

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, COMO  
HERRAMIENTA MOTIVACIONAL PARA  
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS,  
VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, COMO HERRAMIENTA  
MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI  
CHENG CORREDOR DE SEGUROS, VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

**Autor:**

**Castillo R. Crhismer J.**

**San Diego, Marzo 2018**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, COMO HERRAMIENTA  
MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI  
CHENG CORREDOR DE SEGUROS, VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

Mary Machado C.I. 11.965.166\_\_\_\_\_

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor académico

Yenny C. Cheng C.I. 13.962.406\_\_\_\_\_

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor empresarial

Autor:

Castillo R. Crhismer J.

C.I. 18.410.971

San Diego, Marzo 2018

## **DEDICATORIA**

Primeramente doy gracias a Dios, por darme vida, salud y las fuerzas necesarias para nunca abandonar mis sueños y por ser mi guía siempre. Gracias Señor, Gracias.

A mi mamá María Cristina Rodríguez, por ser mi apoyo, por creer en mí y ser mi motivo de inspiración para alcanzar cada meta.

A ti mi ángel del cielo, José M. Castillo, que aunque ya no estas físicamente conmigo este logro te lo dedico con especial amor, ya que gracias a ti empecé este gran sueño. Te amo y te extraño Papá

A mis hermanos Crismary, Ana C., Crismailyn y Cristian, este logro también es de ustedes.

A mi sobrina Valery Anthonella, por darme tanto amor e inspirarme con tu sonrisa a ser mejor cada día y a seguir adelante.

A mis amigas Dilia Vergara, Génesis Giran, Isbeth León, María Peña y Mónica Pereira, por ser más que compañeras de clases, por compartir conmigo momentos de alegrías, risas, angustias, tristezas, por cada abrazo, consejo y apoyo.

A la profesora Mary Machado y mi Padrino Faustino Chirinos, por ser tan pacientes, por brindarme su apoyo y sus conocimientos en mi formación como profesional.

A mi compañero de vida, Ronny Sandoval por tenerme paciencia, por creer en mí y brindarme su apoyo de manera incondicional.

A Yenny Cheng y a la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros por brindarme la oportunidad de formar parte de esta gran familia.

**Mil gracias a todos**

## **INDICE GENERAL**

	<b>PÁG</b>
<b>DEDICATORIA</b>	04
<b>INDICE</b>	06
<b>INTRODUCCION</b>	09
<b>CAPITULO I</b>	
<b>LA EMPRESA</b>	
1.1 Reseña histórica	12
1.2 Ubicación	12
1.3 Misión	12
1.4 Visión	13
1.5 Valores	13
1.6 Estructura organizacional	14
<b>CAPITULO II</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
2.1 Planteamiento del Problema	16
2.1.1 Formulación del problema	19
2.2 Objetivo General	20
2.2.1 Objetivo Especifico	20
2.3 Justificación	20

2.4 Alcance	22
2.5 Limitaciones	22
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL</b>	
3.1 Antecedentes	23
3.2 Bases Teóricas	26
3.3 Definición de Términos Básicos	33
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>FASES METODOLÓGICAS</b>	
4.1 Fase I	36
4.2 Fase II	38
4.3 Fase III	38
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
5.1 Encuesta	39
5.2 Matriz DOFA	49
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>LA PROPUESTA</b>	
6.1 Presentación	53
6.2 Justificación	53
6.3 Objetivos	54

6.3.1 Objetivo General	54
6.3.2 Objetivos Específicos	54
6.4 Ventajas	55
6.5 Beneficios	55
6.6 Factibilidad	57
6.6.1 Factibilidad Técnica	57
6.6.2 Factibilidad Operativa	58
6.6.3 Factibilidad Económica	59
6.7 Desarrollo de la propuesta	59
6.7.1 Fase I	60
6.7.2 Fase II	60
6.7.3 Fase III	61
<b>CONCLUSIONES</b>	68
<b>RECOMENDACIONES</b>	70
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	71
<b>ANEXOS</b>	73

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están compuestas por un recurso muy importante y esencial, este es, el recurso humano, en el cual recae la productividad, el cumplimiento de metas y de objetivos y de ellos depende el éxito de la organización, ya que fuera de las empresas existe un mundo muy competitivo y globalizado. Sin embargo, para que estas metas u objetivos se cumplan a cabalidad el factor humano debe sentirse comprometido y motivado con la organización para así poder desarrollar de manera eficaz y eficiente sus funciones.

La motivación abarca un conjunto de estímulos que llevan a las personas a realizar determinadas acciones; este termino esta estrechamente relacionado con la voluntad y el interés por persistir en la culminación de algún objetivo. El ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sean organizacionales o personales, esto se origina en respuesta a los estímulos que recibe, ya sean internos o externos, es por ello que la motivación sostiene la conducta humana y por lo tanto se relaciona con el desempeño laboral.

Un personal realmente motivado hará notable los resultados obtenidos en cuanto a la productividad que requieren las organizaciones para llegar a sus metas. Por tal motivo, las organizaciones deben trabajar mucho en lo que respecta a la motivación organizacional, donde su principal fortaleza sea la de provocar, mantener y dirigir la conducta de sus colaboradores e impulsarlos hacia un objetivo.

“Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos.” (Rosas, 2012)

En la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, la productividad y rendimiento de sus trabajadores se ha visto afectada ya que no existen estrategias, planes ni programas que mantengan al personal motivado, es por ello que en el presente trabajo de investigación se abordara este tema, para lo cual se propone un Programa de Recreación como herramienta motivacional para los trabajadores de dicha organización.

La investigación que se presenta a continuación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capitulo I: La empresa, Contiene la descripción de la empresa, su misión, visión, valores, estructura organizacional, de manera tal que se tenga una información detallada de la organización objeto de estudio.

Capitulo II: El Problema, Abarca el estudio, justificación y desarrollo de la problemática de la organización, así como los objetivos generales y específicos, alcance y limitaciones.

Capitulo III: Marco Referencial Conceptual, se encuentra conformado por los antecedentes realizados por autores anteriores, bases teóricas y la definición de términos básicos.

Capitulo IV: Comprende las fases metodológicas, en el cual se indica el tipo y diseño de investigación, así mismo se describen las fases realizadas, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo V: Resultados. Se indican los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos empleados para la recolección de la información, así mismo se determina las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de la organización.

Capítulo VI: Propuesta. En este capítulo se establece el objetivo general y los objetivos específicos; se desarrolla el propósito de dicha investigación tomando en cuenta la justificación, la factibilidad y los instrumentos desarrollados para la aplicación de la misma.

## **CAPITULO I**

### **PRESENTACION DE LA EMPRESA**

#### **1.1 Reseña Histórica**

**Pui Cheng Corredor de Seguros**, es una empresa dedicada a la actividad aseguradora, con más de 20 años de experiencia en el mercado, los cuales se traducen en seguridad y confianza para nuestros clientes.

**Pui Cheng Corredor de Seguros**, ofrece una amplia gama de servicios en el ramo asegurador entre los cuales destacan Pólizas de Automóvil, Accidentes Personales, Empresa, Salud, Vida, Hogar.

#### **1.2 Ubicación**

**Pui Cheng Corredor de Seguros**, se encuentra ubicada en la Urbanización Prebo, Calle 137, Residencias Elena, Casa N° 7, en la ciudad de Valencia Estado Carabobo.

#### **1.3 Misión**

**Pui Cheng Corredor de Seguros**, es una empresa que ofrece soluciones integrales y oportunas de seguros individuales y empresariales con calidad de servicio para satisfacer las necesidades de protección y respaldo de la colectividad venezolana.

Somos una organización comprometida, y con un amplio sentido de responsabilidad social.

#### **1.4 Visión**

Ser la empresa en el área aseguradora de mejor opción en el mercado, por su solidez, calidad de servicio, profesionalismo, honestidad, transparencia y experiencia en el cumplimiento de su labor como asesor de seguros, siempre comprometida con el resguardo y la tranquilidad de sus clientes.

#### **1.5 Valores**

Ü **Compromiso:** Trabajamos día a día por satisfacer las necesidades de nuestros clientes, por cumplirles en tiempo y calidad.

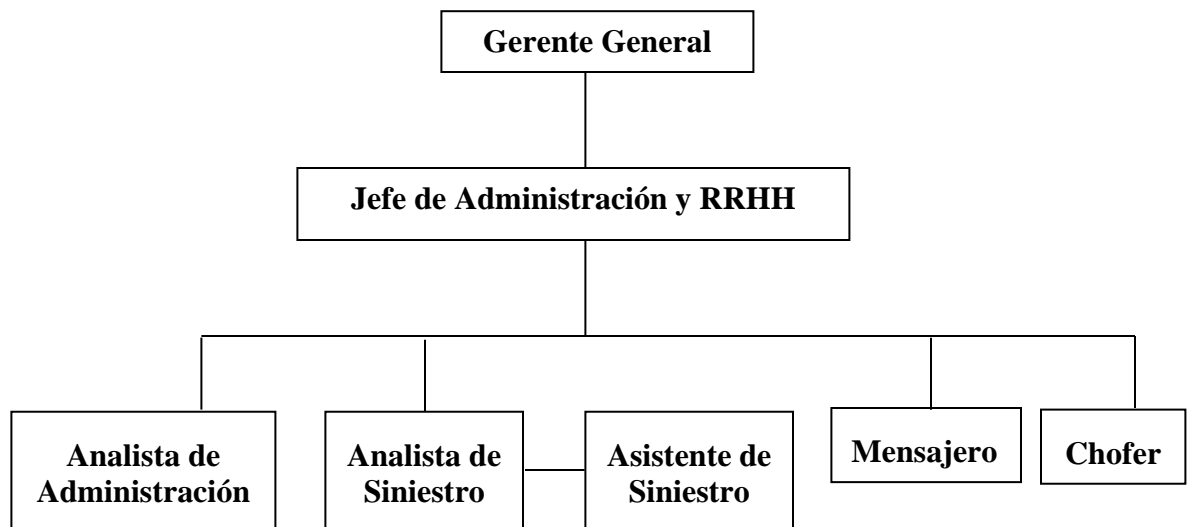
Ü **Don de Servicio:** Tratamos a nuestros clientes con amabilidad y respeto. Nos enfocamos en solucionar sus problemas y dar respuesta oportuna y veraz a sus requerimientos.

Ü **Integridad:** Construimos relaciones basadas en la confianza y honestidad con nuestros clientes y proveedores. Escuchamos atentamente y nos comunicamos apropiadamente. Nos relacionamos con los demás siendo honestos, transparentes y respetuosos en nuestro trato.

Ü **Lealtad:** Cumplimos con nuestro compromiso de apoyar a nuestros clientes y aliados de servicios en todo momento. Ofrecemos nuestro apoyo incondicional a todos aquellos que han confiado en nosotros.

Ü **Trabajo en Equipo:** Trabajamos de manera coordinada para lograr los objetivos de la organización.

### 1.6 Estructura Organizacional



## **Actividades realizadas durante las pasantías**

### **Semana 1**

Inducción por la empresa

### **Semana 2**

Conocer las funciones que se realizan en los distintos puestos de trabajo

### **Semana 3**

Inducción sobre las distintas páginas de seguros utilizadas en la empresa

### **Semana 4**

Evaluación de la problemática, (Diagnostico de las necesidades)

### **Semana 5 / 6**

Evaluación de comportamientos de los trabajadores y ejecución de actividades  
(Elaboración de memos, anulaciones de pólizas)

### **Semana 7 / 8**

Planteamiento de la propuesta

Desarrollo de actividades (Inclusiones y Exclusiones de asegurados en el portal)

### **Semana 9 / 10**

Desarrollo de la propuesta

### **Semana 11 / 12**

Presentación final de la propuesta

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROBLEMA**

#### **2.1 Planteamiento del Problema**

El recurso más importante dentro de las organizaciones es el recurso humano, ya que este constituye el elemento principal del proceso productivo; es por ello que las organizaciones deben velar por su bienestar y rendimiento en las distintas actividades y funciones que realizan dentro de ella. Cuando los trabajadores de una empresa se encuentran desmotivados, por cualquier razón, tiende a generarse un clima laboral desfavorable y con cierta incomodidad y tensión, donde estos factores terminan influyendo en el desempeño y productividad de los trabajadores.

Hoy en día, gran parte de las organizaciones han estudiado y tomado en cuenta la motivación del personal, ya que esta influye en el logro tanto de metas como de objetivos.

El término motivación ha sido objeto de múltiples acercamientos teóricos. Desde los autores más destacados en el área de recursos humanos como lo son: Maslow (1964), McClelland (1961), McGregor (1967), Vroom (1967), Herzberg (1969) y desde los enfoques de las competencias los más recientes como lo són: Goleman (1999), Collins (2002), Levy-Leboyer (2003) y Alles (2004), todos estos autores coinciden en destacar que cualquier cambio en una organización es factible sólo si, además de contar con trabajadores competentes y sin resistencia al cambio, se cuenta con individuos motivados.

La motivación es un concepto que abarca un conjunto de estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación, este término está relacionado con la voluntad y el interés.

Robbins (2004) afirma que: “La motivación son los procesos que dan cuenta de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”.

Por otra parte, Roussel (Citado por Ramírez, Abreu & Badii, 2008), establece que: “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; Es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

En relación a lo anteriormente expuesto, se puede decir que la motivación es un aspecto que acompaña a las personas a lo largo de su vida, sin embargo, por diversas causas personales, psicológicas, sociales o laborales, esta se ve afectada de forma negativa, influyendo en el desempeño de los trabajadores y trabajadoras dentro de una empresa o institución.

Sánchez (2011) establece que: Actualmente son muchas las dificultades que surgen con relación a la motivación del personal y más aún en organizaciones que prestan servicios, al tratarse del desempeño laboral, los cuales se orientan en lo particular a factores como excesiva carga laboral, poca motivación de los directivos hacia el personal por metas logradas, y mal ambiente de trabajo, lo que produce trastornos y cambios considerables tanto en el desarrollo de las operaciones como en el funcionamiento institucional, específicamente en el desempeño de los mismos.

La motivación laboral está basada en la satisfacción de las necesidades, como consecuencia del ámbito y factores laborales relacionados al salario, supervisión, reconocimiento, oportunidades de ascensos, entre otros. Esto a su vez, ligado a otros factores como la edad, salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades laborales, políticas y sociales.

La recreación es una actividad humana muy importante ligada directamente a las necesidades de autor-realización. Por otra parte, el estrés provocado por largas horas de trabajo, rutina, tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende, ausentismo. Pero los problemas mayores están relacionados a la interacción entre personas, el intercambio de experiencias que les permita desarrollar nuevos enfoques y aprender en la interacción con otros.

Es importante resaltar y haciendo referencia a todo lo anteriormente expuesto, que la Ley Orgánica de Prevención Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 53, numeral 12, hace referencia a que los trabajadores deben participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social; así mismo en el artículo 56 de la misma ley se establecen los deberes de los Empleadores, donde uno de ellos es brindar a sus trabajadores Recreación y Utilización del Tiempo Libre.

Es importante acotar, que al momento de desarrollar el programa de recreación, se deben tomar en cuenta una serie de leyes que se encuentran relacionadas a dicho tema, como lo es la Ley de Recreación, la cual entra en vigencia a través de la gaceta oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.207, en fecha 28 de diciembre del año 2015.

Esta Ley, establece su objeto en el artículo N° 1

**Artículo N° 1:** La Ley tiene por objeto regular la protección y promoción de la recreación, como un derecho que garantiza el desarrollo pleno e integral de las potencialidades humanas, de su crecimiento personal, social y comunitario, mediante el buen uso y disposición del tiempo libre; así como la organización, planificación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en esta materia.

Es importante resaltar que la empresa **Pui Cheng Corredor de Seguros**, en la actualidad, no cuenta con ningún tipo de Programas de Recreación, debido a que desconocen la importancia del diseño e implementación de este tipo de programas, lo cual trae consigo una serie de consecuencias negativas, pudiendo generar sanciones a la organización por el no cumplimiento de esta normativa.

Cabe destacar que este tipo de incumplimiento, no solo trae consigo consecuencias de índole legal sino también a nivel organizativo afectando lo que es: la productividad, rentabilidad, las relaciones interpersonales, el clima organizacional y lo más importante la salud y bienestar de cada uno de sus trabajadores.

### **2.1.1 Formulación del Problema**

¿Por qué existe desmotivación de los trabajadores lo cual influye en el desenvolvimiento de su productividad y clima organizacional en la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros?

## **Objetivos de la Investigación**

### **2.2 Objetivo General**

Proponer un Programa de Recreación, como herramienta motivacional para los trabajadores de la Empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, Valencia, Estado Carabobo.

#### **2.2.1 Objetivos Específicos**

Ü Diagnosticar la situación actual en la parte motivacional de los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

Ü Describir los procesos de recreación y turismo social en la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

Ü Diseñar las estrategias para incentivar a la motivación de los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

### **2.3 Justificación de la Investigación**

El desarrollo del siguiente trabajo de investigación tiene como propósito hacer que la empresa **PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS**, fomente o impulse a los trabajadores de dicha organización al desarrollo satisfactorio de sus actividades laborales, para ello se plantea trabajar en base a la recreación como herramienta motivacional para dichos trabajadores

Así mismo, es importante mencionar que existe un instituto que se encarga de asesorar al personal en la elaboración de programas recreativos, conocido como Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), el cual se encuentra inserto dentro del título II, Capítulo III, en la Sección Segunda, artículo 28 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) el cual establece que dicho Instituto tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto.

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET) es un ente de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la figura de instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional, encargado de la promoción e incentivo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y tiene como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto.

La finalidad de este trabajo de investigación, es determinar cuál es la importancia de brindar la recreación correspondiente a los trabajadores que conforman una organización, ya que esta influye de manera directa y de forma positiva en el cumplimiento y rendimiento laboral de los trabajadores que conforman la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

## **2.4 Alcance**

Programa de Recreación, como herramienta motivacional para los trabajadores de la Empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, Valencia, Estado Carabobo, que permita aumentar el desarrollo de las actividades, productividad y cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

## **2.5 Limitaciones**

El diagnóstico de algún tipo de problemática es un motivo fundamental para la corrección de debilidades y fracturas dentro de las organizaciones, así como también de los efectos que esta provoca en el cumplimiento y ejecución de las funciones del personal, en el trabajo objeto de estudio puede diagnosticarse la siguiente limitación:

**Limitación de Costo:** Los programas de recreación ocasionan gastos y esta es vista en la organización como un costo más no como una inversión.

## CAPÍTULO III

### MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

#### 3.1 Antecedentes de la investigación

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tomaron en cuenta una serie de antecedentes, los cuales fueron desarrollados anteriormente.

Entre estas investigaciones se encuentran las siguientes:

Sandy, (2015), en su trabajo de investigación titulado **Programa Recreativo basado en las normativas legales vigentes para el personal de Industrias el Carmen C.A Ubicada en Valencia Estado Carabobo**, realizó una investigación presentada ante la Universidad José Antonio Páez, basada en las normativas legales vigentes con el fin de aumentar la salud, calidad de vida y productividad de los trabajadores de dicha organización, el estudio fue realizado bajo una investigación de campo, cuya población estuvo constituida por 167 personas, de las cuales fueron seleccionadas mediante muestreo intencional 49 personas.

En este sentido, esta investigación tiene vinculación con el informe en cuestión ya que ambos coinciden en que es de vital importancia dar cumplimiento a los programas de recreación establecidos en la ley con el fin de evitar sanciones por incumplimientos, así como también mejorar la calidad de vida de los trabajadores, preservar la salud y aumentar la productividad, factores que conllevan a la productividad y logro de objetivos empresariales y personales.

López, (2015), en su trabajo de grado titulado, **La Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo**, el cual fue presentado en la Universidad de Carabobo, el objetivo de esta investigación se basó en el análisis de la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo.

Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade, enmarcándose en una investigación descriptiva, de campo. La muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional. Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert que constó de 27 ítems, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca), que permitió al investigador recabar datos para establecer las relaciones entre las variables.

Una vez tabulados y graficados los datos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

Esta investigación, guarda relación con el presente trabajo ya que ambos consideran que la motivación es un factor que contribuye con el desarrollo y desempeño de los trabajadores.

Por su parte González y Ordosgoitty, (2015), elaboraron un trabajo de grado denominado **Programa de Recreación como factor motivacional en el área de armado de caucho en la Empresa C.A. Goodyear de Venezuela, ubicada en la carretera nacional Valencia los Guayos**, presentado en la Universidad José Antonio Páez. La propuesta de este trabajo fue con la intención de lograr mayor integración en los trabajadores del área de armado, donde se aplicó o fue utilizado el instrumento de la encuesta para así obtener o determinar cuáles eran las necesidades de los trabajadores en lo que respecta a la recreación y utilización del tiempo libre.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con el presente estudio ya que el factor humano es el recurso más importante dentro de las organizaciones, y de estos depende el proceso productivo y el cumplimiento de logros y objetivos empresariales, motivo por el cual se debe mantener en constante motivación a los trabajadores.

Larico, (2014) en su trabajo titulado **Factores Motivadores y Su Influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca**. Esta investigación fue presentada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, la misma se encuentra basada en los factores motivadores que influyen significativamente y tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores, en este trabajo se optó por trabajar con el muestreo no probabilística dirigido, donde se tomó o trabajo en función a una muestra representada por 182 trabajadores.

Este trabajo de investigación guarda relación con el trabajo en estudio ya que ambos coinciden en que es necesario comprender el comportamiento humano y satisfacer las necesidades de los trabajadores, ya que al conocerlos, se podrá trabajar en ello y su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y

encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr el éxito.

Para finalizar, Castellanos, (2014), diseñó un **Programa de Recreación que ayude a preservar la salud física y mental de los Trabajadores de la Empresa Estructuras Venezolanas C.A. Ubicada en San Joaquín, Estado Carabobo**, el cual fue presentado ante la Universidad José Antonio Páez. El objetivo de esta investigación fue el de utilizar estrategias que fortalecieran la motivación, mejorar las condiciones de salud del personal y lograr una mejor comunicación en los trabajadores de dicha empresa.

El Programa de Recreación que ayude a preservar la salud física y mental de los Trabajadores de la Empresa Estructuras Venezolanas C.A. Ubicada en San Joaquín, Estado Carabobo. Se encuentra relacionado con el trabajo en estudio ya que es muy importante conocer las necesidades de los trabajadores para así actuar sobre ellas y conseguir un mejor rendimiento laboral de los trabajadores.

### **3.2 Bases Teóricas**

Es importante definir lo que son bases teóricas; en este sentido, se citan algunas definiciones de varios autores:

Para Arias (2006), las bases teóricas están formadas por “un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”.

Las bases teóricas son aquellas que permiten desarrollar los aspectos conceptuales del tema objeto de estudio. Es evidente entonces, la revisión necesaria

de teorías, paradigmas, estudios, etc., vinculados al tema para posteriormente construir una posición frente a la problemática que se pretende abordar.

Por otro lado, Bavaresco (2006), la define de la siguiente manera: Las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias. Ahora bien, en los enfoques descriptivos, experimentales, documentales, históricos, etnográficos, predictivos u otros donde la existencia de marcos referenciales son fundamentales y los cuales animan al estudioso a buscar conexión con las teorías precedentes o bien a la búsqueda de nuevas teorías como producto del nuevo conocimiento.

Habiendo definido este término, a continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la presente investigación.

### **Programa:**

Según Horacio Landa (1976), es la secuencia ordenada de acciones necesarias para obtener determinados resultados en plazos de tiempo preestablecidos.

El programa debe ser considerado un medio para alcanzar los objetivos propuestos y no un fin en sí mismo.

### **Características:**

- Ü Debe ser integrado: recreativo, turístico y cultural.
- Ü Debe presentar un Cronograma Anual.

Ü Debe especificar las actividades y definir claramente a quién va dirigido (trabajadoras y trabajadores, sus familiares, etc.)

### **Condiciones del Programa:**

Ü **Integral:** No discriminar niveles de cargos, es decir, debe incluir a todos: directivos, empleados y obreros, de manera conjunta, para integrar al grupo laboral y estimular el buen clima organizacional.

Ü **Participativo:** Contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la planificación, programación y desarrollo de los programas. Debe contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención y de los representantes del Empleador o Empleadora.

Ü **Variado:** Debe incluir actividades de turismo social, recreativas, deportivas y culturales en general, estimulando la buena utilización del Tiempo Libre y el Desarrollo Personal.

Ü **Eficiente:** Debe garantizar la prestación oportuna de servicios, impactando directamente la Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras, adaptándose a sus necesidades. Puede incorporar actividades nuevas de acuerdo a las demandas de la comunidad laboral. Debe afectar positivamente al mayor número de trabajadores y trabajadoras, de manera tangible y evaluable.

**Actividades Sugeridas:** El programa puede incluir, al menos, las siguientes actividades:

Ü **Recreativas como:** Bailoterapia, taichí, actividades al aire libre, excursiones para el trabajador y su familia, planes vacacionales para los hijos de los trabajadores.

Ü **Deportivas:** Natación, béisbol, softbol, voleibol, competencias inter-empresas para trabajadores y trabajadoras.

Ü **Culturales:** Visitas a museos y sitios históricos y religiosos, salas de lectura, teatro, cine para trabajadores y sus familias.

Ü **Turísticas:** Visitas a centros vacacionales, parques nacionales y sitios de interés turístico para todo el grupo familiar.

### **Recreación:**

Pérez, Aldo (2003), es aquella actividad humana, libre, placentera, efectuada individual o colectivamente, destinada a perfeccionar al hombre. Le brinda la oportunidad de emplear su tiempo libre en ocupaciones espontáneas u organizadas, que le permiten volver al mundo vital de la naturaleza y lo incorporan al mundo creador de la cultura, que sirven a su integración comunitaria y al encuentro de su propio yo, y que propenden, en última instancia, a su plenitud y a su felicidad.

Lopategui (2000), La recreación social surge de una necesidad, de la complejidad de la vida moderna, para complementar el trabajo. El objetivo es que el individuo pueda rendir una fructífera jornada de trabajo sin que tenga que agotarse física y moralmente.

### **Características:**

Ü **Ocurre principalmente en el tiempo libre.** El tiempo de la recreación ocurre fuera de las horas de trabajo, cuando el individuo se encuentra libre para escoger su actividad deseada. Por consiguiente, la recreación se practica durante el ocio (se aparta de las obligaciones diarias).

Ü **Es voluntaria, la persona la elige sin compulsión de imaginación.** La recreación no es compulsiva, y proviene de una motivación intrínseca. La persona es libre para seleccionar el tipo de actividad que más le interesa y que le provea satisfacción personal.

Ü **La recreación provee goce y placer.** Las actividades recreativas se disfrutan a plenitud. La recreación es en esencia una experiencia personal voluntaria a través de la cual se deriva directamente disfrute y satisfacción. El individuo incurre en una actividad recreativa porque recibe satisfacción o placer de las mismas o porque percibe valores sociales o personales.

Ü **Ofrece satisfacción inmediata y directa.** La única recompensa para el individuo es la satisfacción que proveen las actividades recreativas. El impulso o deseo que conduce a los participantes en las actividades recreativas proviene del disfrute y placer que se obtiene inmediatamente de la propia actividad.

Ü **Se expresa en forma espontánea y original.** Es lúdica, ya que incluye expresiones espontáneas e instintivas, la cual ha de ser del agrado de la persona, es decir, que de dicha actividad se obtendrá satisfacción o placer interno y externo.

Ü **Ofrece oportunidad de auto-expresión y de ella extrae la diversión.** De la recreación se reciben respuestas placenteras y gratificantes.

Ü **Le da la oportunidad al individuo de manifestar su creatividad.** La recreación ayuda a la renovación del espíritu. Provee un medio positivo para el mejoramiento de las dimensiones físicas, mentales y morales del individuo.

Ü **Provee un cambio de ritmo de la vida cotidiana.** Se refresca el individuo permite mantener un equilibrio de sus dimensiones físicas, mentales, emocionales, sociales y espirituales. Contribuye a una vida satisfaciente, disfrutable y abundante.

Ü **La recreación es sana, constructiva y socialmente aceptable.** Esto puede ser un área de controversia, puede lo que es sano para una cultura o país, puede ser denigrante en otro lugar del mundo. La recreación mejora y enriquece la vida personal.

### **Motivación:**

Frederick Herzberg (1959), es el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

### **Factores motivacionales (intrínsecos)**

Ü Reconocimiento

- Ü Responsabilidad
- Ü La realización personal o logro
- Ü El trabajo en sí
- Ü El progreso o ascenso

**Factores de Higiene (extrínsecos)**

- Ü Política de la empresa
- Ü Administración
- Ü Relaciones interpersonales(con superiores, con iguales, con subordinados)
- Ü Condiciones de trabajo
- Ü Supervisión
- Ü Status
- Ü El salario
- Ü Seguridad en el puesto

Esta teoría plantea que, la satisfacción en el trabajo es función del contenido o de las actividades estimulantes o sea de los factores motivadores y la insatisfacción depende del medio, de las relaciones con otras personas y del ambiente general en este caso de los factores higiénicos.

La motivación, es un factor importante en el desarrollo y cumplimientos de las actividades de los trabajadores que conforman una organización, por ende, las organizaciones hoy en día se han visto en la tarea de trabajar en ello, ya que el rendimiento de sus empleados influye de manera directa en el cumplimiento de metas y objetivos. En el año 2015, específicamente el 28 de diciembre entra en vigencia la Ley de Recreación, la cual es un instrumento para regular el derecho constitucional a la recreación, que garantiza el desarrollo pleno e integral de las personas, tanto en su crecimiento personal, social y comunitario.

### 3.3 Definición de Términos Básicos

**Capital Humano:** Término utilizado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no solo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo. El capital humano representa el número de empleados de una organización.

**Desempeño:** Es el acto y la consecuencia de desempeñar, suele emplearse respecto al rendimiento de una persona, cumplir una obligación, realizar una actividad, o dedicarse a una tarea.

**Desempeño Laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

**Herramienta Motivacional:** Es un conjunto de estímulos que recibe una persona, la cual le guían a actuar de una determinada forma.

**Medio ambiente laboral:** El medio ambiente laboral involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, pero a los fines del estudio del tema, podemos diferenciar los aspectos estrictos del medio ambiente laboral y aquellos que dependen de la organización del trabajo.

**Motivación:** Término utilizado en la psicología para comprender las condiciones o estados que activan al organismo que lleva a una conducta dirigida hacia determinados objetivos. La motivación puede ser definida como la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la

capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado

**Motivación Laboral:** Se podría definir como los estímulos que recibe una persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, así como también puede ser visto como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

**Recreación:** Todo proceso que facilita el ejercicio de la libertad, la expresión, manifestación, actividad física o mental, que mediante prácticas activas o pasivas, induce al estímulo placentero del intelecto, la sana diversión, la canalización de los estados de ocio, realizado en forma individual o colectiva, que redunde en beneficio del buen vivir, la calidad de vida, la salud, la creatividad, la espiritualidad, el culto de valores y principios que privilegien la vida y la paz trascendiendo al ser en su inteligencia.

**Trabajador:** Calificativo que se le aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada.

**Utilización del Tiempo Libre:** Es el uso constructivo que el ser humano hace del tiempo, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual o colectiva.

## CAPÍTULO IV

### FASES METODOLÓGICAS

Las fases metodológicas enmarcan el direccionamiento de la investigación objeto de estudio. Para Navarro (2009), la fase metodológica explica los procedimientos esenciales para el desarrollo de un Proyecto de Investigación.

En este capítulo se define el tipo de metodología que fundamenta el trabajo caso de estudio, se hace referencia a los diferentes métodos, técnicas y procedimientos a utilizar, así mismo se procederá a identificar la población objeto de estudio y se definirá el tamaño de la muestra a ser analizada.

Por otra parte, se describirán las técnicas e instrumentos para la recolección de datos como la validez y la confiabilidad de los mismos, y por último se definirán las técnicas de procesamiento y el análisis de los datos obtenidos.

Para la realización de la siguiente investigación se procedió a llevar a cabo las fases que a continuación se detallan:

#### **Fase I: Diagnóstico de la situación actual en cuanto al desempeño y motivación de los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.**

En esta fase inicial, se determinarán los factores organizacionales y motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores, para esto se aplicará un instrumento de recolección de datos que será la encuesta, la cual permitirá medir la información que maneja el personal que forman parte de la organización. La

utilización de esta técnica se materializara a través de un cuestionario o encuesta con preguntas cerradas que permite obtener la información deseada, así como las variables de estudios, entre las que se encuentran los factores situacionales y factores personales.

Por otra parte, la población utilizada para este estudio está representada en un 100%, es decir, por la totalidad de los trabajadores que conforman la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, la cual corresponde a un total de 6 trabajadores, como se detalla en el cuadro N° 1.

Según Tamayo, “la población es la totalidad del fenómeno estudiado donde las unidades poseen unas características en común, y dan origen a los datos de la investigación”.

**Cuadro N° 1.**  
**Distribución de la Población**

<b>Ítems</b>	<b>Cargo</b>	<b>Ocupantes</b>
1	Jefe de Administración y RRHH	1
2	Analista de Administración	1
3	Analista de Siniestro	1
4	Asistente de Siniestro	1
5	Chofer	1
6	Mensajero	1
7	Total	6

**Fuente:** Dpto. de Administración de la empresa Pui Cheng corredor de Seguros

## **Fase II: Determinar los factores de recreación y turismo social en la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.**

En esta fase se hace mención de la importancia que es para la organización el darle cumplimiento a las diferentes leyes y a lo establecido en la normativa legal vigente, las cuales sirvieron de base para el desarrollo de este trabajo caso de estudio y entre las cuales se pueden mencionar: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), Ley Orgánica de Recreación, entre otras, ya que se plantea como una necesidad para los trabajadores el hecho de cumplir con la elaboración del Programa de Recreación.

Así mismo es importante recalcar que el desconocimiento o incumplimiento del programa puede generar problemas a la organización, ya que no exime a la empresa de sanciones.

## **Fase III: Diseño de estrategias para incentivar a la motivación de los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.**

En esta última fase y ya identificados los parámetros establecidos en las fases anteriores se procede al diseño, desarrollo e implementación de las estrategias para incentivar a la motivación de los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

Para el desarrollo de estas estrategias, es importante tomar en cuenta varios factores, como lo es la participación de todos los trabajadores, igualmente deben ser incluidos sus familiares, cónyuges e hijos, así mismo el programa debe incluir actividades recreativas y de turismo social.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

En el capítulo que se desarrollará a continuación se darán a conocer los resultados obtenidos de los objetivos expuestos en el informe en cuestión. Para llegar a tal punto se aplicó una encuesta al total de la población, es decir, a los 6 trabajadores que forman parte de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

#### 5.1 Fase I Diagnostico

1. ¿La organización cuenta con programas de recreación y utilización del tiempo libre?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	6	100%
Si	0	0%

**Análisis:** El gráfico refleja que la totalidad de las personas encuestadas, es decir, el 100% de los trabajadores afirman que la organización no cuenta con ningún tipo de Programa de recreación y utilización del tiempo libre.

2. ¿La Organización realiza actividades recreativas y de utilización del tiempo libre como herramienta motivacional para sus trabajadores?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	6	100%
Si	0	0%

**Análisis:** En el grafico se puede evidenciar que la totalidad de los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, es decir el 100%, manifiestan que en la organización no cuenta con ningún tipo de actividades recreativas y de utilización del tiempo libre.

3. ¿Considera usted que los programas de recreación contribuyen a que el trabajador tenga un mejor desempeño y rendimiento en sus actividades laborales?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	2	33 %
Si	4	67 %

**Análisis:** El grafico muestra que el 67 % de los trabajadores encuestados consideran que la aplicación de un programa de recreación contribuiría a mejorar el desempeño y rendimiento de los trabajadores; sin embargo el 33% restante de la población consideran que es irrelevante la aplicación del mismo.

4. ¿Cree usted que un programa de recreación tendrá resultados positivos en la productividad de la organización?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	1	17 %
Si	5	83 %

**Análisis:** En el gráfico se puede evidenciar que el 83% de los trabajadores afirman que la aplicación de un programa de recreación contribuirá a mejorar la productividad de los trabajadores en la organización, sin embargo el 17% restante de la población consideran que no se obtendrán resultados positivos.

5. ¿Considera usted que la empresa muestra interés por mantener a los trabajadores motivados?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
Si	1	17 %
No	5	83 %

**Análisis:** De la totalidad de los empleados encuestados el 83 % de los trabajadores expresó que la organización no muestra interés en mantener motivados a sus empleados, sin embargo una minoría de la población, representada por el 17% restante considera que si es de su interés la motivación de los trabajadores.

6. ¿Asistiría usted a las actividades de recreación desarrolladas por la empresa?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	1	17 %
Si	5	83 %

**Análisis:** En el gráfico se puede evidenciar que el 83 % de los trabajadores encuestados están de acuerdo en asistir a las actividades de recreación desarrolladas por la organización, mientras que el 17% restante manifiestan no participar en las mismas.

7. ¿Le gustaría que su familia fuese incluida en los programas de recreación proporcionados por la empresa?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	1	17 %
Si	5	83 %

**Análisis:** El grafico refleja que el 83 % de los trabajadores encuestados opinan que si les gustaría que sus familiares formaran parte y participaran en los programas de recreación proporcionados en la organización, sin embargo el 17% restante, afirman lo contrario.

8. ¿Le gustaría a usted, que la empresa ofreciera a sus trabajadores actividades al aire libre?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	0	0 %
Si	6	100 %

**Análisis:** De la totalidad de los trabajadores encuestados, el 100 % manifestó que resulta positivo y de gran utilidad realizar actividades al aire libre.

9. ¿A usted le parece que las actividades deportivas deben ser incluidas en los programas motivacionales de la organización?

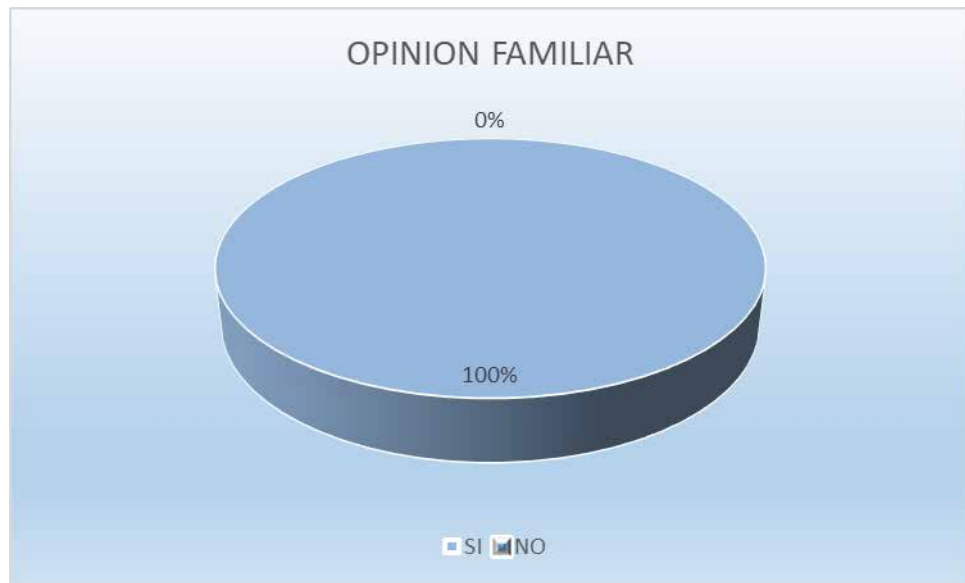


Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	1	17 %
Si	5	83 %

**Análisis:** El gráfico refleja que el 83 % de los trabajadores encuestados, consideran que las actividades deportivas son fundamentales y deben ser incluidas en todos los programas recreativos de las organizaciones, sin embargo el 17% de la población restante afirman no estar de acuerdo.

10. ¿Considera usted que la opinión de la familia debe ser tomada en consideración al momento de diseñar el programa?



Fuente: Castillo (2018)

Alternativa	Valor Absoluto	Valor Relativo
No	0	0 %
Si	6	100 %

**Análisis:** El grafico refleja que el total de la población encuestada, es decir, el 100 % de los trabajadores, afirman que es de gran importancia tomar en cuenta la opinión familiar para el desarrollo de las actividades.

Luego de analizar los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento escogido para la realización de dicho trabajo de investigación, se procedió a realizar la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) que posee la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.

**Cuadro N° 2**  
**Matriz DOFA**

<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Û El personal no recibe ningún tipo de motivación.</li> <li>Û Se realiza poco seguimiento a las ejecuciones de las tareas laborales.</li> <li>Û No se muestra interés por conocer las necesidades de sus trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Û Buena atención.</li> <li>Û Ofrece respuestas en buen tiempo a sus clientes.</li> <li>Û Cuenta con buena cartera de clientes.</li> <li>Û Reconocimiento a nivel regional</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Û Surgimiento de nuevos corretajes de seguros.</li> <li>Û Incremento en las primas de los productos.</li> <li>Û Proceso inflacionario en el país.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Û Buena atención a sus clientes.</li> <li>Û Corto tiempo de respuestas a los clientes.</li> <li>Û Facilidad de pago en las primas de los productos.</li> </ul>

Fuente: Castillo (2018)

## **5.2 Fase II: Determinar los factores de recreación y turismo social en la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros.**

A continuación se citan una serie de leyes, normativas y artículos encargados de regular lo referente a los programas de recreación y utilización del tiempo libre, entre ellas se encuentran:

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

El artículo 111 de la presente ley establece:

Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos de su promoción.

Así mismo, en el artículo 310 el Turismo es considerado una actividad muy importante para el Estado, siendo el encargado de establecer normas y medidas necesarias para el desarrollo de la actividad turística, ya que puede ayudar en el crecimiento económico, social, cultural del país.

### **Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**

El Artículo 53, numeral 12, hace referencia a que los trabajadores deben participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social; así mismo en el artículo 56 de la misma ley se establecen los deberes de los Empleadores, donde uno de ellos es brindar a sus trabajadores Recreación y Utilización del Tiempo Libre.

Por otra parte el artículo 54, numeral 11, establece que son deberes de los trabajadores y trabajadoras participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

En relación a los derechos de los empleadores y empleadoras el Art. 55 contempla entre otras cosas que todo patrono tiene el derecho a ser informado y capacitado en materia de recreación, seguridad, salud, e higiene del trabajo, esta capacitación debe ser otorgada a través de los organismos competentes como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET). Los patronos también tendrán derecho a denunciar ante las autoridades competentes todas las violaciones de normativas legales o reglamentos que estén vigentes referentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo y las condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa.

### **Promoción e incentivo del desarrollo de programas De utilización de tiempo libre y disfrute del descanso.**

El Artículo 103 exige a los patronos el desarrollo de planes, programas y estrategias con el objeto de colaborar con la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores y mejorar su calidad de vida.

En este sentido el Artículo 104 contempla el Asesoramiento tanto a trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras, los mismos tienen derecho a recibir asesoría del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), en materia de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, como factor preventivo de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y de mejora de su calidad de vida y la productividad.

## **Ley Orgánica de Recreación**

Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.207, de fecha veintiocho (28) de diciembre de 2015, la Ley Orgánica de Recreación, como un instrumento para regular el derecho constitucional a la recreación y para que sirva de marco normativo y que prescribe principios generales válidos para otras leyes que regulen la materia recreativa.

Esta Ley, establece su objeto en el artículo N° 1

**Artículo N° 1:** La Ley tiene por objeto regular la protección y promoción de la recreación, como un derecho que garantiza el desarrollo pleno e integral de las potencialidades humanas, de su crecimiento personal, social y comunitario, mediante el buen uso y disposición del tiempo libre; así como la organización, planificación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en esta materia

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1. Presentación**

El presente Programa de Recreación, como herramienta motivacional se encuentra dirigido para todos los trabajadores que conforman la Empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, así como también para los miembros que conforman su familia, con la finalidad de brindarles la oportunidad de que desarrollen actividades recreativas y culturales en las cuales aprovechen su tiempo libre, y de esta manera lograr que el trabajador se encuentre comprometido con la organización, mejorando el clima laboral y aumentar el desempeño y productividad de la empresa.

#### **6.2. Justificación**

El Programa de recreación, como herramienta motivacional para los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, es propuesto debido a la falta de motivación hacia los trabajadores y el bajo rendimiento laboral que se presenta en dicha organización. Esta propuesta tiene como finalidad mejorar el desempeño en el trabajo incrementando la productividad, reduciendo el ausentismo y mejorando el clima laboral de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, la cual se encuentra Ubicada en Valencia, Estado Carabobo.

El Programa de recreación, surge con la necesidad de lograr un mejor desempeño laboral de los trabajadores que forman parte de dicha organización, y a su vez le permite a dicha empresa cumplir con lo establecido en las leyes, evitando obtener sanciones por el no cumplimiento de la misma. Es importante acotar que este

programa de recreación a su vez genera otros beneficios, ya que permite la integración de los trabajadores, disminuye el estrés laboral, las ausencias injustificadas a la empresa y contribuye a que se genere un mejor ambiente o clima laboral.

### **6.3. Objetivos**

#### **6.3.1. Objetivo General**

Proponer un Programa de Recreación, como herramienta motivacional para los trabajadores de la Empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, Valencia, Estado Carabobo.

#### **6.3.2. Objetivos Específicos**

Û Estudiar las necesidades de los trabajadores, respecto al desempeño y motivación laboral.

Û Seleccionar las actividades propuestas por los trabajadores para la creación del programa de recreación, y lograr la integración entre los trabajadores, permitiendo de esta manera obtener un mejor clima organizacional.

Û Implementar un Programa de recreación para los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, que les permita utilizar y disfrutar el tiempo libre y a su vez dar cumplimiento a lo establecido en las normativas legales vigentes.

#### **6.4. Ventajas**

La propuesta en cuestión, ofrece a la Empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, la oportunidad de cumplir con las normativas legales vigentes y satisfacer las necesidades de sus trabajadores, proporcionándoles, garantizándoles y brindándoles la oportunidad de interactuar con los demás integrantes de la organización, así como el desarrollo de actividades físicas y recreativas que les permitan aprovechar y disfrutar el tiempo libre y de descanso.

#### **6.5. Beneficios**

Los beneficios que ofrece la recreación son aquellos resultados que las personas, los grupos y la sociedad obtienen de la vivencia recreativa. La recreación permite y contribuye al desarrollo social. Las personas tienen la oportunidad de crear relaciones de amistad, aprender a trabajar en grupo, aprender de los otros y desarrollar valores de cooperación y solidaridad.

La implementación de este Programa de recreación, trae como beneficios, la integración de sus trabajadores, crear sentido de pertenencia, el crecimiento de la organización, el cumplimiento de las normativas legales.

Es importante acotar, que otro beneficio importante de la propuesta realizada es determinar las fortalezas y debilidades que posee la empresa, en lo que respecta al desarrollo de las actividades recreativas y utilización del tiempo libre de sus trabajadores.

La recreación no solo trae beneficios en la relación trabajador - empresa, sino que también ofrece a los individuos beneficios propios, permitiendo a su vez mejorar su calidad de vida.

Entre estos beneficios se pueden mencionar son los siguientes:

**Fisiológicos:** Son conocidas como todas las actividades que se hagan con el fin de elevar nuestro nivel cultural es siempre un beneficio para nuestro organismo. Entre ellos se encuentra:

- Ü Aumenta la resistencia del organismo.
- Ü Elimina grasas y previene la obesidad.
- Ü Previene las enfermedades coronarias.
- Ü Disminuye la frecuencia cardiaca en reposo.
- Ü Mejora la eficacia de los músculos respiratorios.
- Ü Mejora el desarrollo muscular.
- Ü Mejora el rendimiento físico general.

**Psicológicos:** Mejora nuestra vida, así como nuestra autoestima, la seguridad derogada en uno mismo. La ventaja y poderío de habilidades, destrezas y manejo de cómo enfrentarnos hacia nuestros propios problemas.

Entre estos beneficios se encuentran:

- Ü Posee efectos tranquilizantes y antidepresivos.
- Ü Mejora los reflejos y la coordinación.
- Ü Elimina el estrés.
- Ü Aporta sensación de bienestar, derivada de la secreción de endorfinas.
- Ü Previene el insomnio y regula el sueño.

**Sociales o Socio-Afectivos:** Este tipo de beneficios nos ayuda al fortalecimiento y enriquecimiento de integración de nosotros mismos con la sociedad, además

terminamos siendo más sociables, más independientes, más compañeros.

Adicionalmente nos ayuda a:

- Ü Mejorar la imagen corporal.
- Ü Favorecer y mejorar la autoestima.
- Ü Enseña a aceptar y asumir derrotas.
- Ü Enseña a asumir responsabilidades y aceptar normas.
- Ü Evita enfermedades coronarias y accidentes cerebro-vasculares.

## **6.6. Factibilidad**

Para llevar a cabo dicha propuesta es preciso evaluar la disponibilidad de los recursos necesarios para cumplir a cabalidad los objetivos o metas señaladas.

Para ello se evaluarán los aspectos técnicos, los aspectos operativos y finalmente los aspectos económicos utilizados para la ejecución de dicho programa.

### **6.6.1. Factibilidad Técnica**

Indica si se dispone de los conocimientos y habilidades en el manejo de métodos, procedimientos y funciones requeridas para el desarrollo e implantación del proyecto.

Este tipo de factibilidad hace referencia a los recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución del programa de recreación, para ello la empresa debe contar con herramientas o recursos tecnológicos como: internet, computadoras, impresoras, es decir, los elementos tangibles que permitan llevar a cabo dicho procedimiento.

### Cuadro N° 3

#### Factibilidad Técnica de la Propuesta

Descripción	Cantidad
Computadora	1
Internet	1
Impresora	1
Fotocopiadora	1

Fuente: Castillo (2018)

#### 6.6.2. Factibilidad Operativa

Consiste en la creación de métodos y procedimientos que permitan que el personal involucrado en el sistema identifique su función y se comprometa con la misma de forma que prevalezca el objetivo planteado.

Para llevar a cabo la ejecución del programa es necesario contar con facilitadores actos para el desarrollo de cada actividad.

### Cuadro N° 4

#### Factibilidad Operativa de la Propuesta

Descripción	Cantidad
Animador	1
Recreadores	2

Fuente: Castillo (2018)

### 6.6.3. Factibilidad Económica

Es la relación Costo/Beneficio; este tipo de factibilidad se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para llevar a cabo y desarrollar el programa de recreación.

**Cuadro N° 5**

#### **Factibilidad Económica de la Propuesta**

<b>Ítem</b>	<b>Costo</b>
Animadores / Recreadores	1.000.000,00
Alquiler de Equipos	1.500.000,00
Kit por trabajador	800.000,00
Actividades Deportivas	2.500.000,00
Actividades Recreacionales	1.000.000,00
Actividades Culturales	1.360.000,00
Refrigerios	750.000,00
Transporte	1.300.000,00
<b>Total</b>	<b>10.210.000,00</b>

Fuente: Castillo (2018)

### 6.7. Desarrollo de la Propuesta

En la propuesta presentada a continuación, se encuentran incluidas las necesidades concretas, las cuales fueron desarrolladas para disipar las dificultades presentes en esta investigación, y así cumplir con los objetivos de la misma que es el de Proponer un programa de recreación, como herramienta motivacional para los

trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, la cual se encuentra ubicada en Valencia, Estado Carabobo.

### **6.7.1 Fase I**

**Estudiar las necesidades de los trabajadores, respecto al desempeño y motivación laboral.**

Partiendo desde este punto podremos conocer las inquietudes, necesidades e intereses que presenta cada trabajador, cuales son los factores que perturban su rendimiento y desempeño laboral, para incidir sobre ellos y diseñar un entorno laboral satisfactorio para los trabajadores; ya que esta dificultad afecta de manera directa la eficiencia en el desarrollo de sus funciones y así mismo el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

### **6.7.2 Fase II**

**Seleccionar las actividades propuestas por los trabajadores para la creación del programa de recreación, y lograr la integración entre los trabajadores, permitiendo de esta manera obtener un mejor clima organizacional.**

En esta fase se realiza la selección de las actividades ofrecidas por los trabajadores, en relación a las actividades que consideren adecuadas para su recreación y utilización del tiempo libre. Así mismo se les da la oportunidad de que se expresen y que sus opiniones sean reconocidas y tomadas en cuenta.


### **6.7.3 Fase III**

**Implementar un Programa de recreación para los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros, que les permita utilizar y disfrutar el tiempo libre y a su vez dar cumplimiento a lo establecido en las normativas legales vigentes.**

El diseño del Programa de recreación, tiene como propósito fundamental servir de soporte para el desarrollo de las actividades recreativas y culturales, que desea realizar la organización, a fin de cumplir con los objetivos y lograr las metas trazadas, así mismo permite a la organización dar cumplimiento a lo establecido en la Ley.




**PROGRAMA DE RECREACIÓN, COMO HERRAMIENTA  
MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI  
CHENG CORREDOR DE SEGUROS, VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

	<p align="center"><b>PROGRAMA DE RECREACION COMO HERRAMIENTA MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS</b></p>	<p align="center">Página 1</p>
---	---	--------------------------------


TIPO DE ACTIVIDAD				
SOCIALES				
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	BENEFICIOS Y OBJETIVOS	DIRIGIDO A:	TIEMPO
<p align="center"><b>CELEBRACIÓN DEL DIA DEL TRABAJADOR</b></p>	<p>Compartir entre compañeros de trabajo, en conmemoración del día del trabajador, en esta actividad se podrá disfrutar de música, comida, bebidas, rifas y actividades afines.</p>	<p>Permite mejorar la relación e integración entre los compañeros de trabajo y sus familiares, además de mejorar el clima dentro de la organización.</p>	<p>Trabajadores que forman parte de la empresa y a sus familiares</p>	<p>Realizar la actividad para la fecha de conmemoración</p>
<p align="center"><b>CELEBRACIÓN O FIESTA DE FIN DE AÑO</b></p>	<p>Compartir entre compañeros de trabajo y sus familiares, en conmemoración de esta fecha importante, en esta actividad se podrá disfrutar de música, comida, bebidas, rifas y actividades afines.</p>	<p>Permite mejorar la relación e integración entre los trabajadores y sus familiares, además de mejorar el clima organizacional.</p>	<p>Trabajadores que forman parte de la empresa y a sus familiares</p>	<p>Realizar la actividad a final de año.</p>

<p><b>Fecha de elaboración:</b> Marzo 2018</p>	<p><b>Elaborado por:</b> Castillo R. Crhismer J.</p>	<p><b>Firma:</b></p>
--	--	----------------------

	<b>PROGRAMA DE RECREACION COMO HERRAMIENTA MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS</b>	Página 2
---	---	----------


TIPO DE ACTIVIDAD				
DEPORTIVAS				
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	BENEFICIOS Y OBJETIVOS	DIRIGIDO A:	TIEMPO
<b>CAMINATAS Y/O CARRERAS FAMILIARES</b>	Compartir entre compañeros de trabajo y sus familiares, realizando actividades físicas realizadas al aire libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite el desarrollo físico, mental y espiritual tanto de los trabajadores como de los miembros de sus familias</li> <li>- Mejora la integración entre los trabajadores de la empresa, permitiendo así lograr un mejor clima laboral.</li> </ul>	Trabajadores que forman parte de la empresa y a sus familiares	Realizar una actividad Anual.
<b>BAILOTERAPIAS</b>	Actividad dirigida a los trabajadores que forman parte de la organización	Realizar actividades que permitan el desarrollo de los trabajadores, así como mejorar la relación con el resto de sus compañeros.	Trabajadores que forman parte de la organización.	Realizar una actividad semestral.
<b>JUEGOS DEPORTIVOS</b>	Realizar conjunto de actividades de tipo cognitivo, que permitan el desarrollo físico de los trabajadores	Incentivar la interacción y habilidades de los trabajadores, logrando el bienestar físico y mental de los mismos.	Trabajadores que forman parte de la organización	Realizar una actividad semestral

<b>Fecha de elaboración:</b> Marzo 2018	<b>Elaborado por:</b> Castillo R. Crhismer J.	<b>Firma:</b>
--	--	---------------

	<p align="center">PROGRAMA DE RECREACION COMO HERRAMIENTA MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS</p>	<p align="center">Página 3</p>
---	--	--------------------------------


TIPO DE ACTIVIDAD				
CULTURALES				
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	BENEFICIOS Y OBJETIVOS	DIRIGIDO A:	TIEMPO
<b>TARDE DE CINE</b>	Actividades programadas dirigidas al disfrute y esparcimiento de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la participación activa de los trabajadores, así como el desarrollo intelectual de los mismos.</li> <li>- Mejorar la integración, el compañerismo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa</li> </ul>	Trabajadores que forman parte de la organización	Organizar una actividad anual

<p><b>Fecha de elaboración:</b> Marzo 2018</p>	<p><b>Elaborado por:</b> Castillo R. Crhismer J.</p>	<p><b>Firma:</b></p>
--	--	----------------------

	<p align="center">PROGRAMA DE RECREACION COMO HERRAMIENTA MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS</p>	<p align="center">Página 4</p>
---	--	--------------------------------

TIPO DE ACTIVIDAD				
RECREATIVAS				
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	BENEFICIOS Y OBJETIVOS	DIRIGIDO A:	TIEMPO
<b>VISITAS A PARQUES</b>	Realizar actividades programadas dirigidas al esparcimiento y disfrute al aire libre de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite el desarrollo turístico y social de los trabajadores que forman parte de la organización así como su núcleo familiar</li> <li>- Mejorar la integración y las relaciones interpersonales.</li> </ul>	Trabajadores que forman parte de la empresa y a sus familiares	Organizar una actividad anual

<p><b>Fecha de elaboración:</b> Marzo 2018</p>	<p><b>Elaborado por:</b> Castillo R. Crhismer J.</p>	<p><b>Firma:</b></p>
--	--	----------------------

	<p align="center">PROGRAMA DE RECREACION COMO HERRAMIENTA MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS</p>	<p align="center">Página 5</p>
---	--	--------------------------------

TIPO DE ACTIVIDAD				
TURISMO				
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	BENEFICIOS Y OBJETIVOS	DIRIGIDO A:	TIEMPO
<p align="center"><b>PASEOS</b></p>	<p>Realizar actividades programadas dirigidas al esparcimiento y disfrute al aire libre de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite el desarrollo turístico y social de los trabajadores que forman parte de la organización así como su núcleo familiar.</li> <li>- Mejorar la integración y las relaciones interpersonales.</li> </ul>	<p>Trabajadores que forman parte de la empresa y a sus familiares</p>	<p>Organizar una actividad anual</p>

<p><b>Fecha de elaboración:</b> Marzo 2018</p>	<p><b>Elaborado por:</b> Castillo R. Crhismer J.</p>	<p><b>Firma:</b></p>
--	--	----------------------

## CONCLUSIONES

El éxito de una organización siempre recae en sus líderes que de una u otra manera tienen la responsabilidad no sólo de lograr los objetivos, si no de dar crecimiento sostenido a la organización y a todos los que en ella laboran. Indudablemente el motor que impulsa al alcance de los logros y metas es la motivación, una fuerza de trabajo con alto nivel de motivación, con objetivos claros, disciplina y un ambiente laboral adecuado es vital para cualquier organización que desee tener muy buenos resultados, sin ella el trabajador sólo cumpliría sus labores como una obligación y no como un motivo para estar dentro de la misma.

Los Programas de recreación se encuentran relacionados con la motivación y ambos juegan un papel muy importante tanto para los trabajadores como para cualquier empresa, es por ello que mediante la implementación del programa de recreación, como herramienta motivacional para los trabajadores de la empresa Pui Cheng corredor de seguros, valencia, Estado Carabobo, se busca impulsar el desarrollo integral del trabajador, beneficiando la salud mental y operativa de cada integrante de la organización. De esta manera se realizan las siguientes recomendaciones:

Ü Elevar el nivel de participación de los trabajadores, ayudando el desarrollo de la productividad y rendimiento.

Ü Elevar el interés en adoptar la calidad en el servicio.

Ü Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, la productividad y la calidad del trabajo.

Ü Mantener al colaborador vigente con los avances que alienta la iniciativa y la creatividad del trabajo.

Ü Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Ü Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.

Ü Motivar constantemente al trabajador

Ü Ayuda a minimizar el estrés individual y organizacional

Ü Aumentar la participación e integración de los trabajadores en los objetivos organizacionales.

## RECOMENDACIONES

Para que el Programa de Recreación propuesto en dicho trabajo de investigación sea ejecutado y para obtener un mejor rendimiento laboral y motivación en los trabajadores de la empresa Pui Cheng Corredor de Seguros se recomienda:

Ü Incorporar y llevar a cabo el programa de Recreación, propuesto en el presente trabajo de investigación, a fin de dar cumplimiento con lo establecido en la Ley.

Ü Incentivar a los trabajadores en la participación de actividades recreativas realizadas en la organización.

Ü Permitir o incorporar a las actividades recreativas al grupo familiar de los trabajadores (Fiestas de Navidad, Caminatas familiares, Aniversarios de la empresa)

Ü Tomar en cuenta las actividades de tipo recreacional propuestas por los trabajadores.

Ü Realizar mensualmente asambleas o reuniones donde sean tomadas en cuenta las opiniones y propuesta planteadas por los trabajadores y así conocer sus necesidades, y de esta manera buscar la solución de las mismas.

Ü Realizar actividades donde sean involucrados todos los integrantes de la empresa, sin distinción de edades, departamentos o géneros, permitiendo de esta manera lograr integración entre los empleados y obtener un mejor clima laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### **Impresas**

- Ü Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ü Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).
- Ü Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)
- Ü Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)
- Ü Ley Orgánica de Recreación. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.207 del 28 de Diciembre del año 2015.

### **Electrónicas**

- Ü <http://www.monografias.com/trabajos70/motivacion/motivacion.shtml#ixzz4kr30NCex>.
- Ü <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#ixzz4kr5JuBTd>
- Ü <http://definicion.de/desempeno/http://www.monografias.com./trabajos82recreacion>.

### **Tesis o Trabajos de Grado:**

Ü Castellanos Mariana, trabajo de grado titulado Programa de recreación, que ayude a preservar la salud física y mental de los trabajadores de la empresa Estructuras Venezolanas, C.A., ubicada en San Joaquín, Estado Carabobo.

Ü Duran Sandy, trabajo de investigación titulado Programa Recreativo Basado en las normativas legales vigentes para el personal de Industrias El Carmen C.A., ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Ü González Yelitza y Ordosgoitty Sthefany, trabajo de grado titulado Programa de recreación como factor motivacional en el área de armado de caucho de la empresa C.A Goodyear de Venezuela, ubicada en la carretera nacional Valencia Los Guayos.

Ü Larico Rosa, Trabajo de grado titulado Factores Motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

Ü López Daniela, trabajo de grado titulado, La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo.

# **ANEXOS**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

## **ENCUESTA**

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, COMO HERRAMIENTA  
MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
PUI CHENG CORREDOR DE SEGUROS,  
VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

### **Instrucciones:**

- Lea Cuidadosamente las preguntas
- Marque con una X la opción que considere correcta
- Seleccione una sola opción
- La información suministrada en dicha encuesta, es totalmente confidencial.

1. ¿La organización cuenta con programas de recreación y utilización del tiempo libre?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

2. ¿La Organización realiza actividades recreativas y de utilización del tiempo libre como herramienta motivacional para sus trabajadores?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

3. ¿Considera usted que los programas de recreación contribuyen a que el trabajador tenga un mejor desempeño y rendimiento en sus actividades laborales?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

4. ¿Cree usted que un programa de recreación tendrá resultado positivos en la productividad de la organización?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

5. ¿Considera usted que la empresa muestra interés por mantener a los trabajadores motivados?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

6. ¿Asistiría usted a las actividades de recreación desarrolladas por la empresa?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

7. ¿Le gustaría que su familia fuese incluida en los programas de recreación proporcionados por la empresa?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

8. ¿Le gustaría a usted, que la empresa ofreciera a sus trabajadores actividades al aire libre?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

9. ¿A usted le parece que las actividades deportivas deben ser incluidas en los programas motivacionales de la organización?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

10. ¿Considera usted que la opinión de la familia debe ser tomada en consideración al momento de diseñar el programa?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_