

DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO-LIBRE E INFLUENCIA AL BIENESTAR DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN CHIHUAHUA-MÉXICO

DISTRIBUTION OF FREE-TIME AND INFLUENCE TO THE WELFARE OF ADMINISTRATIVE WORKERS IN A PUBLIC UNIVERSITY IN CHIHUAHUA-MEXICO

Oscar Alejandro **Viramontes-Olivas**¹; José René **Arroyo-Ávila**²; María del Rosario **Alvidrez-Díaz**³ y Ernesto **Guerra-García**⁴

Resumen

Los vínculos sociales históricamente contruidos entre trabajo y tiempo libre, son un asunto complejo y dinámico de acuerdo a las desigualdades sociales en una colectividad contemporánea. El objetivo de esta investigación, fue analizar las jornadas laborales y la eficiente administración del tiempo libre, así como sus efectos en la salud integral, conciliación trabajo-familia y los beneficios en una actividad de ocio. El presente trabajo fue de naturaleza mixta; el diseño no experimental, transeccional descriptivo, realizándose un censo a N= 290

empleados de confianza de una universidad pública en la ciudad de Chihuahua, aplicando un instrumento de encuesta con 43 ítems, desarrollando el método deductivo. Se llevó un análisis cuantitativo y cualitativo descriptivo, cuyos resultados indican que las personas desean tener suficiente tiempo para conciliar trabajo-familia, ocio y salud. Solo algunos, logran tener una exitosa conciliación trabajo-familia y una actividad de ocio, generando condiciones positivas en los empleados, tanto emocional, como físicamente. Sin embargo, se presentaron limitantes como la falta de tiempo, dinero y como factor social, la equidad de género en

¹ Posdoctorante en Educación para la Diversidad Cultural, Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración. Correo electrónico: violioscar@gmail.com Autor Correspondencia. <https://orcid.org/0000-0002-0494-4127>

² Posdoctorante en Investigación Cualitativa, Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración. Correo electrónico: rarroyo@uach.mx. <https://orcid.org/0000-00028030-8472>

³ Doctora en Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración. Correo electrónico: malvidre@uach.mx. <https://orcid.org/0000-0002-4251-8516>

⁴ Doctor en Enseñanza Superior, Universidad Autónoma Indígena de México, Correo electrónico: drguerragarcia@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-0494-6966>

las obligaciones familiares. El concepto de ocio, tiene una percepción aun negativa en la sociedad, por lo que la conclusión de este trabajo es, que no existe educación generalizada hacia la administración del tiempo libre y el ocio en los colaboradores de confianza en la universidad, lo que influye en el equilibrio fisiológico, la salud integral y el desarrollo humano.

Palabras clave: tiempo libre, conciliación trabajo-familia, salud y jornada laboral.

Abstract

The historically constructed social links between work and free time are a complex and dynamic matter according to social inequalities in a contemporary community. The objective of this research was to analyze working hours and the efficient administration of free time, as well as its effects on comprehensive health, work-family balance and the benefits of a leisure activity. The present work was of a mixed nature; the non-experimental, descriptive transectional design, carrying out a census of

N = 290 trusted employees of a public university in the city of Chihuahua, applying an instrument with 43 items, developing the deductive method. A descriptive quantitative and qualitative analysis was carried out, the results of which indicate that people want to have enough time to reconcile work-family, leisure and health. Only some, manage to have a successful work-family reconciliation and a leisure activity, generating positive conditions for employees, both emotionally and physically. However, there were limitations such as lack of time, money and as a social factor, gender equality in family obligations. The concept of leisure has a still negative perception in society, so the conclusion of this work is that there is no general education towards the administration of free time and leisure among trusted collaborators at the university, which influences in physiological balance, comprehensive health and human development.

Key words: leisure time, work-family conciliation, health and workday.

INTRODUCCIÓN

Trabajo y tiempo libre. González (2011) menciona que el trabajo es concebido como una obligación y no como auténtica posibilidad humana de superación, aún y cuando otros expresen lo contrario; es una acción opuesta a la libertad que podría ser experimentada por el trabajador durante el tiempo en una actividad productiva. El tiempo libre (*Tl*), surge como posibilidad de libertad en contra de las obligaciones que tiene el Recurso humano (*Rh*) dentro de cualquier organización, por esto, la sociedad se ha organizado y a distribuido los tiempos para el trabajo con educación, religiosidad, familia y descanso, lo que significa que está desvinculado con las actividades laborales cotidianas. Gomes (2014) indica que durante la historia del hombre, éste ha buscado y luchado por el derecho de tener *Tl* importante para el desarrollo de actitudes y aptitudes que le ayudarán a construir una sociedad más sana donde interviene el descanso, la recreación y el desarrollo personal; contrariamente cuando no existe, habrá fatiga física o

psicológica, entendiendo que el descanso representa el reposo y la recuperación de fuerzas y actividades biosíquicas.

Sánchez *et al.* (2013) indican que contrariamente a la percepción que se tiene del *Tl* cuando este excede los límites más allá de la actividad laboral, podría ser nocivo ya que lejos de crear un efecto positivo en el individuo y en la comunidad en general, producen pereza, ocio, baja productividad y desinterés por las obligaciones que como *Rh* se tienen en cualquier organización, o como proveedores familiares. Salazar *et al.* (2011) mencionan que los estudios llevados sobre el *Tl* a finales del siglo XX, originaron reflexiones serias sobre su ampliación, ya que dentro de la globalización las jornadas laborales en algunos países se han incrementado de 8 h hasta 16 h o 18 h de trabajo por día para sectores más especializados y aquellos que buscan incrementar sus recursos económicos, caracterizándose en mayor inseguridad, informalidad laboral, deterioro de la salud y las obligaciones en el desempeño, crecen considerablemente, exigiéndose mayor esfuerzo para los colaboradores que difícilmente, pueden controlar la duración e intensidad de sus jornadas, promoviéndose a corto y mediano plazo la rotación de personal y por consecuencia, su desempleo.

López *et al.* (2012) mencionan que los cambios culturales, sociales, políticos y tecnológicos en el siglo XX fueron al mismo tiempo, producto del agotamiento de las referencias anteriores y del descubrimiento de nuevas posibilidades de trabajo, generadas por el avance tecnológico. Se trata de una lógica cultural propia del capitalismo, que fomenta mecanismos subjetivos que se asemejan a la superficialidad fluctuante del “zapping” de los videoclip, celulares, el internet, de los juegos y de las experiencias virtuales en busca de fama y dinero. Todo esto, genera una pérdida de los compromisos ideológicos y sociales colectivos; la erosión de la ética, la falta de crítica, la caída de la vanguardia y del valor subversivo del arte, son reemplazados por la experiencia cotidiana del espectáculo mediático. Así, muchas reflexiones fueron instigadas por la existencia de espacios culturales y mediáticos denominados post modernos (Gomes, 2014). Por su parte Granillo *et al.* (2015) comentan que hay que valorar un factor importante en la sociedad de América Latina, donde la problemática de la pobreza, miseria, discriminación, exclusión, racismo, entre otras, a originando que la mayoría tengan dificultades de solventar sus necesidades familiares, obligándose a prolongar sus jornadas de trabajo y en consecuencia, el *Tl* estará comprometido para la realización de otras actividades que les proporcionen ingresos adicionales. Sánchez *et al.* (2013) exponen que las crisis económicas influyen negativamente en los individuos, acarreando consecuencias adversas a la salud, incrementando la fatiga, las tensiones, el desgaste físico y mental, la insatisfacción de las necesidades familiares y el detrimento en la calidad de vida de las personas.

Rodríguez y Rebelo (2009) expresan que el derecho al *Tl* donde está presente el ocio, ha generado controversias personales que lo han llevado a la obtención de tiempos extras en el trabajo, lo cual, se ven como triunfos y reconocimientos a sus derechos, en acuerdos nacionales e internacionales. Sin embargo, la recuperación del desgaste humano en las sociedades contemporáneas, no basta con el logro por conseguir mayor *Tl*, ya que las necesidades de esparcimiento y recreación no son cubiertas o son limitadamente satisfechas. Garrido *et al.* (2015) comentan que para disfrutar del *Tl* existe amplia gama de esparcimiento y recreación al alcance de todos, generándose el concepto de “capital cultural” donde se necesitan hacer cambios de paradigmas, para generar mecanismos que garanticen la inserción de todos los sectores a programas que estimulen el aprovechamiento del mismo y la recreación, promoviendo además, el esparcimiento sano, gratificante y saludable (Robles *et al.*, 2005).

Ocio y sus Tipos. Cuenca (2014) explica que el ocio humanista se manifiesta en cinco dimensiones: lúdico, creativo, festivo, ambiental y solidario, cada uno, tiene características específicas que se diferencian entre sí. De la Cruz *et al.* (2011) indican que el ocio lúdico es reconocido por la vivencia de experiencias, es decir, aquella relacionada con el juego. Esta forma es parte esencial del desarrollo humano donde se incluye el deporte, la navegación por internet, televisión, diversión individual o de equipo. Los beneficios que destacan en la práctica son: el fomento a las relaciones sociales, perseverancia y diálogo, una sensación de liberación y superación trayendo beneficios emocionales y físicos para los empleados (Feldman *et al.*, 2008). Finalmente, el ocio creativo lo caracteriza Páez (2010), por la vivencia de experiencias creativas de las personas como la recreación donde se incluye la música, literatura, cine, pintura, artes aplicadas como manualidades y artesanías con experiencias de carácter social, pero es la dimensión que más se vive en la soledad.

Granillo *et al.* (2015) hacen referencia al ocio festivo que no debe confundirse con fiestas, se refiere al modo como se vive “la fiesta”, la vivencia experiencial de carácter subjetivo, es decir, el encuentro festivo en un momento de plenitud y acontecimiento social, favorecido por la vivencia emocional en personas que acceden a él. En sentido de lo festivo, un significado relevante es la tradición y la “celebración de la vida” en la comunidad social, familiar y/o amigos. Uno de los beneficios de este ocio es la apertura hacia los demás, implicando la aceptación del grupo y como consecuencia, una afirmación de identidad y pertenencia (Gomes, 2014). Así el ocio ambiental según Lara *et al.* (2010) lo definen, como las actividades relacionadas con el contacto con la naturaleza, destacando la sensibilidad ante el entorno natural y el equipamiento adecuado para las prácticas. Reporta además los beneficios emocionales, físicos,

sociales y conductuales que junto con el ocio solidario, es el que se caracteriza por la vivencia de experiencias satisfactorias, motivadas por el hecho de ayudar a “los demás”. Una acción voluntaria de altruismo y beneficio de otros en una participación religiosa o cívica, requiere de actitudes especiales y una vivencia de libertad, gratuidad y satisfacción por parte de la persona. Esta actividad predomina en centros educativos, culturales, deportivos, medioambientales, parroquias, hospitales, asilos, entre otros (Jiménez *et al.*, 2009).

Trabajo y familia. Lozano *et al.* (2017) mencionan que los distintos cambios sociales más relevantes en el mundo es la creciente incorporación de la mujer en el trabajo oficializado, incrementándose 48 % en América Latina y el Caribe en 53% para 2014. En México, se ha reducido la participación masculina de 82% a 79%, registrándose que casi 80 millones trabajan, es decir, nueve de cada diez participan en la producción de bienes y servicios y, de esos, 43 millones son mujeres (53.5%) y 36.7 millones son hombres (46.5%). En cambio, en el estado de Chihuahua de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 39% de las mujeres de 14 años y más, forman parte de la población económicamente activa en el estado; 92%, combinan sus actividades extra domésticas (trabajo y estudio) con quehaceres domésticos (Granillo *et al.*, 2015).

Salud. Gomes y Elizalde (2009) mencionan que el concepto de salud es utilizado como forma preventiva de rehabilitación y bienestar, enfatizando factores socioculturales, ambientales, económicos, políticos e individuales de la población. Haro *et al.* (2013) señalan que la salud y calidad de vida, son dos variables relacionadas constantemente. La salud es tanto responsabilidad individual como un problema social y ambiental. La forma de vivir en la sociedad moderna ha influido en la aparición de enfermedades cardiovasculares, degenerativas y depresivas que no solo han roto con el individuo y la comunidad cultural, sino con los ritmos naturales y sus ecosistemas. Sin embargo, un elemento de interés es la relación entre salud y jornada de trabajo de cada persona, por lo que el TI será determinante para buscar en los trabajadores la oportunidad de tener alternativas más sanas en lo físico, fisiológico, psicológico y espiritual (Sahuí, 2014).

Objetivo de la investigación

El presente tuvo como objetivo, analizar la distribución de TI y su influencia en el bienestar de los trabajadores de confianza, la conciliación trabajo-familia, sus desafíos y contradicciones en empleados administrativos de una universidad pública en la ciudad de Chihuahua, México.

METODOLOGÍA

Este trabajo se desarrolló de enero a diciembre de 2019 en una universidad pública, la unidad de análisis fueron los empleados de confianza adscritos en un campus localizado en el estado de Chihuahua. La investigación fue descriptiva, ya que se trabajó sobre la realidad y la opinión de cada trabajador basada en la percepción sobre condiciones personales de su tiempo libre. La naturaleza fue mixta, cualitativa, ya que se hizo un análisis subjetivo mediante la observación del comportamiento, hábitos y costumbres en el Tiempo libre (*Tl*) del Recurso humano (*Rh*) y cuantitativa, al compararse variables respecto al *Tl* (género, jornada laboral, trabajo y familia, salud física, horas libres, actividades más comunes, actividades de ocio, distribución de tiempo), asignándoles cantidades a través de valores numéricos.

El total de la población de trabajadores administrativos en la universidad en la unidad Chihuahua fue de $N=1,683$ y de esos $n=290$ es personal de confianza (*Tc*), por lo que se hizo un censo ($N=290$) a este grupo, aplicándose un instrumento de encuesta con 43 ítems desarrollando el método deductivo ya que permitió deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de variables y principios que se incluyeron en el trabajo. El tipo de investigación fue básica debido a que se pretendió conocer las condiciones laborales del *Rh* en relación a las variables medidas: Tiempo trabajo remunerado, Tiempo trabajo del hogar, Tiempo con familia y Tiempo en actividades recreativas, deportivas y/o autorrealización, para así, proponer estrategias de mejora a las condiciones por género en su desarrollo humano. Finalmente, el diseño utilizado fue no experimental, ya que no se controló el comportamiento de los encuestados; fue transeccional, porque la evaluación del trabajo sólo se desarrolló en un tiempo específico.

En base a lo anterior, se plantearon las siguientes hipótesis:

H₀: la eficiente administración de *Tl*, no influye positivamente en el equilibrio emocional, físico, fisiológico de la persona y no repercute en el mejoramiento de la estabilidad familiar en los trabajadores de confianza en una universidad pública en el estado de Chihuahua.

H_a: la eficiente administración de *Tl*, influye positivamente en el equilibrio emocional, físico, fisiológico de la persona y repercute en el mejoramiento

de la estabilidad familiar en los trabajadores de confianza en una universidad pública en el estado de Chihuahua.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se analizó la interacción entre variables vinculadas con el *Tl* de acuerdo a distintos cambios sociales que ponen de manifiesto la vinculación entre la jornada laboral, ocio, familia y salud. Del total del *Rh* de confianza en la universidad $N=290$, 52% son varones y 48% mujeres, observándose que cada vez se van integrando más féminas al ámbito laboral que años atrás, estaban destinadas para el trabajo doméstico y actualmente, se mantiene una distribución equitativa de género. Se observa que la mayoría son solteros (as) lo que ayuda a la administración a tener más disponibilidad de los tiempos de ellos y ellas para actividades extras, así como evitar tiempos “muertos” o ausencias por problemas familiares ocasionados por disputas entre conyugues en caso de estar casados (*Tabla 1*).

Tabla 1. Distribución por género en trabajadores administrativos de confianza en una universidad pública en Chihuahua

Género	%	Estado Civil	%	Hijos	%
Mujer	48	Soltero	60	Si	44
Hombre	52	Casado	32	No	56
		Unión libre	8		

Fuente: Elaboración propia.

Lozano y Montalvo (2017) mencionan que la equidad de género es un derecho actual que impulsa el desarrollo humano para una mayor igualdad en las relaciones interpersonales entre individuos que benefician a las organizaciones al tomar en cuenta, las potencialidades de ambos en múltiples dimensiones, incluyendo la pluralidad en principios normativos que deben ser respetados y tomados en cuenta. La jornada laboral promedio para el *Rh* es de 7 u 8 h diarias, incluyendo al 80% de los trabajadores de confianza (*Tc*) que cumplen este tiempo; 14% solo laboran de 5 a 6 h diarias, contemplando que en la mayoría de los casos, ocupan este tiempo en el trabajo remunerado, existiendo empleados

con tiempo extra laboral (58%) y aquellos que tienen un segundo trabajo fuera de la institución (38%), lo cual, reduce el *TI* de las personas ya que al invertir mayor tiempo extra después del trabajo universitario, la calidad en el espacio se va deteriorando al no destinarlo a la familia u otras actividades de recreación (*Figura 1*).

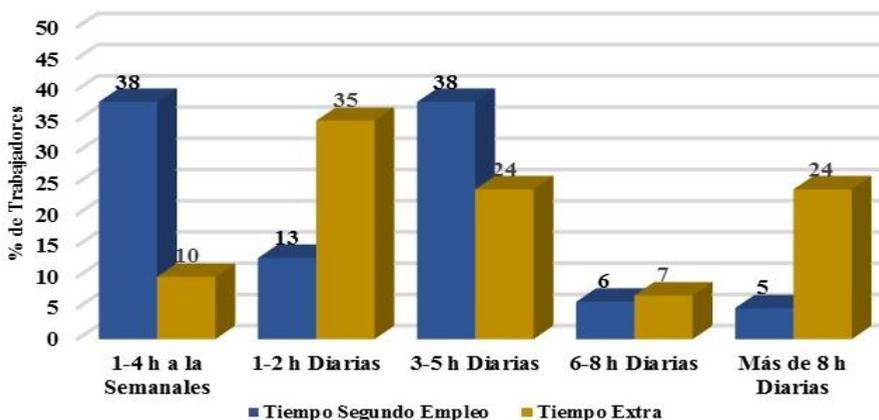


Figura 1. Distribución de tiempo laboral (segundo empleo y extra) entre personal de confianza en una universidad pública, Chihuahua, México.

Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior Barros y Barros (2018) indican que los tiempos extras y la ampliación de horarios en la actividad laboral, fomentan los riesgos para la aparición de problemas de salud en los trabajadores y limita de forma importante que se disponga con suficiente tiempo libre para actividades de recreo, convivencia familiar o de grupo fuera del ámbito de trabajo.

Hablar de trabajo y familia no son dos aspectos independientes, al contrario, se vinculan en una relación compleja que puede generar fortalezas y debilidades. En la actualidad el modelo familia-tradición ha cambiado, al entrar las mujeres en el mercado laboral donde los jefes de familia (padre y madre) trabajan o la mujer es la única jefa y proveedora de la misma. Se encontró que 44% de las féminas tienen hijos, por lo que su *TI* lo tienen que conciliar con la familia, tomando en cuenta el espacio que ocupan aquellos que cuentan con un segundo empleo o trabajan horas extras. En la *Figura 2*, se exponen datos relacionados con la inversión de tiempo de los empleados universitarios con sus familias. La mitad invierte pocas horas (50%) para la convivencia ante la

necesidad de buscar horas extras o tener otra alternativa de empleo para poder enfrentar compromisos económicos, lo que influye directamente en la estabilidad del núcleo básico de la sociedad y 8%, no tienen tiempo de llevar una vida familiar. Sin embargo, quienes tienen de 4 h o más de 6 h (22%), representan una fracción reducida a comparación de aquellos que tienen disponible de 0 a 3 h para destinarlo a la familia.

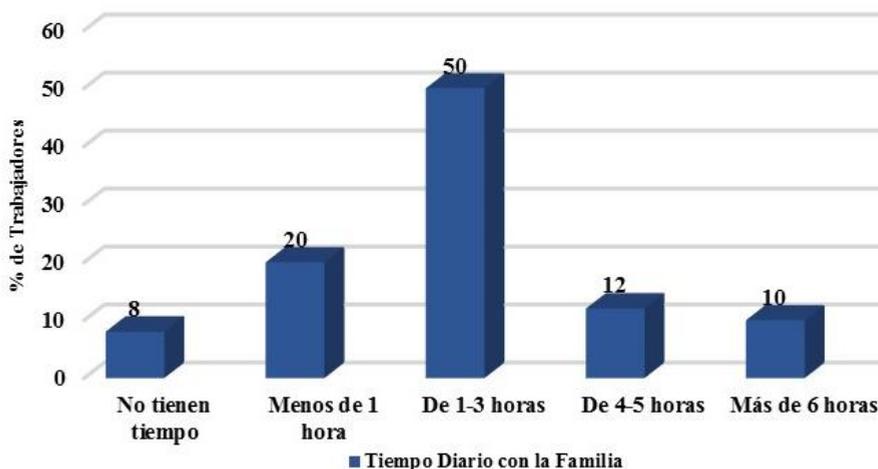


Figura 2. Tiempo diario de calidad dedicado a la familia en empleados de una universidad pública en Chihuahua, México.

Fuente: Elaboración propia.

Miranda (2006) expone que los conflictos presentados entre el binomio familia-trabajo influyen directamente en su armonía, estabilidad y salud física, fisiológica y mental, tanto en lo individual como en lo grupal y por su puesto en toda la organización. La institución evaluada fue una organización que cuenta con un distintivo “Empresa Familiarmente Responsable” desde 2014, sin embargo, aún con este distintivo se percibió la necesidad de más apoyo por parte de los directivos hacia la conciliación con los subordinados y las responsabilidades familiares, ya que las fallas en este sentido, influirán en la disminución de conflictos trabajo-familia.

Miranda (2017) indica que en una sociedad contemporánea, el tiempo libre tiene relevancia para cada individuo; es donde se repone de la fatiga laboral, tanto física como mental y sobre sí existe influencia en la eficiente distribución del *TI* sobre la salud física, 74% dijo que si se relaciona con la condición física del Rh; 66%, dice gozar de muy buena a buena salud según certificados presentados.

Respecto a la salud emocional sobre qué tan feliz se consideran las personas, 86% dijeron estarlo en el trabajo y la familia, mientras que 6% están infelices (*Tabla 2*). Lo anterior muestra que las tres variables: salud física, emocional y fisiológica se relacionan cotidianamente, destacando que existe eficiente administración del *Tl* que mejora la calidad de vida física y mental de los trabajadores de confianza.

Tabla 2. Influencia de la eficiente administración de tiempo libre (*Tl*), sobre la salud física y emocional en empleados de confianza de una universidad pública en Chihuahua, México

Influencia del TL sobre la salud física	Respuesta	Influencia del TL en salud emocional	Respuesta	Influencia del TL en salud física	Respuesta
Si	74%	Feliz	86%	Muy Buena	20%
No	14%	Moderadamente	8%	Buena	46%
No sé	12%	Infeliz	6%	Mala	32%
				Muy mala	2%

Fuente: Elaboración propia.

Las horas destinadas al ocio en el personal de confianza, son distintas y dependen de los segundos empleos y tiempos extras laborales. Aquí se vinculan las actividades con la familia y el cuidado a la salud. En la *Figura 3*, se muestra que 50% invierte de 4 h a 5 h a las semanas para la distracción en algún hobby y 6%, destina sólo 1 h a la semana para este tipo de actividades en su *Tl*. En general, el *Rh* no administra eficientemente su tiempo que le ayude a la promoción de un desarrollo humano óptimo y le permita disminuir la carga de estrés generado por el trabajo.

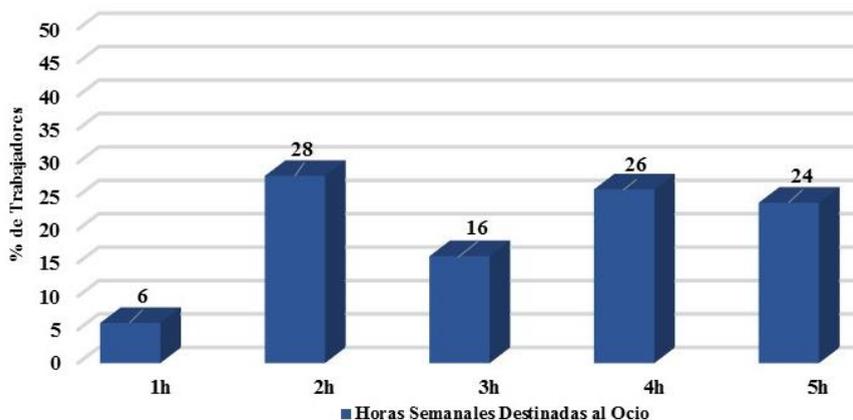


Figura 3. Tiempo libre en horas diarias en empleados de confianza de una universidad pública en el estado de Chihuahua, México.

Fuente: Elaboración propia.

Pautt (2014) indica que el tiempo de ocio o *Tl* del recurso humano, representa un derecho ganado que ha beneficiado a la sociedad, repercutiendo directamente en el desarrollo industrial y comercial a medida que se marcan tiempos para la producción o distribución de mercancías, donde los trabajadores han conquistado por derecho libertades, indispensables para el desarrollo de aptitudes y actitudes de varones y mujeres, asunto que se trata de discurrir o en el mejor de los casos, reflexionar.

En la *Tabla 3* se presentan las actividades más destacadas en el *Tl* de los empleados de confianza, donde la convivencia familiar, el trabajo en el hogar no remunerado, uso de internet y el escuchar música representan 43%. A pesar del nivel educativo del *Rh* (licenciatura o posgrado), aún no se logra que el varón se integre equitativamente al cuidado de los hijos y al trabajo en el hogar no remunerado. Existen avances donde se le brinda apoyo a la mujer pero no se hace como parte de una obligación igualitaria. Aunque existan programas como el que acredita la institución: “Distintivo de Responsabilidad Familiar”, donde se trata el tema de equidad de género, no existe hasta el momento equidad real y auténtica. Se observa que el avance y alcance tecnológico en la actualidad, permite estar las 24 h conectados a un dispositivo digital con internet convirtiéndose el ser humano más dependiente de los mismos, invirtiendo gran parte del *Tl* en el uso de estas herramientas (redes sociales) con (10%), reduciéndose el espacio para la convivencia familiar y el fomento a la comunicación directa.

Tabla 3. Actividades más comunes practicadas en el *Tl* por trabajadores de confianza en una universidad pública del estado de Chihuahua, México

Actividades	Porcentaje
Manualidades	2
Cocina o repostería	2
Leer – escribir	6
Amigos	6
Oír música	10
Eventos culturales	3
Religión o iglesia	2
Video juegos	4
Ver televisión	7
Ir al cine	6
Uso de redes sociales	5
Deporte	6
Juego de cartas o casinos.	1
Navegar internet	10
Fiestas o bares	4
Familia	13
Trabajo en el hogar	11
Actividades altruistas o voluntariado	2
Total	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados, la mayoría no practica un “hobby” o actividad de ocio en su *Tl*. Se investigaron los principales obstáculos que los detienen para realizar alguna actividad de su gusto en el *Tl* (*Figura 4*). La falta de recursos económicos (60%) y tiempo (30%), registraron mayores valores, ya que la economía familiar y los sueldos percibidos en la institución, apenas alcanzan para las necesidades de manutención y en algunos casos, se tiene que buscar *Tl* para un segundo empleo como se mencionó anteriormente. Sahuí (2014) menciona

que el ocio tiene varias connotaciones negativas porque en ocasiones se confunde con pereza y pasividad, siendo importante saber la percepción del Rh y su importancia en sus actividades. Los resultados indican que el “ocio” tiene diferentes significados para el personal, incluso lo perciben como negativo. Se destaca la importancia de la educación y orientación para comprender qué significa esta actividad en la sociedad, para qué sirve y cómo puede ser utilizado eficientemente para un mejor desarrollo personal y familiar (Tabla 4).

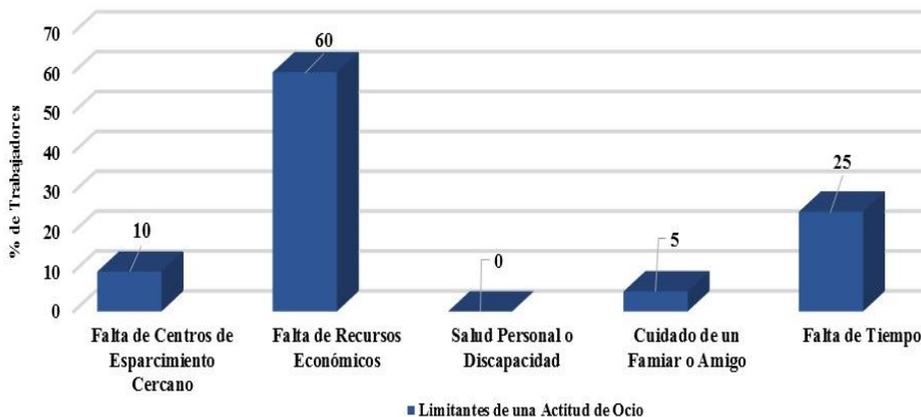


Figura 4. Limitantes que condicionan al Rh de Tc de una universidad pública en el estado de Chihuahua, para realizar actividades de ocio de su preferencia en su TI.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Percepción sobre el concepto de ocio en Tc en una universidad pública en el estado de Chihuahua, México

¿Cuál es la percepción sobre el ocio?	%
*Perder el tiempo en una actividad sin oficio y beneficio.	38
*Descanso, vacaciones y diversión.	14
*Ocupación del TI de forma creativa y satisfactoria.	26
*Tiempo donde se desarrollan capacidades, favoreciendo el equilibrio personal.	24

Fuente: Elaboración propia.

Para Gomes (2014) el ocio es una necesidad que las personas desean y se ubica como parte de su cultura y creencia y se caracteriza dentro de las vivencias y manifestaciones sociales en el tiempo, el espacio y las que pueden ser practicadas en la sociedad que se han experimentado como disfrute de su *Tl*; así, dichas manifestaciones del ocio están constituidas de expresiones, lenguajes que integran la vida cotidiana en las comunidades y en los centro de trabajo que ayudan al bienestar físico, fisiológico y mental de las personas.

Cómo se apreció en la *Tabla 4*, las diferentes percepciones que tienen los empleados de confianza respecto al ocio, 38% se inclinó que es un tiempo donde se presentan actividades sin oficio, ni beneficio, un espacio perdido que no aporta nada al desarrollo personal y familiar, aunque si integramos el resto de las percepciones (62%) intuyen que el ocio, ayudará a disminuir las tensiones del trabajo y además, se visualiza como una oportunidad para la convivencia familiar o con los amigos donde el fomento a la lectura y otras manifestaciones culturales son parte de este tiempo.

Practicar una actividad de ocio en el *Tl* no siempre es fácil de realizarla, no solo por la falta de tiempo o recursos económicos, sino saber qué es lo que hace la persona al sentirse realizado y que le puede generar satisfacción, eso lleva a una introspección personal al saber qué es lo que se quiere, puede y desea para poder llegar a la plenitud personal (Salazar *et al.*, 2011). Por último, se analizó qué es lo que desearía el trabajador si pudiera cambiar el modo de cómo distribuiría su tiempo, invirtiéndolo en algunas cosas y menos en otras (*Tabla 5*).

Tabla 5. Distribución deseada del *Tl* en empleados de confianza de una universidad pública en el estado de Chihuahua, México

Variable	Mucho más tiempo	Un poco más de tiempo	El mismo tiempo que ahora	Un poco menos de tiempo	Mucho menos tiempo
Tiempo trabajo remunerado	6%	8%	60%	24%	2%
Tiempo trabajo del hogar	2%	20%	28%	48%	2%
Tiempo con familia	44%	36%	16%	2%	2%

Tiempo en actividades recreativas, deportivas y/o autorrealización	54%	28%	18%	0%	0%
--	-----	-----	-----	----	----

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados observados de acuerdo con el tiempo destinado al trabajo remunerado, la mayoría (60%) considera que es fundamental para resolver compromisos familiares e individuales siendo satisfactorio. El tiempo dentro del hogar (48%) se desea menos, ya que no representa un beneficio económico; con la familia, (44%) desea dedicarle mucho más y por último, el destinado para actividades recreativas, deportivas y/o realización personal (54%) desea más espacio para dedicarles a dichas actividades.

Por lo anterior, Tapia *et al.* (2016) comentan que la familia y el trabajo son dos variables estrechamente vinculadas y lo más significativo de la sociedad, ya que se permite tener interacción con otras personas y organizaciones de todo tipo. Es así que este eje (familia-trabajo) necesita mayor integración en una sociedad en donde se busca mayores estímulos económicos que espirituales, generando tensiones a partir del distanciamiento de la vida laboral con la familiar.

CONCLUSIONES

La presente investigación buscó analizar la administración del *TI* en trabajadores de confianza de una universidad pública en el estado de Chihuahua, donde se conciliaron jornadas laborales, familiares, la realización de una actividad de ocio y el cuidado personal, buscando se fomentara la salud integral. En base a los resultados, la planeación objetiva del *TI* también es parte de la educación del individuo donde se observa que no existe planeación en los trabajadores sobre como manejar el *TI*, a pesar de tener en sus manos avances tecnológicos para facilitar el trabajo, mejoras en las leyes como parte de sus derechos, obligaciones y también, como consecuencia de sus jornadas laborales de no más de ocho horas diarias, entre otras.

El ser humano se ha vuelto esclavo de la tecnología y esto lo representan las computadoras o máquinas de trabajo, ya que son dirigidas por humanos con largas jornadas laborales a pesar de tener un horario establecido en un contrato de trabajo. La mentalidad de las personas sigue siendo que cuánto más disponibilidad se tenga de tiempo, hay que invertirlo al trabajo, aprovechando

las horas extras y por consecuencia sentirse como un “mejor empleado” simplemente por permanecer más tiempo en sus actividades, lo que es totalmente erróneo. En la actualidad, el tiempo es valioso para cada persona a pensar de los avances que existen en materia laboral y sus derechos. La mayoría siguen “corriendo” contra reloj con la sensación de que siempre faltará tiempo para realizar lo que más les gusta y, satisfaga sus necesidades más apremiantes.

En las últimas décadas han ocurrido cambios en los roles de género y la estructura familiar, la mujer se incorporó a la vida laboral donde se concilia trabajo-familia y los resultados obtenidos, presentan avances sobre roles de género, pero se sigue considerando la participación masculina como una ayuda a la mujer, más que como una responsabilidad igualitaria; la formación y educación de los hijos, es ahora común que esté a cargo de dos padres que están fuera de casa trabajando, generando cambios en la estructura tradicional familiar. Por lo que el *TI* en la mayoría de los casos, es dedicado más a ella y así, reponer el tiempo fuera de casa. Dentro del *TI* entran las actividades de ocio donde hasta la fecha sigue siendo percibido como una actividad negativa, todo lo contrario, la educación e implantación de programas para el conocimiento de esto es de suma importancia para los individuos ya que como se observó, genera reacciones positivas en las personas.

La economía en un país emergente como México que priva a muchas personas para la realización de actividades de ocio. Todas estas variables demostradas en esta investigación, son básicas para la salud integral y el equilibrio del ser humano. Es importante concientizar a las personas y gobiernos de lo importante que es la administración del *TI* que es la alternativa para un desarrollo humano, indispensable para el fomento a la salud integral, tiempo que en vez de ser horas de consumismo sin beneficio personal, es fundamental para la unidad familiar.

Otro punto a favor con las actividades de ocio, es conciliar familia-trabajo, lo cual trae consecuencias favorables a la salud y así, reducir los gastos millonarios que el gobierno hace con las enfermedades del siglo XXI, como son las degenerativas, mentales y emocionales, físicas del mismo trabajo, entre otras; otorgando una educación y programas sobre cómo encontrar el equilibrio con la eficiente distribución del *TI* después de una jornada laboral, es una forma de prevenir en vez de invertir en la solución cuando el problema y el caos ya existe.

Finalmente en este trabajo, se acepta la *Ha* y se rechaza la *Ho* ya que los resultados obtenidos muestran que la eficiente administración del Tiempo Libre (*TI*) en el personal de confianza en una universidad pública conciliado con el trabajo, influye positivamente en el equilibrio emocional, físico, fisiológico y la estabilidad familiar en el personal de confianza, ya que se reconoce que entre más tiempo se invierte a las actividades laborales, se dejarán de hacer otras acciones

y sobre todo, el cuidado a la integridad física, fisiológica, mental, la convivencia y la armonía con la familia, los amigos y de forma individual.

LITERATURA CITADA

- Barros, E. y M. A. Barros (2018). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración*. Vol. (15), No. (2). 1-45.
- Cuenca, C. M. (2014). Ocio valioso. *Universidad de Deusto*. No. 52. 100-150 pp.
- De la Cruz, S. E., C. M. I. Moreno, O. J. Pino y S. R. Martínez (2011). Actividad física durante el tiempo libre y su relación con algunos indicadores de salud mental en España. *Salud Mental*. Vol. 34, No. (1). 45-52.
- Feldman, L., E. Vivas, Z. Lugli, J. Zaragoza y V. Gómez (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*. Vol. (50), No. (6). 482-489.
- Garrido, G. N. P., S. A. Gallegos y V. H. Hernández (2015). Mujeres ejecutivas e interacción trabajo-familia: evidencias en México. *Revista Global de Negocios*. Vol. (3), No. (2). 83-101.
- Gomes, C. L. (2014). El ocio y la recreación en las sociedades latinoamericanas actuales. *Polis Revista Latinoamericana*. Vol. (13), No. (37). 363-384.
- Gomes, C. y R. Elizalde (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: contradicciones y desafíos. *Polis Revista de la Universidad Bolivariana*. Vol. (8), No. (22). 249-266.
- González, R. M. L. (2011). Estudio del periodo de iniciación en la enseñanza del profesorado novel de escuelas públicas de educación primaria en la provincial de Cádiz y en el Estado de Chihuahua. *Universidad de Cádiz*. 70-73.
- Granillo, M. L., U. V. Ibarvo, C. L. Chacón, J. G. A. Rentería (2015). Análisis de la carga total de trabajo de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Chihuahua y la repercusión en su calidad de vida. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*. Vol. (10), No. (1). 1160-1167.
- Haro, G. L., M. G. Aguilar, P. C. A. Juárez, R. S. D. Aguilar, C. G. Flores, I. E. Gea y R. F. R. Sánchez (2013). La equidad y la salud en el trabajo: explorando un área emergente. *Revista Perú Medica Exp Salud Pública*. Vol. (30), No. (4). 671-675.

- Jiménez, F. A., E. C. González y P. D. Reyes (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*. Vol. (12), No. (1). 77-83.
- Lara, M. M. C., G. R. Robles, R. Orozco, T. Real, D. Chisholm y M. M. E. Medina (2010). Estudio del costo-efectividad del tratamiento de la depresión en México. *Salud Mental*. Vol. (33), No. (4). 301-308.
- López, L., A. Solano, A. Arias, S. Aguirre, C. Osorio y T. E. M. Vásquez (2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Publica*. Vol. (3), No. (2). 280-288.
- Lozano, V. J. G. y J. M. V. Montalvo Velasco (2017). Género y equidad: situación actual de la parroquia Colonche. La Libertad. Matriz: *Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud*. 1-20.
- Miranda, R. G. (2017). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. Vol. (4), No. (3). 301-326.
- Páez, G. I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Revista Estudios Gerenciales*. Vol. (26), No. (116). 63-81.
- Pautt, T. G. (2014). Los assessment center: una metodología para evaluar directivos. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*. Vol. (1), No. (3). 1-18.
- Robles, G. M., S. T. Dierssen, O. E. Martínez, C. P. Herrera, M. A. R. Díaz y L. J. Díaz (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Revista Gac. Sanit*. Vol. (19), No. (2). 127-134.
- Rodríguez, N. y T. Rebelo (2009). Test de muestras de trabajo: relación con el desempeño y la experiencia del puesto. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. (25), No. (1). 47-58.
- Sahuí, A. (2014). La igualdad en el discurso del desarrollo humano. *Andamios*. Vol. (11), No. (25). 105-128.
- Salazar, R., H. Salazar y M. Rodríguez (2011). Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de hombres y mujeres en el debate público. *Friedrich Ebert Stiftung*. 5-31.
- Sánchez, T. L., L. Jurado y B. M. D. Simoes (2013). Después del trabajo ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? *Paradigma*. Vol. (34), No. (1). 31-51.

Tapia, B., P. S. Schwartzman, y L. C. Cárdenas (2016). Balance entre familia y trabajo: un análisis comparativo de Chile y España desde una normativa internacional hacia regulaciones laborales. *Revista Ius et Praxis*. Vol. 22, No. (1). 493-526.