

Educación para el ocio en el trabajo: una posibilidad para las organizaciones contemporáneas

*José Clerton de Oliveira Martins
Universidad de Fortaleza, Brasil*

Resumen

En la sociedad occidental el tiempo de trabajo, así como el ambiente organizacional, se tornaran ámbitos de elaboraciones, identidades y desarrollo personal. Ese hecho elevó el trabajo al status de principal actividad y condición temporal del hombre en detrimento de otras dimensiones también necesarias e importantes. El tiempo libre de obligaciones cada vez mayor, conquistado por trabajadores en el proceso histórico, refuerza la idea que tenemos cada vez más de tiempo libre. Frente a esa realidad, nos surge una pregunta: ¿cómo vivenciar el tiempo libre de forma autónoma y tomada de sentido subjetivo en este tiempo de centralidad del trabajo y consumo? Una respuesta satisfactoria para esa pregunta parece difícil de ser respondida en un contexto cultural, en el cual se prioriza la educación, formación y calificación para el trabajo. Este artículo se origina de un estudio de cuño cualitativo, teórico y exploratorio desarrollado en el laboratorio “Otium” del master académico en psicología en la Universidad de Fortaleza. Busca demostrar que las organizaciones de trabajo contemporáneas, tomadas por los valores de la ciudadanía, responsabilidad social y de calidad de vida, comprometidas que están con el bienestar psíquico de sus colaboradores, vuelven en ámbitos apropiados para la Educación para el Ocio

Palabras Clave: *educación para el ocio, tiempo de trabajo, organizaciones, calidad de vida.*

Introducción

El factor temporal pasa por metamorfosis significativas, que tienen inicio en el momento en que el hombre resuelve medir el tiempo cotidiano y cuantificar el tiempo social en la sociedad industrial, llegando a la comercialización del propio tiempo, que se convierte en mercancía y pasa a dotarse de un valor económico.

En ese espacio, la prisa surge como un fenómeno típico de la actualidad y como motor principal para los avances tecnológicos que fabrican equipamientos para que se pueda ganar más dinero.

Las nuevas tecnologías de comunicación, el internet, entre otros, son mecanismos que caracterizan esa búsqueda incesante por más tiempo. Es algo muy paradójico, todo se apresura, se crean instrumentos para que se

gane tiempo, sin embargo, se acaba por rellenar el tiempo que se ha conseguido apresurándose todo, con más actividades y quehaceres.

En medio del caos entre necesidades económicas y existenciales, el hombre contemporáneo se ve dividido entre las obligaciones que imponen sus actividades laborales y el deseo de liberarse de esas tareas y, así, poder disfrutar de un tiempo para sí.

Por otro lado, es sabido que todo proceso de educación/orientación que elabora la sociedad moderna ha generado valores de la actual sociedad del consumo, que no consideran la educación/orientación para ser/existir en un tiempo de “hacer nada”.

Se observa además, en ese contexto, que se organiza el tiempo en la vida de las personas de acuerdo con los patrones asimilados sobre cómo se debe disponer de ese tiempo para las diversas actividades, y cómo el sujeto valora el sentido del tiempo para sí. De esa manera, las diferentes formas de sentir, pensar, actuar y establecer el tiempo siguen patrones culturales que se reflejan en la acción del sujeto.

Se sabe que el tiempo que la sociedad actual centraliza es el tiempo de trabajo, por el hecho de este representar el tiempo de la productividad, además de significar identidad y la forma como la persona se pone en este mundo contemporáneo de consumo.

Por otro lado, este tiempo se desarrolla, de forma general, en las organizaciones y estas con sus nuevas responsabilidades, sugieren para sí procesos de educación que antes no se admitían ser pensados.

Hoy, con las Universidades Corporativas, con la educación continuada, con la responsabilidad social y con la ética enfocada en el respecto y el bienestar general, las organizaciones y el tiempo de trabajo pueden ser ámbitos de la educación para el ocio.

Ocio, un concepto en constante actualización

Una de las relaciones más observadas en el fenómeno del ocio es su atribución al tiempo. Para Cuenca (2003), jamás el ocio puede identificarse con el tiempo, una vez que el tiempo, en sí, no define la acción humana. La identificación que se produjo entre ocio y tiempo libre es un producto de los estudios sociológicos difundidos a partir de la segunda mitad del siglo XX hasta los años 80 del mismo siglo. Tal hecho dificultó la comprensión del ocio, por no haber incluido la percepción psicológica.

La experiencia de ocio no puede ser definida solamente con la noción de tiempo libre, aunque el tiempo constituye una coordinada vital para cualquier ser humano. La expresión *tiempo libre* toma importancia en esa relación por la palabra *libre*, que sugiere interfaz con el ejercicio humano

de identidad, reconocimiento, auto reconocimiento y voluntad. A partir de esos planteamientos psicológicos, el ocio requiere un sentido de “libertad de elección” e inserción subjetiva en la elaboración del tiempo de la experiencia.

Por consiguiente, el tiempo y la actividad en sí no pueden determinar una experiencia de ocio. La acción es una referencia que, a partir de la percepción de quien la realiza, puede o no ser una vivencia de ocio.

[...] la vivencia humanista del ocio es, o debería ser, una experiencia integral y relacionada con el sentido de la vida y los valores de cada uno. Ello puede ocurrir gracias a la formación. La persona formada es capaz de convertir cada experiencia de ocio en una experiencia de encuentro. Cada encuentro es una re-creación que proporciona voluntad de vivir (KRIEKEMANNS en CUENCA, 2003 p. 63).

La vivencia de ocio posibilita contextos experienciales que pueden o no ser ámbitos para la re-creación. No obstante, el ocio se diferencia de otras vivencias por su capacidad de sentido y potencialidad de encuentros creativos que conducen al desarrollo personal.

En la coyuntura actual, comprender el ocio como un valor se vuelve difícil sin un proceso de información. Así, la comprensión de ocio no es algo que se desarrolla de forma independiente, se trata, pues, de una vivencia que se desarrolla a partir de la adquisición de conocimientos. Cuanto más haya información sobre el ocio y sus valores para la persona y para la sociedad, más hay capacidad de comprenderlo, buscarlo y vivirlo.

Así, educar para el ocio vuélvese un desafío rumbo al hombre equilibrado listo para actuar de forma positiva en las organizaciones. Algunos procesos organizativos creados en fines del siglo XX, nos ofrecen un precedente para este pensamiento.

La idea de la Calidad de Vida en el Trabajo surgida en tiempos de *super* competencia, de *burnout*, *stress* y otras psicopatologías que enferman al hombre y las organizaciones, nos conducen al pensamiento del espacio organizacional y del tiempo de trabajo como lugar y momento para el proceso de educación para el ocio.

La calidad de vida en el trabajo y la educación en las organizaciones

A pesar del modismo de la calidad de vida en el trabajo, se observa, en los resultados de algunas investigaciones recientes, por ejemplo en Abreu (2005), dificultades en la permanencia y adhesión de funcionarios a esos programas.

Los programas de calidad de vida en el trabajo deben seguir fases que son esenciales para su éxito. Fernandes (1996) apunta las siguientes:

- Sensibilización – en esa fase se realiza el análisis de las condiciones de trabajo y de sus efectos sobre la organización, en búsqueda de una forma de modificar esa realidad;
- Preparación – aquí se define el equipo responsable por la conducción del proyecto y cuáles los instrumentos que se van a utilizar para realizarlo;
- Diagnóstico – abarca el análisis de cómo se sienten los funcionarios en relación a sus condiciones de trabajo;
- Concepción e implantación del proyecto – con base en las etapas precedentes son definidas las propiedades del proyecto y su cronograma de implantación;
- Evaluación y difusión – se constituye en la evaluación permanente de las acciones del Programa y de su difusión para las otras áreas de la empresa.

França (2005) considera como obligatorias en la implantación de los programas de calidad de vida en el trabajo ítems como concientización, diagnóstico, capacitación, creación de planes de acción, implantación y evaluación continua de los resultados.

Se consideran algunos ítems vitales cuando se trata de observar la calidad de vida en el trabajo. Fernandes (1996) apunta los ítems a continuación como esenciales para medir la calidad de vida del trabajador:

- Ítem 1 – Compensación Justa y Adecuada: se refiere a la remuneración adecuada al trabajo realizado, así como el respeto a la equidad interna (comparación con otros compañeros) y a la equidad externa (mercado laboral).
- Ítem 2 – Condiciones de Trabajo: se observa las condiciones que prevalecen en el entorno laboral. Implican la jornada y carga de trabajo, materiales y equipamientos disponibles para la ejecución de las tareas y ambiente saludable (preservación de la salud del trabajador); dicho de otro modo, ese tópico analiza las condiciones reales ofrecidas al empleado para la consecución de sus tareas.
- Ítem 3 – Uso y Desarrollo de Capacidades: implica el aprovechamiento del talento humano, o capital intelectual. Es forzoso, por lo tanto, reconocer la necesidad de concesión de autonomía (*empowerment*), incentivo a la utilización de la capacidad plena de cada individuo en el desempeño de sus funciones y *feedbacks* constantes acerca de los resultados obtenidos en el trabajo y del proceso como un todo.

- Ítem 4 – Oportunidad de Crecimiento y Seguridad: implica las políticas de la institución en lo que concierne al desarrollo, crecimiento y seguridad de sus empleados, es decir, posibilidad de carrera, crecimiento personal y seguridad en el empleo. En ese factor, se puede observar, mediante las acciones que implantan las empresas, lo mucho que la práctica empresarial de hecho está sintonizada con el respeto y la valoración de los empleados.
- Ítem 5 – Integración social en la Organización: observa si hay igualdad de oportunidades, independientemente de la orientación sexual, clase social, edad y otras formas de discriminación, así como si hay el cultivo del buen relacionamiento.
- Ítem 6 – Constitucionalismo: se refiere al resguardo de los derechos del empleado en la institución. Implica el respeto a los derechos laborales, a la privacidad personal (prácticamente inexistente en el mundo empresarial moderno), a la libertad de expresión.
- Ítem 7 – Trabajo y el Espacio Total de la Vida: se refiere al equilibrio entre la vida personal y el trabajo.
- Ítem 8 – Relevancia del Trabajo en la Vida: se refiere a la percepción del empleado en relación a la imagen de la empresa, a la responsabilidad social de la institución en la comunidad, a la calidad de los productos y a la prestación de los servicios.

Tales programas, verdaderamente, se vuelven a los objetivos del trabajo. En realidad, incluso en los programas más democráticos, se percibe una tendencia a prácticas de actividades, uso del ocio como un medio para la evitación de algunas enfermedades, reducción de costes con alejamiento, etc., se está de acuerdo aquí de que ello es positivo. Sin embargo, se cree que algo más debería o podría preceder a la implantación de un proyecto de ese porte, incluso garantizando la realización de sus metas de forma más efectiva.

El hombre, cuando es responsable por sus elecciones, se queda más comprometido y se percibe como un agente de sus responsabilidades asumidas. Así, tal vez, algunos esclarecimientos preliminares, el involucramiento en las acciones de los proyectos, las actividades más volcadas a la amplia libertad de elección, además de la participación incondicional del nivel estratégico, orientados por un proceso de esclarecimiento básico para el valor de ese tiempo, pudieran contribuir para mayor éxito de tales programas.

Se observa en el contexto de las organizaciones que cada vez más, se exigen competencias, conocimientos y habilidades de las personas para

que ellas ejecuten de forma positiva sus funciones y alcancen niveles cada vez más exigentes para el mercado donde actúan. De una forma muy específica y de acuerdo con el ramo de la empresa, el producto y las características bien propias de cada sector, se cobra de las personas el dominio de tecnologías, el uso de nuevas herramientas, el aprendizaje de nuevos sistemas, normas y etc.

Dentro de un área que hoy se denomina en las organizaciones de Gestión de Personas, que todavía en algunos lugares se llama Gestión de Recursos Humanos, y, que en un pasado no muy lejano, ha sido llamado de Departamento de Personal, uno de los subsistemas de esa gestión se vuelve a la necesidad de desarrollo. Se denomina, exactamente, E&D, que significa Entrenamiento y Desarrollo.

Durante mucho tiempo ese sector de la gestión de personas se ha responsabilizado por el desarrollo de la persona en el ámbito de la organización, elaborando y desarrollando cursos y entrenamientos con la pretensión de obtener un mejor desempeño de la persona en la ejecución de sus actividades. No obstante, ello ha ocurrido de una forma muy específica, completamente volcada al entorno interno y al éxito limitado de la persona frente al universo también limitado de la organización.

Con la ampliación de los mercados se vuelve necesaria una nueva forma de entrenar y desarrollar a las personas. El entorno interno, así como el entorno externo, la polisemia que sugieren los nuevos ámbitos ahora globalizados, llenos de novedades a cada momento, conduce a una nueva postura en esa área. Por otro lado, la formación tradicional y desvinculada de las universidades obliga la necesidad de formación complementaria en los ámbitos específicos de la gestión, del marketing, de la información, de la tecnología y de la educación para el trabajo.

Esas nuevas exigencias también se presentan frente al sistema de educación profesional que las instituciones tradicionales de enseñanza ofrecen. Así, éstas no pueden perder de vista la necesidad de garantizar: aprendizaje que envuelva el sujeto en el contexto de la ciudadanía; calidad política, valorando el saber pensar, el aprender a aprender humanístico; y competencia renovadora permanente.

En ese contexto, las nuevas posturas organizacionales desbancan los valores de la gestión tradicional del taylorismo. Cada vez más se exige de las personas una postura volcada al autodesarrollo. El aprendizaje y la educación son valores que se mantienen aún después de la adquisición del grado universitario, y la educación continua pasa a ser una necesidad en nuestro tiempo de realidades siempre cambiantes.

Como consecuencia, las organizaciones se están comprometiendo con la educación de sus funcionarios, implantando sistemas educacionales que,

además de privilegiar el conocimiento técnico e instrumental, pasan a valorar el desarrollo de actitudes, posturas y habilidades, sobre todo humanas.

A partir de la experiencia estadounidense, una realidad surge para atender a las nuevas exigencias del ambiente organizacional, que viene, rápidamente, a ocasionar la desaparición del ya desactualizado sector de Entrenamiento y Desarrollo. Surgen, entonces, las llamadas Universidades Corporativas, dentro de ese nuevo pensamiento de formación y educación en y para el trabajo. Esas instituciones marcan la transformación del tradicional centro de Entrenamiento y Desarrollo (E&D) para una preocupación más amplia y abarcadora con la educación de todos los colaboradores de una empresa.

Para Eboli (2004), la misión de la Universidad Corporativa consiste en formar y desarrollar los talentos en la gestión de los negocios, promoviendo la gestión del conocimiento organizacional, a partir de un proceso de aprendizaje activo y continuo. El objetivo principal de las "UC"s es desarrollar las competencias empresariales y humanas para la viabilización de las estrategias de negocios.

Así, la educación en el contexto de las organizaciones pasa a priorizar el desarrollo del ser humano, de modo a integrar el trabajo y la educación continua, desarrollando el hombre para el éxito de la corporación. Solamente de esa manera se genera energía para los fines institucionales y eso es lo que justifica el aumento acentuado de las universidades corporativas.

Como se puede observar, las organizaciones en sus nuevas responsabilidades con sus colaboradores, rumbo a la efectivación de sus objetivos contemplan la formación de personas, su educación continuada, su perfeccionamiento profesional y personal, pero sobretodo son conscientes de que la calidad de vida dentro y fuera del trabajo contribuye para un profesional/persona más apta para el trabajo. Así, para nosotros queda claro la posibilidad de la educación para el ocio en este tiempo y en este espacio.

Una propuesta de educación para el ocio en el trabajo

La carta mundial de *World Leisure and Recreation Association* – WLRA se destina a la orientación de los gobiernos, las organizaciones de forma general, respecto al significado y a los beneficios del ocio y de la educación para el ocio.

Con base en ese documento, que también se observa por el modelo UD de intervención educativa para el ocio en Deusto, se pasa a idealizar una propuesta de educación para el ocio en el ámbito laboral.

Definición de términos

Se debe, antes, definir algunos términos vitales, bien como sus respectivas compresiones para esa propuesta:

Tiempo Libre: se comprende como todo tiempo que queda después de cumplidas las tareas del tiempo para trabajar, para realizar las obligaciones sociales, higiénicas, biológicas y culturales. El tiempo para la formación sea de niños, jóvenes y adultos se incluye como obligaciones. Ese tiempo ni siempre está destinado al ocio y a la recreación.

“Recreación”: ámbito del tiempo libre destinado a las actividades desarrolladas con fines específicos de descanso, diversión y desarrollo que implica consumo de productos de la industria del entretenimiento y de la diversión. Está más relacionado a lo social que a lo subjetivo.

Ocio: se comprende como un derecho humano, área específica de la experiencia, ámbito de la libertad, recurso del desarrollo personal y social, fuente de salud y bienestar. En la percepción de su experiencia está un sentido de libertad de elección, creatividad, satisfacción, diversión y aumento de placer y felicidad. Está más relacionado con lo subjetivo que con lo social.

Educación: se refiere al proceso de desarrollo, considerando la formación de calidades y actividades humanas, en un determinado contexto de relaciones sociales. Se destina a la realización del hombre integral en un contexto socioeconómico-cultural que proporciona el desarrollo de la capacidad de pensar libremente. Se trata de un proceso formativo que conduce al individuo a la comprensión de lo que es importante, distinguiendo lo esencial de lo superfluo y de su lugar de agente transformador del mundo en el cual está insertado.

Ambiente Organizacional: se refiere al contexto en el cual se desarrolla el trabajo en organizaciones formales, sean empresas de servicios, industrias, comercio, escuelas, en las cuales el proceso de trabajo implica cuestiones como relaciones profesionales, patrones instituidos para el comportamiento profesional, flujo tradicional de actividad empresarial con fines lucrativos.

Educación para el ocio en el trabajo: proceso de educación desarrollado en y para el entorno laboral, con la pretensión de lograr el desarrollo de la persona y del cuerpo organizacional, en los conocimientos esenciales para el ocio como un valor en la cultura de la organización. El fin máximo de la educación para el ocio es la calidad de vida en el ámbito personal y organizacional, alcanzado a partir de programas diversos, cursos y entrenamientos. Esa perspectiva sobrentiende que la educación, además de ser importante para el trabajo, es igual de importante para el

desarrollo del individuo como un agente plenamente participativo de la sociedad.

Presupuestos sobre Ocio y Educación

La Carta para el ocio y el modelo UD nos aclaran que las condiciones para el ocio no se pueden garantizar solamente por el individuo. El desarrollo del ocio exige acción coordinada por parte de toda la sociedad. En el ámbito del trabajo, la organización, actuando dentro de los principios de la responsabilidad social, desarrollo sostenible y sus niveles estratégicos comprometidos con la calidad de vida de sus colaboradores, debe entender la educación para el ocio a partir de los presupuestos a expuestos a continuación:

Sobre el ocio:

- El ocio no es un tiempo opuesto al trabajo. Esa concepción es equivocada, ambos representan tiempos de existencia necesarios para una vida equilibrada;
- El ocio es un medio privilegiado para el desarrollo personal, social y económico; es un aspecto importante para la calidad de vida;
- El ocio promueve la salud y el bienestar general ofreciendo una variedad de oportunidades que posibilitan a los individuos y grupos la elección de actividades y experiencias que sean adecuadas a sus propias necesidades, intereses y preferencias;
- El ocio es un derecho humano básico, tan importante como la educación, el trabajo y la salud, y de ninguna forma, por discriminación de sexo, orientación sexual, edad, raza, religión, creencia, salud, deficiencia física o situación económica, a nadie se debería privar de ese derecho;
- Se facilita el desarrollo del ocio por la provisión de condiciones básicas de vida, tales como seguridad, vivienda, alimentación, renta, educación, sueldos, equidad y justicia social;
- El ocio no se puede separar de otras metas de vida. Para que se atinja un estado de bienestar físico, mental y social, un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar aspiraciones, satisfacer necesidades e interactuar positivamente con el entorno. El ocio es, por tanto, un recurso para mejorar la calidad de vida.

Sobre la educación para el ocio:

- La educación para el ocio promueve la conciencia de que el ocio puede aliviar la insatisfacción creciente, el estrés, el tedio, la falta

de actividad física, la falta de creatividad y la alienación en la vida cotidiana de las personas;

- La educación para el ocio debe ser adaptada a las necesidades individuales y organizacionales, teniendo en cuenta los valores de la cultura interna, adecuándose a los procesos de entrenamiento interno y de desarrollo humano ya existente;
- La educación para el ocio es un proceso de aprendizaje continuo que incorpora el desarrollo de actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y recursos de ocio;
- El involucramiento del individuo en el proceso del ocio es vital para el resultado del proceso. Por lo tanto, el acceso del individuo que va a ser envuelto en el proceso debe ocurrir por libre arbitrio;
- La educación para el ocio es una herramienta valiosa para el desarrollo integral de la persona, constituyéndose en un proceso continuo de aprendizaje que conduce al desenvolvimiento de actitudes, valores, conocimientos, habilidades y recursos.

Educación para el ocio en la Organización

Las organizaciones, como socialmente responsables, priorizan, en la búsqueda de sus misiones, alcanzar la calidad de sus servicios y productos y, en ese proceso, desarrollan y promueven la calidad de vida en el trabajo. Siendo aún detentoras de la mayor parte del tiempo de sus colaboradores, también les cabe añadir en sus programas temas relacionados a la conciencia del valor del ocio, lo que se considera aquí como educación para el ocio, a partir de las ideas a seguir.

Objetivo principal:

- Formar a las personas en los valores del ocio en el contexto organizacional en todos sus niveles, con el fin máximo de proporcionar vías para la calidad de vida en el trabajo y para el desarrollo personal integral.

Otros objetivos:

- Esclarecer sobre las diferencias conceptuales entre tiempo libre, recreación y Ocio;
- Posibilitar al colaborador una mejora en la calidad de su ocio;
- Comprender el ocio como una necesidad y un derecho humano;
- Contribuir para el descubrimiento del real sentido del trabajo en la vida de la persona, relacionando el ocio como elemento que colabora para la creatividad en el trabajo y en la vida;

- Promover la conciencia de la responsabilidad de cada colaborador para que él pueda desenvolverse, a partir del descubrimiento de sus potenciales en el tiempo dentro y fuera del trabajo;
- Desarrollar el sentido de responsabilidad personal en el sentido del uso del tiempo libre con la pretensión de adquirir el bienestar y la salud en el trabajo y en la vida personal;
- Esclarecer sobre la importancia del ocio en el ámbito de la vida y sobre las posibilidades de ese tiempo en la edificación del sujeto actor de su tiempo;
- Posibilitar la conciencia de la importancia del uso del tiempo de ocio para el desarrollo placentero de la persona en su posibilidad amplia.

Público meta: Cuerpo organizativo de cualquier segmento.

Tiempo del proceso: Corto plazo – mínimo 4 semanas – máximo seis meses, o de acuerdo con propuestas internas o programas ya existentes en el ámbito institucional.

Método:

Se observa que la cultura de las organizaciones reúne un conjunto de valores y reglas que juntos constituyen la forma de ver y ser en el contexto organizacional. De esa manera, la educación para el ocio se da a partir de un modelo flexible que se adapte a cada contexto específico, siguiendo algunas pautas generales de una educación para el ocio.

El contenido programático de la educación para el ocio puede variar desde módulos que se integren como parte de programas existentes, hasta opciones aisladas o áreas de concentración.

Cuando sea apropiado, los módulos de educación para el ocio pueden ser elaborados para la reflexión de especializaciones, teniendo en consideración diferentes poblaciones, metodologías de enseñanza, sistemas de servicios y grupos culturales.

La educación para el ocio en programas de cursos, o entrenamiento en organizaciones va a variar en estructura, forma y modelos de oferta de acuerdo con las necesidades y con el nivel de desarrollo de cada organización. Los métodos de educación para el ocio pueden ser diversos, atendiendo a los fines de cada contexto organizacional específico. Se orienta, no obstante, para algunas directrices dependiendo de la elección de un método:

- En el proceso educativo para el ocio se debe priorizar la experiencia satisfactoria, libre y desinteresada. El método utilizado no deberá nunca aburrir al participante;
- El método también no se destina a la diversión, ni tampoco a la distracción. Llama la atención para que el participante aprenda a utilizar mejor el ocio y desarrollar una conciencia sobre el tema a partir de sus valores. Se debe negociar cualquier actividad propuesta respaldando la libertad de los sujetos envueltos. Se debe priorizar las experiencias lúdicas y gratificantes y a partir de ellas rescatar los sentimientos de la experiencia vivida;
- La educación para el ocio prioriza un proceso básicamente vivencial. Aprendemos en la vivencia del trabajo a olvidar lo positiva y edificadora que es la vivencia del ocio, que compatibiliza diversión, creación y aprendizaje. Así, el método y el fin del proceso pretenden, a partir del trabajo, redescubrir el valor del ocio;
- La acción de hacer nada en el tiempo libre es positiva, pues en ese momento contemporáneo de puro tumulto sirve de introspección y, sabiéndose aprovechar ese momento, se descubrirá los beneficios de la contemplación. El método puede privilegiar momentos de “hacer nada”, como vivencia para reflexión;
- El Entorno debe ser el contexto de la organización o, si no hay esa posibilidad, algún otro relacionado a ese entorno;
- El Tiempo deberá ser el tiempo del trabajo, u otro negociado con el colaborador de acuerdo con las conveniencias y disponibilidades. Como cualquier otro entrenamiento volcado al desarrollo de habilidades técnicas, o uso de tecnologías, la educación para el ocio está dentro de esas mismas necesidades;
- La evaluación del proceso no se debe basar en criterios utilitaristas. Se orienta para una evaluación centrada en el proceso de aprendizaje y en la satisfacción experimentada;
- El método debe promover el descubrimiento del placer en el cotidiano. Se pierde mucho el sentido de las pequeñas cosas buenas en el cotidiano, así el método puede reorientar para esta percepción.

Etapas para el proceso en la organización:

- I. Sensibilización;
- II. Formación básica de formadores (temas básicos):

- Teorías sobre trabajo, tiempo libre, *lazer* y ocio;
- Cultura, Clima Organizacional y Ocio;
- Calidad de Vida en el trabajo;
- Educación para el ocio;

III. Elaboración de propuesta ideal interna con el grupo de formadores:

- Aplicación del proceso idealizado;

IV. Evaluación;

V. Ajustes;

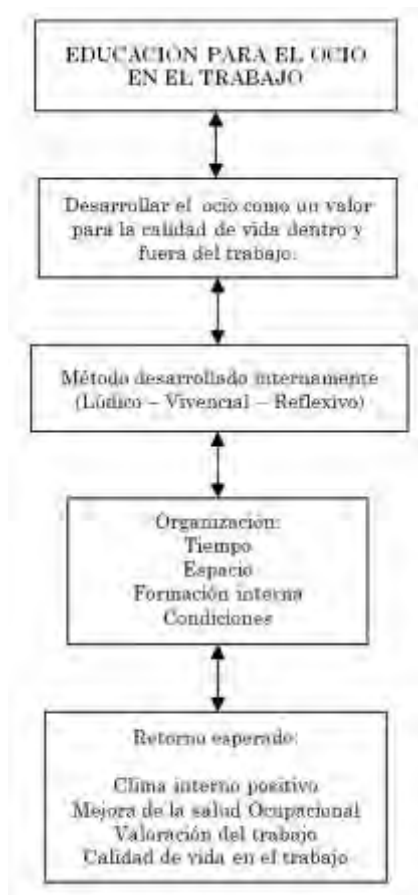
VI. Definición de la propuesta;

Tras ese proceso y de acuerdo con sus resultados, la Educación para el Ocio puede integrarse a otros cursos, entrenamientos, programas institucionales como, por ejemplo:

- Programa de entrenamiento inicial;
- Programa para demisión voluntaria;
- Programa de preparación para jubilación;
- Programa para Calidad de Vida en el Trabajo;
- Programas de Combate a las Enfermedades Ocupacionales;
- CIPA's
- Seguridad en el Trabajo;
- Formaciones de Gestores, formadores, facilitadores, etc;
- Educación Continuada.

Todos esos programas, de una forma general, envuelven contenidos bien específicos de acuerdo con sus fines. En todos ellos, por el hecho de que impliquen una nueva disponibilidad de tiempo a ser conquistada, cabe una acción volcada a la Educación para el ocio, aunque sea una disciplina que pueda ser un alerta para los valores del ocio.

Creemos que los cursos que pretendan presentar la organización para los recién llegados, los llamados entrenamientos iniciales, deberían presentar una introducción al ocio, en la cual se debería resaltar la importancia del uso del tiempo libre como soporte para el trabajador equilibrado, eficaz y consciente de sus responsabilidades con su salud física y mental.



Reflexiones finales

El espacio del trabajo viene ampliando sus fines en lo que se refiere a las responsabilidades con los que allí están. La formación en la organización va para el más allá del límite de la tarea y de la técnica.

En el tiempo en que el trabajo es el centro de la actividad humana, éste también recoge para sí otras responsabilidades. Se vive un tiempo en el cual el trabajo requiere la formación del sentido del disfrute de los otros tiempos.

En esos tiempos de calidad de vida en el trabajo, conseguimos vislumbrar claramente un espacio para la Educación para el Ocio en el espacio organizacional y la promoción de un desarrollo del ocio como un valor para sus colaboradores, rumbo a la calidad de vida dentro y fuera del trabajo, a la reducción del sufrimiento psíquico, al clima interno positivo y a la efectividad de la misión de la organización.

Bibliografia

ABREU, R. A. M. de. (2006). *Qualidade de vida no trabalho: a avaliação dos trabalhadores sobre o programa de qualidade de vida de sua empresa*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Fortaleza, Fortaleza, .

CUENCA, M. C. (2003) *Ocio humanista, dimensiones y manifestaciones actuales del ocio*. Documentos de Estudios de Ocio, Bilbao/Espanha, num.16. Instituto de Estudios de Ócio/Universidad de Deusto,.

DUMAZEDIER, J. (1973) *Lazer e cultura popular*. Tradução de Maria de Lourdes S. Machado. São Paulo: Perspectiva.

_____. (1979) *Sociologia empírica do lazer*. São Paulo: Perspectiva..

EBOLI, M. et al. (2002). *O Desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. As pessoas na organização*. São Paulo: Gente.

_____. (2004). *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*. São Paulo: Gente.

FERNANDES, E. C. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.

FRANÇA, A. C. L. *Treinamento e Qualidade de Vida*. Série Working Papers: Working Paper nº 01/007. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Disponível em www.ead.fea.usp.br/wpapers/, acesso em janeiro/2005.

MASCARENHAS, F. (2005). *Entre o ócio e o negócio: teses acerca da anatomia do lazer*. Tese de Doutorado em Educação Física – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.

MUNNÈ, F. (1980). *La psicología del tiempo libre*. Cidade do México.DF. Ed. Trilla.

REQUIXA, R. (1976). *As dimensões do lazer*. Caderno de Lazer SESC, São Paulo, doc. 1, jul.