

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“LA RECREACIÓN COMO UN BENEFICIO SOCIAL PARA EL RECURSO  
HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.”**

TESIS

Presentada a la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

**ANA PATRICIA ROSAL GORDILLO**

Previo a conferírsele el título de  
**ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

En el grado académico de

**LICENCIADA**

Guatemala, julio de 2010

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Decano:	Licenciado José Rolando Secaida Morales
Secretario:	Licenciado Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal Primero:	Licenciado Albaro Joel Girón Barahona
Vocal Segundo:	Licenciado Mario Leonel Perdomo Salguero
Vocal Tercero:	Licenciado Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal Cuarto:	P.C. Edgar Arnoldo Quiche Chiyal
Vocal Quinto:	P.C. José Antonio Vielman

JURADO EXAMINADOR DE ÁREAS PRÁCTICAS BÁSICAS

Métodos Cuantitativos:	Licenciado Oscar Haroldo Quiñónez Porras
Administración:	Licenciada Olga Edith Siekavizza Grisolfía
Mercadotecnia:	Licenciada María del Carmen Mejía García

JURADO EXAMINADOR DE EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Presidenta:	Licenciada Sonia Aracely Pacheco Morales
Secretario:	Licenciado Nery Leonidas Guzmán de León
Examinadora:	Licenciada Claudia Elizabeth Aquino García

Guatemala 16 de julio de 2008

Licenciado

José Rolando Secaida Morales

Decano

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de San Carlos de Guatemala

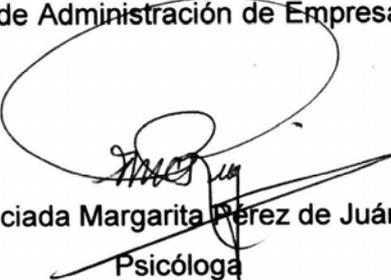
Presente

Estimado Licenciado Secaida:

Por este medio me permito informarle que de conformidad con el nombramiento de ese Decanato, de fecha 8 de agosto de 2006, en donde se me designa Asesora de Tesis de la estudiante Ana Patricia Rosal Gordillo, con número de carné 84-14379, con el tema "LA RECREACIÓN COMO UN BENEFICIO SOCIAL PARA EL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", me permito informarle que he procedido a revisar el contenido de dicho estudio, encontrando que el mismo cumple con los lineamientos y objetivos establecidos en el Plan de investigación.

Por lo anterior y considerando que el informe Final de este Estudio de Tesis cumple con los requisitos solicitados por la Facultad de Ciencias Económicas y la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Atentamente,



Licenciada Margarita Pérez de Juárez

Psicóloga

Colegiada No. 3989

Licda. Margarita de Juárez  
COL. No. 3989  
PSICOLOGA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS

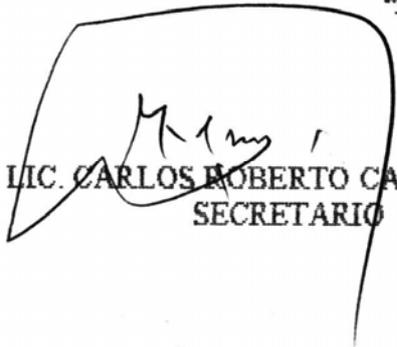
Edificio "S-8"  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. GUATEMALA,  
TREINTA DE JULIO DE DOS MIL DIEZ.**

Con base en el Punto QUINTO, inciso 5.2, subinciso 5.2.1 del Acta 12-2010 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 22 de julio de 2010, se conoció el Acta ADMINISTRACIÓN 007-2010 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 3 de marzo de 2010 y el trabajo de Tesis denominado: "LA RECREACIÓN COMO UN BENEFICIO SOCIAL PARA EL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", que para su graduación profesional presentó la estudiante ANA PATRICIA ROSAL GORDILLO, autorizándose su impresión.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES  
SECRETARIO



  
LIC. JOSE ROLANDO SECAÍDA MORALES  
DECANO



Smp.

## ÍNDICE

Introducción	i
--------------	---

### CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

	Página
1. Facultad de Ciencias Económicas	1
1.1 Información histórica	1
1.2 Información estructural	2
1.3 Localización	3
1.4 Estructura financiera	3
1.5 Recursos humanos	4
1.6 Necesidad humanas en el trabajo	4
1.7 El comportamiento humano en las organizaciones	5
1.8 Clima organizacional	6
1.9 Recompensar	7
1.10 Beneficio social	8
1.10.1 Tipos de beneficios sociales	8
1.10.2 Planes de beneficio social	10
1.11 Antecedentes o reseña histórica del ocio	12
1.11.1 Recreación - ocio recreativo	13
1.11.2 La recreación como satisfactor sinérgico	16
1.11.3 Funciones de la recreación	17
1.11.4 Principios del ocio	17
1.11.5 Beneficios de la recreación y el ocio	19
1.11.6 Métodos de recreación	20

CAPÍTULO II  
SITUACIÓN ACTUAL DE LA RECREACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS DE GUATEMALA

	Página
2.1 Circunstancia del estudio, descripción y análisis de la organización actual.	22
2.1.1 Determinación de la muestra	22
2.1.2 Características del recurso humano	23
a. Género	23
b. Edad	23
c. Tiempo de laborar	23
d. Puesto de trabajo	23
e. Habilidades	23
f. Necesidades	23
g. Recompensas	24
2.2. Estudio de clima, cultura organizacional, estrés laboral, desarrollo organizacional y recreación.	24
2.2.1 Clima organizacional	24
2.2.2 Cultura organizacional	26
2.2.3 Estrés laboral	27
2.2.4 Recreación	28
2.2.5 Árbol de ocio	29

CAPÍTULO III  
PROGRAMA DE RECREACIÓN COMO UN BENEFICIO SOCIAL PARA EL  
RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

	Página	
3.1	Introducción	32
3.2	Objetivos del Programa	33
3.2.1	Objetivos Generales	33
3.2.2	Objetivos Específicos	34
3.3	Estrategias	34
3.4	Actividades	35
3.4.1	Taller en diferentes etapas del año	35
3.4.2	Programa de ejercicios	37
3.4.3	Programa de festejos	38
3.4.4	Programa de excursiones	40
3.4.5	Ambientalización	41
3.5	Organización	43
3.6	Dirección	43
3.7	Control	44
3.8	Plan de actividades recreativas	46
3.8.1	Plan de acción de actividades recreativas	48
	Conclusiones	49
	Recomendaciones	50
	Bibliografía	51
	Anexos	53

## ÍNDICE DE CUADRO

	Página
1. Tendencia al cambio del recurso humano , Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos Guatemala, año 2006.	24
2. Actividades que comparte el recurso humano, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, año 2006.	25
3. Cultura organizacional del recurso humano, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. año 2006.	26
4. Estrés laboral del recurso humano , Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, año 2006	27
5. Actividades que consideran recreación del recurso humano, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, año 2006.	28
6. Árbol de ocio del recurso humano, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, año 2006.	29

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
1. Cuadro de variables para determinar las legiones del recurso humano	53
2. Cuadro de variable para determinar las necesidades del recurso humano	57
3. Cuadro de variable para determinar la tendencia al cambio del recurso Humano	60
4. Cuadro de variable para determinar la cultura organizacional del recurso humano	65
5. Cuadro de variable para determinar el estrés laboral del recurso humano	68
6. Cuadro de variable para determinar el ocio recreativo del recurso humano	71
7. Instrumentos sugeridos para la evaluación del programa, la ejecución de los planes y el diagnóstico de las actividades	74
8. Necesidades y satisfactores para el recurso humano de la Facultad desde el punto de vista de la recreación.	83
10. Glosario	92

## INTRODUCCIÓN

La importancia del ocio a través de la historia ha tenido cambio tales como ser derecho constitucional en algunos países.

El ocio y la recreación se consideran como un medio para el desarrollo del recurso humano tanto individual como social e institucional; estimulando el crecimiento y la transformación personal positiva; el ocio y la recreación orientados al desarrollo humano, son un satisfactor de las necesidades humanas y de necesidades laborales, de autonomía, competencia, de expresión personal e interacción social dentro del entorno individual. Hay que tener en cuenta que el ocio y la recreación reproducen diversos valores como: identidad personal e institucional, posturas éticas mínimas y expresiones de equidad.

Aquí se trata la Recreación como un beneficio social para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dando algunos lineamientos básicos que deben guiar al administrador de recursos humanos y en especial a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas.

Este estudio consta de tres capítulos, en el primer capítulo se presenta el conjunto de categorías, definiciones, términos y conceptos teóricos que sustentan la base del estudio.

El segundo capítulo establece la situación actual de la recreación del recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo estudiados los siguientes factores: clima organizacional, estrés laboral, cultura organizacional, análisis de la organización, para determinar la situación del recurso humano en estos aspectos y en especial en relación a la

En el tercer capítulo se presenta la propuesta de un programa de recreación como un beneficio social para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, constando de un programa general donde se proponen todos los lineamientos para ponerlo en marcha, se puede decir quién o quienes lo efectuarán, siempre y cuando se tenga interés en el cambio.

Las conclusiones integran la síntesis de lo detectado y las recomendaciones ubican las sugerencias prácticas que se pueden aplicar para el cambio necesario e implementar políticas de salud física y mental, por medio de la recreación.

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO

#### **1. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

“La Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue creada según Decreto No. 1972, de fecha 25 de mayo de 1937, para establecer en el país estudios económicos superiores. La inauguración de la Facultad tuvo lugar el 30 de junio del año citado, mediante un acto celebrado en el Paraninfo de la entonces Universidad Nacional, inició sus labores el 6 de agosto de 1937. (8:11)

##### **1.1 INFORMACIÓN HISTÓRICA**

La Facultad de Ciencias Económicas tiene 70 años de estar formando profesionales en las diferentes áreas económicas, siendo por muchos años la pionera y líder en la formación de profesionales de ciencias económicas.

En la década de los años 70 del siglo veinte, la Facultad se convirtió en la unidad académica con mayor población estudiantil de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo que le originó serios problemas de administración, docencia e investigación, al no crecer su presupuesto de acuerdo a dichos cambios.

Los datos de fundación y desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas, pone de manifiesto algunos elementos como: la visión, misión, filosofía, políticas, ceremonias, anécdotas, refranes, comportamientos y recompensas todos elementos necesarios para la identidad, mística del trabajo y otros.

##### **MISIÓN de la Facultad de Ciencias Económicas**

“La Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución de estudios superiores, que prepara profesionales con alto nivel académico y formación integral, científica, técnica y social humanística, en las áreas de conocimiento de Economía, Contaduría Pública y

Auditoría y Administración de Empresas; que le permite participar con eficacia, eficiencia y ética profesional en la actividad productiva del país y contribuir al desarrollo social y económico sostenible de Guatemala, en coadyuvar a la unión e integración de Centroamérica e insertarse en el contexto internacional.” (17:13)

## **1.2 INFORMACIÓN ESTRUCTURAL**

En la actualidad la estructura organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala está de la siguiente forma: Consejo Superior Universitario y Rector de la Universidad, su representación conformada por el Decano de la Facultad, un docente, un profesional y un estudiante.

La Facultad de Ciencias Económicas está regida por una junta directiva, integrada de la siguiente forma: un Decano, un Secretario, dos Vocales Catedráticos, un Vocal Profesional no Catedrático y dos Vocales Estudiantiles. El personal Administrativo está bajo la dirección del Decano, quien es ejecutivo y representante legal de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La organización académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala Está formada actualmente por:

- Área Común
- Escuela de Economía
- Escuela de Administración
- Escuela de Auditoría
- Escuela de Postgrado
- Coordinación de examen privados
- Ejercicio Profesional Supervisado E.P.S.
- Departamento de Prácticas estudiantil P.R.O.P.E.C.
- Centros de documentación
- Departamento de procesamiento de datos
- Plan de desarrollo educativo

- Dirección y servicios

La Facultad de Ciencias Económicas otorga los siguientes Licenciaturas:

- Contador Público y Auditor
- Economista
- Administrador de Empresas

Postgrados:

- Maestría en Formulación y Evaluación de Proyectos
- Maestría en Administración Financiera
- Maestría en Auditoría Financiera
- Maestría en Administración de Recursos Humanos
- Maestría en Consultoría Tributaria.” ( 17:13)

### **1.3 LOCALIZACIÓN**

En la actualidad los edificios ocupados por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala son: S-9 y S-10, se ubica el Área Común en S-11 y S-12, la Dirección de Postgrado en S-8, S-6 y en S-3 el Área Profesional, con: salones de clases, oficinas administrativas, centro de documentación, centro de audiovisuales, salón de Docentes, ventanilla de información, ventanilla de tesorería, Auditorium, coordinación de los cursos, fotocopiadoras, oficina de la asociación de estudiantes, cooperativa, cafetería, chicleros, servicios sanitarios, parqueos y jardines.

- Los equipos utilizados son: equipo de cómputo, de oficina, audiovisuales, equipo educacional y cultural, medios de transporte, equipo de comunicación, de reproducción, de artes gráficas, de limpieza y otros.

### **1.4 ESTRUCTURA FINANCIERA**

El presupuesto de la Facultad de Ciencias Económicas aprobado para el año 2,007 es de Q. 32,021,254.12; el rubro de equipo educacional, cultural y recreativo es de 6%.

## 1.5 RECURSOS HUMANOS

“El recurso humano son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cuál sea su nivel jerárquico o su tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización y es el que decide el manejo de los demás, que son inertes y estáticos por sí mismos. Además, constituye un tipo de recurso que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo.” (4:91)

“El grupo de personas que se encuentra dispuesta, capaz y deseoso de trabajar para contribuir a los objetivos de la empresa.” (12:573)

## 1.6 NECESIDADES HUMANAS EN EL TRABAJO

“Siendo las que se establecen en el trabajo y, sobre todo, las relaciones de calidad que deben establecer un dirigente laboral. La psicología afirma que la conducta obedece a tres principios es causada, es motivada y es dirigida a un fin.

- Causa: el ser humano es “un animal de necesidades”; el origen de su conducta radica en satisfacerlas. Las necesidades crean un estado de dolor, para algunos investigadores la situación permanente dolor-placer es la que motiva cualquier conducta humana.
  - Motivo: ante la necesidad, el hombre tiende a satisfacerla, se mueve, se motiva para realizar determinada conducta a fin de satisfacerla.
  - Se dirige a un fin: cualquier conducta tiene una orientación definida hacia una meta. Como la excelencia profesional.” (9:8)
- a) “Las necesidades laborales para McClelland y Atkinson consideradas motivaciones se adquieren socialmente y analiza tres tipos de ellas:
- La motivación de logro, (necesidad de realización) los éxitos o fracasos de las personas servirán de base para predecir su motivación y comportamiento.
  - La motivación de afiliación, (necesidad de afiliación) satisface la integración y pertenencia a los grupos.

- La motivación del poder, (necesidad de poder) cuando la persona busca control e influencia para lograr el dominio y la sumisión de los demás.
- b) Para otros autores latinoamericanos además hay otras necesidades como:
  - La necesidad de sentir y tener protección y amparo.
  - Estatus se refiere a la posición, reconocimiento o importancia de una persona en alguno o todos los niveles sociales. El estatus en el trabajo las personas no trabajan sólo por dinero sino que satisfacen otras necesidades, entre ellas la de estatus.” (9:11)

“Comportamiento organizacional es el campo estudio que investiga el impacto y repercusiones que las personas, los grupos y las estructuras producen en el

### **1.7 EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES**

“Al estudiar a las personas como recursos, portadoras de habilidades, capacidades y conocimientos, motivación del trabajo, comunicabilidad, características de la personalidad, expectativas, objetivos individuales, historia particular, etc., por tanto se destacan algunas características genéricas de las personas como personas, ya que esto mejorará la comprensión que se tiene acerca del comportamiento humano en la organización y sus características son:

- a) El hombre está orientado hacia la actividad.
- b) El hombre es social.
- c) El hombre tiene necesidades diversas.
- d) El hombre percibe y evalúa.
- e) El hombre piensa y elige.
- f) El hombre posee capacidad limitada de respuesta.

En función a esas características del comportamiento humano, nace el concepto de hombre complejo.

- El hombre complejo: La característica general ha sido la tendencia a construir un modelo de hombre más o menos acabado o perfecto que no tenga en cuenta las diferencias individuales, partiendo de las concepciones simplistas y

generalizadas acerca del ser humano –del homo economicus al homo social- y llegando hasta las más amplias y complejas –del hombre organizacional al hombre administrativo o inclusive al hombre funcional- no obstante, el individuo se concibe como un sistema de necesidades biológicas, de motivos psicológicos, de valores y de percepciones, un sistema individual.” (4:71)

### **1.8 CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que:

- Perciben o experimentan los miembros de la organización, e
- Influye en un comportamiento.”

Clima organizacional en el que el concepto de motivación es (aspecto individual) conduce al clima organizacional (aspecto organizacional). Los seres humanos están obligados continuamente a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. La adaptación como la inteligencia o las aptitudes, varía de una persona a otra; y dentro de un individuo, de un momento a otro. La adaptación varía en un continuum y corresponde más a grados que a tipos. Una buena adaptación denota “salud mental”.

Una manera de definir salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas. Las características son:

- Sentirse bien consigo mismo
- Sentirse bien con respecto a los demás; y
- Ser capaz de enfrentar por sí mismo las exigencias de la vida.

Esto explica el nombre de clima organizacional dado al ambiente existente entre los miembros de la organización, el cual está íntimamente ligado a la motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación se eleva el clima

motivacional y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, etc., hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, etc., características de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa (huelgas, mítines, asamblea permanente, etc.)

Atkinson desarrolló un modelo que parte de las siguientes premisas:

- a) Los individuos tienen ciertos motivos o necesidades básicas que representan comportamientos potenciales y que sólo influyen en el comportamiento cuando son provocados.
- b) Provocar o no estos comportamientos depende de la situación o del ambiente percibido por el individuo.
- c) Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular o provocar determinados motivos.
- d) Los cambios en el ambiente que se perciben darán como resultado algunos cambios en el modelo de la motivación provocada.
- e) Cada clase de satisfacción se dirige a satisfacer un tipo de necesidades.

En este modelo existen dos determinantes situacionales o ambientales de motivación: la expectativa y el valor del incentivo. "(4:63)

### **1.9 RECOMPENSAR**

"Por compensaciones a los empleados se entienden todas las formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo, y tienen dos componentes básicos. Por una parte los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por la otra, los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por el empleador." (5: 396)

“La recompensa produce satisfacción y desempeño, esto indica que un adecuado otorgamiento de las recompensas puede influir tanto en la satisfacción laboral como en el desempeño.” (11:57)

## **1.10 BENEFICIO SOCIAL**

“Los beneficios sociales son aquellas facilidades, conveniencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, orientados a ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Pueden financiarse, parcial o totalmente, por la empresa. No obstante constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad”. (4: 342)

### **1.10.1 TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES**

- a) ” Los planes de servicios y beneficios sociales a menudo están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida:
- en el ejercicio del cargo: bonificaciones, seguro de vida, premios de producción,
  - fuera del cargo, pero dentro de la empresa, descansos, restaurante, bar., transporte,
  - fuera de la empresa, en la comunidad, recreación, actividades comunitarias.”
- b) “Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.
- En cuanto a sus exigencias los planes pueden clasificarse en legales y espontáneos.
    - Beneficios legales: son los exigidos por la legislación laboral del país, o por convenciones colectivas con sindicatos, tales como: prima anual, vacaciones, pensión, seguros de accidentes de trabajo, horas extras, auxilio por enfermedades, salario familiar, salario por maternidad, adiciones por trabajo nocturno, etc. Algunos de estos beneficios son

pagados por la empresa, en tanto que otros son pagados por las entidades de previsión.

- Beneficios espontáneos o beneficios marginales: son los concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva. incluyen: bonificaciones, seguros de vida colectivos, restaurante, transporte, préstamos, asistencia médico-hospitalaria diferenciada mediante convenio, complementación de pensión, etc.
- En cuanto a su naturaleza, los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios.
  - Beneficios monetarios: son los beneficios concedidos en dinero, a través de la nómina y generan obligaciones sociales que se derivan de ellos. Tales como: prima anual, vacaciones, pensión, complementación de pensión, bonificaciones, planes de préstamos, complementación de salario en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad, reembolso o subsidio de medicamentos, etc.
  - Beneficios no monetarios: son los ofrecidos en forma de servicios o ventajas o facilidades para los usuarios, a saber: servicio de restaurante, asistencia médico-hospitalaria y odontológica, servicio social y conserjería, club o gremio, seguro de vida colectivo, conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa, horario móvil de entrada y salida del personal de oficina, etc.
- En cuanto a sus objetivos; los planes pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y suplementarios.
  - Planes asistenciales: son los beneficios que buscan proveer al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión; incluyen: Asistencia médico-hospitalaria, asistencia odontológica, asistencia financiera mediante préstamos, servicio social, complementación de pensión, complementación de salarios durante ausencias prolongadas

por razones de enfermedad, seguro de vida colectivo, seguro de accidentes personales, etc.

- Planes recreativos; son los servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo; en iguales casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado; incluyen: Gremios o club, áreas de descanso en los intervalos de trabajo, música ambiental, actividades deportivas, paseos y excursiones programados, etc. Algunas actividades recreativas también tienen objetivos sociales, como es el caso de las fiestas y reuniones que buscan el fortalecimiento de la organización informal.
- Planes supletorios: son los servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, conveniencias y utilidades para mejorar su calidad de vida; estos incluyen: Transporte o conducción del personal, restaurantes en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados, horario móvil de trabajo, cooperativa de víveres o productos alimenticios, agencia bancaria en el lugar de trabajo, etc.

Los planes supletorios constituyen aquellas facilidades que si la empresa no ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo.” (4:346)

### **1.10.2 PLANES DE BENEFICIO SOCIAL**

“Los planes de beneficio social generalmente con el fin de atender un diverso abanico de necesidades de los empleados. Dentro de esta concepción de atención de las necesidades humanas, los servicios y beneficios sociales constituyen un esquema integral capaz de satisfacer aquellos factores de insatisfacción (ambientales o higiénicos), así como algunos factores de satisfacción (motivacionales o intrínsecos). Por tanto se hace necesaria una

composición integrada de servicios y beneficios a los empleados. Esta integración debe ser tanto vertical como horizontal.

- La integración horizontal se refiere a la sincronización de todos los servicios y beneficios sociales ofrecidos a un determinado nivel jerárquico de empleados,
- La integración vertical se refiere a la integración de los diferentes planes ofrecidos a los diversos niveles de empleados.” (6:350)

a) “OBJETIVOS se refiere a las expectativas a corto y largo plazo de la organización, con relación a los resultados del programa son:

- Reducción de la rotación y del ausentismo.
- Elevación de la moral
- Refuerzo de la seguridad” (4:353)

“Los objetivos con relación al resultado de los planes de beneficio social son:

- Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados
- Mejoramiento del clima organizacional
- Reducción de la rotación de personal y del ausentismo
- Facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos
- Aumento de la productividad en general.” (13:4)

b) “LOS REQUISITOS que deben cumplir los planes de beneficios sociales

- Ser ventajosos a largo plazo para la organización y para los empleados
- Ser aplicables sobre bases económico-financieras que puedan sustentarse.
- Ser planeado y costado entre organización y los empleados, en cuanto a tiempo, dinero, tareas y especialmente a la administración de los servicios.

c) LAS VENTAJAS de los planes de beneficio social

- Ventajas para la organización son: Eleva la moral de los empleados, reduce la rotación y el ausentismo, eleva la lealtad del empleado hacia la empresa, aumenta el bienestar del empleado, facilita el reclutamiento y la retención del empleado, aumenta la productividad y disminuye el costo unitario de trabajo, demuestra las directrices y los propósitos de la

empresa hacia los empleados, reduce molestias y quejas, promueve las relaciones públicas con la comunidad.

- Ventajas para los empleados son: Ofrece ventajas no disponibles en dinero, asistencia disponible para la solución de problemas personales, medios de mejor racionamiento social entre los empleados, oportunidades adicionales de asegurar estatus social, compensación extra; aumenta la satisfacción en el trabajo, contribuye al desarrollo personal y bienestar individual, mejora las relaciones con la empresa, reduce los sentimientos de inseguridad y las causas de insatisfacción.

d) LOS CRITERIOS son factores que pesan relativamente en la ponderación sobre el programa, como los criterios de: Costos del programa, capacidad de pago, necesidad real, poder del sindicato, consideración sobre impuestos, relaciones públicas, responsabilidad social, reacciones de la fuerza de trabajo.

e) LOS PRINCIPIOS sirven como criterios para diseñar el esquema de los servicios y beneficios sociales que la organización pretende implantar o desarrollar son:

- Principio de retorno de la inversión, de este modo todos los beneficios deben traer contribución a la organización, de modo que sean iguales a sus costos, o al menos estén destinados a compensarlos o reducirlos trayendo algunos retornos.
- Principio de responsabilidad mutua, el costeo de los beneficios sociales debe ser de responsabilidad mutua, es la características de las personas que cooperan entre sí para promover un propósito mutuo de grupo.”  
(4:351)

### **1.11 ANTECEDENTES O RESEÑA HISTÓRICA DEL OCIO**

Los griegos tenían tiempo para el ocio; que consistió en contemplación, encuentro con los dioses, con la naturaleza, encuentro consigo mismo, era fundamentalmente un espacio de gratitud con cada individuo y con el entorno; el

ocio era el motor de la sociedad griega; gracias a ello se debe el legado cultural en cuanto a las ciencias, las artes y algunos deportes.

Roma denominó otium al ocio griego y lo transformó, agregándole diversión para todos e igualmente se cumplía en espacios distintos a los productivos.

En la edad media, los señores feudales dedicaban su tiempo libre a las competencias, a la cacería, a la pesca y otras actividades.

Con la revolución industrial, el tiempo libre es motivo de lucha por las clases trabajadoras.

La recreación se considera una actividad a través de la que se experimenta y disfruta el ocio, pero también se puede percibir como institución organizada con fines sociales, que genera beneficios sociales y personales.

En la actualidad el ocio y la recreación están tomando poder legislativo como derecho importante, gracias a los beneficios en el desarrollo social, personal, educativo, comunitario y ambiental.

La cultura Lúdica busca la transformación del ser, el estar y el hacer de los sujetos inmersos en esa cultura, así se interviene sobre las sensibilidades, la comunicación desde la posibilidad de verse como actores de cambio, explotando las potencialidades y capacidades diferentes.

### **1.11.1 RECREACIÓN – OCIO RECREATIVO**

“Este es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual” (15:1)

“Social mediante la práctica de actividades físicas, intelectuales y de esparcimiento, tomando en cuenta los proyectos de intervención socioeducativos desde una perspectiva de promoción de actividades lúdicas, recreativas, deportivas y ocio como: promociones culturales, ocio recreativo, juegos, relaciones interpersonales, desarrollo de culturas, etc.” (2:20)

“La recreación por su parte, se considera una actividad a través de la cual se puede experimentar y disfrutar el ocio, pero también se percibe como una institución organizada con fines sociales, que genera beneficios sociales, personales y que tiene derecho a recibir un respaldo, es un medio para lograr un fin y puede justificarse racionalmente. El ocio y la recreación como un medio para el desarrollo humano, es entendido desde el punto de vista que incluye tanto el desarrollo personal como el comunitario y el social. Actualmente se tienen dos visiones de este fenómeno, primero como una necesidad motivada por el cansancio y la fatiga propia del trabajo o la escuela, hasta la necesidad en si misma.” (14:8)

“El ocio y la recreación proporcionan un medio para estimular el crecimiento y la transformación personal positiva, aunque se deba considerar que igual persona o grupo pueden asumir alternativas y prácticas que no necesariamente conducen a consecuencias negativas o que pueda ser utilizado como instrumento para perpetuar valores inequitativos. Un ocio orientado al desarrollo humano, es un satisfactor de las necesidades humanas, de autonomía, competencia, de expresión personal e interacción social dentro del entorno del individuo. El ocio y la recreación reproducen muy diversos valores y expresiones que igual no son consecuentes con una sociedad sostenible, por lo tanto, se deben combinar con los valores sociales que sustentan la equidad, y que contradigan aquellos que no propician un desarrollo humano desde las identidades personales y sociales, fomentando que éstas se construyan desde posturas éticas mínimas, intersubjetivas y racionales.” (14:8)

“Desde una postura humanista, el ocio debiera ser, una vivencia integral relacionada con el sentido de la vida y los valores de cada uno y coherente con ellos, una experiencia de re-creación que crea ámbitos de encuentro o desencuentro, se diferencia de otros tipos de ocio por su potencialidad para llevar a cabo encuentros creativos que originen desarrollo personal. “Cuando se habla de ocio no se refiere a la mera diversión, el consumo material, el ocio

pasivo o la simple utilización del tiempo libre. Aludo a un concepto de ocio abierto a cualquier perspectiva presente y futura, pero al mismo tiempo, entendido como marco de desarrollo humano y dentro de un compromiso social". "(14:8)

"El ocio y la recreación en su vinculación con el desarrollo humano hace la pregunta sobre la intencionalidad en relación con los beneficios esperados y exigen transparencia en relación con los propósitos e intencionalidades de la acción y más particularmente el explicitar bajo qué conceptos de desarrollo, sociedad, de hombre, de mujer, de cultura, se sustentan los programas y las bases ideológicas sobre las cuales se sustenta la acción. La recreación no es teórica o apolítica, entendida esta última como la posición que se asume frente al desarrollo, la construcción de una sociedad y una realidad de la que todos y cada uno hace parte. Como anota Henderson el ocio puede ser un acto intencional diseñado deliberadamente para hacer posible resultados positivos para personas individuales. Esto supone especificar el marco ético y los objetivos del ocio y la recreación desde las políticas y los programas y aprender a actuar con justicia y ecuanimidad respecto a otras personas, razas, sexos, etc., de forma concreta sin dejarlo al azar." (14:7)

"La recreación ha sido, es y será una necesidad básica del ser humano que a través del tiempo se ha manifestado en diferentes formas, considerándose fundamental en el mejoramiento en la calidad de vida del hombre. Cada ser humano en su edad y en su propio mundo necesita diariamente de la recreación para disfrutar de una vida plena y satisfactoria. La recreación es un medio no formal que establece claramente la relación de vivir para trabajar o trabajar para vivir. A través de actividades recreativas el individuo aprende haciendo sobre su propia experiencia, despertando su creatividad, espontaneidad, originalidad e iniciativa. La recreación debe ser utilizada como medio para un mejoramiento a nivel personal, de rendimiento laboral de los empleados, utilizando herramientas de aplicación diaria en forma inmediata y progresiva, para mejorar aptitudes psicofísicas, controlar el estrés y potenciar las habilidades de cada trabajador." (15:1)

### **1.11.2 LA RECREACIÓN COMO SATISFACTOR SINÉRGICO**

“El ocio y la recreación están en un momento rico dinámico de construcción, las condiciones y tendencias contemporáneas en lo político, ambiental, los desarrollos tecnológicos, la guerra, la xenofobia, en fin todos aquellos condicionantes a los que el ser humano se enfrenta, y la oportunidad, que da, el hecho de que tantos paradigmas estén en cuestionamiento, esto da opciones creativas y sustentadas para intentar acercarse a una respuesta, que ayude a concretar la forma como el ocio y la recreación contribuyen al desarrollo humano”. (14:11)

“El desarrollo a escala humana se basa en tres supuestos principios:

- El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, el objetivo es que permita elevar la calidad de vida de las personas, de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales;
- Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables; y
- Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos, lo que cambia a través del tiempo y las culturas, es la manera o medios utilizados para la satisfacción.

Los satisfactores están culturalmente determinados, un satisfactor puede contribuir a la satisfacción de más de una necesidad simultáneamente y una necesidad podrá requerir más de un satisfactor. Se satisfacen en tres contextos: en relación con uno mismo, en relación con el grupo social y en relación con el medio ambiente.

Elementos todos ellos que suenan familiar en relación con la forma como se construyen tanto los conceptos, como las prácticas de recreación actualmente.

El modelo propone una interrelación entre necesidades, satisfactores y bienes económicos de forma permanente y dinámica, los bienes económicos tienen la capacidad de afectar la eficiencia de los satisfactores, y estos son determinantes en la generación y creación de los medios.” (14:11)

### **1.11.3 FUNCIONES DE LA RECREACIÓN**

“Dentro de las funciones de la recreación se encuentran las siguientes: A través de ella el individuo puede desarrollar su capacidad creativa, brinda posibilidades de cambio, otorga libertad de acción y elección, otorga gratificación para sí y con los otros, logrando así el sentido de trascendencia, y esto solo es posible en un ámbito de desarrollo consciente individual y grupal, de autocondicionamiento. Produce una disminución de los estados de tensión, eleva la autoestima, ayuda a una mejor y mayor productividad, provoca una mejor relación entre los miembros, promueve la participación de todos, desarrolla la capacidad de trabajo en equipo, eleva el desarrollo, mantenimiento, fortalecimiento de destrezas y actividades y habilidades del empleado.” (15:1)

### **1.11.4 PRINCIPIOS DEL OCIO**

“Se entiende por principios a las categorías en las que se sustentan los demás componentes del modelo: las propuestas educativas globales como pautas de acción a considerar en cualquier programa, estos principios determinan y orientan la acción a partir del marco de referencia conceptual y son los fundamentales en los que se apoyaran los planteamientos concretos de aplicación.

Los principios cobran sentido al estar orientados hacia el objetivo básico de la educación del ocio que es contribuir al desarrollo, mejora y satisfacción vital de la persona a través del ocio. Principios relacionados con el ocio:

- Vivencia, la vivencia de ocio es una necesidad para la autorrealización y forma parte del proceso de personalización de cada cual, dado que el ocio permite acceder al mundo de la imaginación y de la creatividad, además de introducir a la cotidianidad, alegría, disfrute y diversión;
- Libertad, la máxima expresión de autonomía de la persona es la capacidad de auto-organización y autodeterminación, la posesión y el uso efectivo de libertad; indica ausencia de coacción, independencia respecto a los posibles obstáculos de una acción y tiene un sentido positivo de capacidad de

autodeterminar acciones, es decir, elegir en cada momento la obra o el modo de obrar que se considere mejor. El ocio en ámbito de la libertad, frente al trabajo que es el ámbito de la necesidad. También el ocio es el ámbito de la satisfacción personal, el ámbito de la felicidad.

- Limitaciones del contexto, estas son las posibilidades de disponibilidad de espacios, espectáculos, medios de comunicación, instituciones recreativas, paisajes, productos culturales, equipamiento deportivo, etc.
  - Estereotipos y tradiciones selectivas o discriminatorias, la intervención educativa debe evitar la imposición de códigos sociales, costumbres, tradiciones, modas y estereotipos selectivos o discriminatorios. Positivamente potenciará actitudes y valores de ocio acordes al principio básico de equidad.
  - Factores educogénicos, la educación del ocio desarrolla aptitudes, capacidades, habilidades y predisposiciones necesarias para hacer viables las actividades del ocio autotélico.
- Satisfacción, la educación del ocio es satisfactoria para quien la recibe. La satisfacción se define, desde el punto de vista psicológico y centrado en el plano emocional, como el ajuste entre las expectativas de la persona y su vivencia de ocio real. La motivación que nos impulsa a una acción puede ser analizada desde múltiples puntos de vista, pero dos objetivos explícitos de la educación del ocio debieran ser no aburrir y permitir hacer compatible diversión, creación y aprendizaje.
- Autotelismo, el ocio, entendido en su sentido más pleno, no es un medio para conseguir algo, sino un fin en sí mismo; busca la realización de algo independiente de la utilidad de la acción. La práctica de un ocio entendido como fin en sí mismo implica experiencias satisfactorias, junto al deseo de superación y reto, propio de la acción libremente elegida y de la obra bien hecha.” (2:32)

### **1.11.5 BENEFICIOS DE LA RECREACIÓN Y EL OCIO**

“En el ocio el modelo de vivir activamente, la actividad física es apreciada e integrada en la vida cotidiana. Desde esta concepción de vida activa, la naturaleza, la forma, la frecuencia y la intensidad de la actividad física esta determinada por cada individuo según sus habilidades, sus necesidades, sus intereses y su entorno.” (2:121)

“Los beneficios de la recreación se dan a tres niveles que son:

- Mejoramiento de una condición, para un individuo o un grupo, este beneficio se orientan a la salud, la cohesión grupal, el hacer de una comunidad un entorno más rico.
- Prevención para que una condición empeore, se relaciona con el intentar mantener una condición deseada como un medio de prevenir que las condiciones empeoren.
- Realización de una experiencia psicológica, se refiere a la categoría de beneficios donde los participantes seleccionan cierto tipo de alternativas de ocio con el propósito específico de realizar una experiencia psicológica particular como reducir estrés, el disfrute estético y la autorrealización.

Los beneficios tienen cuatro categorías que son:

- Beneficios individuales, se refiere a la oportunidad para vivir, aprender y llevar una vida satisfactoria y productiva así como para encontrar caminos, para experimentar sus propósitos, placer, salud y bienestar. Entre los más específicos se encuentran: Una vida plena y significativa, balance entre trabajo y juego, satisfacción con la vida, calidad de vida, desarrollo y crecimiento personal, autoestima y autoreciliencia, sentido de acompañamiento, creatividad y adaptabilidad, solución de problemas y toma de decisiones, salud y mantenimiento físico, bienestar psicológico, apreciación y satisfacción personal, sentido de aventura, etc.
- Beneficios comunitarios; se refiere a las oportunidades para vivir e interactuar con la familia, los grupos de trabajo, los vecindarios, las comunidades y el mundo, el ocio y la recreación, los parques juegan un rol integral en la

provisión de oportunidades para estos tipos de interacciones, beneficios más específicos incluyen: comunidades vitales, fuertes e integradas, integración familiar, tolerancia y comprensión étnica y cultural, más autonomía y menos alienación, comprensión y tolerancia.

- Beneficios ambientales; provee y preserva parques y espacios abiertos mejora la desirability (calidad deseable) de un área así como contribuye a la seguridad y salud de su habitantes, beneficios más específicos incluyen: salud y protección ambiental, neutraliza los efectos de las relocalizaciones, salud física y bienestar, reducción de estrés, incremento de los valores de la propiedad, limpieza del aire y agua, protección del ecosistema.
- Beneficios económicos; los parques y la recreación son más que servicios que se venden, contribuyen al bienestar de los individuos para la continuidad y viabilidad de las comunidades y el mundo. Otros beneficios incluyen: estímulo económico, reduce los costos de salud, cataliza el turismo, mantiene una fuerza de trabajo productiva.” (14:14)

#### **1.11.6 MÉTODOS DE RECREACIÓN**

“Método es todo proceso o modo razonado de obrar para llegar a un fin, la recreación usa los siguientes métodos:

- Método creativo; son estructuras ideacionales (ideales) de proceder estructurante, analítico, productivo, que representan modos, vías generales de procedimientos y operaciones, que vienen dados por un sistema de principios que se plantean como directrices para la consecución de un fin, siguiendo un procedimiento dirigido. El método creativo concentra y estimula las energías mentales hacia el rompimiento de esquemas, flexibiliza y optimiza recursos cognoscitivos.
- Método aleatorio; busca la asociación por vía del juego, la relación forzada, la relación al azar y lo combinatorio. Tiene como punto de referencia la relación de conceptos funciones y estructuras sin relación aparente, que trabajados en indicas (señala, mostrar) combinatorias,

exploratorias, superpuestas donde la flexibilidad y el ingenio son las reglas generales del juego, que permiten la creación de relaciones artificiales, forzadas y al azar, como puente de conexión entre lo conocido y lo desconocido.

- Los métodos analógicos; buscan la comparación de elementos y entidades por semejanza continuidad y contigüidad, (que tocan a otro o lindan con ello, inmediato, junto) busca la relación analógica como vehículo de comparar unidades.
- Métodos antitéticos; buscan el rompimiento, la reconstrucción, el replanteamiento y la reestructuración, indaga, reflexiona, disfraza y devela los contenidos de los problemas, permitiendo explorar una nueva zona del concepto.

## TÉCNICAS

Todo método tiene técnicas y estas son:

- Técnica recreativa, representa procedimientos concretos que implican maneras de proceder definidos en su forma y en su contenido para la formulación de retos, generación de ideas y solución de problemas.
- La técnica a su interior tiene: dinámicas, juegos, ejercicios.

## FORMAS DE RECREACIÓN

- Deportivas, se incluye todo tipo de deporte, individual o grupal.
- Culturales, todo tipo de expresión artística
- Sociales, todas las formas de interrelacionarse

## FACTORES DE RECREACIÓN

- Motivador /incentivador
- Recompensa
- Unificador disminuye los conflictos
- Comunicador.”(16:6)

## CAPÍTULO II

### SITUACIÓN ACTUAL DE LA RECREACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

#### 2.1. CIRCUNSTANCIA DEL ESTUDIO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN ACTUAL

##### 2.1.1 Determinación de la muestra

En la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos, el recurso humano contratado en el año 2006 para el desempeño de las diferentes actividades educativas y administrativas en las quince áreas que la conforman, era de 571 personas, que ocupan 682 plazas, que varían según el semestre. Para la realización de este estudio se tomo una muestra, de acuerdo a la fórmula.

Elementos	Fórmula
n= muestra	$n = \frac{Z^2 * p^1 * q^1 * N}{E^2 * (N-1) + Z^2 * p^1 * q^1}$
Z <sup>2</sup> = nivel de confianza	
p <sup>1</sup> = éxito	
q <sup>1</sup> = no éxito	
N = universo	
E <sup>2</sup> = error estándar	

$$n = \frac{(1.645)^2 * (0.5)^1 * (0.5)^1 * (571)}{(0.10)^2 * (571-1) + (1.645)^2 * (0.5)^1 * (0.5)^1}$$

$$n = \frac{(386.2850688)}{(5.7) + (0.67650625)} \quad n = \frac{(386.2850688)}{(6.37650625)} \quad n = 60.57 = 60$$

### **2.1.2 Características del recurso humano**

Se hace necesario conocer género, edad, características, gustos, preferencias y habilidades para que los aspectos recreativos a desempeñar sean de beneficio al recurso humano de la Facultad.

- a. Género: la población de la Facultad de Ciencias Económicas es mixta, está compuesta en su mayoría por género masculino.
- b. Edad: la población del recurso humano en docente, administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Económicas es variada, con un rango comprendido entre los 18 a 65 años, la mayor incidencia esta entre los 46 a los 60 años.
- c. Tiempo de laborar: la mayor parte del recurso humano tiene de uno y medio a veinticinco años de laborar en la Facultad.
- d. Puestos de trabajo: participaron en el estudio todas las áreas administrativas y sus respectivos puestos para el funcionamiento de la Facultad.
- e. Habilidades: al conocer las habilidades, capacidades y los conocimientos que son parte de la esencia interna de cada persona, para llevar a cabo las actividades cotidianas, independiente de lo que se posee como bien material, así como la mayoría del recurso humano son personas conocedoras de sus cualidades, habilidades, capacidades y conocimientos que los identifica su profesión y puesto desempeñado; además de la percepción que cada uno tiene de sí mismo y su proyección como persona.
- f. Necesidades: La identificación de necesidades elimina barreras, comprende los diversos puntos de vista, en el grado y forma que se satisfacen, o no, con la realización del trabajo, la autorrealización, seguridad y sociales, son afectadas y afectan el comportamiento del recurso humano.

- g. Recompensas: el programa de recompensa, funciona de forma diferente para cada uno de los puestos que se desempeñan en la Facultad, en este caso el ascenso que establece la Universidad es para docentes y para el personal administrativo y de servicio son incentivos salariales.

## **2.2. ESTUDIO DE CLIMA, CULTURA ORGANIZACIONAL, ESTRÉS LABORAL, DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y RECREACIÓN.**

### **2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL**

Se investigó las actitudes de cambio y el recurso humano manifestó lo siguiente:

CUADRO 1  
TENDENCIA AL CAMBIO DEL RECURSO HUMANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
AÑO 2006

Tolerancia de la administración en un mundo turbulento.	Resultados
Cambio	25
No cambio	34
Sin respuesta	3
Total	62

FUENTE: investigación de campo, noviembre 2006.

En el cuadro 1 se manifiesta que menos de la mitad de la muestra esta en la disposición de realizar algún tipo de cambio en el desempeño de sus labores para optimizar los recursos y el funcionamiento de los departamentos en el que se desempeñan, en la mayoría de casos no se consideró oportuna la tolerancia al cambio, el recurso humano esta cómodo en su relación laboral.

CUADRO 2  
 ACTIVIDADES QUE COMPARTE EL RECURSO HUMANO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 AÑO 2006

ACTIVIDADES	Resultados
Actividades culturales pasivas	93
Actividades sociales pasivas	236
Actividades lúdicas pasivas	3
Actividades deportivas activas	12
Actividades culturales activas	17
Actividades sociales activas	26
Actividades turísticas activas	15
Actividades lúdicas activas	5

FUENTE: investigación de campo, noviembre 2006.

En el análisis del cuadro 2, las actividades compartidas con frecuencia son: culturales pasivas, entre éstas, las reuniones de trabajo; lugares como las oficinas y los escritorios son compartidos por hombres y mujeres. Las actividades sociales pasivas, las más comunes son: pláticas, reuniones sociales, café, reuniones de compañeros y cumpleaños.

Las actividades lúdicas pasivas, la más compartida por los hombres es jugar. Las actividades deportivas activas, de las cuales bailar es la más frecuente, la realizan las mujeres.

Las actividades culturales activas, la más frecuente es asistir a actos.

Las actividades sociales activas, los festejos son compartidos por hombres y mujeres.

Las turísticas activas, las excursiones son compartidas por todos.

Las lúdicas pasivas como los hobbies lo comparten los hombres.

Las actividades son compartidas por el recurso humano dentro y fuera de la Universidad en su mayoría con más de seis compañeros de trabajo.

### 2.2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se manifiesta en el grupo por la identidad de sus miembros. Ver anexo IV.

CUADRO 3  
CULTURA ORGANIZACIONAL DEL RECURSO HUMANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
AÑO 2006

Cultura organizacional	Resultados
Formal	38
Informal	24
Total	62

FUENTE: investigación de campo, noviembre 2006.

Análisis del cuadro 3, establece que la cultura organizacional dominante a la que la mayoría se adapta con más frecuencias es la formal, esta cultura consta de principios, normas, valores, actitudes, creencias y formas de pensar, que son compartidas por el personal.

La subcultura es la informal sus características son: trabajo en equipo y sus logros, tomar riesgos, satisfacción por el trabajo bien hecho y alcanzar metas claras.

### 2.2.3 ESTRÉS LABORAL

Factores personales como fuentes potenciales de estrés para las personas en el trabajo. Ver anexo V.

CUADRO 4  
ESTRÉS LABORAL DEL RECURSO HUMANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
AÑO 2006

Resultado cuestionario estrés laboral	Cantidad
A. buena salud	36
B. problema de enfermedades por estrés	23
C. 80% de problemas de estrés laboral	3
Total	62

FUENTE: investigación de campo, noviembre 2006.

En el análisis del cuadro 4, se determina que el más de la mitad del recurso humano tiene buena salud emocional.

Tiene problemas de enfermedades por estrés y está integrado por un tercio de la muestra.

El 5% tiene un 80% de problemas de estrés laboral y está integrado por una mínima parte.

Indicadores cuantitativos del estrés=  $\frac{\text{Personal con estrés}}{\text{Total del personal de la muestra}} = \frac{3}{62} = 0.048 = 5\%$

El indicador de estrés demuestra que únicamente el 5% padece de estrés laboral.

## 2.2.4 RECREACIÓN

Es necesario conocer los gustos, preferencias y costumbres en relación al ocio y el tiempo libre, ya que hoy por hoy el trabajo excesivo produce desgaste físico, psicológico y se necesita un espacio de esparcimiento.

CUADRO 5  
ACTIVIDADES QUE CONSIDERA RECREACIÓN EL RECURSO HUMANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
AÑO 2006

ACTIVIDADES	Resultados
Actividades culturales pasivas	52
Actividades sociales pasivas	247
Actividades lúdicas pasivas	15
Actividades deportivas activas	60
Actividades culturales activas	16
Actividades sociales activas	23
Actividades turísticas activas	85
Actividades lúdicas activas	21

FUENTE: investigación de campo, noviembre 2006.

En el análisis del cuadro 5, las actividades que se consideran recreativas son: turísticas activas, como ir de excursión y paseos, son el concepto típico de recreación; actividades sociales activas y sociales pasivas como cumpleaños, reuniones con compañeros, festejos, son regularmente actividades consideradas recreativas en las que se participa y se tiene un rato agradable; deportivas activas tales como: hacer deporte y bailar, son los de altas aceptación.

El tiempo invertido en recreación varia, las personas constantemente buscan recrearse de varias formas y con mayor frecuencia en fines de semana, los asuetos y los feriados son regularmente los períodos de tiempo invertidos para compartir con la familia y los amigos; la inversión económica hecha por más de la mitad de la muestra es de menos del 15% de sus ingresos.

### 2.2.5 ÁRBOL DE OCIO

El árbol de ocio va a ser tan grande como cada cual lo deseé, tenga interés de experimentar y hacer una variedad de actividades; La creativa selección de las oportunidades de ocio, supone analizar lo que está disponible y lo que podría interesar.

Este árbol de ocio está construido por 52 actividades divididas en 8 áreas, las actividades son generales para determinar los gustos y preferencias del recurso humano y poder planear las actividades de la propuesta. Ver anexo VI

CUADRO 6  
 ÁRBOL DE OCIO DEL RECURSO HUMANO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 AÑO 2006

ACTIVIDADES CULTURALES PASIVAS	RESULTADOS
1) Escuchar radio	48
2) Escuchar música	47
3) Ir a la biblioteca	34
4) Escribir memorias y anécdotas de la Facultad	32
5) Hacer un álbum de fotos de la Facultad	32
6) Estudiar un post grado	37
7) Iniciar una discusión	27
8) Inventar un producto nuevo	34
9) Preparar su mente para ser creativo	40
10) Presentarse a una elección	31
11) Hacer política	39
12) Mejorar su personalidad	43
13) Iniciar una nueva organización de caridad	41
14) Hacer una lista de todos los éxitos de su vida	33
15) Tenderle una trampa a un amigo	25
ACTIVIDADES SOCIALES PASIVAS	
16) Ir a ver jugar a su equipo favorito	35
17) Ir al cine	45
18) Ir al teatro	39
19) Ir a tomar algunos tragos	41
20) Ir a comer	42
21) Ir de compras	34

22) Invitar a sus compañeros de trabajo a su casa	34
23) Jugar naipes o cartas	24
24) Formar un club	26
25) Tomar café	46
ACTIVIDADES LÚDICAS PASIVAS	
26) Jugar bingo	27
27) Meditar	40
ACTIVIDADES DEPORTIVAS ACTIVAS	
28) Caminar	45
29) Correr	43
30) Hacer ejercicio	41
31) Practicar algún deporte	40
32) Bailar	39
33) Escalar volcanes	31
34) Jugar billar	24
ACTIVIDADES CULTURALES ACTIVAS	
35) Aprender otro idioma	34
36) Organizar una velada cultural	30
37) Colocar en la lucha contra el crimen	28
38) Visitar museos	33
39) Empezar arte dramático	20
40) Asistir a cursos	39
41) Pintar y dibujar	34
42) Tocar un instrumento musical	40
43) Escribir libros	36
ACTIVIDADES SOCIALES ACTIVAS	
44) Pertenecer a un grupo musical	27
45) Pertenecer a un grupo de canto	31
ACTIVIDADES TURÍSTICOS ACTIVAS	
46) Ir a la playa	40
47) Visitar lugares turísticos	38
48) Ir de excursión	38
49) Viajar	44
50) Senderismo	35
ACTIVIDADES LÚDICAS ACTIVAS	
51) Armar rompecabezas	27
52) Aprender juegos de magia	26

FUENTE: investigación de campo, noviembre 2006.

El análisis del cuadro 6, el árbol de ocio demuestra las actividades que con más frecuencias realiza, o le gustaría realizar al recurso humano, se determina que ninguna actividad tuvo el 100% de aceptación, las actividades culturales pasivas

más frecuentes son: escuchar radio, escuchar música, mejorar su apariencia, prepararse para ser creativo, estudiar un postgrado, hacer política.

Las actividades sociales pasivas son en su mayoría las de más aceptación, tales como: tomar café, ir al cine, ir a comer, ir a tomar algunos tragos e ir al teatro;

Las actividades lúdicas pasivas, meditar es la aceptada.

Actividades deportivas activas, caminar, correr, hacer ejercicio, practicar algún deporte y bailar son las más practicadas.

Las actividades culturales activas, tocar un instrumento y asistir a cursos son las que interesan;

Las actividades sociales activas resultaron ser poco atractivas para el recurso humano.

Las actividades turísticas activas son agradables como: viajar, ir a la playa, ir de excursión y visitar lugares turísticos; estas son realizadas en vacaciones, feriados, días de asueto o fines de semanas.

Las actividades lúdicas activas son poco gratas al recurso humano.

### CAPÍTULO III

#### PROGRAMA DE RECREACIÓN COMO UN BENEFICIO SOCIAL PARA EL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

##### 3.1 INTRODUCCIÓN

El programa de recreación debe tender a mejorar el nivel sociocultural del recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas, ampliando los intereses, orientarlos a experiencias activas, positivas y satisfactorias.

El programa de recreación como beneficio, requiere del esfuerzo concertado por la Facultad y el recurso humano, debe ser planeado y costado a largo plazo, en cuanto a tiempo, dinero, tareas y otros aspectos como: habilidades, intereses, conocimientos, moda, salud, gustos y preferencias de algunas actividades por la mayoría para obtener éxito.

El ocio y la recreación son medios para el desarrollo del recurso humano, individual, social e institucional; estimula el crecimiento y la transformación personal positiva; además son satisfactores de las necesidades humanas y laborales, de autonomía, competencia, de expresión personal e interacción social dentro del entorno individual. El ocio y la recreación reproducen muy diversos valores como: identidad, posturas éticas mínimas y expresiones de equidad.

Para la elaboración de este programa de recreación se toman en cuenta las actividades que el recurso humano de la Facultad comparte, considera recreación y el árbol de ocio, además de actividades que se consideran beneficiosas y gratas de compartir.

El beneficio que el programa de recreación propone se obtendrá por medio de los diversos métodos, técnicas, formas y factores de recreación para llegar a los beneficios individuales, ambientales, comunitarios y económicos.

### **3.2 OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

Al implementar la recreación dentro del diseño de un programa laboral, para contribuir al desarrollo y mantenimiento de las capacidades y habilidades de los individuos que conforman el recurso humano, hay que tener muy claros algunos objetivos para que el programa y sus actividades sean un éxito, estos son:

- a. Crear hábitos de sano esparcimiento.
- b. Mejorar condiciones físicas, emocionales, sociales y mentales.
- c. Desarrollar sentido de solidaridad, colaboración, liderazgo y trabajo en equipo.
- d. Mejorar la productividad.
- e. Mejorar la calidad de vida personal y empresarial.
- f. Imagen e identidad empresarial.

#### **3.2.1 OBJETIVOS GENERALES**

El programa consiste en la realización de actividades que contemplen las finalidades buscadas por:

- La Facultad: a través de sus fines y objetivos,
- El recurso humano: en su etapa de participación y posterior desarrollo,
- Las autoridades o dirigentes: determinan objetos específicos y orientan la acción,
- Los facilitadores: que tienen a su cargo la ejecución y convencimiento de las diferentes partes que conforman la estructura organizacional y están involucradas en el programa para evitar el rompimiento de la cadena durante todo el proceso.

Cuando ya están considerados los diferentes puntos de vista y las funciones de todos los que intervienen en el programa, se plantean objetivos como:

- a. Crear y poner en marcha el programa que consolide la información de recreación para fortalecer el servicio, los hábitos, creencias, posibilidades de acceso a los servicios de recreación, además de los aspectos que posibiliten el posicionamiento de la recreación en los ámbitos comunitarios, actividades y estilos de vida del recurso humano.

- b. Determinar el estado de la recreación para contar con un argumento consolidado que sustente y oriente los procesos recreativos.
- c. Definir conceptual y operacionalmente los sectores de la recreación y construir los indicadores que reflejarán los beneficios sociales de los programas.
- d. Medir y evaluar los beneficios de la recreación.

### **3.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a. Propiciar un ambiente adecuado que permita potencializar su capacidad creativa y recreativa en el diseño de eventos recreativos.
- b. Apoyar y fortalecer las actividades recreativas, para motivar al recurso humano.
- c. Promover el desarrollo, mantenimiento, fortalecimiento de destrezas, actitudes, aptitudes y habilidades en el trabajo, para el incremento de la creatividad.
- d. Elevar la moral y lealtad del recurso humano.
- e. Aumentar el bienestar del recurso humano.
- f. Reducir molestias y quejas.
- g. Demostrar las directrices y propósitos de la Facultad hacia el recurso humano.
- h. Reducir las causas de insatisfacción personal y laboral.
- i. Mejorar las relaciones entre los empleados y con las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas.
- j. Aumentar la satisfacción en el trabajo.
- k. Reducir sentimientos de inseguridad.

### **3.3 ESTRATEGIAS**

El programa de recreación para la Facultad de Ciencias Económicas debe estar constituido de acuerdo a las necesidades que se busca satisfacer, por lo que cada actividad debe constar de un eje temático para su desarrollo y ejecución.

Las estrategias deben implementarse para el incremento de la participación en los programas de recreación, para ello debe identificarse claramente los

siguientes aspectos, en relación a la Facultad: identidad, liderazgo, pertenencia, trabajo en equipo y programas de ego - autoestima; en relación del recurso humano: necesidades, intereses, recursos y nivel cultural entre otros; en relación a las autoridades e intereses: mayor comunicación, identidad, empoderamiento.

- a. Estrategias de convocatoria, motiva por medio de la divulgación de la actividad enfocada al grupo objetivo.
- b. Estrategia operativa, el equipo debe tener sus funciones definidas, tanto las de dirección como las operativas.
- c. Estrategia de control, esta estrategia la elabora el equipo de tal manera que se pueda supervisar que los objetivos y la metodología del programa se están cumpliendo.
- d. La planificación como estrategia debe tener en cuenta los siguientes factores:
  - Del presupuesto de la Facultad de Ciencias Económicas para el año 2007 es de Q.32,021,254.12; el 6% anual está destinado al rubro de equipo educacional, cultural y recreativo.
  - Para llevar a cabo el programa de recreación es conveniente que se asigne el 4.5% anual del presupuesto de la Facultad de Ciencias Económica; algunas actividades pueden ser costeadas; mitad por el financiamiento obtenido por medio del comité y la otra mitad por el recurso humano participante.
  - Necesidades y satisfactores desde el punto de vista de la recreación.
  - Las aplicaciones sectoriales de la recreación como satisfactor sinérgico.
  - Resultados - beneficios personales.

### **3.4 ACTIVIDADES**

#### **3.4.1 Taller de bienvenida y/o clausura.**

- a. Actividad: Taller, temas de interés, ejemplo: trabajo en equipo; en diferentes etapas en el transcurso del año, por ejemplo: en enero bienvenida y noviembre clausura de actividades académicas y administrativas al recurso

- humano de la Facultad de Ciencias Económicas; esta en base al árbol de ocio y actividades culturales pasivas y sociales pasivas.
- b. Participantes: se espera participen las 571 personas, comprendida de los 18 a 75 años de edad, hombres y mujeres que conforman el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas.
  - c. Tiempo de duración: en enero del 10 al 15 (comité pone fecha idónea), el día del evento 3½ horas, dividido en ½ hora de registro de participantes, ¼ hora de instrucciones, 1¾ hora de taller, ¾ hora refrigerio y ¼ hora evaluación.
  - d. Objetivo: desarrollar el sentido de solidaridad, colaboración, liderazgo y trabajo en equipo de todo el recurso humano de la Facultad.
  - e. Beneficios: comunitario, permite la identidad con la institución. La recreación fortalece y contribuye al mejoramiento de la calidad de desempeño laboral por medio de satisfactor sinérgico, necesidad axiológica.
  - f. Recursos y materiales: lugares: el Aula Magna o toldo cerrado en la cancha de baloncesto del edificio S-3; materiales: de apoyo para el desarrollo de la actividad, refrigerio, almuerzo o cena según amerite el evento; equipo: audiovisuales, de sonido, iluminación, señalización, mobiliario y equipo para el evento (sillas, mesas, tarimas, mantelería, cristalería) edecanes en recepción, registro, información, salidas y entradas, expositores o facilitadores; recursos técnicos: métodos, técnica, formas y factores de recreación. Usar lista de chequeo del anexo VII.
  - g. Variantes: son los temas como: identidad, liderazgo, trabajo en equipo, otros que se consideren de interés o necesarios para el desarrollo del recurso humano en la bienvenida y/o clausura de actividades académicas y administrativas y convivió navideño.
  - h. Evaluación: evaluación del evento deberá ser por: los participantes, los organizadores (comité de recreación) y autoridades, el diseño de la evaluación está en el anexo VII.
  - i. Observaciones a tener en cuenta: planificar con anticipación y hacer los tramites necesarios que establece la Universidad para los requerimientos de

espacio, tiempo y recursos económicos, verificar la capacidad física de los lugares propuestos para la cantidad del recurso humano que confirme su asistencia con anticipación, confirmar la asistencia de los colaboradores, disponibilidad del equipo, otros.

- j. Presupuesto: con base de 571 más 20 edecanes, el presupuesto por el evento es de Q. 48,757.50, incluye alimentación y papelería de evaluación del taller, si se realiza en el Aula Magna; al realizarse en la cancha de baloncesto del edificio S-3 con toldo cerrado el costo es de Q.97, 515.00.

### **3.4.2 Programa de ejercicios.**

En el árbol de ocio se manifiesta el agrado por las actividades deportivas activas y sabiendo del beneficio de estas en el ser humano, se considera pertinente incluirlas en el programa.

- a. Actividad: ejercicios tradicionales. todo bajo la dirección de personal profesional y calificado para el desarrollo de la instrucción.
- b. Participantes: se espera participen las 571 personas, comprendida de los 18 a 75 años de edad, hombres y mujeres que conforman el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas.
- c. Tiempo de duración: de enero a noviembre, los días martes, miércoles y jueves, en dos horarios de 15:00 a 16:00 horas y de 19:00 a 20:00 horas.
- d. Objetivo: mejorar condiciones físicas, emocionales, sociales y mentales.
- e. Beneficios: mayor rendimiento laboral, se mejora el clima organizacional. La recreación ayuda a prolongar la vida y que la gente viva mejor. Recreación física, deporte y gimnasia, cubriendo las necesidades físico-orgánicas, supervivencia, protección, salud mental. Recreación deportiva, terapéutica, salud, participación, dimensión política, económica. Satisfactor sinérgico: Recreación deportiva, Formas de recreación: deportivas, se incluye todo tipo de deporte, individual y grupal, necesidades según categorías axiológicas, métodos de recreación: creativo.

- f. Recursos y materiales: lugares: en la USAC, cancha de baloncesto frente a el Aula Magna, cancha de baloncesto del edificio S-3 o el estadio Revolución, el instructor profesional o los instructores de ejercicios.
- g. Variantes: Yoga, Tai-Chi, Meditación, Danzas, Pilates, ejercicios tradicionales y práctica de deportes. todo bajo la dirección de personal profesional y calificado para el desarrollo de la instrucción en las distintas áreas.
- h. Evaluación: al concluir el ciclo de la actividad que será de enero a noviembre la evaluación del evento deberá ser por: los participantes, los organizadores (comité de recreación) y autoridades, el diseño de la evaluación está en el anexo VII.
- i. Observaciones a tener en cuenta: planificar con anticipación y hacer los tramites necesarios que establece la Universidad para los requerimientos de espacio, tiempo y recursos económicos, verificar la capacidad física de los lugares propuestos para la cantidad del recurso humano que confirme su asistencia con anticipación, confirmar la asistencia de los colaboradores, disponibilidad del equipo, otros.
- j. Presupuesto: el presupuesto anual es de Q. 30,000.00, para salarios anual de instructor.

#### **3.4.3 Programa de festejos**

Los festejos son importantes para hacer sentir importante al recurso humano, estas actividades pertenecen a las sociales pasivas y culturales activas del árbol de ocio.

- a. Actividad: Día de la Secretaria
- b. Participantes: recurso humano que desempeñé en el puesto de secretaria, mujeres comprendidas entre los 18 años a los 65 años.
- c. Tiempo de duración: dos y media horas el día del evento, en abril. (comité pone fecha idónea), el día del evento 2½ horas, dividido en ¼ hora de registro de participantes, ¼ hora de instrucciones, 1 hora de taller, ¾ hora refrigerio y ¼ hora evaluación.

- d. Objetivos: elevar la moral y lealtad del recurso humano, integrar al recurso humano de la Facultad.
- e. Beneficios: se reduce el estrés, la ansiedad y mejora el clima organizacional. El tejido social laboral se solidifica. se reconoce el trabajo de cada persona como un derecho humano.  
Se eleva la calidad de vida, se fortalece e integra la comunidad, satisfactor sinérgico, recreación laboral, necesidades-beneficio: ocio. métodos de recreación: creativo y antitético; Técnica de recreación: recreativa, formas de recreación: sociales, factores de recreación: el unificador disminuye los conflictos.
- f. Recursos y materiales: lugares: toldo cerrado en la cancha de baloncesto del edificio S-3; materiales: de apoyo para el desarrollo de la actividad, refrigerio, almuerzo o cena según amerite el evento; equipo: audiovisuales, de sonido, iluminación, señalización, mobiliario y equipo para el evento (sillas, mesas, tarimas, mantelería, cristalería) edecanes en recepción, registro, información, salidas y entradas, expositores o facilitadores; recursos técnicos: métodos, técnica, formas y factores de recreación. Usar lista de chequeo del anexo VII.
- g. Variantes: del Día Cariño, Día de la Secretaria, Día del Contador, Día de Conserjería, Día del Maestro, el Día de la Madre y Día del Padre. Celebración del Día del Niño y del Abuelo.
- h. Evaluación: evaluación del evento deberá ser por: los participantes, los organizadores (comité de recreación) y autoridades, el diseño de la evaluación está en el anexo VII.
- i. Observaciones a tener en cuenta: planificar con anticipación y hacer los tramites necesarios que establece la Universidad para los requerimientos de espacio, tiempo y recursos económicos, verificar la capacidad física de los lugares propuestos para la cantidad del recurso humano que confirme su asistencia con anticipación, confirmar la asistencia de los colaboradores, disponibilidad del equipo, cotizaciones de refrigerio, de capacitadores, otros.
- j. Presupuesto: el presupuesto es de Q. 20,570.00, para el evento.

#### 3.4.4 Programa de excursiones

Las excursiones son por excelencia las actividades recreativas número uno en el árbol de ocio, estas pertenecen al grupo de actividades turísticas activas y combinadas con las actividades sociales activas, sociales pasivas y deportivas activas se obtienen resultados exitosos.

- a. Excursiones a diferentes centros turísticos del País.
- b. Participantes: recurso humano que labora en la Facultad, femenino y masculino de 18 años a los 75 años. (se esperan 571 personas).
- c. Tiempo de duración: dos días del evento, en junio y/o noviembre. (comité pone fecha idónea), el día de ida y vuelta del evento  $\frac{1}{2}$  horas de registro de participantes y distribución en los buses, tiempo del traslado dependerá del lugar elegido,  $\frac{1}{4}$  hora de instrucciones, distribuir el tiempo en las diferentes actividades que se planeen según el lugar a visitar, 1 hora para cada tiempo de comida,  $\frac{1}{2}$  hora para cada refacción y  $\frac{1}{4}$  hora evaluación.
- d. Objetivos: Convivir, pasar un buen momento y fortalecer las relaciones entre el recurso humano.
- e. Beneficios: Mejora la salud física y se reducen las enfermedades psicosomáticas, desarrollo y crecimiento personal, integración. La recreación prolonga la vida. Recreación deportiva, terapéutica. Satisfactor sinérgico: recreación turística, necesidad-beneficio: ocio, necesidades cuya satisfacción estimulan: Entendimiento, identidad, libertad. Necesidades axiológicas son: Entendimiento e identidad. Métodos de recreación: creativo, antitético, aleatorio y analógicos; Técnica de recreación: recreativa, Formas de recreación son deportivas y sociales, las deportivas que incluye todo tipo de deporte y sociales todas las formas de interrelacionarse. Factores de recreación: el unificador disminuye los conflictos.
- f. Recursos y materiales: lugares turísticos en el país a elegir el comité; recursos buses, hoteles, lugar turístico, edecanes en recepción, registro, información, salidas y entradas, facilitadores o guías de las diferentes actividades; recursos

- técnicos: métodos, técnica, formas y factores de recreación. Usar lista de chequeo del anexo VII.
- g. Variantes: actividades de campo, predeportivas, deportivas, ecológicas, acuáticas y de campo abierto.
  - h. Evaluación: evaluación del evento deberá ser por: los participantes, los organizadores (comité de recreación) y autoridades, el diseño de la evaluación está en el anexo VII.
  - i. Observaciones a tener en cuenta: planificar con anticipación y hacer los tramites necesarios que establece la Universidad para los requerimientos de espacio, tiempo y recursos económicos, verificar la capacidad física de los lugares propuestos para la cantidad del recurso humano que confirme su asistencia con anticipación, divulgar la actividad, confirmar la asistencia de los colaboradores, disponibilidad del equipo, cotizaciones de refrigerio, de capacitadores, otros.
  - j. Presupuesto: tomando en cuenta a todo el recurso humana de 571 más 20 edecanes el presupuesto es de Q. 310,970.00, para el evento, este tiene gatos compartidos que los participantes deberán cubrir.

#### **3.4.5 Ambientalización**

En el árbol de ocio, las actividades culturales pasivas se determina que un alto porcentaje escuchan música y/o radio.

- a. Ambientalización: jardinería interna y externa, musicalización adecuada a las actividades del recurso humano en las áreas administrativas, redistribución de espacios tanto de trabajo como de atención al público.
- b. Participantes: recurso humano que labora en la Facultad, femenino y masculino de 18 años a los 75 años.
- c. Tiempo de duración: periódicamente revisar las necesidades de las modificaciones.
- d. Objetivos: Mejorar la calidad de vida personal y empresarial.

- e. Beneficios: mayor rendimiento laboral, se mejora el clima organizacional, La Recreación; necesidad-beneficio ambiental y entendimiento. Métodos de recreación: creativo y antitético; el creativo concentra y estimula las energías mentales hacia el rompimiento de esquemas, flexibiliza y optimiza recursos cognoscitivos. Y la antitética busca el rompimiento, la reconstrucción, el replanteamiento y la reestructuración ya que indaga, reflexiona, disfraza y devela los contenidos de los problemas, permitiendo explorar una nueva zona del concepto. Técnica: recreativa representa procedimientos concretos que implican maneras de proceder definidos en su forma y en su contenido para la formulación de retos, generación de ideas y solución de problemas. Formas Sociales. Factores de recreación: el unificador disminuye los conflictos.
- f. Recursos y materiales: económicos para las modificaciones propuestas por profesional de la construcción
- g. Variantes: Otros: obsequios (tales como: almanaques, lapiceros, punteros, portafolios, maletas, pocillos, porta chequeras, agendas, memorias y otros) que fortalezcan las diferentes temáticas. , musicalización adecuada a las actividades del recurso humano en las áreas administrativas, redistribución de espacios tanto de trabajo como de atención al público.
- h. Evaluación: del funcionamiento de las modificaciones, tomando en cuenta el área sísmica, circulación, ventilación, iluminación
- i. Observaciones a tener en cuenta: necesidad de la reestructuración, funciónabilidad.
- j. Presupuesto: tomando en cuenta que se tiene que contratar ha otras personas para llevar a cabo el trabajo y de sus propuestas, cada una debe tener su presupuesto.

### **3.5 ORGANIZACIÓN**

Para la programación y ejecución de las actividades recreativas se debe crear por designación del Decano y la junta directiva un comité de recreación, organizador de las actividades y creador de tradiciones que cambien aspectos sociales y culturales del recurso humano.

Los integrantes del comité son: presidente, encargado de logística, encargado de operaciones y facilitadores, encargado de control.

Presidente responsable de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de recreación; estableciendo reglas y procedimientos comunes que se puedan aplicar a todo.

Encargado de logística responsable de la planimetría, la divulgación y el suministro de los recursos en el movimiento correcto, en la cantidad adecuada, hacia el lugar correcto, en el momento indicado.

Encargado de operaciones y facilitadores, debe manejar la idea de una organización que aprende; deberá buscar a los facilitadores más adecuados a las necesidades y diversidades del recurso humano de la Facultad. Así como los cambios necesarios para mejorar el entorno, buscar los lugares apropiados, los recursos necesarios y suficientes a utilizar.

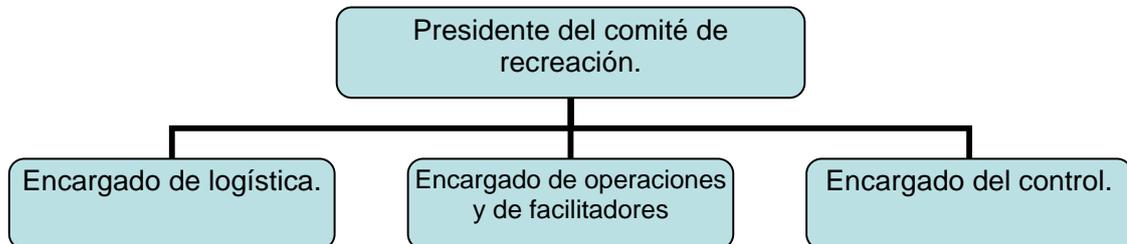
Encargado de control, deberá usar el justo a tiempo, para controlar que no falte nada de lo requerido y planeado, además de los diferentes mecanismos de control para la retroalimentación y procurar que cada evento se realice de la mejor manera posible para alcanzar los objetivos. (ver anexo VII)

### **3.6 DIRECCIÓN**

Las habilidades y el rendimiento del recurso humano de la Facultad tienen que ser elevado continuamente, debe llevarles la felicidad por medio de promulgar los valores, las celebraciones y la alimentación.

Deben tener atención en los detalles y progreso constante a través de la creatividad, sueños e imaginación para mantener vigente el programa de recreación y obtener los beneficios sociales que éste genera al recurso humano.

### PUESTOS DE TRABAJO CON FUNCIONES ASIGNADAS



### 3.7 SISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE RECREACIÓN

El proceso de control y evaluación es importante ya que verifica el funcionamiento de los diferentes planes, antes, durante y después del evento, igual que al equipo de trabajo. (Ver anexo VII)

Actividades a tomar en cuenta para evaluar antes del evento:

- Realizar reuniones de coordinación.
- Gestionar el financiamiento.
- Promover el evento.
- Establecer lineamientos de participación.
- Preinscripciones e inscripciones.
- Revisar y preparar escenarios y/o lugares donde se realizará la actividad.
- Revisar periódicamente el programa general y las tareas específicas a realizar.

Actividades a tomar en cuenta para evaluar durante el evento:

- Evaluar periódicamente el desarrollo.
- Mantener periódicamente comunicación con el personal de apoyo.
- Prever planes de contingencia ante imprevisto y/o problemas.

Actividades a tomar en cuenta y evaluar al cierre del evento:

- Suspender las actividades.

- Convocar a los participantes.
- Tabular resultados.
- Presentar a los ganadores y hacer entrega de premios, si los hay.
- Evaluar las actividades con los participantes, si está previsto.
- Clausura y despedida.

Actividades a tomar en cuenta y evaluar después del evento:

- Evaluación del evento.
- Verificar los objetivos propuestos.
- Hacer balance de los gastos y efectuar los pagos.
- Revisar el desempeño de los organismos de dirección.
- Verificar el cumplimiento de lo planeado, de las funciones del personal y del personal de apoyo.
- Receptividad de la o las actividades.
- Devolver el equipo prestado y/o alquilado.
- Enviar los agradecimientos necesarios.
- Difundir los resultados.

Evaluación total del evento.

**PLAN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA EL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.**

**3.8** El plan de actividades recreativas es importante para implementar el programa de recreación como beneficio social para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos.

Actividad	Actividades recreativas	Objetivos Beneficio	Cantidad personas	Lugar	Tiempo
Bienvenida al recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas	Refrigerio y Taller de temas de trabajo en equipo	Desarrollar el sentido de trabajo en equipo.  Permite la identidad con la institución.	Todo el personal que confirme su asistencia	Instalaciones en la Universidad. cancha de baloncesto del edificio S-3	3 ½ horas el día del evento.
Programa de ejercicios	Programa de ejercicios	Mejorar condiciones físicas, sociales emocionales y mentales.  Mejora el clima organizacional	Todo el personal que confirme su asistencia	Cancha de baloncesto frente al iglú, cancha del edificio S-3 o el estadio Revolución.	Tres días a la semana en dos horarios

Actividad	Actividades recreativas	Objetivos Beneficio	Cantidad personas	Lugar	Tiempo
Festejo Día de la Secretaría.	Refrigerio, actividades sociales activas y pasivas	Elevar la moral y lealtad del recurso humano.  El tejido social laboral se solidifica y reduce estrés.	Personal de secretaría.	Instalaciones en la Universidad. Cancha de baloncesto del edificio S-3. Hoteles o restaurantes del País.	3 ½ horas el día del evento.
Excursiones a diferentes centros turísticos del País.	actividades turísticas activas, actividades sociales activas, sociales pasivas y deportivas activas	Convivir y fortalecer las relaciones entre el recurso humano.  Mejora la salud física, reduce enfermedad psicosomática, desarrollo y crecimiento personal, integración.	Todo el personal que confirme su asistencia	Centros turísticos del País.	Fin de semana

\* incluye la actividad y las actividades recreativas más cena o refrigerio.

### 3.8.1 Plan de acción de actividades recreativas para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas

El plan de acción de actividades recreativas detalla el costo de las actividades importantes del programa de recreación como beneficio social para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos; donde la responsabilidad básica es del comité de recreación.

Actividad	Responsable	Costo total	Lugar y tiempo
Taller de Bienvenida	Comité de recreación	Q.97, 515.00	Usac - 3 ½ horas el día de la actividad.
Programa de ejercicios	Comité de recreación	Q. 30,000.00	Usac -tres días a la semana, una hora.
Refrigerio Día de la Secretaría	Comité de recreación	Q.20,570.00	Usac - 2 horas el día de la actividad.
Excursión de clausura	Comité de recreación	Q.310,970.00	Lugar turístico del país – sábado y domingo.
Convivió navideño	Comité de recreación	Q,100,650.00	Hotel o restaurante del país 12:00 P.m. a 5:00 P.m.
	Total	Q.559,705.00	

## CONCLUSIONES

1. La Facultad de Ciencias Económicas carece de programas y políticas recreativas para el desarrollo del recurso humano y de la divulgación de la existencia de centros recreativos dentro y fuera de la Universidad.
2. El recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas posee habilidades físicas, intelectuales y sociales que se desconocen por lo que aún no han sido compartidas y se encuentran desaprovechadas. Al socializar las mismas, las autoridades de esta unidad académica se encontrarán en disposición de aprovechar al máximo las competencias individuales y elevar el nivel de rendimiento laboral.
3. La variedad de grupos con diferencias de edad, género y tiempo de laborar en la Facultad. evidencia la necesidad de un programa de recreación para la unificación del recurso humano y el fortalecimiento del trabajo en equipo; influyendo para la mejora del clima organizacional.
4. Se determina que el programa de recompensa carece de ecuanimidad para cada uno de los diferentes puestos que desempeña el recurso humano en la Facultad.
5. La negativa al cambio que se detectó en el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas hace necesario implementar seminarios y talleres de actualización y sensibilización al cambio. Por tal razón, se recomienda que se implemente el programa de recreación como un beneficio social.
6. La inversión en recreación es baja tomando en cuenta que un alto porcentaje de actividades recreativas permite establecer puntos en común de todo el personal y redundan en beneficio del desempeño laboral

## RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades designen a los integrantes del Comité de Recreación tomando en cuenta las diferencias existentes en el recurso humano.
2. se recomienda que se implemente el programa de recreación como un beneficio social.
3. Que el Comité de Recreación ejecute el programa de recreación como un beneficio social para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
4. Que el seguimiento del programa sea iniciativa de las autoridades y del recurso humano.
5. Que el Comité de Recreación conjuntamente con las autoridades de la Facultad, establezcan las mejoras que sean necesarias luego de efectuar la revisión de los resultados para el seguimiento del programa de recreación.
6. Que las autoridades de la Facultad elaboraren programas similares para mantener la salud física, mental y emocional del recurso humano.
7. Fundar el club de trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

1. Apráiz, Amaia e Iribar, Felisa. **Experiencias y técnicas en la gestión del ocio**. Editorial Artes Gráficas Rontegui.S.A.L.; impreso en España, 1ª edición 2003, 178 páginas
2. Ayuso, C de la Cruz. **Educación del ocio**. propuesta internacional. Editorial Artes Gráficas Rontegui.S.A.L.; impreso en España, 1ª edición 2002, 218 páginas
3. Blum, Milton y Naylor, James. **Psicología Industrial**. Tercera edición, 1,000 páginas.
4. Chiavenato, Idalberto. **Administración de recursos humanos**. Editorial McGraw Hill. Impreso en Colombia, 540 páginas.
5. Dessler, Gary. **Administración de personal**, Editorial Person; impreso en México, 8ª edición 2001, 728 páginas.
6. Fernández Caveda, Alberto. **La función de los recursos humanos en tiempo de cambio**. Editorial Gestión 2000. impreso en España 1998, 1ª edición, 192 páginas.
7. García, Manuel. y Madariaga, Aurora. **Ocio para todos**. Editorial Artes Gráficas Rontegui.S.A.L.; impreso en España, 1ª edición 2002, 166 páginas.
8. **Leyes, Estatutos y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala**. Editorial Universitaria, impreso en Guatemala, 115 páginas.
9. Molina, Carlos; Forzante, Adriana; & Chilpa, Carlos. **¡Mejora tu calidad profesional!** Editorial Limusa, Noriega Editores. Impreso en México 2002, 1ª edición. 110 páginas.
10. Nelson, Bob. **1001 Formas de recompensar a los empleados**. Editorial Norma S.A. Impreso en Colombia 1996, 1ª edición, 145 paginas.
11. Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. **Comportamiento de las organizaciones**. Editorial Interamericana; impreso en México, 2ª edición 1987, 696 páginas.

12. Werther y Davis. **Administración de recursos humanos**. Editorial McGraw Hill, impreso en México, 5ª edición 2000, 610 páginas.

### **REVISTAS**

13. **Políticas culturales y deportivas nacionales**, Ministerio de Cultura y Deportes, 2002, 12 páginas.

### **SITIOS WEB**

14. <http://www.redcreacion.org/simposio2vg/EOsorio.htm>  
15. <http://www.recreacionnet.com.ar/pages28/proyectos2.html>  
16. <http://www.manugales.unal.edu.co/modules>  
17. <http://www.usac.edu.gt/>

**ANEXOS**

ANEXO I  
 CUADRO DE VARIABLES PARA DETERMINAR LAS LEGIONES DEL  
 RECURSO HUMANO

Elementos de estudio	Indicadores	Técnica, forma de medición u observación	Responde el cuestionario	Instrumento	Análisis
Datos demográficos y algunos aspectos de la facultad, del trabajo y recreación.  Implicaciones La conformación de las legiones del recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas según los indicadores.	Sexo, edad, tiempo de laborar, puesto, unidad, asensos, sentido de pertenencia, identificación y conocimiento de la institución, aspectos sociales, recreación y formas de recreación, valor de si mismo.	¿Cuál es el rango de edad?, ¿Qué puestos ocupa?, ¿Qué grado académicos?, gustos y preferencias de aspectos de recreación, clima organizacional, relación con los compañeros, creatividad, incentivos, enfocar ¿Qué tan posesionado esta de su puesto? o sea el que vale es el individuo o el puesto, también tiene que ver con identidad, cultura organizacional.	Recurso humano de la muestra	Cuestionarios de preguntas cerradas, con varias alternativas de respuesta y preguntas abiertas.	Análisis porcentual

**CUESTIONARIO** Datos demográficos y algunos aspectos de la facultad, del trabajo y recreación.

**INSTRUCCIONES:** a continuación encontrará una serie de preguntas referentes a usted y su trabajo; en donde sea necesario marque con una X su respuesta y en otras es necesario escribir y ampliar la respuesta, gracias por su opinión y cooperación.

1. Su género (sexo) es: Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_
2. Su rango de edad es de: (en años)
 

Menos de 20, _____	21 - 25. _____	26 – 30, _____
31 – 35, _____	36 – 40, _____	41– 45, _____
46 – 50, _____	51 – 55, _____	56 – 60, _____
61 – 65, _____	66 o más _____	
3. ¿Cuántos años tiene de laborar en la Universidad de San Carlos y/o en la Facultad de Económicas?
 

Menos de 1 año, _____	1.5 – 5, _____	5.5 - 10 _____
10.5 – 15, _____	15.5 – 20, _____	20.5 – 25 _____
25.5 – 30, _____	30.5 – 35, _____	35.5 a más _____
4. ¿Qué puesto (trabajo) desempeña actualmente?: \_\_\_\_\_
5. ¿En qué unidad? \_\_\_\_\_
6. ¿Cuántos años tiene de laborar en esta unidad?
 

Menos de 1 año, _____	1.5 – 5.5, _____	5.5 - 10 _____
10.5 – 15, _____	15.5 – 20, _____	20.5 – 25 _____
25.5 – 30, _____	30.5 – 35, _____	35.5 a más _____
7. ¿Cuántos ascensos ha tenido? \_\_\_\_\_
8. ¿Cómo se siente en su trabajo?  
 Muy cómodo \_\_\_\_\_ cómodo \_\_\_\_\_ indiferente \_\_\_\_\_ incómodo \_\_\_\_\_ muy incómodo \_\_\_\_\_

9. ¿Conoce los siguientes aspectos de la Facultad?

Visión	si _____	no _____
Misión	si _____	no _____
Filosofía	si _____	no _____
Política	si _____	no _____
Proyección	si _____	no _____
Otros	si _____	no _____

¿Cuáles?: \_\_\_\_\_

10. ¿Con cuál o cuáles de los siguientes aspectos de la Facultad se identifica?

Visión	si _____	no _____
Misión	si _____	no _____
Filosofía	si _____	no _____
Política	si _____	no _____
Proyección	si _____	no _____
Otros	si _____	no _____

¿Cuáles?: \_\_\_\_\_

11. Comparte con sus compañeros de trabajo si \_\_\_\_\_ no \_\_\_\_\_

12. ¿Dónde comparte?

dentro de la Universidad \_\_\_\_\_ fuera de la universidad \_\_\_\_\_

13. ¿Con cuántos de sus compañeros comparte? \_\_\_\_\_

14. ¿Qué comparte?

Café \_\_\_\_\_ plática \_\_\_\_\_ escritorio \_\_\_\_\_ oficina \_\_\_\_\_  
 reuniones sociales \_\_\_\_\_ reuniones de trabajo \_\_\_\_\_  
 reuniones de compañeros \_\_\_\_\_ reuniones familiares \_\_\_\_\_  
 excursiones \_\_\_\_\_ paseos \_\_\_\_\_ cine \_\_\_\_\_ baile \_\_\_\_\_ deporte \_\_\_\_\_  
 actos \_\_\_\_\_ comidas \_\_\_\_\_ festejos \_\_\_\_\_ cumpleaños \_\_\_\_\_  
 música \_\_\_\_\_ teatro \_\_\_\_\_ recital \_\_\_\_\_ lecturas \_\_\_\_\_ pintura \_\_\_\_\_  
 cuchubal \_\_\_\_\_ hobbies \_\_\_\_\_ juegos \_\_\_\_\_ otros \_\_\_\_\_

15. ¿Cuánto tiempo invierte en recrearse?

diario \_\_\_\_ semanal \_\_\_\_ quincenal \_\_\_\_ mensual \_\_\_\_  
Bimensual \_\_\_\_ trimestral \_\_\_\_ semestral \_\_\_\_ anual \_\_\_\_  
En feriados \_\_\_\_ fechas especiales \_\_\_\_ asuetos \_\_\_\_ otros \_\_\_\_

16. ¿Qué porcentaje de su dinero invierte en recreación?

Menos \_15%\_\_ 15.5% - 30% \_\_ 30.5% - 45% \_\_  
45.5% - 60% \_\_ 60.5% o más \_\_

17. ¿Con que frecuencia invierte en su recreación?

Diario \_\_\_\_ semanal \_\_\_\_ mensual \_\_\_\_  
trimestral \_\_\_\_ semestral \_\_\_\_ anual \_\_\_\_

18. ¿Para usted cuál o cuáles de estas actividades significan recreación?

tomar café \_\_\_\_ platicar \_\_\_\_ reuniones sociales \_\_\_\_  
reuniones de trabajo \_\_\_\_ reuniones de compañeros \_\_\_\_  
reuniones familiares \_\_\_\_ excursiones \_\_\_\_ paseos \_\_\_\_  
ir al cine \_\_\_\_ bailar \_\_\_\_ hacer deporte \_\_\_\_ escribir libros \_\_\_\_  
comidas \_\_\_\_ festejos \_\_\_\_ cumpleaños \_\_\_\_ música \_\_\_\_  
teatro \_\_\_\_ recitales \_\_\_\_ conciertos \_\_\_\_ lecturas \_\_\_\_  
pintura \_\_\_\_ cuchubal \_\_\_\_ hobbies \_\_\_\_ juegos \_\_\_\_ otros \_\_\_\_

19. Tómese unos minutos para responder la siguiente pregunta en una forma clara.

**¿Quién es usted?**

---

---

---

---

---

---

ANEXO II  
 CUADRO DE VARIABLE PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DEL  
 RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

Elementos de estudio	Indicadores	Técnica, forma de medición u observación	Responde el cuestionario	Instrumento	Análisis
<p>Las necesidades cubiertas según la percepción propia y de un amigo.</p> <p>Carencias para compensar por medio de la recreación.</p>	<p>Necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia, estima o de ego, logros y autorrealización.</p>	<p>Conocer que necesidades y necesidades laborales, sí, están cubiertas según la percepción personal y la de un amigo.</p>	<p>Recurso humano que acepto ser parte de la muestra del estudio</p>	<p>Cuestionarios de preguntas cerradas, con varias alternativas de respuesta.</p>	<p>Análisis porcentual</p>

**CUESTIONARIO:** Las necesidades cubiertas según la percepción propia y de un amigo.

**INSTRUCCIONES:** analice cómo se ve. A continuación intente verse como lo ven los demás. Como generalmente tendemos a percibirnos de modo diferente a como nos perciben nuestros compañeros de trabajo, recurra a uno o dos compañeros para que le evalúen. Coloque una “A” cuando la evaluación sea de su amigo y una “Y” cuando la evaluación sea la suya.

**S**-siempre,

**CS** - casi siempre,

**O** - ocasionalmente,

**CN** - casi nunca,

**N** – nunca

1. NECESIDADES FISIOLÓGICAS	S	C.S.	0.	C.N.	N.
1. poco enérgico – generalmente sufre de fatiga	S	C.S.	0.	C.N.	N.
2. poco o nada ambicioso	S	C.S.	0.	C.N.	N.
3. va mal vestido	S	C.S.	0.	C.N.	N.
4. es desaseado	S	C.S.	0.	C.N.	N.
5. propenso a la enfermedad –hipocondríaco	S	C.S.	0.	C.N.	N.
6. solitario que evita los grupos	S	C.S.	0.	C.N.	N.
7. bajo concepto personal y se siente víctima de la sociedad	S	C.S.	0.	C.N.	N.
8. improductivo en el trabajo	S	C.S.	0.	C.N.	N.

2. NECESIDADES DE SEGURIDAD	S.	C.S.	0.	C.N.	N.
1. preocupado crónico que evita los riesgos	S	C.S.	0.	C.N.	N.
2. negativo, persona poco creativa que carece de confianza.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
3. padece el síndrome de "el mundo me debe una vida"	S	C.S.	0.	C.N.	N.
4. siempre le parece que sus ingresos son inadecuados	S	C.S.	0.	C.N.	N.
5. habla mucho de dinero	S	C.S.	0.	C.N.	N.
6. habla de planes de jubilación y seguros	S	C.S.	0.	C.N.	N.
7. conduce vehículos viejos	S	C.S.	0.	C.N.	N.
8. lleva ropa que hace años pasó de moda	S	C.S.	0.	C.N.	N.
9. apoya a los sindicatos	S	C.S.	0.	C.N.	N.
10. es poco productivo	S	C.S.	0.	C.N.	N.

3. NECESIDADES DE PERTENENCIA	S	C.S.	O.	C.N.	N
1. persona agradable	S	C.S.	0.	C.N.	N.
2. quiere que todo el mundo le aprecie	S	C.S.	0.	C.N.	N.
3. se viste con ropa actual	S	C.S.	0.	C.N.	N.
4. pertenece a muchos clubes y organizaciones	S	C.S.	0.	C.N.	N.
5. asiste a muchos espectáculos	S	C.S.	0.	C.N.	N.
6. asiste a muchas fiestas	S	C.S.	0.	C.N.	N.
7. conformista que siempre intenta encajar	S	C.S.	0.	C.N.	N.
8. toma parte en muchas actividades de equipo	S	C.S.	0.	C.N.	N.
9. trabajador decente pero poco creativo	S	C.S.	0.	C.N.	N.

4. NECESIDAD DE ESTIMA O DE EGO	S	C.S.	O	C.N	N
1. vive de cara a la galería	S	C.S.	0.	C.N.	N.
2. fanfarronea de premios y trofeos	S	C.S.	0.	C.N.	N.
3. muy competitivo en los deportes	S	C.S.	0.	C.N.	N.
4. abierto, siempre busca la atención de los demás	S	C.S.	0.	C.N.	N.
5. conoce a mucha gente importante	S	C.S.	0.	C.N.	N.
6. conduce un coche (carro) con detalles espectaculares	S	C.S.	0.	C.N.	N.
7. lleva un teléfono celular en los restaurantes para fardar	S	C.S.	0.	C.N.	N.
8. un competidor que intenta eclipsar o pisar a todo el mundo.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
9. utiliza ropa de marca con muchas letras o publicidad impresa.	S	C.S	O	C.N.	N
10. Es activo, le gustan las actividades desafiantes y aquellas en las que puede aplicar su creatividad.	S	C.S.	0.	C.N.	N.

5. NECESIDADES DE LOGRO Y AUTORREALIZACIÓN	S	C.S.	O.	C.N.	N
1. confía en sí mismo y se siente seguro respecto a su posición en la sociedad.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
2. desarrolla su propia finalidad en la vida.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
3. creativo e independiente.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
4. tiene una vida interna muy rica.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
5. acepta el punto de vista de los demás	S	C.S.	0.	C.N.	N.
6. viste bien, de forma clásica.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
7. sociable pero también le gusta la privacidad.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
8. no necesita las cosas materiales para reafirmar su autoestima.	S	C.S.	0.	C.N.	N.
9. en la amistad, prefiere la calidad a la cantidad.	S	C.S.	0.	C.N.	N.

## ANEXO III

CUADRO DE VARIABLE PARA DETERMINAR LA TENDENCIA AL CAMBIO  
DEL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE  
LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

Elementos de estudio	Indicadores	Técnica, forma de medición u observación	Responde el cuestionario	Instrumento	Análisis
<p>Prueba de tolerancia de la administración en un mundo turbulento</p> <p>Se estudia las reacciones del estudio el recurso humano ante diferentes situaciones y cambios.</p>	<p>Adaptación al cambio y resistencia al cambio.</p>	<p>Prueba de tolerancia de administración en un mundo turbulento, es de cambio y desarrollo organizacional.</p>	<p>Recurso humano que acepto ser parte de la muestra del estudio</p>	<p>Cuestionarios de preguntas cerradas, con varias alternativas de respuesta</p>	<p>Análisis porcentual</p>

**CUESTIONARIO** Prueba de tolerancia de la administración en un mundo turbulento.

**“INSTRUCCIONES:** A continuación se presenta una lista de algunas afirmaciones. Si su trabajo tuviera estas características, ¿cómo reaccionaría usted? Después de cada afirmación aparecen cinco letras de la A a la E. Ponga un círculo en torno a la letra que describa, según usted, su relación de acuerdo con la siguiente escala:

**A=** Lo disfruto muchísimo, es del todo aceptable

**B=** Esto sería disfrutable y aceptable casi siempre

**C=** No reaccionaría a esta característica en un sentido ni en otro, sería más o menos igual de agradable que desagradable

**D=** Esta característica me resultaría un tanto desagradable

**E=** Esta característica me resultaría muy desagradable.

1. Normalmente pasaría entre 30 y 40 por ciento de mi tiempo en reuniones.  
A B C D E
2. Hace año y medio mi puesto ni existía, en esencia, lo he venido inventando a lo largo del camino.  
A B C D E
3. Las responsabilidades que asumo o me asignan siempre son superiores a la autoridad que tengo para descargarla.  
A B C D E
4. En un momento dado en mi trabajo que devolver alrededor de media docena de llamadas.  
A B C D E
5. Al parecer, en mi trabajo, hay muy poca relación entre la calidad de mi rendimiento y mi salario real y prestaciones.  
A B C D E

6. En mi trabajo se necesita alrededor de dos semanas al año de capacitación formal en administración tan solo para estar actualizados  
A B C D E
7. Como tenemos una igualdad de oportunidades de empleos muy efectiva mi trabajo siempre me lleva a trabajar en contacto estrecho, a nivel profesional, con personas de muchas razas, grupos étnicos, nacionalidades y ambos sexos.  
A B C D E
8. No existe manera objetiva alguna de medir mi eficacia.  
A B C D E
9. Reporto a tres jefes para diferentes aspectos de mi trabajo y cada uno de ellos tiene igual peso en mi evaluación de rendimiento.  
A B C D E
10. En promedio paso alrededor de la tercera parte de mi tiempo tratando urgencias inesperadas que me obligan a posponer el trabajo programado.  
A B C D E
11. Cuando tengo que sostener una reunión con las personas que me reportan a mí, mi secretaria tarda casi todo el día para encontrar una hora que nos convenga a todos y, después de eso, todavía tengo que sostener una reunión donde todo el mundo esté presente durante toda la reunión.  
A B C D E
12. Mi grado universitario para este tipo de trabajo ahora resulta obsoleto, debería volver a estudiar y obtener otro grado.  
A B C D E
13. Mi trabajo requiere que absorba entre 100 y 200 páginas a la semana de material técnico.  
A B C D E
14. Paso la noche fuera de la ciudad cuando menos una vez por semana.  
A B C D E

15. Mi departamento tiene tanta interdependencia con otros departamentos que todas las distinciones de qué departamento son responsables de ciertas actividades son bastante arbitrarias.  
A B C D E
16. Es probable que consiga un ascenso dentro de un año a un puesto en otra división que tiene casi las mismas características.  
A B C D E
17. En el tiempo en que he trabajado aquí, la facultad ha sido reorganizada cada año.  
A B C D E
18. Aunque existen varios ascensos posibles en el futuro, mi carrera no tiene un camino claro, en un sentido objetivo.  
A B C D E
19. Aunque existen varios ascensos posibles en el futuro, pienso que no tengo ninguna posibilidad real de llegar a los niveles superiores.  
A B C D E
20. Aunque tengo muchas ideas en cuanto a como hacer que las cosas funcionen mejor, no tengo influencia directa en las políticas de la facultad ni en las políticas de personal que rigen mi división.  
A B C D E
21. En fecha reciente se ha instalado un “centro de evaluación” en que todos incluyéndome a mi, tendremos que someternos a una batería enorme de pruebas psicológicas para determinar nuestro potencial.  
A B C D E
22. Mi facultad es la acusada en un caso antimonopolio y cuando se llegue al juicio, es probable que tenga que ser testigo de algunas decisiones que se tomaron hace algunos años.  
A B C D E

23. En mi división siempre están introduciendo tecnología electrónica de oficina y computación avanzada, lo que requiere que siempre esté aprendiendo.

A B C D E

24. La terminal de computadora y pantalla de mi oficina se pueden controlar desde las oficinas de mis autoridades sin que yo lo sepa.

A B C D E

¿Cómo se califica?

Calificación: anote 4 puntos por cada A, 3 por cada B, 2 por cada C, 1 por cada D, 0 por cada E, sume el total y divida entre 24, redondeando a decimales.

Cuanto más alta sea su calificación, tanto más cómodo se siente ante el cambio.

Los promedios de 4.0 equivalen a A que se aceptan los cambios, 2.0 a C y más bajas a 1.0 significa no al cambio o bien la dificultad a adaptarse al cambio.”

(29 :714)

ANEXO IV  
 CUADRO DE VARIABLE PARA DETERMINAR LA CULTURA  
 ORGANIZACIONAL DEL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE  
 CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

Elementos de estudio	Indicadores	Técnica, forma de medición u observación	Responde el cuestionario	Instrumento	Análisis
Cultura organizacional.  Implicación del recurso humano en relación a la cultura imperante en la Facultad de Ciencias Económicas	Formal, Informal.	¿A qué tipo de cultura organizacional se adapta mejor?; ¿Existe una cultura organizacional congruente con la estructura, ejerce influencia?	Recurso humano que integra la muestra	Cuestionarios de preguntas cerradas, Con varias alternativas de respuesta.	Análisis porcentual

**CUESTIONARIO** ¿Qué tipo de cultura organizacional se adapta mejor a usted?

**“INSTRUCCIONES: ponga un círculo alrededor del grado en que usted acepte o rechace cada una de las siguientes afirmaciones:**

TA= O totalmente de acuerdo

DA=de acuerdo

I = inseguro

ED= en desacuerdo

TD= totalmente en desacuerdo

- |   |    |    |   |    |    |
|---|----|----|---|----|----|
| 2. Me gusta formar parte de un equipo y que mi rendimiento se evalúe en términos de mi contribución al equipo.                  | TA | DA | I | ED | TD |
| 3. No se deben comprometer las necesidades de nadie para que un departamento alcance sus metas.                                 | TA | DA | I | ED | TD |
| 4. Prefiero un trabajo donde el jefe no se meta conmigo.  | TA | DA | I | ED | TD |
| 5. Me agrada la emoción y la excitación de enfrentar riesgos.   | TA | DA | I | ED | TD |
| 6. Las personas no deben infringir la regla.  | TA | DA | I | ED | TD |
| 7. La antigüedad en una organización debe recibir recompensas importantes.  | TA | DA | I | ED | TD |
| 7. Respeto la autoridad.  | TA | DA | I | ED | TD |
| 8. Si el rendimiento laboral de una persona no es el debido, el grado de esfuerzo que haya hecho carece de importancia.         | TA | DA | I | ED | TD |
| 9. Me gusta que las cosas sean previsibles.   | TA | DA | I | ED | TD |
| 10. Preferiría que mi identidad y mi posición se derivaran de mi experiencia profesional y no de la organización que me emplea. | TA | DA | I | ED | TD |

¿Cómo se califica?

➤ **Para los incisos 5,6,7,8 y 9 califique así:**

TA= O totalmente de acuerdo = + 2

DA=de acuerdo = + 1

I = inseguro = 0

ED= en desacuerdo = - 1

TD= totalmente en desacuerdo = - 2

➤ **Para los incisos 1,2,3,4, y 10 califique así:**

TA= O totalmente de acuerdo = - 2

DA=de acuerdo = - 1

I = inseguro = 0

ED= en desacuerdo = + 1

TD= totalmente en desacuerdo = + 2

Suma para obtener el total, su calificación caerá entre + 20 y - 20.

¿Qué significa la calificación? Cuanto más alta su calificación o sea positiva, tanto más cómodo se sentirá en la cultura formal, en cuanto a las calificaciones negativas indican una preferencia por la cultura informal." (31: 645)

ANEXO V  
 CUADRO DE VARIABLE PARA DETERMINAR EL ESTRÉS LABORAL DEL  
 RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

Elementos de estudio	Indicadores	Técnica, forma de medición u observación	Responde el cuestionario	Instrumento	Análisis
<p>Estrés laboral.</p> <p>Implica las relaciones que provocan estrés al recurso humano</p>	<p>Problema de enfermedades de estrés,</p> <p>Problemas de estrés.</p> <p>Salud mental.</p>	<p>¿La dinámica de la organización genera estrés o conflictos?,</p> <p>¿El estrés y el conflicto se presentan en forma permanente o esporádica?</p>	<p>Recurso humano que acepto ser parte del estudio</p>	<p>Cuestionarios de preguntas cerradas, con varias alternativas de respuesta y preguntas abiertas.</p>	<p>Análisis porcentual</p>

**CUESTIONARIO** Datos de estrés laboral.

**“INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará una serie de acontecimientos, marque con una X el o los que ha vivido en el último año.

1. Muerte del cónyuge	100	_____
2. Divorcio	73	_____
3. Separación matrimonial	65	_____
4. Encarcelamiento	63	_____
5. Muerte de un familiar cercano	63	_____
6. Lesiones o enfermedad personal	53	_____
7. Matrimonio	50	_____
8. Despido del trabajo	47	_____
9. Reconciliación matrimonial	45	_____
10. Jubilación	45	_____
11. Cambio en la salud de un miembro en la familia	44	_____
12. Embarazo	40	_____
13. Dificultades sexuales	39	_____
14. Añadir un nuevo miembro a la familia	39	_____
15. Reajuste de negocios	39	_____
16. Cambio en el estado financiero	38	_____
17. Muerte de un amigo cercano	37	_____
18. Cambio en una línea de trabajo diferente	36	_____
19. Cambio del número de discusiones con el esposo o esposa	35	_____
20. Hipoteca grande	31	_____
21. Pérdida de hipoteca o préstamo	30	_____
22. Cambio de responsabilidades en el trabajo	29	_____
23. Hijo o hija que abandona el hogar	29	_____
24. Problemas con los suegros	29	_____
25. Logro personal destacado	28	_____
26. Esposa comienza o deja de trabajar	26	_____

27. Comienzo o final de la escuela	26 _____
28. Cambio en las condiciones de vida	25 _____
29. Revisión de hábitos personales	24 _____
30. Problemas con el jefe	23 _____
31. Cambio en las horas o condiciones de trabajo	20 _____
32. Cambio de residencia	20 _____
33. Cambio de escuela	20 _____
34. Cambio en los hábitos de recreo	19 _____
35. Cambio en las actividades de la iglesia	19 _____
36. Cambio en las actividades sociales	18 _____
37. Hipoteca menor	17 _____
38. Cambio en los hábitos de sueño	16 _____
39. Cambio en el número de reuniones familiares	15 _____
40. Cambio de hábitos de comida	15 _____
41. Vacaciones	13 _____
42. Navidad	12 _____
43. Infracciones menores de la ley	11 _____

Aquí se muestra algunos factores personales como fuentes potenciales de estrés para las personas en el trabajo; se determina sumando los valores marcados, si los resultados son de 150 o menos, indica una buena salud mental; entre 150 a 300 puntos indica una probabilidad del 35 a 50% de enfermedades relacionadas con el estrés, y grados mayor de 300 puntos indican un 80% de probabilidad de estrés laboral.” (31:585)

## ANEXO VI

CUADRO DE VARIABLE PARA DETERMINAR EL OCIO RECREATIVO DEL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

Elementos de estudio	Indicadores	Técnica, forma de medición u observación	Responde el cuestionario	Instrumento	Análisis
<p>Árbol de actividades de ocio recreativo.</p> <p>Implica el estudio de gustos y preferencias de actividades recreativas</p>	<p>Actividades activas y pasivas.</p>	<p>¿Están contempladas actividades, deportivas, convivencia del personal, sesiones de música, celebración de cumpleaños y onomásticos, lectura, excursiones, fiestas oficiales, conciertos, foros, talleres, exposiciones, conferencias, refacciones, etc.</p>	<p>Recurso humano que acepto ser parte de la muestra del estudio</p>	<p>Cuestionarios de preguntas cerradas, con varias alternativas de respuesta.</p>	<p>Análisis porcentual</p>

**CUESTIONARIO:** Árbol de actividades de ocio recreativo.

**INSTRUCCIONES:** a continuación encontrará un listado de actividades las cuales tendrá que enumerar; de la actividad que más le agrada realizar con sus compañeros de trabajo, a la que menos le gustaría y con que frecuencia le agradecería realizarlo.

**D** = diariamente

**M** = mensualmente

**S** = semanalmente

**T** = trimestral

**Q** = quincenalmente

**A** = anualmente

___ Tocar un instrumento musical	D	S	Q	M	T	A
___ Caminar	D	S	Q	M	T	A
___ Correr	D	S	Q	M	T	A
___ Intentar hacer nuevos amigos	D	S	Q	M	T	A
___ Senderismo	D	S	Q	M	T	A
___ Leer libros	D	S	Q	M	T	A
___ Escuchar radio	D	S	Q	M	T	A
___ Ir al cine	D	S	Q	M	T	A
___ Escuchar música	D	S	Q	M	T	A
___ Ir al teatro	D	S	Q	M	T	A
___ Ir a tomar algunos tragos	D	S	Q	M	T	A
___ Ir a comer	D	S	Q	M	T	A
___ Ir de compras	D	S	Q	M	T	A
___ Jugar bingo	D	S	Q	M	T	A
___ Ir a ver jugar a su equipo favorito	D	S	Q	M	T	A
___ Meditar	D	S	Q	M	T	A
___ Invitar a sus compañeros de trabajo a su casa	D	S	Q	M	T	A
___ Ir a la biblioteca	D	S	Q	M	T	A
___ Escribir memorias y anécdotas de la Facultad	D	S	Q	M	T	A
___ Hacer un álbum de fotos de la Facultad	D	S	Q	M	T	A
___ Jugar naipes o cartas	D	S	Q	M	T	A
___ Formar un club	D	S	Q	M	T	A
___ Estudiar un postgrado	D	S	Q	M	T	A
___ Iniciar una discusión	D	S	Q	M	T	A

___	Inventar un producto nuevo	D	S	Q	M	T	A
___	Preparar su mente para ser creativo	D	S	Q	M	T	A
___	Presentarse a una elección	D	S	Q	M	T	A
___	Hacer política	D	S	Q	M	T	A
___	Mejorar su personalidad	D	S	Q	M	T	A
___	Iniciar una nueva organización de caridad	D	S	Q	M	T	A
___	Hacer una lista de todos los éxitos de su vida	D	S	Q	M	T	A
___	Tenderle una trampa a un amigo	D	S	Q	M	T	A
___	Escribir libros	D	S	Q	M	T	A
___	Hacer ejercicio	D	S	Q	M	T	A
___	Pintar y dibujar	D	S	Q	M	T	A
___	Pertenecer a un grupo musical	D	S	Q	M	T	A
___	Bailar	D	S	Q	M	T	A
___	Asistir a cursos	D	S	Q	M	T	A
___	Pertenecer a un grupo de canto	D	S	Q	M	T	A
___	Viajar	D	S	Q	M	T	A
___	Practicar algún deporte	D	S	Q	M	T	A
___	Ir de excursión	D	S	Q	M	T	A
___	Escalar Volcanes	D	S	Q	M	T	A
___	Empezar arte dramático	D	S	Q	M	T	A
___	Jugar billar	D	S	Q	M	T	A
___	Visitar lugares turísticos	D	S	Q	M	T	A
___	Visitar museos	D	S	Q	M	T	A
___	Ir a la playa	D	S	Q	M	T	A
___	Colaborar en la lucha contra el crimen	D	S	Q	M	T	A
___	Armar rompecabezas	D	S	Q	M	T	A
___	Aprender juegos de magia	D	S	Q	M	T	A
___	Aprender otro idioma	D	S	Q	M	T	A
___	Organizar una velada cultural	D	S	Q	M	T	A
___	Tomar café	D	S	Q	M	T	A

## ANEXO VII

**INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES Y EL DIAGNÓSTICO DE LAS ACTIVIDADES.**

- Modelo de la evaluación del desempeño de todo el equipo organizador del evento.
- Instrucciones: marque con una “X” su respuesta para la evaluación del equipo de trabajo; donde:

**E** = es excelente,                      **MB** = muy bueno,                      **B** = bueno,  
**A** = aceptable, y                      **D** = deficiente.

**ENCUESTA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL EQUIPO ORGANIZADOR.**

<b>Equipo de trabajo.</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>D</b>
Coordinador general					
Coordinador operativo					
Comité de logística					
Comité de montaje					
Comité de seguridad					
Comité de ambientación					
Comité de divulgación y promoción					
Comité de gestión					
Facilitadores					
Cumplimiento de objetivos					
Funciones asignadas					
Receptividad de las actividades					

- Modelo de la o las actividades, y programas de recreación.
- Instrucciones: De respuesta a las siguientes preguntas de una forma responsable y sincera, para el mejoramiento de los eventos.

### ENCUESTA DE ACTIVIDADES Y PROGRAMAS RECREATIVOS

Fecha del evento: \_\_\_\_\_ lugar del evento: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ sexo: F \_\_\_\_ M\_\_ puesto: \_\_\_\_\_

1. ¿Cuenta con lugares para realizar actividades de recreación- ocio y tiempo libre? Si \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_  
¿Cuáles? \_\_\_\_\_

2. Considera que estos espacios recreativos son:

a. Adecuados: Si \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

¿Porqué? \_\_\_\_\_

b. Suficientes: Si \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

¿Porqué? \_\_\_\_\_

3. ¿Se realizan actividades recreativas en su lugar de trabajo acordes a su edad?

Si \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_ No sabe: \_\_\_\_\_ No conoce: \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

4. ¿Le gustaría participar en actividades recreativas?

Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_ No sabe: \_\_\_\_\_ No conoce: \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿De las siguientes actividades recreativas en cual le gustaría participar?

Lúdicas: \_\_\_\_\_ sociales: \_\_\_\_\_ culturales: \_\_\_\_\_

Predeportivas: \_\_\_\_\_ deportivas: \_\_\_\_\_ artísticas: \_\_\_\_\_

Manualidades: \_\_\_\_\_ ecológicas: \_\_\_\_\_ otros: \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. Considera o cree que su tiempo libre para desarrollar actividades recreativas es:

Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

7. La principal razón por la que usted no participa en actividades recreativas es: (elija sólo una)

Falta de dinero: \_\_\_\_\_ no sabe que actividad elegir: \_\_\_\_\_

Falta de tiempo: \_\_\_\_\_ no sabe donde se realizan: \_\_\_\_\_

No le interesan: \_\_\_\_\_ si participa: \_\_\_\_\_

8. ¿Conoce o ha participado de programas recreativos, artísticos o culturales en la facultad?

Si \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_ No sabe: \_\_\_\_\_ No conoce: \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

9. ¿Le gustaría que en la facultad se realizaran con mayor frecuencia encuentros lúdicos, recreativos, en los que participe todo el recurso humano?

Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_ No sabe: \_\_\_\_\_ No conoce: \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

- Modelo de la evaluación de los antecedentes de programas recreativos.
- Instrucciones: a continuación encuentra un cuadro si ha tenido relación con algún programa recreativo desarrollado en la Facultad, emita su opinión.

**ANTECEDENTES DE PROGRAMAS RECREATIVOS**

<b>Nombre del programa</b>	<b>Lugar donde se realiza.</b>	<b>Tiempo en el que se realizó</b>	<b>A quien va dirigido</b>	<b>Objetivo del programa</b>

- Modelo de la evaluación de el diagnostico de recursos y apoyo de la facultad.
- Instrucciones: a continuación encuentra un cuadro, si ha tenido relación con algún programa recreativo desarrollado en la Facultad, emita su opinión.

### **DIAGNOSTICO DE RECURSOS Y APOYO DE LA FACULTAD**

1. ¿Qué antecedentes conoce de anteriores programas recreativos?

---

---

---

2. ¿Qué eventos o festivales se realizan en la Facultad?

---

---

---

3. ¿Qué lugares se frecuentan para desarrollar estas actividades?

---

---

---

4. ¿Qué autoridades de la Facultad pueden prestar apoyo para la organización y desarrollo de programas recreativos?

---

---

---

5. ¿Qué otras autoridades pueden gestionar apoyo y recursos?

---

---

---

6. ¿Qué recursos le pueden brindar las autoridades anteriormente mencionadas?

---

---

---

7. ¿Qué lugares pueden ser usados para la recreación y qué permisos son requeridos?

---

---

---

8. Realice una reseña o mapa de la identidad cultural como festivales, celebraciones o encuentros en el interior de la Facultad.

---

---

---

- Modelo de la ficha de planeación de actividades.
- Instrucciones: a continuación encuentra un cuadro, si ha tenido relación con la planeación de algún programa recreativo desarrollado en la facultad, emita su opinión.

### FICHA DE PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES

<b>Ficha de planeación de actividades</b>
Nombre de la actividad: _____ (escriba el nombre de la actividad) _____ Participantes: _____ (número y tipo de personas que participan) _____ Tiempo de duración: _____ (tiempo de ejecución de la actividad) _____
Objetivos: _____ (describa los objetivos de la actividad) _____ _____ _____ _____
Recursos y materiales: _____ (lista de lugares, recursos y materiales que requiere para el desarrollo de la actividad) _____ _____ _____ _____ _____

<p>Variantes: _____ (describa las posibles variaciones a la actividad) _____ _____ _____ _____</p>
<p>Evaluación: _____ (prevé un mecanismo de evaluación del logro de los objetivos y beneficios) _____ _____ _____</p>
<p>Observaciones a tener en cuenta: (Escriba las anotaciones que considere necesarias para la implementación de la actividad: grupo de personas a las que se les puede aplicar, adecuación de espacio, aclaraciones sobre las reglas del juego). _____ _____ _____</p>
<p>Presupuesto: Escriba las anotaciones que considere necesarias para la implementación de la actividad monetariamente: grupo de personas, espacio, alimentos, material, traslados, requerimientos a pagar, otros). _____ _____ _____</p>

- Modelo de la ficha de chequeo materiales.
- Instrucciones: a continuación encuentra un cuadro, si ha tenido relación con la planeación de algún programa recreativo desarrollado en la Facultad, emita su opinión.

### LISTA DE CHEQUEO

Fecha: \_\_\_\_\_ hora: \_\_\_\_\_ duración: \_\_\_\_\_

Programa: \_\_\_\_\_ responsable: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_ unidad: \_\_\_\_\_

- Sede de la actividad

Recepción: \_\_\_\_\_ Registro: \_\_\_\_\_ Información: \_\_\_\_\_

Escenarios: \_\_\_\_\_ Enfermería: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Unidades sanitarias: \_\_\_\_\_ Oficinas: \_\_\_\_\_ Zona restringida: \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

- Logística

Mesas: \_\_\_\_\_ Sillas: \_\_\_\_\_ Sonido: \_\_\_\_\_

Iluminación: \_\_\_\_\_ Ayudas audiovisuales: \_\_\_\_\_

Estenografía: \_\_\_\_\_

Comisiones: \_\_\_\_\_

Señalización: \_\_\_\_\_

Tarima: \_\_\_\_\_ Uniformes: \_\_\_\_\_ Fotografía: \_\_\_\_\_

Video: \_\_\_\_\_ Artes gráficas: \_\_\_\_\_

Entrada: \_\_\_\_\_ Salida: \_\_\_\_\_

Papelería: \_\_\_\_\_ Publicidad: \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

- Recursos humanos

Coordinador general: \_\_\_\_\_

Coordinador operativo: \_\_\_\_\_

Comités: \_\_\_\_\_

Recepción: \_\_\_\_\_

Animadores: \_\_\_\_\_

Facilitadores: \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

- Comités

Responsables

Programa: \_\_\_\_\_

Actividades: \_\_\_\_\_

Promoción y divulgación: \_\_\_\_\_

Gestión: \_\_\_\_\_

Logística: \_\_\_\_\_

Montaje y decoración: \_\_\_\_\_

Bienvenida y recepción: \_\_\_\_\_

Registro: \_\_\_\_\_

Encuestas: \_\_\_\_\_

Otros requerimientos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

Elaborado por: \_\_\_\_\_ fecha: \_\_\_\_\_

- Modelo de la evaluación general (para los participantes).
- Instrucciones: marque con una “X” su respuesta para la evaluación del equipo de trabajo; donde:

**E** es excelente,

**MB** muy bueno,

**B** bueno,

**A** aceptable, y

**D** deficiente.

### EVALUACIÓN GENERAL

Identificación: _____					
Edad: _____ sexo: _____					
Puesto: _____ unidad: _____					
ASPECTOS	E	MB	B	A	D
Puntualidad en los horarios					
Propiedad de los escenarios					
Variedad de las actividades					
Divulgación del evento					
Medidas de seguridad					
Organización general					
Calificación general del evento					
Identificación del grupo organizador					
Ambientación del evento					
¿Le gustaría participar de manera más activa en futuros programas recreativos? Si: _____ No: _____ Cómo: _____ _____					

## ANEXO VIII

Necesidades y satisfactores para el recurso humano de la Facultad desde el punto de vista de la recreación

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existentes			Estar
	Ser	Tener	Hacer	
Subsistencia	Salud mental, humor, lúdica flexibilidad, amable, seguro, responsable, autosuficiente.	Actitudes pasivas autoestima, valores, oportunidades de crecimiento económico, personal y social.	Desarrollar talentos y competencias, actitudes para potenciar su capacidad económica como elemento complementario al tiempo llamado de ocio.	Ambientes sociales y educativos, flexibles, humanos, pedagógicos y laborales
Protección	Fortaleza interna para afrontar las crisis constructivas como individuos o comunidad. Comunicativa, solidaria, creativa.	Políticas en ocio y recreación orientadas al desarrollo humano, habilidades y actitud para afrontar creativamente las crisis	Estrategias lúdicas que convoquen a trabajar sobre los factores que violentan el tejido social, familiar y educativo. Procesos de empoderamiento.	En un entorno cohesionado socialmente en estrecha relación con el hombre y el ambiente, los amigos y las personas importantes en su entorno.

Necesidades y satisfactores para el recurso humano de la Facultad desde el punto de vista de la recreación

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existentes			Estar
	Ser	Tener	Hacer	
Afecto	Imaginativo, creativo, autónomo, tolerante, sensible, afectivo, cariñoso, respetuoso, agradable y asertivo.	Capaz de construir un proyecto vital vinculado a otros, actividades positivas, lazos afectivos fuertes y responsables, inteligencia emocional.	Programas, acciones y procesos que propicien la cohesión social basada en vínculos de amistad, conocimiento del otro, integración. Vínculos a través del arte y la cultura.	Espacios de encuentro íntimo (consigo mismo) y público, familiar, social y laboral. Consistente y cohesionado por la familiaridad, la amistad, el compromiso.
Ocio	Significado del ocio y la recreación en el desarrollo individual y social.	Tiempos, espacios, programas recreativos.	Estrategia basada en lo lúdico.	Eventos culturales, festivales, deportivos ferias.

Necesidades y satisfactores para el recurso humano de la Facultad desde el punto de vista de la recreación

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existentes			Estar
	Ser	Tener	Hacer	
Entendimiento	Lúdico, creativo, abierto a nuevas posibilidades de desarrollo personal, una relación lúdica con el conocimiento, reflexivo frente a sus practicas personales profesionales, de ocio y recreación.	Capacidad de vincular espacio-tiempo y conocimiento en un continuo aprendizaje Lo racional y lo subjetivo posibilita procesos de construcción en lo individual y lo colectivo	Experiencias esencialmente lúdicas que propicien la producción de conocimiento colectivo e individual y el desarrollo crítico.	Entornos familiares, educativos, laborales, comunitarios donde el aprendizaje es el motor del desarrollo humano cotidiano.

Necesidades y satisfactores para el recurso humano de la Facultad desde el punto de vista de la recreación

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existentes			Estar
	Ser	Tener	Hacer	
Participación	Solidaridad autonomía, social, creatividad, empatía y sensibilidad a las necesidades humanas.	Proyectos y programas de recreación, animación sociocultural que tenga como metodología la participación.	Se debe generar alternativas de desarrollo, organización y participación para aprovechar el potencial lúdico.	Festivales, entornos locales organizados, solidarios, casas de la cultura.
Creación	Curiosidad y una relación dinámica con el arte.	Capacidad para asumir propuestas novedosas y métodos para buscar nuevas formas de ser tener, estar y hacer. Oportunidad de creación e innovación en ambientes lúdicos y de encuentro con la naturaleza.	Estrategia basada en el juego y la imaginación que generen espacios distencionados y propicios para la creatividad y la producción de conocimientos y métodos innovadores.	El trabajo, asociaciones, espacios informales de encuentros, ludotecas, talleres lúdicos. Vacaciones creativas, fiestas de la facultad, jornadas culturales.

Necesidades y satisfactores para el recurso humano de la Facultad desde el punto de vista de la recreación

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existentes			Estar
	Ser	Tener	Hacer	
Identidad	Autoestima, respeto por la diferencia. Conocimiento de sí y reconocimiento de las debilidades y fallas. Autonomía para la toma de decisiones en relación con el qué y el cómo de las actividades de ocio, tiempo libre y recreación. Respeto por los derechos humanos fundamentales.	Un sistema de creencias construidas por las personas y los grupos a partir de la interlocución cotidiana. Reconocimiento por los valores de la cultura laboral de los grupos. Oportunidad de participar e iniciar sobre la construcción de la propia cultura. Oportunidad de participación, libre elección, políticas de ocio basadas en principios de justicia como equidad.	Procesos y programas que propicien la democracia cultural, la sensibilidad frente a los valores empresariales y capacidad para asumir críticamente los patrones y necesidades derivados de otras culturas. Acceso equitativo a los servicios de recreación. Hacer uso adecuado de espacios y recursos laborales	Espacios propios para el desarrollo humanos, tanto para procesos de individuación como de identidad de grupos y comunidades. Desarrollo cultural y autodependencia laboral.

Las aplicaciones sectoriales de la recreación como satisfactor sinérgico para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Satisfactor	Necesidades – beneficio	Necesidades cuya satisfacción estimula
Recreación ambiental	Entendimiento	Subsistencia, protección, ocio, libertad.
Recreación comunitaria	Participación	Ocio, creación, identidad, entendimiento, afecto
Recreación cultural y artística.	Protección	Subsistencia, ocio, entendimiento, participación, libertad, identidad.
Recreación deportiva	Participación	Subsistencia, protección, ocio, identidad, creación, afecto.
Recreación laboral	Ocio	Identidad, participación, afecto.
Recreación pedagógica	Entendimiento	Creación
Recreación terapéutica	Ocio	Entendimiento, subsistencia
Recreación turística	Ocio	Entendimiento, identidad, libertad.

Resultados y beneficios personales para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Beneficios	Sector de la recreación que lo propicia	Dimensión – necesidades
La recreación ayuda a que la gente viva más.	Recreación física, deporte y gimnasia	Físico-orgánico, supervivencia, protección, salud mental.
La recreación prolonga la vida	Recreación deportiva, terapéutica.	Salud, participación, dimensión política, económica-
La recreación produce líderes que servirán a sus comunidades de diferentes maneras y fomenta la participación y desarrollo social.	Recreación comunitaria, deportiva, artística, ambiental.	Entendimiento cognitiva, creativa, participación, desarrollo, económico, comunicativa.
La recreación fortalece y contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación y al cumplimiento de su misión de brindar una formación integral.	Recreación, ambiental, artística y cultural.	Educación, salud, justicia, desarrollo económico y social.

## ANEXO IX GLOSARIO

**ACTITUD:** Predisposición para responder en forma positiva o negativa a algo presente en el propio entorno.

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Utilización de los recursos humanos de una empresa para alcanzar los objetivos organizacionales.

**ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS:** Individuo que actúa en calidad de asesor, su función es staff y cuando trabaja asuntos del recurso humano con otros gerentes de línea.

**APTITUD:** Capacidad para aprender algo.

**AUTOESTIMA:** Grado en el que un individuo siente agrado o desagrado por sí mismo.

**AUTOTELISMO:** La práctica de ocio entendido como fin en sí mismo implica experiencias satisfactorias.

**BENEFICIO SOCIAL:** Es un medio indispensable de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y de productividad

**CALIDAD DE VIDA:** Atributo de la cultura nacional que refleja el énfasis que se concede a las relaciones y el interés por otras personas.

**CAMBIO:** Alteración que se registra en las personas, las estructuras o la Tecnología.

**CAPACIDAD:** Características de aptitudes y habilidades que son de importancia para los individuos en el trabajo.

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** Grado en el que el entorno o ambiente es favorable o desfavorable para los integrantes de la organización.

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO):** Estudio de las acciones que realizan las personas en el trabajo.

**COMPORTAMIENTO:** Acciones que realizan las personas.

**CONTROL:** Medición de resultados que permite evaluar la ejecución de planes, programas y proyectos.

**CREATIVIDAD:** Proceso a través del cual las ideas se generan, desarrollan y transforman en valor.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Conjunto de suposiciones importantes que comparten los miembros de la empresa acerca de la organización y sus metas y prácticas.

**EDUCOGÉNICOS:** La educación del ocio desarrolla, aptitudes, capacidades, habilidades y predisposiciones necesarias para hacer viables las actividades del ocio autolélico.

**EGO:** es la instancia psíquica que une el ello con el mundo exterior y hace de puente entre el ello y el súper-yo.

**EMPODERAMIENTO:** Traducción de Empowerment proceso de compartir el poder con los empleados, que aumenta en ellos la confianza en su capacidad para desempeñar su trabajo y su creencia de que son contribuyentes que influyen en la organización.

**ENCUESTA:** Instrumento que se utiliza para recabar información de una población, estrato o grupo predeterminado con el objeto de disponer con elementos de juicio para la toma de decisiones, estudios y otros. Establece que los recursos utilizados en forma conjunta producen un efecto mayor que el de su sola suma. En otras palabras, el todo es mayor que la suma de las partes. Fin de atender un diverso abanico de necesidades de los empleados.

**FUNCIONES:** Conjunto diferente de expectativas sobre cómo deben comportarse personas distintas.

**GRUPO DE TRABAJO:** Conjunto de personas que interactúan entre sí con la finalidad de cumplir con una función, encontrar soluciones a problemas concretos o desarrollar ideas para mejorar el desarrollo de una organización.

**GRUPO:** Dos o más individuos interactuantes e interdependientes que se reúnen para el logro de objetivos específicos.

**HABILIDAD:** Capacidad para transformar el conocimiento de acción, que da por resultado el rendimiento deseado.

**IDENTIDAD:** Es el reconocimiento de la gente y las empresas que las distingue de las demás.

**LAS FUNCIONES CLÁSICAS DE LA DIRECCIÓN:** Funciones administrativas que comprenden los esfuerzos del gerente para estimular un desempeño elevado por parte del recurso humano.

**LIDERAZGO:** Capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntariamente en lograr metas a seguir a un líder para conseguir objetivos específicos.

**LOGÍSTICA:** Movimiento de los bienes correctos en la cantidad adecuada hacia el lugar correcto en el momento indicado.

**LÚDICO:** Sorpresas ilimitadas.

**MISIÓN:** Premisa fundamental que orienta a una organización.

**NECESIDAD:** Carencia fisiológica o psicológicas que el individuo siente que debe satisfacer. Estado interno por el cual ciertos resultados parecen atractivos.

**OBJETIVO:** Propósito o fin que se pretende alcanzar con la realización de una operación, actividad, procedimiento o función.

**ORGANIZACIÓN:** Función de ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, necesarios para alcanzar las metas. Sistema administrativo que se diseña y opera para lograr un conjunto específico de objetivos.

**PLAN:** Instrumento diseñado para alcanzar un objetivo, en el que se define el espacio, tiempo y medios para su alcance.

**PLANES DE BENEFICIO SOCIAL:** Son planes que generalmente se crean con el fin de atender un diverso abanico de necesidades del recurso humano.

**RECOMPENSAS:** La recompensa o incentivo es alguna gratificación, tangible o intangible.

**RECREACIÓN – OCIO RECREATIVO:** Entretenimiento, distracción, espectáculo; El ocio y la recreación como un medio para el desarrollo humano, es entendido comunitario y el social.

**RECURSOS HUMANOS:** El grupo de personas que se encuentran dispuestas, capaz y deseosas de trabajar para contribuir a los objetivos de la empresa.

**SATISFACTORES:** Fuentes de satisfacción laboral que se encuentran en el trabajo.

**SINÉRGICO:** Efecto multiplicador de la combinación de los recursos, el cual resulta en un todo mayor que la suma de las partes.

**VALORES:** Preceptos y convicciones de un individuo u organización producto de su formación, educación, principios y actitud.

**VISIÓN:** percepción de la realidad y de las oportunidades a las que puede acceder una persona o una empresa.

**XENOFOBIA:** Horror a los extranjeros.