

CAPACIDAD DE OCIO COMO TIEMPO LIBRE Y CALIDAD DE VIDA EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

LEISURE CAPACITY AS FREE TIME AND QUALITY OF LIFE IN A GROUP OF WORKERS OF NATURAL NATIONAL PARKS OF COLOMBIA

CAPACIDADE DE LAZER COMO TEMPO LIVRE E QUALIDADE DE VIDA EM UM GRUPO DE TRABALHADORES DOS PARQUES NACIONAIS NATURAIS DA COLÔMBIA

Juan Carlos Espinal Uribe

Juanespinal80@hotmail.com

Universidad de Manizales

Colombia

Marleny Cardona Acevedo

mcardona@umanizales.edu.co

Universidad de Manizales

Colombia

Resumen:

Las organizaciones orientan sus dinámicas a la productividad y les preocupan los resultados, un camino es la ampliación de las capacidades a través del fortalecimiento del ocio y el tiempo libre hacia el buen vivir; esto implica la generación de calidad de vida. El **objetivo** del estudio es identificar las relaciones entre la capacidad de ocio como tiempo libre y calidad de vida laboral. La investigación es descriptiva con uso de datos cualitativos, se buscó abordar las realidades subjetivas e intersubjetivas en la capacidad de ocio como tiempo libre de los entrevistados. En los **hallazgos**, se encuentra que los trabajadores de Parques Nacionales al contrario de otras organizaciones, el cuidado de la naturaleza vincula el espacio de trabajo con el ocio como tiempo libre. El mundo del trabajo en parques nacionales permite ampliar la dimensión del cuidado, por las oportunidades de ser y hacer con el entorno natural y de conservación.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Capacidades, Ocio y tiempo libre, conservación y medio ambiente

Abstract

Organizations focus their dynamics on productivity and are concerned with results. One way is the expansion of capacities through the strengthening of leisure and free time towards good living; this implies the generation of quality of life. It is about changing the paradigm of reflection, today you can be productive easier, but expanding human capacities is very difficult. The objective of the study is to interpret the determinants of quality of work life in the conduct of leisure and free time of a group of workers of National Parks of Colombia, from the perspective of capabilities. The research is qualitative, as it seeks to address the subjective and intersubjective realities in the interviewees' leisure and free time capacity. In the findings, it is found that, unlike other organizations, National Parks, where the care of nature coincides with the workspace, leisure and free time are confused. The world of work in national parks allows the dimension of care to be expanded, due to the opportunities to be and to do with the natural environment and conservation

Keywords: Quality of work life, capacity, Leisure and free time, conservation and environment

Resumo

As organizações orientam su adinâmica para a produtividade e preocupam-se com os resultados. Umamaneira é a expansão de capacidades a través do fortalecimento do lazer e do tempo livre para uma boa vida; isso implica na geração de qualidade de vida. Trata-se de mudar o paradigma da reflexão, hoje você pode ser mais produtivo, mas expandir as capacidades humanas é muito difícil. O objetivo do estudo é interpretar os determinantes da qualidade de vida no trabalho na condução do lazer e do tempo livre de um grupo de trabalhadores dos Parques Nacionais da Colômbia, na perspectiva das capacidades. A pesquisa é qualitativa, pois busca abordar as realidades subjetivas e intersubjetivas na capacidade de lazer e tempo livre dos entrevistados. Nos resultados, verifica-se que, diferentemente de outras organizações, os Parques Nacionais, onde o cuidado com a natureza coincide com o espaço de trabalho, o lazer e o tempo livres são confusos. O mundo do trabalho nos parques nacionais permite que a dimensão do cuidado seja ampliada, devido às oportunidades de ser e de se relacionar com o ambiente natural e a conservação

Palabras clave: Calidad de vida no trabajo, capacidad, Lazer e tempo livre, conservação e meio ambiente

Códigos JEL: J28, J53, J8, O13, O15

1. Introducción

En el paradigma de la gestión, y en el contexto de las ciencias sociales y humanas, los efectos de la modernidad, la demanda de productividad y las nuevas lógicas laborales del trabajo, han llevado a replantear y resignificar algunos temas de investigación en nuestros días. Se han incorporado nuevos procedimientos y concepciones en el abordaje de diversos fenómenos del comportamiento humano. Este artículo busca interpretar al ocio y el tiempo libre como dimensiones complejas, relacionadas con el mundo del trabajo, desde las capacidades humanas propuestas por Nussbaum (2012), y de la calidad de vida laboral de (Blanch J. M., 2011), concretamente en un grupo de trabajadores del sector de la conservación y el medio ambiente en Colombia.

El tema del ocio como tiempo libre, se considera un concepto que por su relación y polisemia tienden a asemejarse y confundirse. Lo que le da un sentido multiforme, transitorio y ambivalente (Codina, 2007), pues se encuentra condicionado por el medio sociocultural y el momento sociohistórico y económico. Unido a esto, se encuentran las percepciones particulares y subjetivas de quien lo realiza o percibe. Además, el ocio, desde una perspectiva psicosocial, es una forma de comportarse en el espacio-tiempo y tiene como propósito actividades de disfrute personal y colectivo. El ocio como tiempo libre, es un tiempo de expresión de la libertad del sujeto y no compensatorio de las actividades que realiza en el mundo del trabajo (Munné, 1980). Ahora bien, el ocio como tiempo libre o tiempo liberado, es una manifestación del autocondicionamiento y libertad del ser humano (Munné & Codina, 1996). En este sentido, el ocio como tiempo libre es una capacidad que expresa potencialidades de los trabajadores y calidad de vida.

En el enfoque de capacidades humanas, presentado por Nussbaum (2012), el desarrollo humano es la búsqueda de un ciudadano ético y libre para el ejercicio de la política. La autora ofrece un

paradigma teórico alternativo para pensar la capacidad de hacer y ser de los seres humanos en diversas facetas de su vida y explica que “el enfoque concibe cada persona como un fin en sí mismo” (Nussbaum, 2012, pág. 90) y no se pregunta solamente por el bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles para cada ser humano. Defiende las libertades sustanciales como un conjunto de oportunidades que los sujetos llevan o no a la práctica, promoviendo una sociedad con libertades de acción. Es así que, considerando las diversas áreas de la vida humana propone unos mínimos esenciales para una vida digna a partir del desarrollo de capacidades, entre los cuales se encuentran vida, salud física, integridad física, sentidos, imaginación y pensamiento, afiliación, emociones, razón práctica, entre otros.

Las capacidades se inscriben en estructuras sociales, culturales y económicas, que dan direccionamiento a los modelos de desarrollo (modelo Flexible) y al mundo del trabajo. Particularmente, en los espacios laborales son las capacidades de afiliación y juego, las que están ausentes y no se consideran relevantes en relación al cuidado del otro y de sí. En este sentido, se explora la relación entre el ocio y el tiempo libre con la calidad de vida, en la medida que expresan las capacidades humanas en el mundo del trabajo.

En este estudio, se define que el ocio como tiempo libre es una capacidad humana que permite la calidad de vida en el trabajo; a la vez se le reconoce e incorpora a la concepción de la propuesta de Blanch (2011) que define calidad de vida como “el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por una persona en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas del trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal”. (Blanch J. M., 2011, pág. 5) En este sentido Nussbaum (2012) en el enfoque de capacidades pone de manifiesto la importancia del desarrollo humano, para que los sujetos puedan obtener una calidad de vida humana bajo ámbitos de libertad y pluralidad.

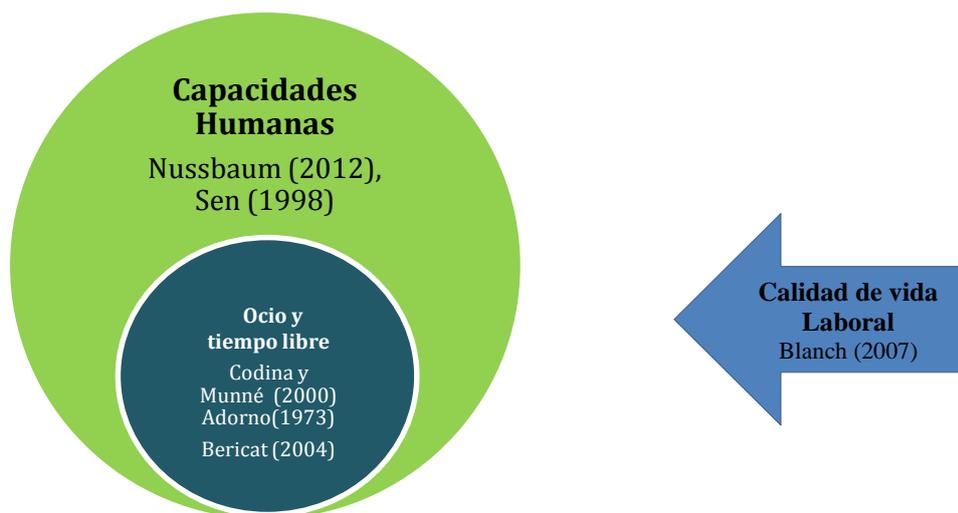
La pregunta orientadora es ¿Cuáles son las relaciones entre la capacidad de ocio como tiempo libre y la calidad de vida en un grupo de trabajadores del sector ambiental? Y el objetivo, identificar las relaciones entre la capacidad de ocio como tiempo libre y calidad de vida laboral. La investigación es cualitativa, pues busca abordar las realidades subjetivas e intersubjetivas de los trabajadores de PN en la capacidad de ocio y tiempo libre. Se realizan entrevistas semiestructuradas a algunos trabajadores.

El artículo se compone de cuatro apartados: en el primer apartado se presenta un rastreo y discusión sobre las investigaciones y artículos relacionados con la calidad de vida, las capacidades y el ocio como tiempo libre, esto permite la conceptualización y marco de referencia desde dichas categorías. En el segundo apartado, se expone el método, la población y la herramienta utilizada para la investigación, destacando el estudio con datos cualitativos como proceso válido para la construcción de saber científico. Posteriormente, los resultados obtenidos, se identifica que la capacidad de ocio y tiempo se subsume en el mundo del trabajo lo que implica que un continuo con efectos en la calidad de vida. Finalmente, el cuarto apartado añade los elementos de la discusión sobre los propósitos y sentidos de la investigación, donde se destacan los aportes que ofrece el estudio del ocio y el tiempo libre como actividades de autocondicionamiento, pero fundamentalmente como expresión de capacidad humana.

2. Revisión de la literatura

El ocio después del trabajo, es tiempo liberado en la vida buena. En este apartado se hace una aproximación al estado actual de las investigaciones relacionadas con la producción académica sobre Calidad de vida laboral, ocio y tiempo libre y el enfoque de capacidades. Además, el tema ha sido estudiado en muchos casos separado del mundo del trabajo, por eso, el ocio y el tiempo libre como capacidad aportan a la comprensión de la calidad de vida. Se realizó un rastreo a las investigaciones y artículos de los últimos 10 años sobre ocio y tiempo libre, ubicándose la gran mayoría de estas en áreas relacionadas con las ciencias de la salud, el deporte y el turismo (Sosa, 2015; Sánchez, Jurado y Simões, 2013; Altuve, 2012) y otras con las ciencias sociales y humanas (Fernández et al, 2014). En las primeras se destaca que, para los sujetos de investigación, no es muy claro discernir entre ocio y tiempo libre, lo que deja estas dimensiones relegadas a otras actividades que no garantizan su función real ni el desarrollo personal (Sánchez, Jurado y Simões, 2013). Las segundas por su parte, se relacionan con la búsqueda del ocio como expresión de la libertad y la singularidad de los sujetos (Codina, 2011).

Gráfico 1. Capacidad de ocio y tiempo libre y calidad de vida



Fuente: Construcción propia.

En general la búsqueda sobre capacidades se enfocó en Nussbaum (2000; 2012) y Sen (1995), y en calidad de vida la producción de Blanch (2007, 2000), en esta la literatura se busca un aporte a la comprensión del ocio y el tiempo libre como capacidades que en el mundo del trabajo y garantías de calidad de vida (Gráfico 1)

2.1 Calidad de vida: Una mirada a los factores de calidad de vida y al enfoque de capacidades

La Calidad de vida representa las combinaciones alternativas con las que una persona puede ser o hacer en el mundo del trabajo; es decir, es la posibilidad de lograr placeres, felicidad o deseo de realización desde el ingreso real o relativo y el manejo de los recursos. Además, la persona logra calidad de vida desde el despliegue de las capacidades y a través de ellas lograr las aspiraciones. Este es un enfoque particular del bienestar y la ventaja en términos de habilidad de una persona para hacer actos valiosos o alcanzar estados para ser valioso y que le permiten reconocer que el estándar de vida da felicidad.

La calidad de vida como capacidad de cuidado incluye las condiciones y la reducción del riesgo en el mundo del trabajo. Las dimensiones de acuerdo con Blanch (2007), se reconocen en el contrato, el ambiente físico, el clima laboral, la seguridad, tarea, riesgos psicosociales, proceso y tiempo, entendidas como el conjunto de circunstancias y características ecológicas,

materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales.

Esquema 1. Inventario de condiciones de trabajo

Dimensión	Definición
Contrato	Modalidad (indefinido/ temporal, jornada completa/parcial, etc.), estabilidad, certidumbre y seguridad, salario, prestaciones sociales y sanitarias, etc.
Ambiente físico	Temperatura, humedad, climatización, ventilación, calidad del aire, iluminación, ruido, limpieza, higiene, instalaciones y equipos, mobiliario, instrumentos, ergonomía, privacidad, hacinamiento, confortabilidad, señalizaciones, salidas de emergencia, etc.
Clima social	Compañerismo, calidad de la comunicación y de las interacciones verticales y horizontales, cohesión grupal, apoyo mutuo, espíritu de cooperación o de competición, grado de conflictividad, estilo de dirección y de gestión de conflictos, participación en toma de decisiones, justicia percibida en evaluación y promoción, etc.
Seguridad e higiene	Riesgos físicos (de accidente o de contagio, toxicidad, salubridad, aseo, equipos protección, etc.), dispositivos de observación, evaluación y prevención de riesgos laborales, etc.
Tarea	Demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, cargas de trabajo, autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
Riesgos psicosociales	Ambigüedad, conflicto, sobrecarga o vaciedad de rol, acoso sexual o moral, violencia ocupacional, distrés y burnout, etc.
proceso	Organización, gestión, control, recursos sociales, organizacionales, personales, etc.
Tiempo	Duración de la actividad (jornada, horario, turno, ritmo, descansos, vacaciones ...), presión de la agenda, prisa, intensidad y velocidad, extensión del contrato (indefinido o temporal) , etc.

Fuente: Blanch, 2007

Para Sen (1995) los funcionamientos representan partes del estado de una persona en particular, las cosas que logra ser o hacer como fuentes de su propia vida. Por eso, la calidad de vida es una condición resultado en términos de las dotaciones que le dan las capacidades, en especial, cuando la aspiración es la de ser ciudadano, es decir, se tiene aspiración en la medida que se construye con los otros.

Blanch (2007) evidencia que en el tema calidad de vida laboral, el uso del tiempo libre se ha estudiado desde diferentes perspectivas y disciplinas. Unas investigaciones asociadas al tema se centran en el concepto de la calidad de vida laboral y otras en el concepto de administración del tiempo libre e incluso en el concepto del ocio, que se diferenciará más adelante. Para ampliar la búsqueda de referencias, se consideró la relación entre la conciliación vida laboral y vida personal, que es lo que se presume, se encuentra a la base de la calidad de vida y del uso del tiempo libre.

2.2 Capacidad de Ocio como tiempo libre

El ocio y tiempo libre son espacios de vida del trabajador que se vuelven capacidad cuando amplían las posibilidades de ser, pensar y hacer. Desde la antigüedad, el ocio ha sido representado como un elemento de trascendencia personal, pero su concepción ha cambiado y evolucionado junto con el transcurso de la historia humana, dependiendo siempre del contexto social, cultural y político, por lo que en cada momento de la historia se han construido significados, sentidos y prácticas particulares de ocio y tiempo libre. Hablamos en este caso del ocio y tiempo libre en el mundo del trabajo como capacidad que mantiene la calidad de vida.

Bericat (2004), en su estudio retoma las concepciones de tiempo de autores como Durkheim, Sorokin y Merton, Cassirer, Lewis y Weigert quienes afirman que el tiempo social no constituye en ningún caso un flujo indiferenciado, sino que **demarca y determina en cada momento y lugar una específica trama de interactividades funcionales y de valores simbólicos asociados**. El tema que elige es el trabajo de fines de semana en la sociedad de ocio, realizada en Sevilla España (Bericat, 2004) y tiene como propósito estudiar las consecuencias que el hecho de trabajar los fines de semana trae sobre la calidad de vida de los trabajadores. El autor afirma que el trabajo de los fines de semana ha recibido poca atención e importancia, en comparación con el trabajo nocturno y el trabajo por turnos por parte de la sociología del trabajo e incluso de los agentes políticos y sociales. Afirma que dicha actividad implica una fuerte inversión de los tiempos de trabajo y de ocio, pues cuando el trabajador de fin de semana trabaja, el resto de las personas están disfrutando de su tiempo de ocio.

El autor soporta conceptualmente su investigación en que la sociedad posmoderna se mueve en una antítesis con la sociedad industrial o moderna, la segunda se caracteriza por ser una sociedad de trabajo, de ahorro y de producción industrial, mientras que la primera plantea una

sociedad del ocio, de consumo y de producción terciaria o de servicios que se caracteriza por la *coincidencia espacio-temporal de producción y consumo* (Bericat, 1999; 2004). El interrogante del autor en la investigación es: ¿Qué afectación social genera el hecho de que mientras unas personas estén disfrutando de su tiempo de ocio, otras deban trabajar? La respuesta se plantea de dos tiempos. El primero bajo el hecho de que mientras mayor sea el tiempo de ocio y cuantas más personas puedan disfrutarlo, mayor número de personas habrán de estar trabajando en esos mismos tiempos, afectando y reduciendo considerablemente los tiempos de ocio de las clases sociales media-baja, quien son los que en su mayoría realizan el trabajo de los fines de semana. El segundo, y quizás más complejo y crítico, bajo una concepción del tiempo más allá de una magnitud abstracta, mecánica, uniforme y cuantitativa, sino desde una perspectiva social y sociológica del tiempo que atienda tanto a la sincronización social como al sentido social del tiempo, donde el tiempo aparece con múltiples cualidades y valencias.

Desde la investigación se destaca, que sectores como el turismo, la estructura temporal y de ocio de sus trabajadores, tiene una triple estacionalidad que le afecta (diaria, semanal y anual). Así, la carga de trabajo de este sector se incrementa durante las horas del día en las que la mayor parte de las personas están fuera del trabajo, es allí donde la carga se incrementa: fines de semana y periodos vacacionales del año, esto es, puentes festivos, Semana santa, Navidades y meses de vacaciones.

En suma, este tipo de trabajadores flexible para la organización del trabajo y para el trabajo, viven en el seno de la estructura temporal de la sociedad que ha cambiado las lógicas de actuación en el modelo tecno productivo y el valor del ocio como el tiempo libre. El trabajo de fin de semana determina un evidente deterioro de la calidad de vida de estos trabajadores. Siendo esto así, la magnitud social del problema depende de su extensión y reclamará una intervención más compleja que reúna a los actores sociales implicados, pues nos encontramos ante consecuencias indeseadas que derivan de rasgos esenciales de nuestras sociedades avanzadas, sociedades posmodernas.

En segundo lugar, en el trabajo ¿qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud?, por (Sánchez, Jurado y Simões, 2013), quienes a partir de un estudio cualitativo-descriptivo, pretendían indagar las percepciones acerca del ocio y del tiempo libre a 60 trabajadores de un complejo industrial petroquímico. La información para esta investigación se obtuvo de la realización de grupos focales y entre sus principales hallazgos se encuentra el hecho de que para sus trabajadores resulta poco claro la diferencia entre lo que significa ocio y tiempo libre,

sumado a que estas actividades quedan implícitas o desplazadas por otras que no garantizan el entretenimiento, la relación y desarrollo personal, teniendo como consecuencia un desgaste psicofisiológico generado por el trabajo. (Sánchez, Jurado y Simões, 2013)

Como uno de los primeros referentes teóricos para su investigación y relacionado con el tiempo libre y el ocio, los autores retoman el concepto de salud, superando una idea estática de un estado que se consigue una vez y se tiene para siempre, ubicada igualmente desde una concepción de rehabilitación y prevención médica, para involucrar, no solo estos dos primeros, sino también incluir la idea de bienestar, enfatizando en los factores socioculturales, ambientales, económicos, políticos y sobre todo, individuales. Así mismo, para ubicar el concepto de salud de una manera dinámica y como un proceso, donde se involucra la responsabilidad individual y la actuación de las políticas públicas.

La salud, así entendida, consiste en lo que los autores definen citando a Devis y Peiró (2001), como un actuar sobre los determinantes de la salud y en capacitar a las personas en las decisiones de control de su propia salud y condiciones de vida, incorporando la calidad de vida como un nuevo factor involucrado en este proceso. Siguiendo la línea de los autores, dicha perspectiva rehabilitadora de la salud, busca recuperar la función vital y paliar los efectos adversos del individuo, que en la perspectiva orientada a la calidad de vida contribuye a la mejora de la existencia humana, a partir del desarrollo personal y social (Sánchez, Jurado y Simões, 2013)

Abordar el concepto de salud desde la perspectiva de la calidad de vida implica comprender la interrelación e interdependencia entre los sistemas sociocultural, medioambiental y el individuo, pues la calidad de vida depende de las condiciones objetivas de vida de la persona y de cómo estas condiciones son percibidas por ella (De Pablo y Sánchez, citado por Sánchez, Jurado y Simões, 2013). La salud exige por lo tanto una intervención multidisciplinar y a la vez multifactorial, lo que evidencia su valor como variable dependiente influenciada por factores biológicos, factores relacionados con el entorno, al estilo de vida y al sistema sanitario (Pineault y Daveluy, citado por Sánchez, Jurado y Simões, 2013).

En relación con el propósito de ésta investigación, ocio y calidad de vida laboral, desde la investigación de Sánchez, Jurado y Simões, las prácticas asociadas a estos conceptos no se refieren a la “recuperación del tiempo de trabajo” o un “momento de evasión de la parte seria de la vida”. Así mismo, el ocio no obedece a una jerarquía de necesidades que, después de

satisfechas, puede pensarse en el ocio. Los autores consideran que el ocio está asociado a la lúdica como momento, que es inherente a la condición humana, y que para que las vivencias y los valores de las prácticas de este puedan ser pensadas como un elemento de promoción de la salud necesitan ser incluidas no solamente en el fin de la jornada laboral, en los fines de semana y en las vacaciones, sino principalmente en el cotidiano de los individuos, independiente de su condición socioeconómica.

Según los autores, el ocio articulado a la promoción de la salud y la calidad de vida, va más allá de relacionarlo con el descanso, en cuyo caso obedecería a una de las formas de uso del tiempo libre y no de ocio. Es comprenderlo desde una perspectiva de entretenimiento y desarrollo social e individual, pero un entretenimiento asociado al vivir y sentir la esencia de ser humano y no de un entretenimiento como *ocio-mercancía* (Marcellino, 2001), que se relaciona con actividades transmitidas por los medios de comunicación, articulados a la simple diversión y consumo.

Finalmente los autores afirman a partir de su investigación, que para los trabajadores el tiempo libre queda subsumido a otro tipo de actividades donde puedan adquirir ingresos adicionales o actividades relacionadas con el hogar u obligaciones familiares. Sumado a esto, la idea de que el factor principal que impide aprovechar el tiempo libre, es la falta de recursos o programas poco asequibles. Desde conceptos planteados, consideran que el ocio y el tiempo libre no se perciben como factores fundamentales para la salud.

Un tercer trabajo, está relacionado con tiempo libre y calidad de vida es la presentada por Enrique Gutiérrez Sillas, denominada “Tiempo Libre y Calidad De Vida Desde El Sí Mismo Docente”, realizada en 2008 en la ciudad de Sinaloa México y que tuvo como población a 6 docentes de las escuelas de Psicología, Arquitectura e informática de la Universidad Autónoma de Sinaloa. El propósito de la investigación fue dar cuenta de cómo experimentan el sí mismo los profesores(as) en su interacción cotidiana, y cómo perciben la calidad de vida y el uso del tiempo libre. Se realizó bajo la modalidad de investigación cualitativa con la metodología del estudio de caso y se obtuvo la información a través de entrevistas semiestructuras y a profundidad.

Faltan estudios sobre el tema en espacios rurales, donde se identifique la capacidad de los trabajadores para defender el ocio y tiempo libre como derecho en la calidad de vida laboral.

2.3 Desarrollo humano: un aporte del ocio como tiempo libre a la calidad de vida en el mundo trabajo

Las capacidades humanas permiten que un sujeto se enfrente a sus dinámicas de vida garantizando el potencial humano y la calidad de vida con espacios para el ocio y el tiempo libre. El enfoque de las capacidades, en la perspectiva de (Nussbaum, 2012), pone en manifiesto la importancia del desarrollo humano, en términos de que los sujetos puedan obtener una calidad de vida humana bajo ámbitos de libertad y pluralidad; las preguntas orientadoras de la autora son: ¿qué son realmente capaces de hacer y de ser las personas? ¿y qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan? (Nussbaum, 2012) y en este estudio llevan a pensar la capacidad de juego, desde ocio como tiempo libre en el mundo del trabajo.

En relación al tema de estudio Nussbaum (2012) aporta reflexiones sobre la vida buena, por eso muestra respeto por las individualidades de los sujetos y los empodera en la construcción de sus propias dinámicas vitales, a través de una vida examinada y con plena responsabilidad y libertad en cuanto al actuar y elegir; pues tener calidad de vida o por lo menos mejorarla, exige decisiones políticas inteligentes en la propia vida. Es importante dar claridad entonces, que es fundamental tomar como referencia los relatos de las personas reales y el significado humano que para éstas tienen las oportunidades disponibles de actuar y elegir sobre la propia vida.

El aporte del enfoque de las capacidades se define como una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y a la teorización sobre la justicia social básica” (Nussbaum, 2012, p.38), en este caso interesan las capacidades de juego, afiliación y razón práctica para comprender el ocio como tiempo libre como capacidades.

En este enfoque es importante recalcar que la persona es un fin en sí misma, y que por consiguiente debe tramitar su propia calidad de vida, de acuerdo a las opciones reales con las que cuenta y cómo poder utilizarlas para asegurarse una buena vida, bajo premisas de libertad y dignidad humana.

Para (Nussbaum, 2012) las capacidades son la totalidad de oportunidades, de las que dispone cada ser humano para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta. Son pues las

capacidades, libertades y oportunidades que tiene cada persona para hacer y ser en diferentes contextos de la vida, son las habilidades y facultades personales residentes en el interior de cada sujeto.

En el mundo del trabajo flexible, se hace un recorte al tiempo destinado para ocio como tiempo libre porque no se reconoce como capacidad para mantener la calidad de vida del trabajador en los espacios laborales. En perspectiva de derechos, la construcción social de la vida en el trabajo da importancia a tiempo de ocio y tiempo de trabajo.

En este trabajo se busca avanzar en la comprensión de trabajadores en la ruralidad, que muchas veces sacrifican su ocio y tiempo libre y/o lo ajustan a las modalidades de contrato, que les facilita vivir las realidades familiares y de trabajo de una manera distinta. A continuación, se presenta la metodología y los resultados de la consulta a los trabajadores de áreas protegidas, considerando los referentes conceptuales, tipo de estudio, tipo de diseño de investigación, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, principales resultados o hallazgos y ubicación geográfica de las investigaciones consultadas.

3. Metodología

3.1 Tipo de estudio

La investigación se define como descriptiva con uso de datos cualitativos, dado el interés de abordar las realidades subjetivas e intersubjetivas de algunos trabajadores de la dirección Territorial Andes Occidentales de Parques Nacionales de Colombia, donde se considera dichos sujetos como elementos legítimos de conocimiento científico, pues como plantea Galeano busca comprender -desde la interioridad de los actores sociales- las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales (Galeano, 2003) y en el caso concreto de PNN, indagar las capacidades humanas en el mundo del trabajo y su relación con el ocio como tiempo libre. Se basó en el enfoque descriptivo-interpretativo, donde se estableció como unidad de análisis los trabajadores de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

3.2 Población o muestra

En el estudio se considera una muestra a conveniencia de 7 trabajadores de la dirección territorial con 300 trabajadores entre funcionarios y contratistas. Los sujetos elegidos en esta investigación son representativos de subdirecciones y para el estudio debían cumplir con los siguientes criterios: trabajar en Parques Naturales Nacionales de Colombia Dirección Territorial Andes Occidentales; tener un contrato como funcionario público vinculado con PNN o ser contratista y prestar sus servicios a dicha entidad; realizar su trabajo o misión en campo o dentro de las áreas protegidas de PNNN.

3.3 Instrumento

Para efectos de recolección de la información se construyó y aplicó una Entrevista Semiestructurada alrededor de las siguientes categorías de rastreo de la información: Calidad de vida laboral, capacidades humanas y asignación del tiempo al ocio. Las entrevistas duraron alrededor de una hora. Adicionalmente, se registraron datos básicos de identificación sociodemográfica y otros elementos relevantes de los casos.

DIMENSIONES	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
1. <i>Calidad de vida laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> Contrato Ambiente físico Clima social Seguridad e higiene Tarea Riesgo psicosocial Proceso Tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué elementos de su trabajo considera que le permiten sentirse satisfecho? • ¿Qué elementos de su trabajo considera que le impiden sentirse satisfecho?
2. <i>Capacidades Humanas</i>	<ul style="list-style-type: none"> Vida Salud e integridad física Sentidos, imaginación y pensamientos Emociones Razón práctica Afiliación Control sobre el propio entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha sentido que su vida corre riesgo en función de su labor? • ¿Ha asistido al psicólogo/médico como producto de un malestar psíquico/físico provocado en su trabajo? ¿cuál? • 1. ¿Qué representa el trabajo para usted? • 2. ¿Considera que el trabajo le permite el despliegue toda de su personalidad, creatividad y pensamiento? ¿cómo? • ¿Cómo considera que su trabajo le permite expresar sus emociones y vincularse afectivamente con sus compañer@s? • ¿Siente que su proyecto de vida está vinculado con su trabajo? • ¿Qué nivel de afiliación y posibilidad de vínculo le permite el trabajo? • ¿Considera que el contexto o el momento de la sociedad afecta su trabajo? ¿puede usted incidir en algún cambio? ¿cómo y cuál? • ¿Le permite su trabajo realizar actividades asociadas a la capacidad de juego?

	<p>Juego</p> <p>Otras especies</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su trabajo le permite disfrutar momentos de felicidad, alegría y lúdica? • ¿Existen elementos relacionados con el medio natural y las funciones que realiza que le generan motivación para su trabajo?
3. <i>Uso del ocio como tiempo libre</i>	<p>Tiempo Autocondicionado</p> <p>Tiempo Heterocondicioando</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que el tiempo después de la jornada de trabajo le permite realizar múltiples actividades? ¿Cuáles? • ¿Qué criterio usa para decidir las actividades que realiza por fuera de su tiempo de trabajo? • ¿Qué sentido tiene para usted las actividades que realiza después de su trabajo?

4. Resultados

En Parques Nacionales la capacidad de ocio como tiempo libre que aporta a la calidad de vida está asociado a la asignación consciente de un tiempo para el relacionamiento y fortalecimiento de los vínculos. Así como al aprovechamiento consciente y motivado de actividades de disfrute personal. Se identifica en los trabajadores una preocupación por cumplir y responder por sus compromisos y funciones asumidas para mantener el vínculo institucional y obtener su ingreso para la reproducción social familiar.

4.1. Caracterización del grupo objetivo

Parques nacionales –PN- es un espacio de trabajo donde relación hombre-naturaleza es permanente. En este apartado se presenta la información obtenida mediante entrevistas a 3 mujeres y 4 hombres, que a la vez son 4 funcionarios y 3 contratistas, y de los cuales 2 son técnicos y 5 profesionales en edades entre 32 y 59 años. Este grupo de trabajadores, que en sus dinámicas cumplen funciones de conservación de las áreas protegidas y la naturaleza, tiene entre 3 y 15 años trabajando en PN.

La información recolectada permitió ir dilucidando los objetivos propuestos para esta investigación. Inicialmente se presentan los datos socio-demográficos y socio-laborales que permiten caracterizar a las participantes. Posteriormente, se presentan los resultados de acuerdo a las siguientes categorías de análisis y a las relaciones entre ellas: calidad de vida laboral; Capacidades Humanas; ocio y tiempo libre.

Cuadro 1. CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO DE ENTREVISTADOS

Datos	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6	Entrevistado 7
Edad	48	42	43	36	59	32	33
Sexo	Masculino	Femenino	Femenino	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino
Nivel Educativos	Técnico	Profesional	Profesional	Técnico	Técnico	Profesional	profesional

OCIO Y TIEMPO LIBRE COMO CAPACIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE PARQUES NACIONALES NATURALES

Tiempo en PNN (años)	4	7	8	5	18	6	4
Profesión	Técnico calificado operativo	Profesional Universitario Bióloga	Profesional Universitario Ing. Ambiental	Profesional Universitario Geólogo	Técnico calificado operativo	Profesional Universitario Bióloga	Profesional Universitario Ing. Forestal
Tipo de contrato o funcionario	Funcionario	Funcionario	Funcionario	Contratista	Funcionario	Contratista	Contratista

Fuente: Elaboración propia

4.2. De la calidad de vida laboral a las capacidades humanas

La articulación entre calidad de vida laboral y capacidades humanas en los sujetos entrevistados, permite ubicar las acciones y condiciones de los trabajadores como escenario para las capacidades humanas en la medida que aporta criterios sustantivos para una Vida buena con justicia y el reconocimiento de lo humano en el mundo laboral de Parques Nacionales. A continuación, se presentan los principales hallazgos relacionados con la capacidad del ocio como el tiempo libre que se mira en las capacidades de juego y asociadas a la calidad de vida.

Calidad de vida laboral	Capacidades humanas asociadas	Lo encontrado en PNN	Lo expresado por los entrevistados. Ocios como capacidad de tiempo libre para la calidad de vida
Contrato	Afiliación Razón Práctica Control sobre el propio entorno Juego	Razón Práctica Juego	“Yo siempre quise trabajar en PN por mi vocación y orientación hacia la conservación; eso me hace feliz” E3FF “Es una entidad que yo percibo alegre, con una identidad jovial, porque lo que hacemos alegra y cuida la vida” E2FF
Ambiente Físico	Vida Salud física Integridad física	Salud Física	“Por el hecho de trabajar en PN, he sentido la necesidad de también cuidar mi salud, por ser yo parte de la naturaleza” E7MC “Si trabajas en PN, no solo trabajas por la conservación de la naturaleza, también puedes velar por la conservación de la humanidad” E1MC
Clima social	Afiliación Emociones Razón práctica Juego	Afiliación con la naturaleza Juego	“Es bueno trabajar acá, aun con las situaciones que nunca faltan, porque tu sientes que todos trabajamos por lo mismo: cuidar nuestros parques naturales, eso nos une como propósito” E4MC “Yo he tenido muchos momentos de alegría acá en PN. Muchos por los logros del trabajo, con el equipo y a veces solo por disfrutar y reírnos como niños” E2FF
Seguridad e higiene	Vida Salud física Integridad física	Integridad física	“Yo no estuve de acuerdo con las valoraciones que él me puso y eso me generó una preocupación y depresión que estuve unos días tomando unas pepas que me mandó la doctora” E5MF
Tarea	Sentidos, imaginación y pensamientos Emoción Razón práctica Control sobre el propio entorno	Razón práctica Emoción con la naturaleza (conservación)	“se siente bien llegar a un lugar donde sabes que tu trabajo tiene un propósito, como lo es el tema de la conservación, yo creo que a cualquiera que le preguntés de acá te va a decir lo mismo” E2FF

			<p>“Si siento felicidad por lo que decidí hacer, diría que estoy en una entidad que me permite expresar mi alegría”</p> <p>“...las tareas que hago son de mi total agrado” E6FC</p>
Riesgo psicosocial	<p>Integridad física</p> <p>Emociones</p> <p>Control del propio entorno</p> <p>Juego</p>	<p>Integridad física</p> <p>Emociones</p> <p>Control del propio entorno</p>	<p>“A mí, tengo que decirlo, nunca me ha pasado nada donde yo vea que mi vida corre algún tipo de peligro o haya sido amenazada. Pero uno si sabe de compañeros que por cuestiones del parque si corren peligro, incluso, se han tenido que ir o trasladar a otros parques”</p> <p>“en algunos casos, el trabajo parque genera soledad, miedo y agotamiento”E2FF</p>
Proceso	<p>Razón práctica</p> <p>Control sobre el propio entorno</p> <p>Juego</p>	<p>Razón práctica</p> <p>Juego</p>	<p>“contar con un buen equipo de trabajo ayuda a trabajar con más ganas” E4MC</p> <p>“el descanso es fundamental y yo la verdad, lo pongo por encima de cualquier cosa”</p> <p>“Eso hace que ese tiempo sea para descansar, para estar con la familia, para hacer deporte o solo para cambiar de ambiente” E6MC</p>
Tiempo	<p>Vida</p> <p>Juego</p> <p>Afiliación</p> <p>Razón práctica</p>	<p>Juego</p> <p>Afiliación</p>	<p>“Cuando ya fui funcionaria, comprendí que el tema del tiempo acá es una cuestión más compleja y que tú debes hacer respetar ese tiempo porque es muy valioso. Yo cumplo con mis tareas en campo y nunca dejo de hacer lo que debo de hacer, pero para mí mi tiempo es fundamental” E5FC</p> <p>“En este punto de mi vida y de mi trabajo, el tiempo por fuera de Parques Nacionales es casi que para descansar y compartir con mi familia. Yo aprovecho para dormir más, para estar más tiempo en mi casa y de pronto si hago alguna cosa como de caminata” E2MC</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Blanch, 2007 y Nussbaum, 2012

El ocio crea acción colectiva mientras los trabajos son más individuales. Es decir, la relación entre las dimensiones de calidad de vida y capacidades en el mundo del trabajo, permite comprender las acciones humanas para lograr encontrar el camino a la calidad de vida con capacidad de ocio para la vida buena.

4.2.1. Calidad de vida y capacidades humanas: Contrato, seguridad e higiene y capacidades humanas

La comprensión de la calidad de vida desde las dimensiones de Blanch (2007) y las capacidades de Nussbaum (2002) nos muestran que sus acciones se orientan a la vida buena en el trabajo. En este estudio la relación entre la calidad de vida laboral y las capacidades humanas, se ilustra en la propuesta de tabla 2. En los resultados se encuentra que 3 de 7 encuestados, consideran que es importante tener un contrato estable que les brinde seguridad; esto depende de si son funcionarios o contratistas, pues sus condiciones contractuales los ubica en lados diferentes de satisfacción de necesidades. Se busca es la relación con las capacidades humanas que se posibilitan desde *el control del propio entorno y la afiliación*.

Esto se identifica en el Entrevistado 1 cuando menciona:

“Para mi trabajar en PN ha sido toda una experiencia satisfactoria (...), porque trabajar en esta institución permite, pues, de entrada, saber que no te vas a morir de hambre (risa) y que tu familia va a recibir digamos un beneficio o protección, pues como fruto de tu trabajo” E1FF

La relación trabajo-familia en el trabajo de Parques Nacionales le da control del propio entorno y le da sentido a la realidad del mundo del trabajo de acuerdo al contrato y la tarea. Así mismo, *“Pues para mi hermano, y como contratista, es importante el tener cierta tranquilidad; o bueno, como cierta certeza que uno puede estar acá por un buen tiempo. Como estabilidad, ¿si me entiendes? O que el contrato no se va a acabar de un momento a otro. Porque siempre está como esa sensación o pregunta de «¿será que a mí sí me llaman para el otro año?»». Y pues eso genera cierta angustia” E2MC*

Es un asunto de calidad de vida, tener contrato que te garantice control del propio entorno. A continuación, se reconoce que las necesidades básicas se satisfacen con la acción humana de trabajar en PN, donde las dinámicas laborales tienen la estructura y las convenciones de una institución con gestión pública.

Las condiciones en el trabajo pasan por el reconocimiento del trabajo con sus compromisos y la posibilidad de tener vida propia.

Y el entrevistado 6 afirma:

“Lo primero es el tema de sentir colmado el tema del sostenimiento o subsistencia, no sé cómo se diga. Porque como dice XX, «nadie trabaja con hambre» y todos tenemos que pagar el arriendo, mercar, pagar nuestras cuentas y así”

El control del propio entorno está asociado al trabajo contractual que tienen en PN, que para ellos garantiza la subsistencia. Les gusta el trabajo y están capacitados para hacerlo en el marco de la institucionalidad.

4.2.2. **La mirada a la calidad de vida en la satisfacción como reconocimiento y emociones como tarea y proceso**

En la consulta a funcionarios y contratistas se identifica un nivel de satisfacción con el trabajo, les preocupa el cumplimiento del contrato y el desempeño en la tarea. Para la institución es claro el proceso y desarrollo de las actividades y la garantía de la seguridad e higiene. Esto conlleva en términos de exigencia, contenido y efectos en el trabajo a un buen espacio de trabajo, en la medida que les permite construir sentido social o ambiental y adquirir nuevos conocimientos que cualifiquen su trabajo en el cual actúan como profesionales. Así nos lo hicieron saber algunos entrevistados:

- Entrevistado E2FF: “Pero hablando directamente pues del trabajo, [...] se siente bien llegar a un lugar donde sabes que tu trabajo tiene un propósito, como lo es el tema de la conservación yo creo que a cualquiera que le *preguntés* de acá, te va a decir lo mismo. Todos acá nos encanta nuestra actividad misional y creo que eso es un primer coso (aspecto) que nos hace o bueno, por lo menos a mí me hace sentir satisfecha.”;
- Entrevistado E5FC. “lo otro es que siento que hago un trabajo que me reta, pues, como que me exige estar actualizada o estar buscando sobre los temas medioambientales y de ley relacionados con el tema de parques, como Ocupación y tenencia o delimitación. Eso me exige estar informada y actualizada. Yo por lo menos nunca me he sentido aburrida o que no me siento feliz con lo que hago”;
- El entrevistado E4MF afirma: “muchos como yo y como XXX estamos acá porque siempre nos ha gustado el tema de la conservación y lo ambiental, trabajar con la gente y esas vainas.”

- Y el entrevistado E6FC dijo “Lo otro es el asunto de hacer o desempeñarte en lo que a vos te gusta o pa’ lo que estudiaste. En mi caso soy comunicadora y pues estar acá me gusta porque las tareas que hago son de mi total agrado. Yo tengo compañeros de la U que están haciendo cosas que no tienen nada que ver con su carrera y por lo menos a mí eso me haría sentir muy frustrada.”

El gusto por el trabajo que realizan es evidente en las respuestas de los trabajadores de PN. En la perspectiva de capacidades en este mundo del trabajo, se encontró que por un lado, el desarrollo de los sentidos, la imaginación, y el pensamiento le da certeza para la acción humana en el trabajo. Y por el otro, la construcción de emociones, la razón práctica y el control sobre el propio entorno son capacidades que determinan la actuación del sujeto de acuerdo contrato.

En los resultados se reconocen las particularidades de este mundo del trabajo donde el cuidado de la naturaleza es el centro. Por eso, la pregunta por las capacidades de ocio como tiempo libre, depende del territorio y de las actividades que se desarrollen por cada uno de los funcionarios y contratistas.

2.2.3 Clima social, riesgo psicosocial y afiliación

El tejido social que mueve la vida de los trabajadores se conforma en la articulación de la vida en el trabajo y las afiliaciones internas y externas al mismo. El trabajo en espacios donde el cuidado es la naturaleza como PN, se reconoce en un grupo de entrevistados, la satisfacción en su labor, a través de elementos relacionados con el estilo directivo de sus jefes y el ambiente de trabajo.

“También contar con un buen equipo de trabajo ayuda a trabajar con más ganas y no sintiendo, digamos pues, que hay personas que están pendientes de que la *embarrés* o te *aburrás* para ocupar tu puesto o como decimos acá «te hagan el cajón»”.E1FF

Otro más añadió, en sentido del clima laboral como contexto para el trabajo:

“Claro que hay otras cosas pues, acá cuando la gente quiere, trabaja contento con uno y con los otros (risas). Pues, me refiero a que uno siente como un buen clima para trabajar y eso. Hay parques y áreas protegidas que tienen muy buenos jefes y eso es muy importante muchacho. ¿Por qué? Porque si yo siempre he dicho que, si el jefe es bueno, sus trabajadores también”. E4MC

La calidad de vida pasa por el equipo de trabajo:

Y el entrevistado 5: “Lo otro y creo que no es menos importante, es el asunto del equipo de trabajo, como los jefes y los compañeros. No hay nada más bacano que uno llegar a la oficina y saludar y que saluden o que la gente en general te aprecia y valora lo que vos haces”.

Se identifica pues que para los sujetos de investigación y desde la perspectiva del mundo del trabajo, la *capacidad de afiliación* permite la vinculación e interacción social con los demás y hacia el servicio de los demás, pues conlleva el reconocimiento del otro e interactuar con él de una manera digna. Un buen clima social y un buen estilo directivo, estarán atravesados por la posibilidad de la libertad de expresión y asociación política entre sus miembros y la inclusión por parte de los directivos y jefes de prácticas que promuevan el auto respeto y la no humillación en el escenario del trabajo (Nussbaum, 2012).

4.3 De las capacidades de ocio como tiempo libre en la calidad de vida.

En una lectura a la dinámica del trabajo en PN y de acuerdo con lo propuesto por Blanch, en la consulta se reconoce el tiempo (contrato, duración de la actividad laboral, jornada, descanso, vacaciones etc.) como factor de calidad de vida laboral y por otro, con la propuesta de Nussbaum, el juego como capacidad de ocio y tiempo libre. Uno de los elementos por los que se indagó a los entrevistados, fue si consideraba que el tiempo después de la jornada de trabajo le permitía realizar múltiples actividades y cuáles eran los criterios que consideraba para decidir dichas actividades sobre otras. Así como el significado que le atribuían a dichas actividades. En este sentido, se identificó que 3 de los entrevistados consideran que el tiempo después del

trabajo les permite realizar las actividades que desean realizar, aunque en algunos casos y dependiendo del parque donde se encuentren, los tiempos para desplazarse en el área protegida incide en utilización parcial o total de este tiempo:

“Para mí, el descanso es fundamental Juan, y yo la verdad, lo pongo por encima de cualquier cosa. Es verdad que en algunas ocasiones el trabajo en Parques exige bastante y desgasta, pero también es cierto que te permite hacer las cosas que quieres cuando no estás acá. Entonces a mi si me permite hacer otras actividades que no están relacionadas con mi trabajo: yo descanso, porque creo que es fundamental descansar para estar con buena disposición acá en parques; visito a mi familia, salgo distraerme mirando lugares diferentes” E3MF

El mundo del trabajo hace del trabajador un constructor de sociedad y a la vez de sí mismo en sociedad. Por eso las capacidades humanas se mueven entre el ocio y el trabajo. No son lo mismo, pero alimentan la vida del trabajador y en el trabajo. Se reconoce en las entrevistas la conciencia del tiempo propio, “Yo cumplo con mis tareas en campo y nunca dejo de hacer lo que debo de hacer, pero para mí mi tiempo es fundamental. Entonces para mí no es si me permite o no hacer alguna actividad, sino que yo respeto mi tiempo y hago que me rinda o me permita hacer las cosas que tengo que hacer o que simplemente quiero hacer” E1MF

Existe separación entre ocio y trabajo:

“Pues yo diría inicialmente que sí. Este trabajo no tiene mucho para llevarse a la casa (risas). Entonces uno no se ocupa mucho en la casa o por fuera del trabajo. Eso hace que ese tiempo sea para descansar, para estar con la familia, para hacer deporte o solo para cambiar de ambiente” E2HC

Un segundo elemento identificado, corresponde con los criterios que los trabajadores consideran al momento de utilizar su tiempo por fuera del trabajo. 4 entrevistados ubicaron un primer criterio en un tiempo reparador y de descanso físico, toda vez que las actividades del área protegida son extenuantes o las distancias son considerables:

“Yo considero que puedo manejar mi tiempo y hacer las cosas que quiero. Un Primer criterio que tengo para el manejo del tiempo cuando no estoy en el parque, es descansar.

No hacer nada para que el cuerpo tome nuevamente fuerzas y volver a hacer lo que me gusta” Entrevistado E2HC

Desde la perspectiva del juego como capacidad y como tiempo autocondicionado, este permite que el sujeto lo oriente en actividades que satisfacen su deseo, pero a la vez su emancipación y singularidad en relación con el mundo del trabajo.

“Para mí, mi descanso es fundamental y yo la verdad, lo pongo por encima de cualquier cosa. Es verdad que en algunas ocasiones el trabajo en Parques exige bastante y desgasta, pero también es cierto que te permite hacer las cosas que quieres cuando no estás acá”. E2MC

Los trabajadores de PN, reconocen el valor del ocio como tiempo libre. Aunque puede afirmarse que dicho tiempo es un tiempo compensatorio y no corresponde con ocio y tiempo libre que corresponde mejor con un tiempo autocondicionado. Las actividades que realizan son más el encuentro con la familia que con ellos mismos, es decir no son generadores de libertad como lo plantea Adorno(1973).

4.3.1 El compromiso de generar capacidad de ocio como tiempo libre para la calidad de vida

Uno de los aspectos que interviene en la capacidad de ocio como tiempo libre y como dimensión lúdica de los sujetos, que genera calidad de vida, está relacionada con el estilo de vida que llevan los trabajadores de Parques Nacionales. Así, la práctica social del juego, entendida acá como origen de toda práctica social que permite la interacción en sociedad. el autoreferenciamiento, la construcción de identidad, diversión, satisfacción y por tanto de humanidad, se evidencia en varios de los escenarios donde participan los entrevistados de la investigación. En este sentido, uno de los entrevistados menciona:

“Las actividades que realizó fuera de PN significan fundamentalmente distracción, sacarme un poco de las actividades del trabajo. Este trabajo tiene cosas muy buenas, ya te lo dije, pero no deja de tener todo lo administrativo y burocrático que cualquiera. Hay que entregar informes, cumplidos de salidas de campo y eso quita tiempo. Por eso lo que hago después del trabajo busca es como hacerme olvidar un poco de todo eso y encontrarme con mi familia, mis amigos o hacer cosas que me gustan y que por el trabajo no puedo.” E5FC

Otro nos cuenta

“El tiempo después del trabajo o por fuera del trabajo es solo para mi disfrute. Trato de olvidarme por completo del trabajo y me dedico a cosas totalmente distintas. Hasta sentarme a jugar o ver algo en la tele. Considero que hay que quitarle un poco de seriedad al trabajo y hacer cosas que nos recarguen o nos hagan fantasear un poco”

El tiempo de ocio se incorpora a la vida social y laboral como capacidad de ser y hacer, a la vez pone en juego el proyecto de vida en las capacidades de afiliación y razón práctica. Los entrevistados buscan planear sus vidas a través del trabajo en PN.

4.3.2 La capacidad del ocio como tiempo libre: una mirada al ambiente físico y la afiliación para la calidad de vida

El espacio físico del mundo del trabajo en Parques Nacionales se vuelve reconocimiento de las capacidades humanas que se ponen en juego en el lugar donde se lleva a cabo no solo el trabajo, sino donde se posibilitan los vínculos, la afiliación, el cuidado y protección de otras espacias y recursos naturales. Así mismo se reconoce el espacio fuera de este como una búsqueda para la autoexpresión y la libertad, pero sin dejar de reconocer la dimensión compensatoria de este tiempo. En este sentido se considera que tanto el lugar de trabajo, como los espacios que buscan sus trabajadores por fuera de este, permiten la calidad de vida y una vida desde las capacidades.

“Cuando estoy en mi casa fuera del parque, incluso busco lugares que me hagan sentir que estoy en el parque, la naturaleza, el aire puro del parque. Ese es como un criterio que tengo para decidir qué hago con mi tiempo libre. E6FC

El trabajador de PN, encontramos el cuidado de la naturaleza como un continuo, en ese sentido, ¿Que tanto se cuida de los otros, porque comparten momentos de ocio?

“Cuando yo estoy en campo, se me pasa el tiempo volando, incluso te diría que para mí ese tiempo en el campo es como un tiempo como si no fuera trabajo. Lo disfruto y me lo gozo todo. Yo creo que si no fuera por los datos, las mediciones

y los informes que hay que entregar como parte de nuestro contrato, te diría que es un tiempo que disfruto mucho y que incluso me entretiene”. E7MC

4.3.3 El juego (ocio) como razón práctica en conexión con el mundo del trabajo

El mundo del trabajo da sentido a la vida y por eso es razón práctica, es decir el mundo del trabajo en la construcción de sociedad marca lógicas de uso del ocio como capacidad de tiempo libre y como continuo del trabajo.

“...busco salir o encontrarme con amigos para hablar o hacer actividades que nos entretengan como comer, salir de la ciudad a dar una vuelta, ir a cine. esas actividades con amigos o familia son necesarias”

El tiempo de descanso es reparador para la reproducción en el mundo del trabajo, pero en las entrevistas no se reconoce como ocio.

“ese tiempo sea para descansar, para estar con la familia, para hacer deporte o solo para cambiar de ambiente” E

La ejemplificación desde las entrevistas no visibiliza un reconocimiento de la emancipación del mundo del trabajo a través del ocio, pero si es valorado.

“Mi tiempo de descanso y fuera de parque es fundamental porque me permite pensarme y encontrarme con las cosas que me gustan, así como encontrarme con las personas que valoro”

La vida en sociedad pasa por el reconocimiento del valor del trabajo en su construcción de los roles de cada uno y las posibilidades de vida buena.

5. Conclusiones y recomendaciones

Las libertades de un trabajador para hacer y ser en el mundo del trabajo desde la capacidad de ocio como tiempo libre, se reconocen en PN. La necesidad de estar con otros y relacionarse es parte de la cultura en el mundo del trabajo, las dinámicas internas y externas se vislumbran en las capacidades de juego (ocio), razón práctica y afiliación.

El ocio como tiempo libre es a la vez, la capacidad de tener calidad de vida, esto se evidencia en las lógicas laborales de Parques Nacionales y en las acciones como mundo del trabajo con implicaciones en la sociedad donde se le da un lugar al cuidado de la naturaleza y por ello al cuidado ambiental para la conservación de la vida en el planeta. La idea más amplia está en que el trabajo en esta entidad posibilita el despliegue del ser humano a través de espacios de ocio como tiempo libre donde los sujetos pueden expresar su dimensión singular y de libertad como capacidad lúdica y de juego, más allá de actividades individuales se buscan compensar el desgaste o las actividades propias del trabajo en contextos de familia y amigos. En este sentido la presente investigación mostró la necesidad del juego y la lúdica en la vida de los trabajadores de PN, en la perspectiva propuesta por Nussbaum (2012).

Se concluye que el ocio como tiempo libre es fundamental en los trabajadores entrevistados de Parques Nacionales. Igualmente se identifica que, aunque la gran mayoría de los entrevistados realizan y experimentan el ocio como capacidad y como expresión de su libertad y autocondicionamiento, no distinguen el concepto de ocio como tiempo libre y se representa de una forma perniciosa, desperdiciada u ocupada en actividades que no construyen en los sujetos. El tiempo libre es utilizado en algunos casos solo como tiempo compensador y heterocondicionado, pero en la mayoría de los casos es un tiempo que posibilita la razón práctica y la reflexión sobre su condición de trabajadores

Una vida buena en Parques Nacionales, es una vida donde tanto funcionarios como contratistas aportan a la conservación y cuidado de las áreas protegidas y donde perciben que su rol y función es fundamental para la entidad. Donde el tiempo fuera de su trabajo les permite vincularse tanto con su dimensión lúdica, como con su dimensión social y afectiva desde un tiempo autocondicionado que posibilita la expresión y despliegue de su libertad y singularidad desde sus capacidades, evidenciado una vida humana y digna para el mundo del trabajo.

Referencias

- Adorno, T. (1973). *Tiempo Libre. Consignas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Altuve, E. (2012). ALTUVE, Eloy. Revolución y política pública en ocio, tiempo libre y recreación: Venezuela durante el gobierno del presidente Hugo Chávez. *Educación Física y Deporte*, 31(2), 986.
- Bericat, E. (2004). El trabajador de fin de semana: Tiempo de trabajo y calidad de vida. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*(38), 61-99.
- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*, 14, 1-33.
- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia*, 14, 1-33.
- Codina, N. (2007). Psicología social del ocio y del tiempo libre: Su constante quehacer y su carácter “fuzzy”. *El ocio en la investigación actual: Una lectura desde ámbitos, disciplinas, grupos de población y contextos geográficos*(32), 157-173.
- Galeano, M. E. (2003). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad Eafit .
- Munné , F., & Codina, N. (1996). Psicología Social del ocio y el tiempo libre. En J. Álvaro, A. Garrido, & J. Torregrosa, *Psicología Social Aplicada*. McGraw-Hill.
- Munné, F. (1980). *Psicosociología del tiempo libre*. Mexico : Trillas.
- Nussbaum, M. C. (2012). *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo Humano*. Barcelona: Paidós.
- Salazar, E., Arango, L. F., & Pamplona, C. (2017). *La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales*.
- Sanchez Tovas, L., Jurado, L., & Brasileiro, M. S. (2013). Después del trabajo¿ qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? *Paradigma*, 34(1), 031-051.
- Sen, A. (1998). Las teorías del desarrollo a principios del siglo XXI. *Cuadernos de economía*, 29, 73-100.
- Sosa, M. X. (2015). Estilos de vida y prácticas de ocio en estudiantes de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte del IUACJ. *Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte*, 8, 49-58.