

La recreación en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci

Recreation in the job satisfaction of the administrative collaborators of the Private Leonardo Da Vinci University

LESLIE MELISSA NIÑO BECERRA*

RESUMEN: La investigación se efectuó en el año 2014 en la Universidad Leonardo Da Vinci de la ciudad de Trujillo, con la finalidad de determinar si existe relación entre la recreación laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo. Es de tipo descriptiva y la muestra fue de 31 colaboradores administrativos; producto de la misma, se corroboró que, efectivamente, existe relación entre la recreación y la satisfacción laboral de los colaboradores. Finalmente, se pudo observar vinculaciones de amistad y trabajo en equipo en algunas áreas, así como falencias en lo concerniente a motivación, ambiente laboral, alegría, coaching, amistad y compañerismo en este grupo de estudio. La investigación concluye con una propuesta de recreación laboral para ser aplicado en los colaboradores respondiendo a sus deseos y expectativas, para mejorar su satisfacción laboral, personal y profesional.

PALABRAS CLAVE: Recreación; actitud; satisfacción laboral.

ABSTRACT: The research was carried out in 2014 at the Leonardo Da Vinci University in the city of Trujillo, in order to determine if there is a relationship between work recreation and job satisfaction of the administrative collaborators of the Leonardo Da Vinci University of Trujillo, Peru. It is descriptive and the sample was 31 administrative collaborators; product of the same, it was corroborated that, in fact, there is a relationship between recreation and employee job satisfaction. Finally, links of friendship and teamwork could be observed in some areas, as well as shortcomings regarding motivation, work environment, joy, coaching, friendship and fellowship in this study group. The research concludes with a proposal of work recreation to be applied in collaborators responding to their wishes and expectations, to improve their job satisfaction, personal and professional.

KEYWORDS: Recreation; attitude; job satisfaction.

* UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI, PERÚ
leslienb_organizacional@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El tema de estudio de la presente investigación es “La recreación en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci”, este tema es importante porque académicamente permitirá poner en práctica nuevas tendencias que contribuyen a la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa. Entre los estudios previos revisados sobre la temática, resaltan Mendoza (2010), con su estudio titulado, “Programa de actividades físicas y recreativas dirigidas al personal administrativo de la Villa Olímpica”, Blary y Rosember (1992) con su obra titulada “El Ordenador Sin Estrés”, Ladra (1991) quien en su libro “Manual Antiestrés”, Lemus y Linares (1988), realizaron un Trabajo de Ascenso sobre el Estrés Ocupacional (estudio de caso en una empresa automotriz) específicamente en la General Motor de Venezuela.

Robbins (1999) enmarca, factores organizacionales muy definidos, pero existe una clasificación tomada por Heringell y Slocum (1998) que plantea factores organizacionales que generan estrés y que a consideración de los investigadores también es muy completa y explícita para este estudio, las cuales son: Carga de trabajo, condiciones de empleo, conflicto y ambigüedad de funciones, desarrollo de carrera profesional, relaciones interpersonales, comportamiento agresivo y, conflicto entre el trabajo y otras funciones.

- a. Recreación laboral:** La recreación es una necesidad indispensable para poder convivir socialmente. El desarrollo y aplicación como metodología o como complemento en la realización de cada tipo de actividad humana, permite constituir cada uno de ellos en un sector donde se admite el desarrollo de actividades dirigidas al esparcimiento y al ejercicio de disciplinas lúdicas, artísticas o deportivas, que tienen como fin la salud física y mental. Dentro de los indicadores de recreación laboral que se ha investigado, figuran:

- b. Trabajo en equipo:** Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.
- c. Desafíos y entretenimiento:** A lo largo de la vida laboral, las personas tienen distintas perspectivas, persiguen diversas metas e ideales profesionales; sin embargo, algo en que la gran mayoría coincide es en que lo más satisfactorio es estar contentos y sentirse bien con lo que se hace.
- d. Motivación:** Son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.
- e. Alegría antiestrés-risoterapia:** Desde comienzos de la humanidad, la risa ha ocupado un lugar importante en la vida del hombre, de los pueblos y de las religiones. Para Sócrates, la alegría del alma formaba los bellos días de la vida. Aristóteles describía a la risa como un ejercicio valioso para la salud.
- f. Coaching:** Es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo.
- g. Amistad:** La amistad es una relación afectiva entre dos o más personas. La amistad es una de las relaciones interpersonales más comunes que la mayoría de las personas tiene en la vida.
- h. Compañerismo:** Compañerismo es el vínculo que existe entre compañeros. Los compañeros, por su parte, son las personas que se acompañan para algún fin, formando algún tipo de comunidad o equipo.

Por otro lado, la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso, entre otros; ligados a otros factores como la edad, las salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Blum y Naylor, 1982)

El concepto holístico de satisfacción laboral, es el estado general de bienestar de la persona. Físico, espiritual, moral y emocional. No puede haber buen clima organizacional, si el individuo está enfermo moralmente, si la persona es excluida, estigmatizado, es subvalorado. No puede haber buen clima organizacional para un individuo que se le vulnera sus fundamentos religiosos, en tanto que, diariamente hace un aporte significativo a la organización. No puede haber clima organizacional en un escenario donde la persona no ve posible un mundo de realizaciones acorde con sus expectativas de existencia, entendida como niveles idóneos de Calidad de Vida en el Trabajo.

Las primeras opiniones sobre la relación entre la satisfacción y el desempeño puede resumirse esencialmente en el enunciado: “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Los estudios sobre el tema de la satisfacción-productividad indican que la conclusión más válida es que la productividad lleva a la satisfacción, y no al contrario. (Greene, 1972)

Por todo lo mencionado, surge el interés de realizar el presente estudio en la Universidad Leonardo Da Vinci de la ciudad de Trujillo, departamento de La Libertad, cuyos sujetos de estudio fueron todos los trabajadores administrativos de la Universidad, con más de un año de antigüedad y, que no se encuentren gozando de licencia o vacaciones, independientemente de género, edad, procedencia y condición (nombrado o contratado), para lo cual nos formulamos el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre la recreación y la satisfacción la-

boral del personal administrativo de la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo? Con el objetivo de demostrar la relación entre recreación y, satisfacción laboral del personal directivo de la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo, así mismo, establecer el nivel de actitud, determinar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo, por otro lado, diagnosticar el desarrollo de actividades de recreación laboral en la empresa, para demostrar la relación entre recreación y satisfacción laboral; finalmente, diseñar un programa de recreación para el personal administrativo en la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo a fin de mejorar su satisfacción laboral.

Consideramos de relevancia la investigación ya que permitirá demostrar la relación entre recreación y la satisfacción laboral en los colaboradores; cuya contribución será la propuesta de un Programa de Recreación Laboral para los trabajadores administrativos de la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo, a fin de mejorar su satisfacción laboral.

METODOLOGÍA

El presente es un estudio descriptivo simple, cuya población fue de 31 personas que son colaboradores administrativos en la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo, el cual se realizó siguiendo los siguientes pasos: validación de instrumentos, aplicación de la guía de observación, de la guía de entrevista, del cuestionario, tabulación de resultados, elaboración de conclusiones y recomendaciones, elaboración y propuesta del programa de recreación laboral. Para la recolección de datos, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos: Encuesta de actitud (se aplicará a todos los trabajadores de la Universidad en general), test de satisfacción laboral en colaboradores (se aplicará a todos los colaboradores de la Universidad), test de satisfacción laboral del personal directivo (se aplicará a todos los colaboradores de la Universidad, quienes evaluarán a sus Jefes directos),

Cuestionario sobre recreación laboral (se aplicará a todo el personal de la Universidad en general), la guía de observación (será administrada por el investigador para determinar el comportamiento de las variables en estudio en los colaboradores de la Universidad, mientras realizan normalmente su trabajo cotidiano).

La información obtenida se presentó en tablas y gráficos estadísticos, sacando porcentajes y la media aritmética de los mismos. Se trabajó con un estadístico para demostrar la relación entre la recreación y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Da Vinci de Trujillo.

RESULTADOS

Luego de aplicados los instrumentos se encontró que el 29% de los colaboradores presentan una actitud desfavorable y muy desfavorable, el 90% del personal directivo de la institución, se encuentra satisfechos y muy satisfechos, el mayor rango etario de los trabajadores se encuentra entre 30 y 40 años, de los cuales el 68% son mujeres. El 32% de los colaboradores no se encuentra motivado laboralmente, así mismo, el 52% de ellos, siente que sus compañeros se interesan “a veces” en sus problemas; mientras que un 29% siente que “no se interesan”. En cuanto a las actividades recreativas en el trabajo, el 58% de los colaboradores manifestó que se realizan “a veces” y el 19% expresa que “no” se realizan. Sin embargo, el 64% de los trabajadores expresó que le gustaría que se realicen actividades de convivencia laboral y días de campo familiar. Finalmente, la guía de observación arrojó que el mejor indicador de recreación laboral en la Institución es el “Ambiente Laboral” (15%), y los indicadores de “Motivación” (7.5%) y “Coaching” (7.5%), representan los niveles más bajos.

La validez de contenido de los instrumentos se realizó por Jueces Expertos, mientras que la prueba de confiabilidad determinó que los instrumentos son confiables, puesto que arrojaron los mismos resultados independientemente del encuestador que las administrara

DISCUSIÓN

En la investigación se encontró que existe relación entre recreación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Leonardo Da Vinci; esto se corrobora con el estudio realizado por Aguirre, Andrade y Castro (2005), “Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile”, quienes concluyen que este instrumento es una primera aproximación en la búsqueda de variables que pudieran afectar la autopercepción de satisfacción de los trabajadores de la Construcción, por ello, localizaron una gran cantidad de variables que pudieran estar interviniendo en esta percepción, así damos cuenta de 9 dimensiones, entre las considera recreación laboral, motivación y otros.

Los resultados de la Encuesta de Actitud arrojaron que la tercera parte de los colaboradores presentan una actitud negativa en el centro laboral. Esto se relaciona con lo propuesto por Robbins (1992) quien señala: “Cuando hablamos de las actitudes laborales y de su influencia en el comportamiento, nos estamos refiriendo a las evaluaciones positivas o negativas que la gente hace sobre su trabajo o su empresa. La satisfacción en el trabajo es la actitud que más se ha medido en las organizaciones y más recientemente a la participación en el trabajo y al compromiso organizacional”.

Los resultados más saltantes que presentó el cuestionario de Recreación Laboral, es que la tercera parte de los trabajadores no se encuentra motivado al realizar su trabajo, y que su principal motivación sería el desarrollo profesional; expresaron también que sonríen poco en el trabajo y que sienten que sus compañeros no se interesan en sus problemas. Además, también expresaron que les gustaría que en el trabajo se realicen actividades de esparcimiento, días de campo familiar y actividades de convivencia laboral. Definitivamente este resultado toma relevancia, al revisar la teoría de Vroom (1964), en donde el autor plantea que es el trabajador

y sus expectativas o percepciones los que influyen en una mayor o menor motivación, esta teoría propone que el trabajador es motivado por tres percepciones: la primera, por la importancia que la persona le asigna al resultado de una labor (valor); la segunda, es la probabilidad de que un mayor esfuerzo traiga consigo un mejor desempeño (expectativa); y la tercera es la probabilidad de que la mejora en su desempeño conlleve a un mejor resultado (instrumento). Luego, si el trabajador se da cuenta que el resultado es mejor, producto de un mayor esfuerzo lo que traerá consigo un mejor desempeño, este se encontrará más motivado a realizar la acción. En caso contrario, si uno de los factores no existe, la motivación desaparece. A esto se le denomina fuerza motivacional.

Así mismo la guía de observación sobre recreación laboral, arrojó que se observa amistad y trabajo en equipo en algunas áreas, así como falencias en lo concerniente a motivación, ambiente laboral, alegría, coaching, amistad y compañerismo en otras. Este resultado se refuerza con la afirmación de que el trabajo en equipo, se considera indispensable para los colaboradores el cual puede definirse como un grupo de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común, un conjunto de metas productivas específicas y un enfoque competitivo, para los cuales se identifica como mutuamente responsables Barsse, (2000).

CONCLUSIONES

La presente investigación corroboró la hipótesis de estudio demostrándose la relación que existe entre la recreación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Leonardo Da Vinci; así también, la encuesta de actitud arrojó que la tercera parte de los colaboradores presentan una actitud negativa en el centro laboral; en cuanto a la satisfacción laboral, se notó una diferencia ya que los colaboradores directivos se encuentran más satisfechos que los

colaboradores administrativos. Por otro lado, los resultados más saltantes que presentó el cuestionario de recreación laboral, es que la tercera parte de los trabajadores no se encuentra motivado al realizar su trabajo, y que su principal motivación es el desarrollo profesional; expresaron también que sonríen poco en el trabajo, que sienten que sus compañeros no se interesan en sus problemas y que les gustaría que en el trabajo se realicen actividades de esparcimiento, días de campo familiar y actividades de convivencia laboral. Así mismo la guía de observación sobre recreación laboral, arrojó que se observa amistad y trabajo en equipo en algunas áreas, así como falencias en lo concerniente a motivación, ambiente laboral, alegría, coaching, amistad y compañerismo. Finalmente, se diseñó un programa de recreación laboral para el personal administrativo de la Universidad Leonardo Da Vinci de Trujillo a fin de mejorar su satisfacción laboral y por ende su productividad.

REFERENCIAS

- AGUIRRE, C; ANDRADE, M.; y CASTRO, A. (2005). Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, *Revista de la Construcción*, vol. 4, núm. 1, agosto, 2005, pp. 81-90,
- ARVEY, R.D. (1994). *Genetics, Twins, and Organizational Behavior*. Greenwich.
- BASSETT; G. (1994). *The Case Against Job Satisfaction*. Business Horizons.
- Berkowitz, La. A. (1962) *Aggression: A social Psychological Analysis*. Mc Graw Hill.
- BILANCIO, Guillermo (2001). *Antióxido*. (1ra. Ed.), Brazil: Prentice.

- Binstock (1973) *Purgation through pity and terror*. International Journal of Psychoanalytic association, 54, 499-504.
- BLAU, G.J. y BOAL, K.L. (1987). *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*. Academy of Management Review.
- Bohart, A.C. (1980) *Toward a Cognitive Theory of Catharsis*. *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*. 17,192-201.
- BRANDEN, Nathaniel (1997). *Cómo Mejorar su Autoestima*. Buenos Aires: Paidós.
- BRECLER, S.J. (1984). *Empirical Validation of Affect, Behavior, and Cognition as District Components of Attitude*. Journal of Personality and Social Psychology.
- CANO, Bethel (2000). *La Ética: Arte de Vivir*. Colombia: Paulinas.
- CHAVEZ, Neris (2007). *Inteligencia intrapersonal y praxis orientadora del docente en Educación Básica*. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.
- COVEY, Stephen R. (1996). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. México: Paidós.
- COVEY, Stephen R. (1997). *El Liderazgo Centrado en Principios*. México: Paidós.
- DAVIT, Keith and NEWSTROM, Jhon (1997). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (3ra. Ed.), México: McGraw Hill.
- DE BONO Edward (2000). *El Pensamiento Lateral, Manual de Creatividad*. Argentina: Paidos Plural.

DELL, Twyla (1991). *La Motivación en el Trabajo*. México: Trillas.

Efran,J. y Spangler,T. (1979) *Why Grown-ups Cry: A Two Factor Theory and Evidence from The Miracle Worker. Motivation and Emotion* 3:63-72.

FARREL; D. (1990). *Impact of Job Satisfaction, Investment Size, and Quality of Alternatives on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Responses to Job Dissatisfaction: A Cross-Legged Panel Study*. San Francisco.

FELDMAN, D.C. y ARNOLD, H.J. (1985). *Personality Types y Career Patterns”: Some Empirical Evidence on Holland's Model*. Canadian Journal of Administrative Science.

FISHER, C.D. y LOCKE, E.A., (1994). *The New Look in Job Satisfaction Research and Theory*.

Flavel,J.(1963) *The Developmental Psychology of Jean Piaget*. Van Nostrand.

FOURNIES, Ferdinand. (1994). *Técnicas de Dirección de Personal*. México: McGraw Hill.

GALLUP, G. (1988). *Employee Research: From Nice to Know to Need to Know*. Personnel Journal.

GARCÍA, M y Magaz, A (1995). *Aprendiendo a Comunicarse con Eficacia*. España: CEPF.

GARDNER, Howard. (1987). *Estructura de la Mente. La Teoría de las Múltiples Inteligencias*. México: FCE.

GERHART, B. (1987). *How Important are Dispositional Factors as Determinants of Job Satisfaction? Implications for Job Design and Other Personnel Programs*. Journal of Applied Psychology, agosto.

- GIL'ADÍ, Daniel (2000). *Inteligencia Emocional en Práctica*, (1ª Ed.), Colombia: McGraw Hill.
- GOLEMAN, Daniel (1996). *La Inteligencia Emocional*. Madrid: Javier Vergara-Grupo Z.
- GREENE, C.N. (1972). *The Satisfaction Performance Controversy*. Business Horizons, febrero.
- HODGETTS, Richard & ALTMAN, Steven; (1989) "Comportamiento en las Organizaciones", México: McGraw-Hill.
- HODSON, R. (1991). *Workplace Behaviors*. Work and Occupations, agosto.
- Kahn, M. (1966) R. *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: Dell Publishing Co.
- KATZELL, R.A. (1992). *How Job Satisfaction and Job Performance Are and Are not Linked*. Nueva York.
- LEY GENERAL DEL TRABAJO EN PERÚ (2006) Congreso de la República de Perú.
- LOCHE, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- LOLI P., A. LÓPEZ V., Ernestina (1998). *Autoestima y valores en la calidad y la excelencia*. Lima: Instituto de Investigaciones Psicológicas, UNMSM.
- LYNE, G.E. (1989). *How to Measure Employee Attitudes*. Training and Development Journal, diciembre.
- MACKAY, M; Fanning, P. (1987). *Técnicas de Autocontrol de la Conducta Emocional*. Barcelona: Martínez Roca.

MENDOZA, Neilly (2010). Tesis para optar el Grado de Magister en Actividad Física en la Comunidad. Valencia: Ministerio del poder popular para la educación, convenio integral de cooperación Cuba-Venezuela.

MUNCH, L.; (1997). “Más Allá de la Excelencia y de la Calidad Total”, México: Editorial Trillas.

POWELL, Jhon (1997). *Autoestima*. México: Diana.

PRICE, J.L. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Marshfield.

ROBBINS, Stephen (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va. Ed.), México: Pearson.

ROBBINS, Stephen P. (1998). *Administración*. México: Pearson.

ROBBINS, Stephen P. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México: Pearson.

Rockeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Nueva York: Free Press.

SALOVEY, P., y Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

SEEMAN y EVAN (1962) *Psicología de la personalidad: Los acercamientos cognitivos a la personalidad*.

http://es.apuntesparatodos.wikia.com/wiki/PSICOLOGIA_DE_LA_PERSONALIDAD:_Los_acercamientos_cognitivos_a_la_personalidad

SEGAL, Jeanne (1999). *Su Inteligencia Emocional, Aprenda a incrementarla y a usarla*. Barcelona: Grijalbo.

SELIGMAN, M. E. P. (1990) *Learned Optimism*. New York: Simon & Schuster.

SENGE, Peter (1990). “*La Quinta Disciplina*”. México: Gránica.

SOLANA, Ricardo;(1993). “Administración de Organizaciones”, Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A., pp. 208.

SOTO, Eduardo (2001). *Comportamiento Organizacional*. (1ª Ed.), México: Thompson.

THORNDIKE, E. (1904) *Introduction to the theory of mental and social measurements: Introducción a la teoría de las mediciones mentales y sociales*.

http://es.wikipedia.org/wiki/Edward_Thorndike

VARGAS DE GONZÁLEZ, Gaby (1998). *La Imagen del Éxito*. (1ª Ed.), México: Mc Graw Hill.

VROOM, Victor; (1964). “Work and Motivation”, New York: John Wiley & Sons.

WYATT COMPANY'S, (1989) *Estudio de Doce Dimensiones No Identificadas de Satisfacción: La Organización del Trabajo, Las Condiciones del Trabajo, Las Comunicaciones, El Desarrollo del Trabajo y el Desarrollo de la Revisión, los Cotrabajadores, la Supervisión, la Administración de la Compañía, los Pagos, las Prestaciones, el Desarrollo y la Capacitación en la Carrera, la Satisfacción en el Trabajo, y la Imagen y el Cambio de la Compañía*. Estados Unidos.

Este artículo ha sido publicado por la revista literaria y de investigación Espergesia (Programa Académico de Formación General, Universidad César Vallejo, Perú). Es de acceso abierto, sin fines de comercialización y gestionado mediante [Open Journal Systems](#). Se autoriza su reproducción en cualquier medio siempre y cuando la obra sea citada debidamente. La dirección de la revista no se responsabiliza necesariamente con las ideas vertidas por los autores.



Copyright (c) 2016 Espergesia | This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#).

