **Bentham, J.** (1979) *El panóptico*, La Piqueta, España.

- **Bunge, Mario** (1985) La investigación científica. Su estrategia y su filosofía, Editorial Ariel S.A., España.
- **Denscombe, Martyn** (2010) The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects: for small-scale social research projects, Mc Graw-Hill, USA.
- **Grbich, Carol** (2007) Qualitative Data Analysis. An Introduction, SAGE Publications, Great Britain.
- **Hughes & Sharrock** (1999) Filosofía de la Investigación Social, Fondo de Cultura Económica, México.
- **Namakforoosh, Mohammad Naghi** (2000) Metodología de la investigación, Grupo Noriega Editores, México.
- **Seidman, Irving** (2006) A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences, Third edition, Teachers College Press, United States of America.
- **Stake, Robert E.** (2005) Qualitative case studies, en Denzin, Norman K, and Yvonna S. Lincoln. The Sage Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks: Sage Publications, 2005. Print. (p443-466)
- **Velez-Castiblanco, J.** (2012). Intention on Intervention: A Philosophical, Theoretical and Empirical Exploration.(Doctor of Philosophy in Management Doctoral), Victoria University of Wellington.

## Anexo 1 Guión de entrevista

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA - UNIDAD IZTAPALAPA	
POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES	
MAESTRÍA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES	
<b>ENTREVISTA - GUIÓN</b>	
<b>Supuesto:</b> El uso del tiempo (trabajo-libre) y las actividades vinculadas al ocio se dan de forma diferente en cada clase social; y se puede observar, estudiar y analizar a escala en las experiencias de los diferentes niveles jerárquicos de una organización.	
<b>¿Qué diferencia existe entre los usos del tiempo y las actividades de ocio en los diferentes niveles jerárquicos?</b>	
<b>Objetivo:</b>	Estudiar, descubrir y analizar las particularidades del uso del tiempo y actividades de ocio en cada estrato de la jerarquía de la organización.
1.- Nombre	
2.- Edad	
3.- Sexo	
4.- Vivienda	
Datos	* Colonia en que vive
medio social	* Número de miembros en la familia
	* Lugar que ocupa en la familia (relaciones biológicas, filiales y económicas)
5.- Puesto que ocupa en la organización	
Datos	* Tiempo que lleva en el puesto
base del	* ¿Cómo llegó al puesto que ocupa? - Énfasis en escolaridad
puesto	* Horario de trabajo (horas al día y días en la semana)
	* Fuera de su horario de trabajo ¿A qué dedica el tiempo? (semanal)
Uso tiempo	- ¿Cuánto tiempo invierte en trasladarse a su trabajo y de vuelta a casa?
	- ¿Qué hace usualmente en el trayecto a casa?
fuera del	- ¿Cuánto tiempo puede pasarlo en familia y con amigos?
trabajo	-¿Qué actividades suele tener con ellos?
	-¿Cuánto tiempo invierte en actividades de su gusto, y que lleva a cabo a solas?
	-¿Cuánto tiempo duerme en un día regular?
	- ¿Cuántos días libres tiene en una semana?
	-¿Qué actividades suele llevar a cabo en sus días libres?
	-¿Cuántos días tiene de vacaciones?
	-¿Qué suele hacer en vacaciones?
Gasto fuera casa	* ¿Qué porcentaje de sus ingresos, puede destinar a actividades de recreación, creación, diversión, o relajación?
	* ¿En qué rubros suele dividirse el gasto familiar?
Uso tiempo	* Durante su jornada laboral ¿es posible hacer algunas pausas?
dentro del	*¿Para que tipo de actividades le es permitido hacer una pausa durante el trabajo?
trabajo	* ¿Tiene tiempo libre durante la jornada laboral? ¿Qué actividades realiza para distraerse?
Percepción de	* ¿Qué es lo que más le gusta/menos le gusta de su puesto?
su lugar en la	* Si se le diera a elegir cambiar su puesto por cualquier otro de la Universidad ¿cuál elegiría?
organización	¿Porqué?
	*¿Alguna vez ha pensado en dejar su trabajo?
	Si es así, ¿cuáles han sido las situaciones que lo han hecho pensarlo?
Muchas gracias por su tiempo, atención y participación.	