



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS DE RECREACIÓN  
Y TURISMO SOCIAL PARA INCREMENTAR  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
EMPRESA DIVISIÓN TÉCNICA DE  
SEGURIDAD INTEGRAL DITECSEIN, C.A.**

**Autor(es):** Lago, Génesis

León, Isbeth

Urb. Yuma II, calle N<sup>a</sup> 3. Municipio San Diego

Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



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

**ESTRATEGIAS DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL PARA INCREMENTAR  
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DIVISIÓN TÉCNICA DE  
SEGURIDAD INTEGRAL DITECSEIN, C.A.**

Trabajo de Grado presentado para optar al título de  
Licenciado en Relaciones Industriales

**Autor(es):** Lago, Génesis

León, Isbeth

**Tutor(a):** Lcda. Mary Machado

San Diego, octubre de 2017

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

### ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Mary Machado**, portadora de la cédula de identidad N.º **11.965.064**, en mi carácter de tutor del **trabajo de grado** presentado por la ciudadana **Génesis Lago**, portadora de la cédula de identidad N.º **21.476.853**, y la ciudadana, **Isbeth León** portadora de la cédula de identidad N.º **V-21.152.327**, titulado **ESTRATEGIAS DE RECREACIÓN Y TURISMO SOCIAL PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DIVISIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD INTEGRAL DITECSEIN, C.A.**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los dieciséis días del mes de octubre del año 2017.

---

Mary Machado

C.I.: **11.965.064**

## **DEDICATORIA**

Madre y Padre, gracias por darme la fuerza e impulsarme cada día de mi vida a lograr cada meta que me propongo, por ese apoyo incondicional para llevarme hasta aquí a pesar de las adversidades, hoy con mucho esmero culmino este de muchos logros, por ustedes continuare formándome y creciendo como profesional para ser una mujer emprendedora, integra llena de valores y principios como ustedes me lo han sabido inculcar, son mis pilares de vida, sencillamente Gracias. Hijo, en tu nombre soy LICENCIADA en tu nombre este y todos los títulos que obtendré de aquí en adelante, eres mi impulso, fuerza y motivación, por ustedes y para ustedes este logro.

*Lcda. Génesis Lago*

Este trabajo de grado quiero dedicarlo primero q nada a dios que me lleno de fuerza y me dio la sabiduría para emprender este proyecto y jamás dejo que me rindiera. A mi madre Ysbeth Barreto que simplemente es una mujer que me hace llenar de orgullo y con tu apoyo moral me has ayudado tanto, te amo y no va haber manera de devolver tanto que me has ofrecido y por eso mis logros te lo debo a ti y a mi papá que ahora está en cielo... A mis hermanas que me han dado las fuerzas para ser su ejemplo y apoyo.

A mis amigas, que gracias al equipo que formamos logramos llegar al final del camino y que hasta el momento, seguimos siendo amigas: Marianny Criollo y Génesis Lago. A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me trasmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

*Lcda. Isbeth León*

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos infinitamente a **Dios**, en primer lugar, por permitirnos culminar esta meta, por llenarnos de constancia, dedicación y sabiduría en el día a día de este camino que hoy nos lleva a obtener una gran recompensa a pesar de las adversidades.

A nuestros **Padres**, por ese incondicional apoyo, amor y cariño que nos ofrecieron durante esta travesía y por inculcarnos ese valor tan importante como es la responsabilidad.

A **los profesores**, quienes día a día nos enseñaron a través de sus conocimientos lo necesario para formarnos como unas verdaderas profesionales.

A **la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A.**, por darnos la oportunidad de utilizar su población como objeto de estudio para realizar nuestra propuesta.

A **la Universidad José Antonio Páez** por ofrecernos la preparación en sus instalaciones, de la mano de profesionales, por ser como nuestra segunda casa, donde compartimos, reímos, lloramos e hicimos de esta experiencia algo inolvidable.

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PP.
<b>DEDICATORIA.....</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	v
<b>LISTA DE CUADROS.....</b>	vi
<b>LISTA DE GRAFICOS.....</b>	vii
<b>RESUMEN INFORMATIVO.....</b>	viii
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA.....</b>	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.1.1. Formulación del Problema.....	10
1.2. Objetivos de la Investigación.....	11
1.3. Justificación.....	11
<b>II MARCO TEÓRICO.....</b>	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. Bases Teóricas.....	17
2.3. Bases Legales.....	22
2.4. Definición de Términos.....	24
<b>III MARCO METODOLÓGICO.....</b>	26
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	26

3.2.	Fases Metodológicas.....	27
	Fase I.....	27
	Fase II.....	28
	Fase III.....	29
<b>IV</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
<b>V</b>	<b>PROPUESTA.....</b>	<b>43</b>
	<b>CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
	Conclusiones.....	53
	Recomendaciones.....	54
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>56</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>

## LISTA DE CUADROS

### CONTENIDO

<b>CUADRO</b>		<b>pp.</b>
1	Realización de actividades recreativas para la utilización del tiempo libre.....	32
2	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y la recreación.....	33
3	Aprovechamiento del tiempo libre.....	34
4	Aplicación de programas de recreación y turismo social y la mejora en la calidad de vida.....	35
5	La recreación y la influencia en la motivación.....	36
6	Participación en las actividades recreativas.....	37
7	Realización de actividades culturales.....	38
8	Realización de actividades deportivas.....	39
9	El turismo en actividades recreativas.....	40
10	Espacios para la recreación.....	41
11	Asignación de espacios.....	46
12	Descripción de actividades 1era parte.....	47
13	Descripción de actividades 2da parte.....	48
14	Descripción de actividades 3era parte.....	49
15	Aplicación de dinámicas.....	50
16	Monto anual aproximado en bolívares .....	52

## LISTA DE GRÁFICOS

### CONTENIDO

<b>CUADRO</b>		<b>pp.</b>
1	Realización de actividades recreativas para la utilización del tiempo libre.....	33
2	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y la recreación.....	34
3	Aprovechamiento del tiempo libre.....	35
4	Aplicación de programas de recreación y turismo social y la mejora en la calidad de vida.....	36
5	La recreación y la influencia en la motivación.....	37
6	Participación en las actividades recreativas.....	38
7	Realización de actividades culturales.....	39
8	Realización de actividades deportivas.....	40
9	El turismo en actividades recreativas.....	41
10	Espacios para la recreación.....	42

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

**ESTRATEGIAS DE RECREACION Y TURISMO SOCIAL PARA  
INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DIVISIÓN  
TÉCNICA DE SEGURIDAD INTEGRAL DITECSEIN, C.A.**

**Autores:** Génesis Lago  
Isbeth León

**Tutor Académico:** Mary Machado

**Fecha:** octubre 2017

**RESUMEN INFORMATIVO**

La recreación es una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización. 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. Partiendo de allí se presenta esta investigación, que tiene como objetivo general proponer estrategias de recreación y turismo social para incrementar el desempeño laboral de la empresa Ditecsein, C.A. Los aspectos teóricos están basados en estudios previos relacionados con la recreación y el turismo social para el fortalecimiento del desempeño laboral. En relación a la metodología se empleará la modalidad de proyecto factible con apoyo en una investigación documental, asimismo se aplicará un instrumento tipo encuesta a los trabajadores y Gerentes de la organización, con todo ello se aspira lograr un diagnóstico, presentar los resultados, para finalmente elaborar una propuesta para abordar en forma efectiva la problemática planteada. De esta manera se pretende dejar un valor agregado a la organización objeto de estudio, partiendo de la necesidad que tiene la misma actualmente, lo cual se evidenciará en el diagnóstico respectivo.

**Descriptor:** Desempeño Laboral; Recreación y Turismo Social; Motivación Laboral.

## INTRODUCCION

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus trabajadores en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo sus objetivos. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo, debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y los factores sociales y culturales que lo circundan. En definitiva, la creación de condiciones de trabajo consideradas por el empleado como amigables, contribuyen a mantener el equilibrio necesario entre la vida familiar y la vida laboral.

Lo ideal es que toda organización empresarial, ofrezca a sus trabajadores en general la posibilidad y la oportunidad de crecimiento dentro de la organización; un ambiente de cooperación y recompensa entre ellos, a partir del cual los valores y visión de la empresa sean compartidos, para crear así un sentido de pertenencia e integración. Esto se puede lograr con una acertada política de motivación laboral, fundamentada en la satisfacción de las necesidades relacionadas con el salario, el reconocimiento, las oportunidades de ascensos, entre otras. Esto a su vez, debe estar ligado a otros factores como la edad, la salud, las relaciones familiares, la posición social, la recreación y demás actividades laborales, políticas y sociales. En tal sentido, es posible afirmar que la recreación es una excelente herramienta para la motivación laboral.

Ahora bien, es importante destacar que la recreación es una actividad humana muy importante, ligada directamente a las necesidades de autorrealización. 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 con la interacción entre personas, el intercambio de experiencias que les permita desarrollar nuevos

enfoques y aprender en la interacción con otros. Como es el caso de la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A, ubicada en Valencia, estado Carabobo.

De tal manera, se genera el desarrollo de la presente investigación con el objetivo general de proponer estrategias de recreación y turismo social para incrementar el desempeño laboral en la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo. Para tal fin, este proyecto de investigación está estructurado en cinco (5) capítulos.

En el Capítulo I, se describe el problema de la empresa, identificando los aspectos más relevantes, lo cual abarca el planteamiento del problema y los objetivos del proyecto, tanto el general como los específicos y la justificación del estudio. Por su parte, en el Capítulo II, referido al Marco Teórico, se expresan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionadas con el tema planteado, donde se refleja una visión bibliográfica sobre la cual se sustentará el estudio.

Seguidamente, en el Capítulo III se expone el Marco Metodológico que comprende en forma concreta el reconocimiento del tipo de diseño de investigación, el cual da a conocer la población y muestra que interviene en el estudio, señalando los instrumentos a utilizar para la recolección de datos y el procedimiento descriptivo. Además, en el Capítulo IV Resultados, se muestran los gráficos y análisis de los resultados obtenidos en la investigación, los cuales surgen de las respuestas que se dieron a cada uno de los objetivos específicos.

Por último el Capítulo V: está conformado por la propuesta, definición, sus objetivos, responsables, estructura y factibilidad, representada por la bases en lo operativo, técnico, y económico factores que demuestran la viabilidad de aplicación de dicha propuesta. Finalizando con las conclusiones y recomendaciones para la organización. Adicional, se incluyen las referencias que sustentan el presente estudio.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del Problema

Aguado (1988), plantea que la satisfacción laboral está basada en el grado de conformidad que tienen las personas de acuerdo a su entorno de trabajo, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo, que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales que se describen como el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros), ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

La recreación es una actividad humana, ligada directamente a las necesidades de autorrealización. De allí que la motivación humana es uno de los aspectos esenciales de la personalidad. Por otra parte, el estrés provocado por las largas horas de trabajo, la rutina, las tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y, por ende, al ausentismo. En este entorno, la recreación ha surgido como una estrategia para enfrentar este fenómeno. Salazar (2007), define la recreación como un conjunto de actividades agradables que producen gozo, realizadas durante el tiempo libre y que promueven el desarrollo integral de la persona.

Las principales problemáticas en las organizaciones son las que están relacionadas con la interacción entre las personas, la participación activa, el

intercambio de experiencias que les posibilite nuevos enfoques y aprendizajes en la interacción con los otros. En ese sentido, la recreación como una disciplina naciente tiene grandes e importantes implicaciones en muchos campos del conocimiento. Es de vital importancia entender el papel de la recreación como un fenómeno social que está al servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas integrales. De esta manera, es necesario tomar conciencia y analizar la situación, ya que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal, así como de su entorno, para mejorar, con ello, su motivación y calidad de vida.

La recreación puede constituirse en una actividad permanente o regular que contribuya a que las personas, de diferentes niveles, intensidades y formas, puedan satisfacer parte de sus necesidades humanas fundamentales. De allí que se debe promover como generador de equilibrio y relax de la actividad humana, para lograr un equilibrio en los procesos sociales, emocionales y corporales de los trabajadores, aspecto éste imprescindible para el desarrollo de la persona como ser más elevado y para el mejor rendimiento de la actividad productiva.

Hoy en día, implementar programas y proyectos de recreación en el trabajo, se está convirtiendo en una exigencia ética y moral para los gerentes y superiores jerárquicos de organizaciones de gobierno y empresas privadas, en función de mejorar el comportamiento de todos en el centro de trabajo. Las ideas modernas sobre salud laboral, la socialización de los espacios humanos, la responsabilidad social y el interés por alcanzar altos niveles de desarrollo empresarial, guardan estrecha relación con el pensamiento de algunas instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, así como con los principios que se desprenden de los postulados del trabajo decente, la integración de equipos de trabajo de alto rendimiento, relaciones humanas, liderazgo, entre otros.

Existen métodos muy variados para fomentar y desarrollar la recreación, pues, ella no necesariamente implica el empleo de cantidades extraordinarias de dinero. Una forma de recreación podría ser, por ejemplo, la disposición en un lugar de la empresa, de alguna mesa de ping-pong; o de tablas para la práctica del ajedrez o de algún otro juego de mesa. De manera que los trabajadores, en su hora de descanso, puedan ir a esos lugares a recrearse o distraerse antes de volver a sus faenas. Con este tipo de actividades, se generan nuevas condiciones de trabajo que permiten mejorar la integración entre el personal de la empresa o institución laboral.

Entre esas nuevas condiciones, se puede destacar, por ejemplo, la oportunidad de estrechar relaciones interpersonales, descubrir lazos afectivos o sociales más allá de lo estrictamente profesional. Entre otros beneficios, se podrá aumentar el nivel de identificación entre los trabajadores y empresa, evitando así problemas de salud y estrés laboral, lo que reduce notablemente la tasa de ausentismo en la empresa, tal como lo sostienen Hernández y Rodríguez (2011), que mediante la práctica de la actividad física y la recreación de manera regular y sistemática, se contribuye con la prevención, desarrollo y rehabilitación de la salud, lo que repercute en el desenvolvimiento del practicante en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Está comprobado que la recreación y el esparcimiento en el ámbito laboral, resultan ser elementos útiles y necesarios a la hora de mantener las buenas relaciones, concentración, bienestar y fortalecimiento de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Unos pocos minutos al día, podrán recargar las energías para continuar la jornada con entusiasmo y renunciar por un rato a las presiones diarias que ayudan a entrar en un caos generador de problemas de todo tipo.

En estos nuevos contextos de experiencias y satisfacciones interpersonales, se suscitan mejores formas para definir y afrontar proyectos de vida o modificar la realidad en términos más placenteros. En tal sentido, es indudable la importancia que adquiere el enriquecimiento personal y profesional; razón por la cual es necesario

enfocar la recreación en la perspectiva de los beneficios que ella aporta al desarrollo humano dentro del ámbito laboral. Por consiguiente, de acuerdo con **Ocampo (2017)**, el fortalecimiento de la integralidad personal y, junto a ello, la conciencia productiva, permiten fijar nuevos lineamientos hacia la consecución de mejores niveles en la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

Aunque la recreación se puede lograr por medio de actividades, no es posible identificarla plenamente con ellas, puesto que éstas son solo medios que le permiten al individuo reconocerse y tomar decisiones. El carácter recreativo lo confiere la persona misma cuando la participación o práctica en una actividad cuenta con la actitud receptiva, positiva y transformadora para el disfrute pleno de la vida, la auto-realización, el deseo de superación y otros valores, Miquilena (2011). Se puede afirmar que nos recreamos cuando hemos logrado sustraernos de lo habitual o rutinario y descubrimos nuevos sentidos en lo que hacemos. Nos recreamos en el diálogo sincero, en la amistad, la lectura o re-lectura de un libro; en la contemplación de la naturaleza; en fin, cuando variamos o encontramos algo nuevo en lo que hacemos a diario.

Se hace necesario insistir en la recreación como medio y no como fin último. Como medio, ayuda a orientar la vida y contribuye al desarrollo del carácter y estructuración de la personalidad, pues, a través de las actividades recreativas se logra un equilibrio entre lo que se es y lo que se quiere ser. Su influencia es grande y va mas allá de la búsqueda de alegría, placer, distracción, calma, creación, factores que proporcionan un renovado impulso para volver a encontrarse en aquello que puede ser fundamental para la vida de cada persona, como lo es el trabajo, a través del cual nos realizamos como seres útiles y crecemos individual y colectivamente en la reciprocidad con los demás.

Las diferentes manifestaciones de la recreación pueden constituirse en micro-sistemas para el desarrollo de la personalidad del individuo o la identidad del grupo

social y el medio ambiente laboral. El propósito, en todo caso, es que los procesos que genere sean sinérgicos, es decir, que paralelo al desarrollo económico de las comunidades, los protagonistas de los programas sean partícipes del surgimiento mismo de tales procesos, que la realización de las necesidades sea el motor del desarrollo y estimule la solidaridad social y el crecimiento de las personas, Ramos (2011).

Existe una gran clasificación de áreas de la recreación, tales como la difusión, las artes y las actividades culturales, educativas, sociales, deportivas y cualquier otra forma de eventos compartidos al aire libre o en ambientes adecuados, en donde lo importante es poner en práctica la verdadera recreación con sus valores, objetivos, principios y deseos de hacer las cosas bien, en beneficio del o de los individuos en el marco de experiencias sanas, saludables y reforzadoras de valores positivos Miquilena (2011).

En tal sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura y Educación (UNESCO, 2000:12), argumenta que “los espacios físicos y recreativos, son vitales para el desarrollo integral del ser humano... quienes por naturaleza requieren de un entorno al aire libre, en los cuales puedan exteriorizar sus aspiraciones e inquietudes”. Lo anterior, refleja la existencia de un entorno fundamental que sea la vía para un completo esparcimiento, que garantice el desempeño de las aptitudes personales de los sujetos sociales, quienes al disfrutar en espacios suficientemente dotados al aire libre o no, puedan generar satisfacción en un clima de armonía, tranquilidad y equilibrio con la naturaleza, captando de ella sus elementos o aspectos favoreciendo así el clima de tranquilidad necesario para aprender del entorno. En Venezuela, durante los últimos años, ha cobrado importancia significativa el aprovechamiento del tiempo libre, el ocio y la recreación, con la reforma en el año 2005 de la Ley en materia de salud, seguridad y trabajo: Ley

Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT). En ella se rescata la importancia de generar programas, con la participación de los trabajadores y las trabajadoras, para procurar procesos de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que les permita no sólo contar con el tiempo para ejecutar estos programas, sino también con infraestructuras y controles, a fin de evidenciar su impacto en la salud. Así pues, en su Artículo 1, esta ley plantea "... la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, ocio, descanso y turismo social".

Para ello, las empresas e instituciones públicas y privadas venezolanas, tienen como apoyo al Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (Incret), cuyo objetivo general es contribuir al crecimiento social, económico y político del país, a través del desarrollo del sistema nacional de recreación socio-laboral, que permita rescatar el patrimonio e infraestructura para la recreación, con participación activa de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias, las comunidades organizadas, para garantizar la protección y conservación del medio ambiente y fomentar la identidad nacional. En consecuencia, todas las personas necesitan disfrutar de un tiempo destinado para la recreación. Los eventos de carácter recreativo crean una atmósfera de informalidad a través de la cual no solo se realizan acercamientos con sus pares, sino también con los miembros de la dirección, en un clima que está menos afectado por la inflexibilidad de las relaciones de la cadena de mando.

Sin embargo, cada día resulta más común en las empresas la concesión de permisos o licencias a causa de estrés, cansancio, acoso, entre otros padecimientos de índole laboral cuyas causantes son los clásicos excesos de trabajo, presiones, mal ambiente laboral y relaciones interpersonales problematizadas o deficientes. Es por esto que las empresas han debido recurrir a métodos alternativos para la canalización y mejoramientos de estas condiciones negativas, que afectan directamente la

productividad y el bienestar de sus trabajadores. Como consecuencia de esto, una gran cantidad de empresas, acostumbran a realizar actividades de recreación y esparcimiento. Ocampo, (2017)

En tal sentido, una programación de horarios diarios o semanales de elementos recreativos, puede ser muy favorable para el esparcimiento, la creación de lazos interpersonales y la relajación entre los trabajadores. Pero, la disponibilidad de estos tiempos destinados a las actividades recreacionales, depende de las empresas y de la cantidad de empleados. La recreación laboral, poco promovida sobre todo en el sector industrial, ha ido ganando terreno, sobre todo en los últimos años, debido a la importancia que como factor de motivación e integración tiene para los trabajadores. Sus programas están integrados regularmente por: actividades sociales, culturales, físicas y al aire libre y han pasado a formar parte importante de las negociaciones colectivas de las empresas.

En el caso concreto de la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A, ubicada en Valencia, estado Carabobo, se ha observado que existen situaciones que afectan la optimización de su productividad. Entre ellas se pueden mencionar, por ejemplo, la desmotivación reflejada a través de la realización de actividades fuera del tiempo establecido para su entrega, la fatiga a causa del estrés por la falta de organización y largas jornadas de trabajo, lo que conlleva al ausentismo a través de permisos constantes y reposos médicos por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Además del incumplimiento reiterado de las normas en cuanto al cumplimiento del horario de entrada y salida, uso de dispositivos electrónicos en horario laboral como teléfonos celulares y tablets. Asimismo, la falta de mayor identidad y compromiso con la empresa, siendo ésta la máxima expresión del vínculo entre patronos y trabajadores.

La recreación puede considerarse como una necesidad básica de cada persona, que le permita a través de la realización de actividades bien sea individual o colectivamente, mejorar su calidad de vida, es por ello que a través de la aplicación de las estrategias de recreación y turismo social para incrementar el desempeño laboral, cada participante es el factor principal. Por lo tanto, dichas estrategias estarán basadas de acuerdo a sus necesidades, intereses, y habilidades de esta época, mejorando así su nivel sociocultural, potenciar sus habilidades y brindar la oportunidad de disfrutar una vida plena de satisfacciones, tanto a nivel personal como laboral.

Las estrategias de recreación y turismo social le permitirán a la organización realizar la planificación de actividades de esparcimiento, cultura y recreación fortaleciendo las habilidades, valores y aptitudes del personal que la integra, las cuales son características fundamentales para el mejoramiento del desempeño laboral individual o colectivo, sin dejar a un lado los grandes beneficios que le aportaran a la empresa el desarrollo de cualidades como el trabajo en equipo, la participación, la comunicación, el liderazgo, y la autoconfianza.

Partiendo, entonces, de esta primera observación y a los efectos de este trabajo de investigación, se formula inicialmente el problema de investigación bajo la forma de las siguientes interrogantes: ¿En qué medida la implementación de estrategias de recreación y turismo social pueden contribuir con el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo? ¿Cómo implementar estrategias de recreación y turismo para superar las dificultades y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras en la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A. ubicada en Valencia, estado Carabobo?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general:**

Proponer estrategias de recreación y turismo social para incrementar el desempeño laboral en la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo

### **1.2.2. Objetivos específicos:**

- Diagnosticar la situación actual que presenta la empresa División Técnica de Seguridad Integral, Ditecsein C.A. en la recreación y turismo social.
- Describir los procesos de recreación y turismo social a aplicarse en la empresa División Técnica de Seguridad Integral, Ditecsein C.A, ubicada en Valencia Estado Carabobo
- Diseñar las estrategias para lograr la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras, por medio de la aplicación de recreación y turismo social.

## **1.3. Justificación de la Investigación**

Actualmente, la recreación como componente importante del desarrollo integral del ser humano, ha venido adquiriendo singular importancia en el mundo del trabajo, por cuanto, desarrolla y mantiene la salud integral de los trabajadores. Además, brinda estrategias para reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, obteniendo un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste. Los efectos directos de la recreación laboral, se muestran cuando se mejora el clima de organización; que incide en los estándares de atención, producción y nivel de rendimiento de los colaboradores de una empresa pública o privada.

La motivación, como factor de incentivo en las organizaciones, se ha ido conceptualizando solo a través del contexto monetario, dándole poca importancia a otros métodos eficaces y eficientes que se ajusten tanto a los recursos e intereses de la organización como a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, lo que hace que los trabajadores estén condicionados a que si no reciben una justa remuneración o aumentos salariales constantes, como contraprestación de su servicio, no expresan la suficiente satisfacción laboral y compromiso con lo que están realizando, lo que afecta en muchas ocasiones las estructuras de costos, planificación y logro de objetivos propuestos en la organización empresarial.

El reto actual de las organizaciones, se centra fundamentalmente en desarrollar e incentivar a sus trabajadores, especialmente en la oportunidad de disfrute de su tiempo libre, para que puedan lograr una mejor calidad de vida, ofreciéndoles la oportunidad que disfruten de un ambiente armónico y estimulante en todos los sentidos. Vale decir, en lo humano, en lo físico, la cultura, el deporte, la recreación y las artes. Por lo tanto, es preciso hacer rutinas de recreación para el bienestar de la salud y de la sociedad en general. Con un sano juicio y mente tranquila se mejora la calidad de vida, “mente sana, vida sana”.

Es por ello que la integración de los diversos planes de incentivos laborales entre los que destacan Planes de Formación y Capacitación, Reconocimientos, Estrategias de Recreación e Integración Familiar, han ido tomando valor a través del tiempo en las organizaciones, siendo éste su más valioso recurso para el desarrollo del recurso humano, garantizando así el enriquecimiento y bienestar social de cada trabajador, lo que contribuye de forma directa en la armonía y unificación de los objetivos empresariales e individuales como base para lograr el éxito.

Basándonos en lo anteriormente expuesto, se hace necesario el desarrollo de la presente investigación, basada en proponer estrategias de recreación y turismo social

para incrementar el desempeño laboral en la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A, justificado en las siguientes razones:

El desempeño en la realización de actividades de forma deficiente afecta directamente los indicadores en logros de objetivos de la organización, aunado a esto degrada el clima organizacional, las condiciones del medio ambiente de trabajo y por consiguiente retrasa el desarrollo tanto profesional como organizacional. El presente trabajo, le aportará a la empresa ese valor agregado en la importancia que tiene el recurso humano y su desarrollo pleno en virtud de incentivar y a su vez incrementar el desempeño laboral como propósito principal. Partiendo de esto, además de la puesta en práctica de todos los conocimientos adquiridos durante el transcurso de formación de los investigadores en dicho trabajo, el mismo servirá como base para cualquier investigador que desee realizar estudios relacionados con este tema.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

En este capítulo, se exponen los basamentos teóricos y legales que sustentan la investigación, la cual se desarrolla en un contexto lógico, en la que se evidencian antecedentes investigativos y definición de términos relacionados con las variables de este estudio. De esta manera, se aportan referencias teóricas que aclaran las terminologías empleadas para el desarrollo de esta investigación.

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

En función a lo anterior, se ha recopilado un cúmulo de información teórica de diferentes investigaciones, las cuales han presentado de una u otra forma interés por relacionar las estrategias de recreación y turismo social para incrementar el desempeño laboral en diferentes ámbitos, entendiendo así que los antecedentes de una investigación consisten en la presentación de la información más relevante y directamente relacionada con el tema de investigación que se pueden considerar aportes en referencia, incluso cuando se trata de investigaciones de enfoque muy similar (o igual) al realizado. Al respecto Arias, (2012:106), señala que “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo para futuras investigaciones”

Para la elaboración de los antecedentes se realizó un resumen bibliográfico con el fin de establecer los aportes pertinentes de las diferentes investigaciones que se han consultado, cuya temática, objetivo y resultados, tienen afinidad con el estudio en cuestión, entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

Pinto y Bocaney (2016), en su trabajo de grado realizado en la Universidad José Antonio Páez, titulado **“Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blindados Panamericanos S.A.”**, destaca la importancia de implementar dichas estrategias para el mejoramiento institucional y personal, en procura de la aceptación y participación positiva por parte de los empleados. Esta investigación contiene como elemento de utilidad para este proyecto de investigación, lo relacionado con la perspectiva de motivar al personal mediante estrategias que contribuyan a las mejoras de condiciones laborales.

En la investigación realizada por Bordonos (2015), titulado **“Estrategias motivacionales para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Yagua FR. C.A.”** de la Universidad José Antonio Páez, es un trabajo de investigación, en el cual se plantean estrategias para motivar al personal y que desarrollen con más empeño sus labores, con el propósito de elevar la satisfacción e interés en el trabajo. Este estudio es de gran importancia para la presente investigación, puesto que de igual manera, busca elevar la motivación laboral a través de la recreación y el turismo social para el trabajador.

Fariña (2014), en su trabajo especial de grado realizado en la Universidad José Antonio Páez, muestra una investigación titulada **“Programa de recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social para la empresa corporación Monfort C.A.”**, en la cual tuvo como objetivo contribuir con la optimización del clima de la organización dependiendo de una serie de aplicaciones que permitan el logro del desenvolvimiento de dicha empresa por medio de nuevas estrategias de investigación.

Este trabajo se basó en el análisis de estrategias motivacionales para el alcance de un mejor desempeño, ya que el personal no se sentía motivado dentro de la organización porque el nivel de esfuerzo del trabajo era muy bajo. Por ende, no había lugar a recompensas organizacionales como bonos, incrementos de salarios, salidas

de recreación, entre otros. En tal sentido, dicho trabajo ofrece un gran aporte a la presente investigación, ya que en él se describen una serie de estrategias que contribuyeron a obtener ideas para desarrollar las propuestas del estudio.

De igual modo, Conde (2013), Universidad de Carabobo, realizó una investigación titulada **“Nivel de aplicación del programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social en una empresa de servicios ubicada en el estado Carabobo”** en la cual se plantea la utilización de la normativa vigente en materia de recreación y utilización del tiempo libre, que permitiera establecer un criterio, a fin de determinar con precisión en qué medida se aplica el programa o plan existente en la empresa objeto de estudio. La investigación se encuentra enmarcada bajo un diseño de tipo descriptivo y como instrumento se aplicó un cuestionario a los 50 trabajadores que laboran en dicha empresa.

El análisis de los datos recolectados, arrojó los siguientes resultados: que no existe un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social a tono con la normativa vigente respecto a esta materia, que la mayoría de los trabajadores encuestados no se sienten satisfechos con las actividades que algunas veces desarrolla la empresa y, por lo tanto, dichas actividades en algunos casos carecen de participación. Se hace necesaria, entonces, la existencia de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que desarrolle un programa que promueva, además de la seguridad y salud en el trabajo, la utilización del tiempo libre como factor que incide positivamente en el bienestar de los trabajadores.

Erika Schenkel (2013), de la Universidad de Argentina, realizó una investigación titulada **“El derecho de las personas al turismo en argentina. Una aproximación desde la justicia social”**. La autora muestra la importante trayectoria que presenta Argentina en relación al derecho a las vacaciones pagadas, y cómo se reafirma a partir de la nueva Ley Nacional de Turismo que declara que es un derecho social y económico de las personas. No obstante, la realidad deja de manifiesto que aún la mayoría de los argentinos permanecen excluidos de las prácticas turísticas,

especialmente aquellos de posiciones sociales en desventaja. Igualmente, analiza los programas de turismo social ofrecidos por el Estado nacional de Argentina como medidas compensadoras, tendientes a facilitar las prácticas turísticas en sectores sociales vulnerables.

Uno de los aportes obtenidos de la investigación antes mencionada, es que da a conocer que el talento humano es vital en toda organización e indispensable para obtener más productividad laboral, por lo que es necesario invertir para alcanzar el bienestar y satisfacción de los trabajadores de cada organización.

## **2.2. Base Teórica**

Para precisar lo que se entiende por base teórica de la investigación, podemos seguir lo que afirma Arias (2006: 107), cuando dice: “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. Esto significa que es necesario reunir conceptos, categorías, propuestas y datos de diferentes fuentes teóricas, informativas o documentales, relacionadas con el tema de estudio y que contribuyan a su mejor entendimiento. En ese mismo orden de ideas y para ampliar un poco más el tema, agregamos lo que aporta Pérez Leal (2010), al respecto:

Las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre este que se construye todo el trabajo. Una buena base teórica formará la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, sin ella no se puede analizar los resultados. La base teórica presenta una estructura sobre la cual se diseña el estudio, sin ésta no se sabe cuáles elementos se pueden tomar en cuenta, y cuáles no. Sin una buena base teórica todo instrumento diseñado o seleccionado, o técnica empleada en el estudio, carecerá de validez (p. 1).

En esta cita, el autor destaca la importancia de la base teórica para el logro del análisis necesario y deseado en toda investigación seria y pertinente. De manera que sin este componente, la investigación quedaría limitada dentro de un plano

meramente empírico o práctico, sin trascendencia realmente seria en lo que es el campo de la investigación científica.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, las referencias teóricas tomadas en cuenta en la presente investigación se relacionan con el propósito de fundamentar los datos, la información y el análisis de los componentes conceptuales que sustentan el presente proyecto de investigación.

### **Teoría del pensamiento Estratégico de Mintzberg.**

El concepto o definición de estrategia de Mintzberg (citado por Flores, 2015:33), ha estado ligado a la dirección de operaciones militares destinadas a lograr objetivos preestablecidos. En este caso, se le relaciona con un conjunto de decisiones y criterios, según los cuales toda organización se orienta hacia la obtención de determinados objetivos. Al respecto, Henry Mintzberg (1997), definió la estrategia como:

El patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Una estrategia bien formulada ayuda a poner orden y asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes (p. 7).

Este enfoque de Mintzberg enfatiza en la acción. Según este punto de vista, la empresa tendría una estrategia, aun cuando no hiciera planes. Asimismo, tendría una estrategia, incluso aunque nadie en la empresa dedique tiempo a establecer objetivos formales, por no hablar de una definición de la misión. Lo único que se requiere es un patrón de una serie de actos de la organización. Un patrón implica que los actos de la empresa son congruentes; la congruencia puede ser resultado de la planificación formal o la definición de metas, o no serlo.

Al respecto, Henry Mintzberg expone que la estrategia debe ser vista en cinco definiciones, plan, pauta de acción, patrón, posición y perspectiva, definidas de la siguiente manera:

a) Estrategia como plan: Abarca el aspecto fundamental de la percepción, cómo se conciben las intenciones en el cerebro humano y qué significan en realidad las intenciones. Entrar en la mente del estratega, para así saber lo que en realidad pretende.

b) La estrategia como patrón: Permite a los líderes saber cómo intentar establecer direcciones específicas para las organizaciones y encauzarlas con base en planes de acción predeterminados. Se centra en la acción, debe tomar en cuenta el comportamiento e introduce la noción de convergencia para el logro de la consistencia en el comportamiento de una organización.

c) Estrategia como pauta de acción: Lleva al plano de la competencia directa, donde las amenazas y los artificios, y otras maniobras son empleadas para obtener ventajas. Los movimientos de una parte provocan los contra-movimientos de la otra. Sin embargo, la estrategia en sí es un concepto enraizado en la estabilidad de los planes y patrones establecidos.

d) Estrategia como posición: Considera a las organizaciones en su entorno competitivo; cómo encuentran sus posiciones y cómo las protegen para enfrentar, evitar o vencer la competencia.

e) Estrategia como perspectiva: Plantea cuestionamientos en relación a las intenciones y el comportamiento en un contexto colectivo. Postula la temática de cómo se difunden las intenciones en un grupo de personas para que éstas sean compartidas como normas y valores sociales, y cómo inculcan y aprenden los patrones de comportamiento al interior de ese grupo.

Por consiguiente, una verdadera estrategia va mucho más allá de tan sólo coordinar planes y programas. Se basa en las fuerzas y debilidades de la organización, los cambios del ambiente y los movimientos de los competidores inteligentes. En la actualidad es de vital importancia que las empresas cuenten con estrategias de recreación y turismo social que le permitan lograr sus objetivos y, por ende, el desarrollo laboral, impulsando su crecimiento para que pueda ser competitiva con las demás empresas, brindando servicios de calidad y de manera interna, llevar una adecuada administración de los recursos. Para ello, las estrategias de recreación y turismo social deberán estar en relación con el objetivo general que se haya decidido; y estas estrategias permitirán a su vez dar una solución a las necesidades que tenga la entidad.

### **Estrategias**

En materia de estrategia para reformular estructuras de cualquier organización, es relevante el papel que desempeña la gerencia, puesto que según Ojeda (1990:19), los gerentes "...deben poseer un conjunto de habilidades que le permitan ejecutar los roles de comunicador, toma de decisión y retroalimentación al empleado con la máxima operatividad". Lo anterior implica, que las estrategias que todo gerente aplica, deben ser producto de la mejor disposición de comunicar, dirigir, controlar e incluso del acompañamiento a su subordinado para obtener un mejor desempeño.

En atención a lo anterior, Minzberts (1997), considera dos tipos de estrategias: (a) la cooperativa como producto del análisis en relación a la visión y misión de la empresa o institución; y (b) las funcionales que tienen que ver con el aprovechamiento de las oportunidades, para neutralizar las amenazas, mantener las fortalezas y eliminar las debilidades generales, que confieren a la empresa un criterio único para juzgar todas las decisiones y las acciones.

## **Estrategias de Recreación**

La mayoría de las definiciones encontradas acerca de recreación la enfocan como una actividad de aceptación social, que se lleva a cabo durante el tiempo libre, ya sea individual o colectivamente, que es libre y placentera, y no se requiere de otro beneficio más allá que el de haber participado en ella. Recrearse, necesariamente debe incluir la diversión o el pasarlo bien, con el objetivo de distraerse de las exigencias de la rutina diaria, especialmente laborales y así conseguir un descanso necesario para conllevar nuevamente, otra etapa de responsabilidades, con energías renovadas que permitirán un mejor resultado de ellas.

Osorio y Rico (2005), plantean que la recreación es considerada una parte esencial para mantener una buena salud. El recrearse permite al cuerpo y a la mente una renovación necesaria para tener una vida más prolongada y de mejor calidad. Si realizáramos nuestras actividades sin parar y sin lugar para la recreación, tanto el cuerpo como la mente llegarían a un colapso que conllevaría a una serie de enfermedades y finalmente a la muerte. Debido a eso, la recreación se considera, socialmente, un factor trascendental. Los beneficios de recrearse van más allá de una buena salud física y mental. Es, entonces, un equilibrio de éstas, combinado con factores espirituales, emocionales y sociales. Una persona integralmente saludable realiza sus actividades con mucha más eficiencia que una persona enferma.

## **Programa de Recreación Laboral**

Conjunto de actividades recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre sí, seleccionadas por la clase trabajadora y administradas por los miembros del comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones públicas y organizaciones privadas, apoyándose en las etapas de la planificación estratégica; planeación, organización, ejecución, control y evaluación, que forman parte, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST; de aplicación anual, que tiene como propósito fundamental evitar la incidencia del factor de riesgo Psicosocial en las instalaciones

de trabajo, mejorar el clima organizacional, el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, así como su grupo familiar.

Los programas recreativos laborales, deben ser lo suficientemente variados como para proveer un campo amplio de opciones para todos los trabajadores y trabajadoras y sus familiares, sin ningún tipo de diferencias o preferencias por edad, sexo, religión, raza, posición jerárquica e inclinación política.

### **2.3. Bases Legales**

En este apartado de la investigación, se trata todo lo concerniente al aspecto legal que rige el funcionamiento empresarial entre las cuales podemos citar:

Programa de Recreación Laboral y Turismo Social, Según LOPCYMAT-INCRET. Artículo 56, N°6.

La salud es el estado de bienestar biológico, físico, psicológico y social; considerado un derecho fundamental de todos los seres humanos y es un deber de los empleadores y del estado crear normas y políticas que garanticen esta estabilidad y bienestar. Si el trabajo es un medio laboral en el cual el hombre pasa gran parte de su vida, igualmente debe ser el lugar en que la recreación debe jugar un rol fundamental en el uso positivo del tiempo libre y favorecer que en las horas posteriores al tiempo de trabajo, el hombre participe en actividades familiares y deportivas que contribuyan a su bienestar personal y familiar.

Los programas recreativos deben ser integrales; es decir, no discriminarán niveles de cargos. Por ello, deben incluir a directivos, empleados y obreros. Además, deben ser participativos, pues debe contar con la colaboración de los trabajadores y trabajadoras en su planificación y desarrollo. Este tipo de programas debe incluir actividades de turismo social, recreativas, deportivas y culturales para estimular la buena utilización del tiempo libre y el desarrollo personal.

En la actualidad, existen organizaciones que desconocen la importancia del diseño e implantación de estos programas. Por lo tanto, están aplicando una mala estrategia organizacional que trae consigo una serie de consecuencias negativas no sólo de índole legal sino también a nivel organizativo como lo son: la productividad y rentabilidad, el clima organizacional y, lo más importante, la salud y bienestar de cada uno de sus trabajadores.

La Reforma de la LOPCYMAT reúne elementos como la recreación, el turismo social y el descanso para los trabajadores, como parte integral para la protección, bienestar físico, mental y social y la atención del trabajador, la misma se desarrollará a través del Instituto Nacional de capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

### **Cumplimiento del Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social – Bases Legales**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRNV, en sus artículos 83, 86, 87 y 111 establecen:

Art. 83. La salud como un derecho fundamental, desarrollo de políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios (p: 66).

Artículo 86. Garantía del derecho a la Seguridad Social para todos los venezolanos (p: 68).

Artículo 87. El estado garantizara el ejercicio pleno del trabajo en condiciones de seguridad adecuada (p: 69).

Artículo 111. Derecho al Deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva (p: 78).

### **Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, (2005).**

Artículo 104. Órgano de Gestión con competencia para recibir el Programa Recreativo Laboral: Es el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), es el ente rector y gestor de las políticas públicas aplicadas

en materia de recreación, facultado para proteger y fomentar el derecho a invertir positivamente el tiempo libre de los trabajadores, trabajadoras y su entorno familiar, asumiendo el imperativo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (p: 94).

#### **2.4. Definición de Términos**

**Clima:** son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

**Desarrollo:** significa crecimiento, progreso, evolución, mejoría. Como tal, designa la acción y efecto de **desarrollar** o **desarrollarse**.

**Descanso:** es el reposo, la quietud o la pausa que se hace en medio del trabajo o de otra actividad.

**Desempeño:** el desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo.

**Estrategia:** cursos de acción general o alternativas que muestran la dirección y el empleo general de los esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas.

**Faenas:** la palabra faena es empleada para describir una acción humana o ejercida por el hombre que conlleva el uso de un porcentaje de su esfuerzo físico, es decir, el término hace referencia a todas aquellas actividades (trabajos o tareas) que realiza el trabajador o cualquier persona de acuerdo al ambiente en donde se encuentre.

**Incrementar:** hacer que algo sea mayor en cantidad, tamaño, intensidad, importancia, etc.

**Motivación:** la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. Robbins (1999: 17).

**Organización:** agrupa y ordena todas las actividades necesarias para lograr los objetivos creados de las unidades administrativas, asignando funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo además, las relaciones de coordinación que entre dichas unidades debe existir para ser óptima la cooperación humana. En esta etapa se establecen las relaciones jerárquicas, la autoridad, la responsabilidad y la comunicación para coordinar las diferentes funciones.

**Programas:** sirve para denotar aquella agrupación de actividades que tanto en secuencia o simultáneas son ejecutadas por un equipo de individuos a fin de que se cumpla un objetivo.

**Satisfacción:** es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

**Turismo:** actividad recreativa que consiste en viajar o recorrer un país o lugar por placer.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÒGICO**

De acuerdo con Arias (2012:16), el marco metodològico se define como “el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas. Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas con el tema”.

#### **3.1. Tipo y Diseño de la Investigación**

Según Tamayo y Tamayo (2010; 28), el diseño de investigación es la estructura a seguir en una investigación, ejerciendo su control a fin de encontrar resultados confiables y su relación con las interrogantes surgidas de los supuestos e hipótesis del problema; es decir, el diseño constituye la mejor estrategia a seguir por el investigador para la adecuada solución del problema planteado.

Ahora bien, en concordancia con lo anterior, el diseño de esta investigación es de carácter descriptivo y documental correspondiente a la propuesta de un proyecto factible que permita la superación del problema planteado. La investigación descriptiva de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2010:35), “Comprende la descripción, registro, composición o proceso de los fenómenos, el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”. Esto indica que el investigador debe saber ubicar y sistematizar las diferentes características y propiedades de la situación o el fenómeno en cuestión. En este caso, no se trata de una persona sino de un conjunto de personas que pertenecen e interactúan dentro de una organización privada.

Así mismo, en relación al carácter documental del diseño, se trata de la utilización de datos, conceptos y otras referencias de investigaciones anteriores, cuyos aportes nutren o enriquecen la investigación en curso, tal como lo recoge Fidiás (2006), quien señala lo siguiente:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p27).

Igualmente, en cuanto a la precisión del diseño de proyecto factible, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010: 21), lo define como la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. En este caso, la idea es una propuesta de programa de estrategias de recreación y turismo social para el mejoramiento del desempeño laboral.

### **3.2. Fases Metodológicas**

#### **3.2.1- Diagnosticar la situación actual que presenta la empresa División Técnica de Seguridad Integral, Ditecsein C.A. en la recreación y turismo social.**

Para desarrollar esta fase, se procederá a aplicar las Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos, según Arias, (2012: 67), “las técnicas de recolección de datos son los diferentes recursos empleados en la investigación para recopilar lo que se requiere en función de encontrar respuestas a interrogantes planteadas”.

Los instrumentos de recolección de datos “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. En este sentido, para la recolección de la información diagnóstica se utilizarán tres (3) técnicas fundamentales: la observación directa por parte del investigador, la entrevista a personas claves y la encuesta a la muestra poblacional.

La población está referida al conjunto de personas o elementos que facilitan la información; al respecto Pérez (2006: 75), define la población “como el conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudio, pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener la información”. Asimismo, se definió la muestra que según Hernández, Fernández y Baptista (2010:75), “es en esencia un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamaremos población”.

Para el diagnóstico se investigara la información a través de la muestra poblacional conformada por 16 trabajadores, correspondientes al total de personas que integran la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A

En este caso Arias (2012: 20), plantea que la población finita es aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables por el autor, tomando en cuenta lo citado anteriormente, la población finita son poblaciones pequeñas por lo que es más fácil realizar un conteo y de determinar una representación de la muestra. De esta manera se logrará obtener la información necesaria para dar paso a determinar la situación la situación actual que presenta la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A en la recreación y turismo social.

### **3.2.2- Describir los procesos de recreación y turismo social a aplicarse en la empresa División Técnica de Seguridad Integral, Ditecsein C.A, ubicada en Valencia, estado Carabobo.**

Una vez aplicados los instrumentos para su diagnóstico, se realizará el procesamiento de la información obtenida, la cual se llevará a cabo de forma manual, para luego realizar el análisis e interpretación porcentual de los resultados, para facilitar la descripción, análisis e interpretación de la investigación. Para el análisis se tomarán en cuenta las repuestas en forma de porcentajes obtenidos en cada una de las opciones.

Obtenida la información que reveló el estudio descriptivo y desarrollado en la fase I, en el cual se llevó a cabo el diagnóstico de la situación, se comprobaron las debilidades y fortalezas que debe asumir la empresa objeto de la investigación, para el mejoramiento del desempeño laboral mediante la aplicación de estrategias de recreación y turismo social. Principalmente el desconocimiento de la importancia del diseño e implantación de estos programas, por lo tanto, están aplicando una mala estrategia organizacional que trae consigo una serie de consecuencias negativas no sólo de índole legal sino también a nivel organizativo como lo son: la productividad y rentabilidad, el clima organizacional y lo más importante la salud y bienestar de cada uno de sus trabajadores.

Para la presente fase es necesaria la búsqueda de información que sustente teóricamente la investigación mediante el estudio documental. Luego, sobre esa base, se procederá a la elaboración y diseño de estrategias y programas recreativos los cuales deben concebirse dentro de un plan integral, como base de la propuesta. Esto quiere decir que no debe haber discriminación entre niveles de cargos; sino total inclusión de directivos, empleados y obreros, dentro de un clima de cooperación y participación colectiva. Debe prevalecer la colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la planificación y desarrollo de las estrategias, planes y actividades concretas. La programación debe incluir actividades de turismo social, recreativas, deportivas y culturales para estimular la buena utilización del tiempo libre, motivación y el desarrollo personal.

### **3.2.3.- Diseñar las estrategias para lograr la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras, por medio de la aplicación de recreación y turismo social.**

Abordadas las fases previas, y de acuerdo a los resultados obtenidos se procede al diseño de dichas estrategias que le permitirán a la organización realizar la planificación de actividades de esparcimiento, cultura y recreación fortaleciendo las

habilidades, valores y aptitudes del personal que la integra, las cuales son características fundamentales para el mejoramiento del desempeño laboral individual o colectivo, sin dejar a un lado los grandes beneficios que le aportarán a la empresa en cuanto a eficiencia y logro de objetivos organizacionales, destacando aspectos como:

- a) La integralidad: no discriminar niveles de cargos; sino incluir a todos los sectores: directivos, empleados y obreros, de manera conjunta, familiar, para funcionar sobre un modelo de relación integrador de todos los grupos laborales y estimular, así, el mejor clima para un funcionamiento organizacional óptimo.
- b) La participación: contar con la presencia activa de los trabajadores y trabajadoras en la planificación, diseño y desarrollo de los programas en función de las estrategias definidas. Se 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.
- c) La variedad: debe incluir la mayor diversidad de actividades de turismo en lo social, lo recreativo, el deporte y eventos culturales en general, estimulando la buena utilización de las fortalezas y oportunidades, en el marco del tiempo libre y el desarrollo personal.
- d) La eficiencia: debe garantizarse la prestación oportuna de servicios, impactando directamente la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, respondiendo a sus necesidades. Se podrán incorporar actividades nuevas de acuerdo a las circunstancias y demandas de la comunidad laboral. Debe afectar positivamente al mayor número de trabajadores y trabajadoras, de manera tangible y evaluable. En definitiva, las estrategias estarán expresadas dentro de una programación y realización de diversas actividades tales como:

- 1) Recreativas: bailo terapia, taichí, actividades al aire libre, excursiones para el trabajador y su familia, planes vacacionales para los hijos e hijas de los trabajadores.
- 2) Deportivas: natación, beisbol, softbol, voleibol, kikimboll, bolas criollas, basket, competencias inter – empresarial para trabajadores y trabajadoras.
- 3) Culturales: visitas a museos y sitios históricos y religiosos, salas de lectura, teatro, cine para trabajadores y sus familias.
- 4) Turísticas: visitas a centros vacacionales, parques nacionales y sitios de interés turístico para todo el grupo laboral y familiar.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del diagnóstico realizado a la población laboral de la empresa objeto de este estudio para la factibilidad del proyecto de recreación y turismo social. Con esto se le da cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación realizada, el cual en su formulación indica lo siguiente: Diagnosticar la situación actual que presenta la empresa División Técnica de Seguridad Integral, Ditecsein C.A. en la recreación y turismo social.

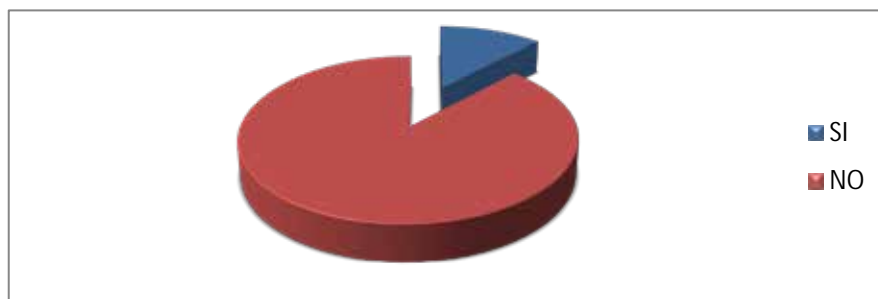
Para dicha finalidad, se realizó una encuesta dicotómica de diez (10) ítems con opciones (**sí** o **no**) redactadas de manera sencilla para su mejor comprensión y facilidad de respuesta por parte de los encuestados. En esta práctica de campo, se contactaron a las dieciséis (16) personas que pertenecen a la empresa Ditecsein C.A., con el fin de alcanzar el objeto del presente estudio.

**Ítem N.º 1** ¿Considera usted que la empresa cumple con la realización de actividades recreativas para la utilización de su tiempo libre?

**Cuadro N°1** Realización de actividades recreativas para la utilización del tiempo libre

<b>Alternativas</b>	<b>frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	2	12%
NO	14	88%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°1** Realización de actividades recreativas para la utilización del tiempo libre

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°1

### **Análisis**

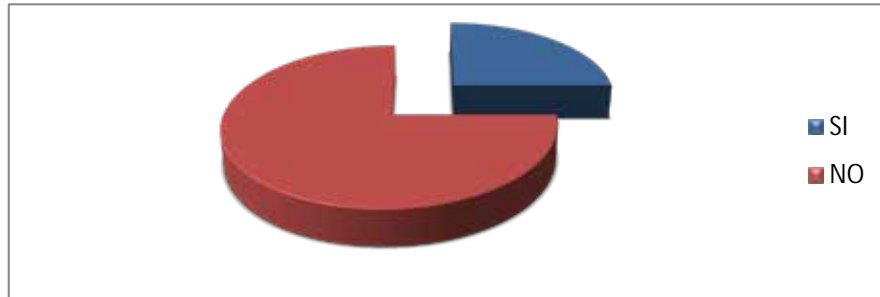
De acuerdo con los resultados obtenidos en el Ítem N°1, de dieciséis (16) personas consultadas solo dos (2) respondieron afirmativamente, lo cual indica que el 12% del total de la muestra, considera que la empresa cumple con la realización de actividades recreativas para la utilización de su tiempo libre; mientras la mayoría, representada por catorce (14) personas que totalizan el 88% de la muestra, expresaron lo contrario, es decir, que no se realizan actividades para el esparcimiento de los trabajadores. De este resultado, se infiere que la motivación del personal puede verse afectada negativamente.

**Ítem N°2.-** ¿Sabía usted que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) establece los procesos de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los trabajadores?

**Cuadro N°2** Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y la recreación.

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	4	25%
NO	12	75%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°2** Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y la recreación.

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°2

### Análisis

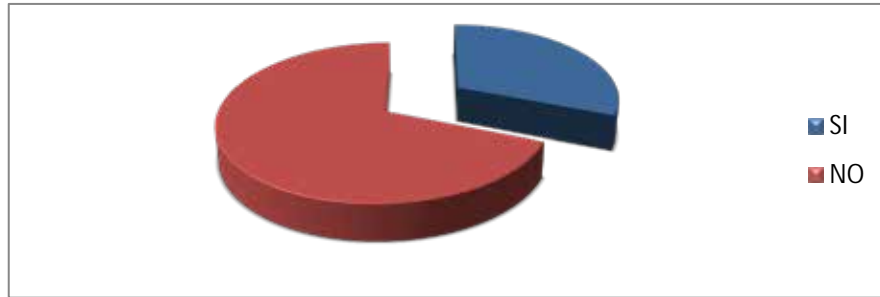
En cuanto a conocer que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), establece los procesos de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de los trabajadores, los encuestados respondieron en un 25% que sí conocen la ley debido a su grado de estudio y se interesan en estar actualizados sobre las leyes que competen en materia laboral; mientras que la mayoría, expresada en un 75%, respondió que desconocen la legislación, lo cual indica la presencia de un elemento negativo representado por la ignorancia o desconocimiento de derechos consagrados en la ley.

### Ítem N°3.- ¿Cree usted que aprovecha al máximo de su tiempo libre para recrearse?

**Cuadro N°3** Aprovechamiento del tiempo libre

Alternativas	Respuestas	Porcentaje
SI	5	31%
NO	11	69%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°3** Aprovechamiento del tiempo libre

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°3

### Análisis

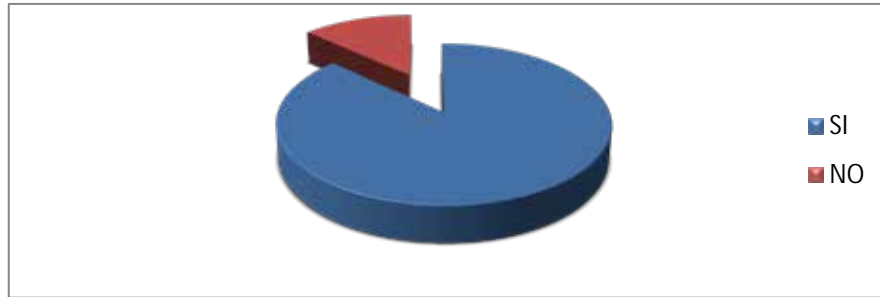
En cuanto al aprovechamiento del tiempo libre, el 31% de los encuestados respondió que sí aprovecha al máximo su tiempo libre para realizar actividades para su recreación y entretenimiento; en tanto que la mayoría, ubicada en el 69% considera que no emplea su tiempo libre para actividades recreativas. Esto indica la presencia de una carencia relacionada con la falta de motivación y realización de actividades recreativas, que justifican la propuesta de esta investigación.

**Ítem N°4.-** ¿Considera usted que la aplicación de programas de recreación y turismo social en la organización ayudarían a mejorar tanto su calidad de vida como la de su familia?

**Cuadro N°4** Aplicación de programas de recreación y turismo social y la mejora en la calidad de vida

Alternativas	Respuestas	Porcentaje
SI	14	87%
NO	2	13%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°4** Aplicación de programas de recreación y turismo social y la mejora en la calidad de vida

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°4

### **Análisis**

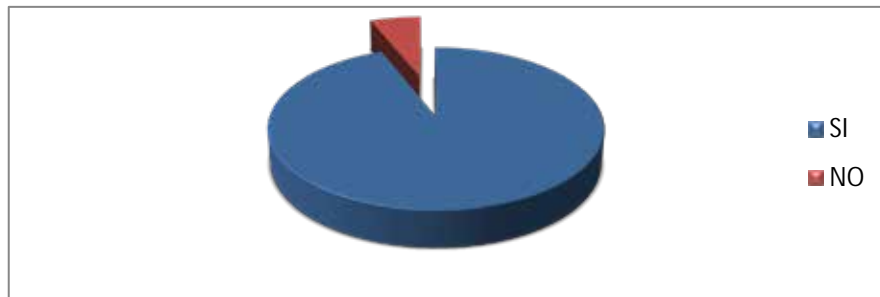
En cuanto a la aplicación de programas de recreación y turismo, los encuestados respondieron en un 87% que sí están de acuerdo; mientras el restante 13% considera que no es necesario aplicar algún tipo de programa. Esto indica que la gran mayoría se inclina a favor de incentivar el ambiente laboral de la organización y su calidad de vida, creando mejores relaciones interpersonales; mientras que la minoría no le da ese valor.

**Ítem N°5.-** ¿Considera usted que la recreación es un factor fundamental para incrementar la motivación en la organización?

**Cuadro N°5** La recreación y la influencia en la motivación

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	15	94%
NO	1	6%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Gráfico N°5** La recreación y la influencia en la motivación

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°5

### **Análisis**

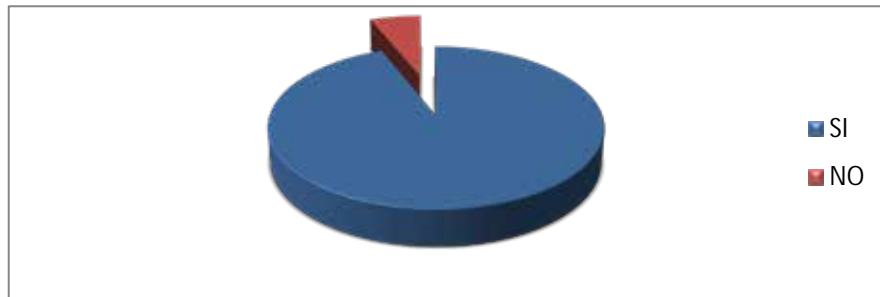
De acuerdo con el gráfico, la mayoría expresada en un 94%, opina que la recreación sí es un factor importante para la motivación, y que aumentaría el rendimiento laboral. Por el contrario, el restante 6%, considera que no.

**Ítem N°6.-** ¿Participaría de forma voluntaria en la realización de las actividades recreativas?

**Cuadro N°6** Participación en las actividades recreativas

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	15	94%
NO	1	6%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°6** Participación en las actividades recreativas

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°6

### **Análisis**

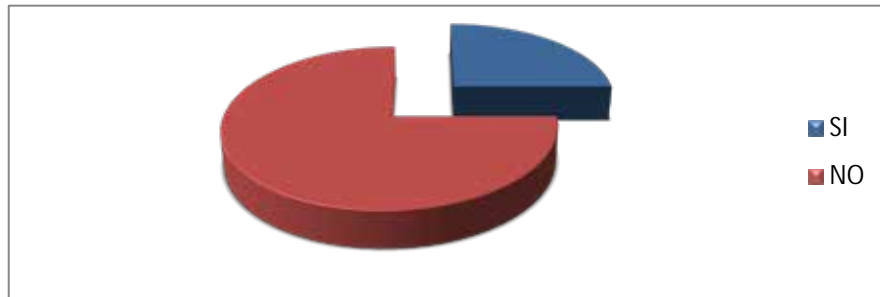
En cuanto a la participación de manera voluntaria en actividades recreativas, los encuestados respondieron mayoritariamente en un 94% que sí están dispuestos a participar; en tanto que la minoría (6%) considera que no participaría. Este resultado muestra claramente que las actividades recreativas son una necesidad humana y que además, tienen particular relevancia en el ambiente de trabajo.

### **Ítem N°7.-** ¿Le gustaría que la empresa desarrollara actividades culturales?

**Cuadro N°7** Realización de actividades culturales

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	12	75%
NO	4	25%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°7** Realización de actividades culturales

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°7

### **Análisis**

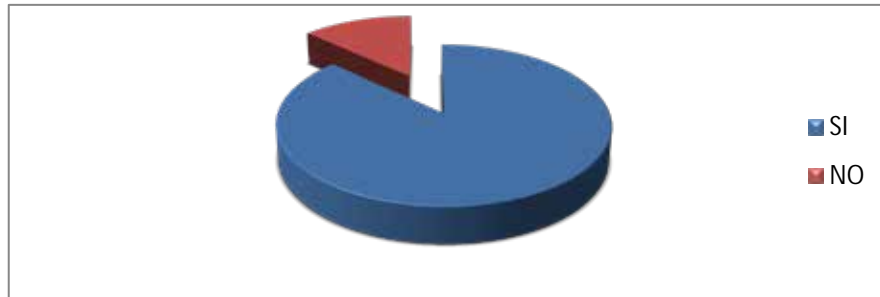
En cuanto al desarrollo de actividades culturales, los encuestados respondieron en un 75% que, si están de acuerdo con el desarrollo de dichas actividades, quizás porque son una alternativa para el disfrute y el conocimiento. Por el contrario, el restante 25% manifiesta que no le gusta. Quizás, no le ven sentido ni agrado a ese tipo de actividades bien sea por desconocimiento o falta de motivación.

### **Ítem N°8.- ¿Le gustaría que la empresa desarrollara actividades deportivas?**

**Cuadro N°8** Realización de actividades deportivas

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	14	87%
NO	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°8** Realización de actividades deportivas

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°8

### **Análisis**

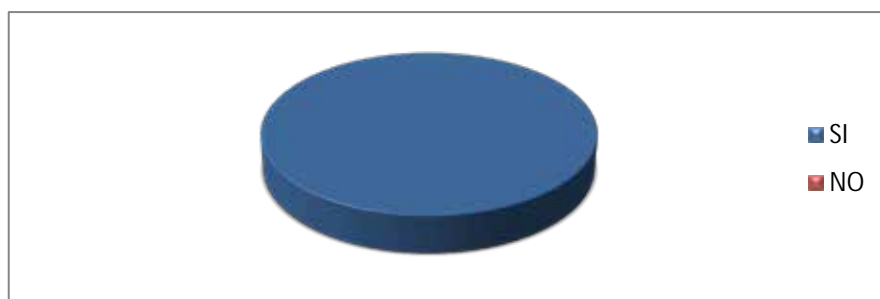
En cuanto al desarrollo de actividades deportivas, los encuestados respondieron en un 87% que sí están de acuerdo. Esta respuesta indica una valoración positiva hacia el desarrollo de actividades deportivas, debido a que es beneficioso para la salud personal, así como de su entorno, para mejorar su motivación y calidad de vida, además de compartir de una manera agradable con los compañeros de trabajo. En cambio, el restante 13% que respondió no, muestra una valoración negativa quizás porque no les gusta el deporte y temen por lesiones físicas.

**Ítem N°9.-** ¿Considera importante involucrar el turismo en las actividades de recreación?

**Cuadro N°9** El turismo en actividades recreativas

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Grafico N°9** El turismo en actividades recreativas

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°9

### **Análisis**

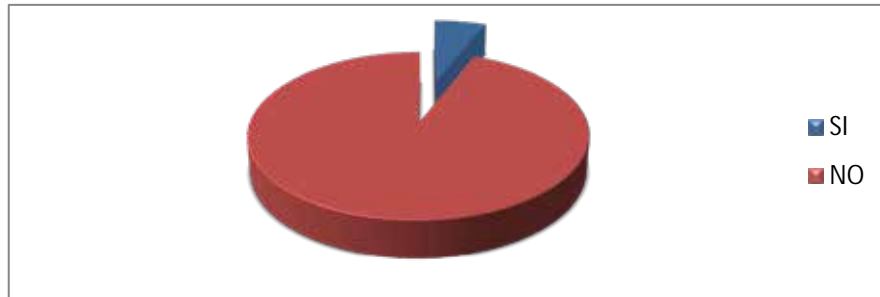
En cuanto a involucrar el turismo en actividades recreativas, los encuestados respondieron en un 100% que sí, quizás porque lo consideran un intercambio de experiencias que les permite desarrollar nuevos enfoques e interactuar con otras personas, así como el esparcimiento junto a sus familiares y conocer sitios turísticos que quizás hasta los momentos no los hayan visitado por cuestiones económicas, y la empresa brindando esta oportunidad contribuirá enormemente.

**Ítem N°10.-** ¿Cree usted que la organización cuenta con espacios aptos para el descanso y tiempo libre de los trabajadores?

**Cuadro N°10** Espacios para la recreación

<b>Alternativas</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	1	6%
NO	15	94%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Lago y León (2017)



**Gráfico N°10** Espacios para la recreación

**Fuente:** Resultados Obtenidos del Cuadro N°10

### **Análisis**

En cuanto a que la empresa dispone de espacios adecuados para el descanso y disfrute del tiempo libre, los encuestados respondieron en un 6% que sí cuentan con lo necesario para el descanso, debido a que consideran que el espacio habilitado para comer es suficiente. El 94%, es decir, la gran mayoría, piensa que no hay ningún sitio conforme con las condiciones adecuadas para descansar, además de ningún tipo de lugar para distraerse en sus horas de descanso.

Como conclusión general de este diagnóstico y a la vez conclusión parcial de todo el estudio, se puede decir que la opinión mayoritaria del personal consultado, favorece la pertinencia y necesidad de poner en marcha la propuesta de esta investigación.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA**

Como punto de partida, debemos señalar que la recreación y el turismo social están destinados a mejorar el desempeño del trabajador, tanto fuera como dentro de la organización productiva. A través de él se contribuye a lograr el mejor funcionamiento y la consecución de los objetivos y metas de la empresa. Esto indica que es importante contar con un personal adecuadamente preparado y estimulado para el mejor ejercicio de sus funciones y responsabilidades; un personal que, además de trabajar, disfrute de períodos de descanso apropiados y participe en actividades recreativas y de turismo social acordes con su condición física, emocional e intelectual. Esta práctica, concebida como un modelo dinámico de compromiso mutuo entre empleador y empleado, se traduce en mejoras significativas como por ejemplo, la disminución del ausentismo, menores riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, causados por acumulación de cansancio o estrés.

En tal sentido, existen, organismos que promulgan un marco regulatorio bastante amplio y específico en materia de seguridad y salud laboral (tal como se expuso en las bases legales de este trabajo) que establecen la obligación de crear espacios que permitan al trabajador recrearse, viajar, hacer uso adecuado de su tiempo libre y, por ende, mejorar las relaciones con los demás integrantes de su entorno, evidenciándose de esta manera la existencia de un escenario donde es posible y necesario la aplicación de estrategias de recreación y turismo social para el mejoramiento del desempeño laboral.

En definitiva, el diseño de las estrategias de turismo y recreación le va a permitir tanto a la empresa como a los trabajadores, llevar a cabo un desempeño óptimo y necesario; sentirse a gusto en la realización de sus actividades diarias, desarrollar cada día más el sentido de pertenencia, así como la eficiencia necesaria para lograr la creación y desarrollo de vínculos emocionales, psicológicos y sociales para una mayor y mejor satisfacción en todos los ámbitos de la vida socio-laboral.

### **5.1- Definición de la Propuesta**

En principio, se define como el conjunto de instrucciones, lineamientos y recursos, establecidos por la empresa con el propósito de promover, incentivar y ejecutar actividades destinadas al uso adecuado del tiempo libre; vale decir, no laborable, para coadyuvar con el mejoramiento de la vida personal y familiar del personal, por un lado; y por el otro, con su desempeño laboral. De esa manera, se busca satisfacer tanto el requerimiento humano- recreativo-emocional, como el rendimiento laboral.

En lo concreto, las estrategias de recreación y turismo social, se refieren a la realización organizada de actividades para el esparcimiento del cuerpo, la mente y el espíritu; la emocionalidad, la curiosidad y el deseo de conocimiento por lo nuevo, así como el impulso lúdico-recreativo del ser humano. Todo ello en función del uso efectivo, provechoso y sano del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras en su compromiso con la eficiencia productiva de la empresa.

### **5.2- Objetivos**

#### **5.2.1 Objetivo General**

Promover el desarrollo de un plan sistemático de actividades recreativas y de turismo social para el fortalecimiento del desempeño social y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa División Técnica de Seguridad Integral, DITECSEIN, C.A.

### **5.2.2. Objetivos Específicos**

5.2.2.1. Realizar acciones que propicien el desarrollo físico y mental de los trabajadores en la utilización del tiempo libre.

5.2.2.2. Fomentar la participación de los trabajadores en actividades de recreación y turismo social.

5.2.2.3. Proporcionar herramientas acordes con las necesidades de los trabajadores para propiciar actividades de recreación y turismo social.

### **5.3- Responsables de la planificación, desarrollo y cumplimiento del Programa**

- El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, como ente responsable de aprobar el programa.
- La Gerencia de la empresa DITECSEIN, C.A. a quien le corresponde la responsabilidad de dirigir y organizar la elaboración de los planes y actividades estratégicas de recreación y turismo social para el mejoramiento del desempeño laboral, así como las políticas y reglamentación interna de las actividades para el disfrute efectivo del tiempo libre del personal, dentro y fuera de la organización.

**5.4- Plan de actividades de la propuesta de estrategias de recreación y turismo social para incrementar el desempeño laboral de la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A. de Valencia, estado Carabobo.**

**Cuadro N°11** Asignación de espacios

1.- Uso del Club Social y Deportivo de la empresa División Técnica de Seguridad Integral, DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo.		
<b>Objetivo</b>	<b>Técnica</b>	<b>Desarrollo</b>
Incluir la participación de los trabajadores en actividades recreativas y deportivas.	Afiliación al club y mensualidades por Mantenimiento.	Realizar actividades los días sábado y domingo, una (1) vez al mes en el club de la empresa, tales como: juegos (beisbol, softbol, futbol y bolas criollas) entre departamentos de la empresa, así como Gincanas (concurso y competencias entre hombres y mujeres: carrera de obstáculos, de sacos, bailes y canciones) que permitan aumentar la energía de los trabajadores y eleven el rendimiento laboral.

**Fuente:** Lago y León (2017).

**Cuadro N°12** Descripción de actividades 1era parte

<p>2.- Actividades de recreación y turismo social para los trabajadores de la empresa División Técnica de Seguridad Integral, DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo.</p>		
<b>Objetivo</b>	<b>Técnica</b>	<b>Desarrollo</b>
<p>Incrementar la comunicación e interacción de los trabajadores.</p>	<p>Planificar salidas al parque Peñalver y visitas a Parques Temáticos los fines de semana.</p>	<p>Por lo menos una (1) vez al año, la empresa debe coordinar actividades recreacionales en dichos lugares de esparcimiento donde los trabajadores puedan conocerse mejor y establecer una comunicación amplia y directa, fomentar relaciones armónicas que servirán de base para el logro de la eficiencia en el desempeño laboral. Al igual que le permitirá tener un buen clima laboral dentro de su área de trabajo. Por otro lado, se dará cumplimiento a lo establecido en la LOPCYMAT (Art.56) que hace referencia a un aspecto particular relacionado con el turismo social.</p>

**Fuente:** Lago y León (2017).

**Cuadro N°13** Descripción de actividades 2da parte

<p>3.- Actividades de recreación y turismo social para los Trabajadores de la empresa División Técnica de Seguridad Integral, DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo.</p>		
<b>Objetivo</b>	<b>Técnica</b>	<b>Desarrollo</b>
<p>Fomentar habilidades físicas, emocionales y motrices de los trabajadores.</p>	<p>Planificar paseos en bicicletas y caminatas en fines de semana y días festivos</p>	<p>Por lo menos una (1) vez al año, la empresa debe coordinar actividades deportivas y recreacionales en sitios de esparcimiento donde los trabajadores pueden minimizar el estrés y cansancio por las jornadas laborales continuas. De esta manera, se ejercita el cuerpo y la mente lo cual permitirá aumentar la eficiencia y eficacia en el trabajo.</p> <p>Por otro lado, con estas actividades se busca reforzar en el trabajador los valores de responsabilidad, cooperación, compromiso, lealtad y amor, que le permitirán mejorar la realización de sus tareas diarias.</p>

**Fuente:** Lago y León (2017).

**Cuadro N°14** Descripción de actividades 3era parte

<p>4. Actividades de recreación y turismo social para los trabajadores de la empresa División Técnica de Seguridad Integral, DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo.</p>		
<b>Objetivo</b>	<b>Técnica</b>	<b>Desarrollo</b>
<p>Promover el esparcimiento del trabajador en el tiempo libre.</p>	<p>Planificar excursiones a sitios turísticos.</p>	<p>Por lo menos una (1) vez al año, la empresa debe coordinar actividades de turismo social enfocadas en viajes a playas, montañas, piscinas, museos, entre otros; con el fin de proporcionar al trabajador esparcimiento necesario en el uso de su tiempo libre.</p> <p>Esto permitirá mantener al personal en un buen estado físico, social, emocional y armonioso dentro de su área de trabajo. Por otro lado, se dará cumplimiento a lo establecido en la LOPCYTMA (Art 103 y 111) que hacen mención acerca de los planes, programas y estrategias, que permitan la promoción e incentivo del desarrollo de los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de los trabajadores y trabajadoras. Además, por el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras, así como al desarrollo de programas para la recreación y turismo social, como medio para fortalecer e incrementar la calidad de vida, la productividad, la integración familiar y el bienestar social.</p>

**Fuente:** Lago y León (2017).

**Cuadro N°15** Aplicación de dinámicas

<p>5. Realizar dinámicas de grupo motivacionales <i>Conociendo a mis compañeros</i> para los trabajadores de la empresa División Técnica de Seguridad Integral, DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo.</p>		
<b>Objetivo</b>	<b>Técnica</b>	<b>Desarrollo</b>
<p>Estimular la participación de los trabajadores para que puedan expresar sus opiniones y aportar ideas.</p>	<p>Reunión con refrigerios involucrando a trabajadores y jefes inmediatos.</p>	<p>Una (1) vez al mes, la empresa debe planificar reuniones donde se puedan compartir acerca de situaciones, problemas y cualquier otro tipo de evento que se presente día a día en el desarrollo del trabajo. Para ello, se debe contar con el personal y los jefes inmediatos (gerentes y supervisores). Antes de comenzar la reunión, se sugiere a cada participante escribir en una hoja los siguientes datos: ¿Quién conoce a quién? Escriba sus rasgos ¿Quién conoce al líder? Escriba sus rasgos, intercambiar nombres y caracterizaciones de cada miembro.</p> <p>Lea las caracterizaciones y adivine de quien se trata. Se estima un tiempo de 10 a 15 minutos para realizar la actividad.</p>

**Fuente:** Lago y León (2017).

## **5.5- Factibilidad de la Propuesta**

Según Aguilera (2014:56), la factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas, el análisis de la factibilidad sirve para recopilar datos relevantes sobre el desarrollo del proyecto y en base a ello, tomar la mejor decisión, para el desarrollo e implementación de acciones que se adecuen a la necesidad u objetivos planteados. La factibilidad se apoya en tres recursos que son: técnico, operativo y económico.

La presente propuesta corresponde a lo que se conoce como proyecto factible, cuyas actividades están concebidas en el marco de sus posibilidades objetivas de realización a futuro inmediato, con base en el correspondiente estudio de factibilidad.

### **Factibilidad Técnica**

La empresa DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo cuenta con todos los recursos, materiales de oficina y papelería (hojas blancas, lapiceros, fotocopias, impresoras, entre otros) para la ejecución de las dinámicas motivacionales, por lo tanto, es factible desde el punto de vista técnico. Por otro lado, en la empresa existen los equipos de deportes a utilizar en juegos y Gincanas.

### **Factibilidad Operativa**

Cabe destacar, que la factibilidad operativa de la propuesta está dada por el recurso humano con el que cuenta la organización, para poner en marcha el proyecto, los empleados juegan un papel fundamental en la implementación del plan de acción, pues este va en beneficio propio y de la empresa. Desde el punto de vista del recurso humano la propuesta es factible debido a que la empresa cuenta con el personal calificado para la ejecución de las actividades planteadas en las estrategias de recreación y turismo social para el mejoramiento del desempeño laboral.

### **Factibilidad Económica**

La empresa División Técnica de Seguridad Integral Ditecsein c.a, cuenta con el soporte económico para la ejecución de las estrategias para el mejoramiento del desempeño laboral. Solo se genera un costo en los gastos para viajes y excursiones por parte del trabajador así como los refrigerios que se utilizarán en las visitas a parques, paseos y caminatas.

**Cuadro N°16 Monto anual aproximado en bolívares y sujeto a modificaciones**

<b>Concepto</b>	<b>Costo aproximado</b>
Refrigerios, transporte, premios y reconocimientos	Dos millones de bolívares (Bs 2.000.000,00)
Viaje y excursión anual.	Dos millones de bolívares (Bs 2.000.000,00)

**Fuente:** Lago y Leon (2017)

## CONCLUSIONES

La empresa ha demostrado el interés para la planificación y ejecución de las estrategias propuestas. Por lo tanto, es necesaria la participación abierta de la gerencia, específicamente el departamento de recursos humanos, para la puesta en marcha de las actividades. Por su parte, para los trabajadores es sumamente importante el diseño, la aplicación y ejecución de las estrategias de recreación y de turismo social, ya que son ellos los que se van a ver beneficiados con estas actividades y su incidencia positiva en los diversos aspectos del ejercicio laboral y su relación con el entorno social, psicológico, deportivo, educativo y recreativo que permitirá optimizar su desempeño laboral.

En ese mismo orden de ideas, entre otros beneficios tanto para la empresa como para el personal, se encuentran: el mejoramiento de la eficiencia, eficacia y productividad de los empleados, aportando así mejoras en el ambiente laboral de la empresa; la creación de un mayor sentido de pertenencia del personal hacia la empresa; aumento de la motivación del personal; en general, la actitud del personal va ser positiva en el lugar de trabajo, lo que a su vez contribuirá a un ambiente de trabajo armonioso y grato para todos los integrantes, de allí, que se obtendrá una mayor integración entre la organización y los empleados.

Con la aplicación de las estrategias se espera que los trabajadores inicien un proceso de cambio, que generen actitudes positivas con sus compañeros, supervisores, clientes, proveedores y con ellos mismos para así aumentar la calidad y la eficacia en los procesos y tareas que se realizan día a día.

Finalmente, de acuerdo con la investigación realizada y los resultados obtenidos, se concluye en que es una necesidad y tiene plena pertinencia, la propuesta formulada en este informe contentivo de estrategias de recreación y turismo social para el mejoramiento del desempeño laboral en la empresa División Técnica de Seguridad Integral DITECSEIN C.A ubicada en Valencia, estado Carabobo.

## **RECOMENDACIONES**

A continuación, se presenta un conjunto de recomendaciones, producto de la información obtenida, más las propias apreciaciones de las investigadoras, lo cual servirá de retroalimentación a la empresa en estudio, para orientar de forma positiva y correcta el propósito y la intención del estudio realizado para mejoramiento del desempeño laboral. Por ello, se recomienda:

1.- Poner en marcha la propuesta ya que contribuirá a la asertividad de las relaciones entre el gerente, supervisor, jefe inmediato y su personal logrando la mayor identificación del trabajador con relación a la misión, visión y valores de la empresa mejorando de esta manera los niveles de producción, calidad y los diferentes indicadores como accidentabilidad y ausentismo, entre otros.

2.-Generar espacios adecuados que permiten al trabajador satisfacer sus necesidades de recreación y de turismo social, permitiéndole mejorar las relaciones interpersonales.

3.-Poner en marcha la realización de esta propuesta ya que se estimula la salud de aquellos trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la organización, que forman parte de la comunidad con lo cual se eleva su desempeño, el nivel de calidad de vida, y el bienestar físico, mental y social.

4.-Darle el debido valor e importancia a las alianzas entre la empresa y entes del Estado (VENETUR, INCRET), con el fin de encontrar el financiamiento, capacitación y así para fomentar y desarrollar la recreación y de turismo social.

5.-Motivar a los trabajadores a que participen en la planificación y ejecución de estas actividades.

6.-Acondicionar áreas dentro de la empresa de esparcimiento (club social y deportivo), para el disfrute del tiempo libre de los empleados. La empresa debe destinar los recursos necesarios a fin de llevar a cabo las actividades de recreación.

## REFERENCIAS

Aguado Correa, Francisco (1988). **Una evaluación del impacto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados.** Revista europea de dirección y economía de la empresa

Arias, Fidias (2012). **Proyecto de Investigación. Inducción a la Metodología científica.** 6ta Edición, Caracas, Editorial Episteme.

Arias, Fidias. (2006). **El Proyecto de Investigación.** 5ta Edición, Caracas, Editorial Episteme.

Arias, Fidias. (1999). **El Proyecto de Investigación.** Tercera edición, Caracas, Editorial Episteme.

Arnoldo, Claret (2013). **Cómo Hacer y Defender una Tesis.** Caracas, MJ Editores C.A.

Bordones, (2015). **Estrategias motivacionales para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Yagua FR. C.A.,** Universidad José Antonio Páez.

Celis Conde, María Teresa (2012) **La Conducta en las Organizaciones: Bases para su estudio con una perspectiva sistémico social.** Biblioteca Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Celis Conde, María Teresa (2013) **Nivel de aplicación del programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social en una empresa de servicios ubicada en el estado Carabobo.** Universidad de Carabobo, Venezuela.

Dionielvy Miquilena Colina , **Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 4, N° 8, julio-diciembre, 2011: 37-51** Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores INCRET - abril 2013, oficina LOPCYMAT, Paraiso-Caracas.

Fariña, Alberto (2014), **Programa de recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social para la empresa corporación Monfort C.A.** Universidad José Antonio Páez, Valencia- Venezuela.

Hernández, Neomar. y Rodríguez, Isabel. (2011). **Impacto de las actividades físicas recreativas en la calidad de vida del adulto mayor.** *Revista Ciencias de la Educación*, 21(37), 171-182.

Hernández, Socimo. Fernández, Carl y Baptista, Luis. (2010). **Metodología de la Investigación.** Editorial. Mc Graw – Hill. Caracas- Venezuela.

Ministerio del trabajo (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT).** Caracas.

Minzberts Henry, (1997). **El Arte de Moldear la Estrategia.** Folletos Gerenciales N° 5. CCED, La Habana – Cuba

**Ocampo Eljaiek, David Ricardo 2017. La recreación como factor de productividad laboral, Colombia.**

Osorio, Esperanza y Rico, Carlos Alberto (2005). **Diseño y Evaluación de Programas de Recreación.** Editorial Funlibre. Colombia. 1era edición 2005.

Pérez, Alexis (2006). **Guía Metodológica para anteproyectos de Investigación.** Editorial FEDUPEL. Caracas.

Pérez Leal, (2010) **Que son las bases teóricas de la investigación.** Documento en línea. Consultado en: <http://asesoriatesis1960.blogspot.com>

Pinto y Bocaney (2016). **Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blindados Panamericanos S.A.** Universidad José Antonio Páez, Venezuela.

Ramos Rodríguez, Alejandro Emilio (2011), **La Recreación: necesidad y oportunidad para el desarrollo humano desde y para las comunidades.**

Schenkel, Erika (2013). **El derecho de las personas al turismo en argentina.** Universidad de Argentina. Argentina.

Tamayo y Tamayo. (2010). **El proceso de Investigación Cuantitativa.** Segunda Edición. Editorial Limusa S.A. de CV. México.

Universidad José Antonio Páez, (2007). **Normas para la Elaboración y Presentación de los Anteproyectos, Proyectos y Trabajos de Grado.** Carabobo Venezuela

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). **Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador**. Caracas Venezuela.

# **ANEXOS**

### Modelo de la Encuesta

Ítem	Pregunta	Si	No
1	¿Considera usted que la empresa cumple con la realización de actividades recreativas para la utilización de su tiempo libre?		
2	¿Sabía usted que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) establece los procesos de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los trabajadores?		
3	¿Cree usted que aprovecha al máximo de su tiempo libre para recrearse?		
4	¿Considera usted que la aplicación de programas de recreación y turismo social en la organización ayudarían a mejorar tanto su calidad de vida como la de su familia?		
5	¿Considera usted que la recreación es un factor fundamental para incrementar la motivación en la organización?		
6	¿Participaría de forma voluntaria en la realización de las actividades recreativas?		
7	¿Le gustaría que la empresa desarrollara actividades culturales?		
8	¿Le gustaría que la empresa desarrollara actividades deportivas?		
9	¿Considera importante involucrar el turismo en las actividades de recreación?		
10	¿Cree usted que la organización cuenta con espacios aptos para el descanso y tiempo libre de los trabajadores?		

**Fuente:** Lago y León (2017)