



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**PROGRAMA DE RECREACIÓN Y
UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE
PARA LA EMPRESA EL RETOÑO
C.A., SITUADA EN EL MUNICIPIO
VALENCIA-ESTADO CARABOBO C.A.**

Autor: Dilia María Vergara Zúñiga

Urb. Yuma II, calle N° 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

**PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE
PARA LA EMPRESA EL RETOÑO C.A., SITUADA EN EL MUNICIPIO
VALENCIA – ESTADO CARABOBO.**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciada en Relaciones Industriales

Autor: Dilia Maria Vergara Zuñiga

Tutor: Lic. Mary Machado

San Diego, Junio del 2017



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DECANATO

San Diego, 10 de Mayo de 2017

Ciudadana

Dilia Vergara
C.I 15.652.657

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar según **Acta N° 1987** el **Proyecto de Trabajo de Grado**, presentado por usted como requisito para optar al correspondiente título profesional.

Título del trabajo: "PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE PARA LA EMPRESA EL RETOÑO C.A; SITUADA EN EL MUNICIPIO VALENCIA ESTADO CARABOBO."

Tutor académico: Mary Machado

Escuela: Relaciones Industriales

Atentamente,



Prof. Belkys Suárez Montoya
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Mary Machado**, portadora de la cédula de identidad N° **11.965.064**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por la ciudadana **Dilia Maria Vergara Zuñiga**, portadora de la cédula de identidad N° **15.652.657**, titulado **Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para la Empresa El Retoño C.A., situada en el Municipio Valencia – Estado Carabobo**, presentado como requisito parcial para optar al título de **Licenciada 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 dos (02) días del mes de junio del año dos mil diecisiete (2017)

Lic. Mary Machado.
C.I. 11.965.064

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a **Dios Todopoderoso** por darme salud e iluminar el camino que recorrí día a día, por ayudarme a superar los obstáculos y alcanzar las metas trazadas.

A mis padres Dilio Vergara y Gladys Zuñiga por su colaboración, apoyo incondicional y paciencia, principalmente a mi madre.

A mis hermanos, Nanci Vergara, Olga Vergara, Yrismari Vergara y Eduardo Vergara, por estar cuando más los necesité y darme apoyo en todos los sentidos.

A mis compañeras de clases, María Peña, Génesis Girán, Monica Peña y Chrismer Castillo, por tenerme paciencia, aclararme las dudas y por elegirme para formar el excelente equipo de trabajo que fuimos.

Al seños Alejandro Girón, Director de Operaciones de la empresa para la cual laboro, por darme la oportunidad de crecer como profesional y ser flexible cuando requerí de tiempo adicional para lograr esta meta.

A todos ustedes Muchas Gracias...

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

	P.p
LISTA DE TABLAS.....	Xi
LISTA DE GRÁFICOS.....	Xii
RESUMEN INFORMATIVO.....	Xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Formulación Del Problema.....	4
1.2 Objetivos.....	5
1.3 Justificación.....	5
II MARCO TEÓRICO.....	
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases Teóricas.....	9
2.3 Bases Legales.....	19
2.4 Definición de Términos.....	26
III MARCO METODOLÓGICO.....	
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	29
3.2 Fase Metodológica.....	29
IV ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	33
V PROPUESTA.....	
5.1 Programa de Recreación.....	47
5.2 Objetivos.....	47
5.3 Alcance.....	48
5.4 Justificación.....	48
5.5 Fundamentación.....	49

5.8 Beneficios.....	50
5.9 Estudio de la factibilidad.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS.....	
Impresa y Digital.....	62
ANEXOS.....	64

LISTA DE TABLAS

CONTENIDO

TABLAS	P.p
1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	31
2. TABLA N° 1.....	34
3. TABLA N° 2.....	36
4. TABLA N° 3.....	37
5. TABLA N° 4.....	39
6. TABLA N° 5.....	40
7. TABLA N° 6.....	41
8. TABLA N° 7.....	43
9. TABLA N° 8.....	44
10. RECURSOS TÉCNICOS. EQUIPOS.....	51
11. RECURSOS TÉCNICOS. MATERIAL DE OFICINA.....	51
12. RECURSOS OPERATIVOS.....	52
13. CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	53
14. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE I.....	54
15. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE II.....	55
16. RELACIÓN DE COSTO I.....	56
17. RELACIÓN DE COSTO II.....	57

LISTA DE GRÁFICOS

CONTENIDO

GRÁFICOS	P.p
1. GRÁFICO N° 1.....	35
2. GRAFICO N° 2.....	36
3. GRÁFICO N° 3.....	38
4. GRAFICO N° 4.....	39
5. GRAFICO N° 5.....	40
6. GRAFICO N° 6.....	42
7. GRAFICO N° 7.....	43
8. GRAFICO N° 8.....	45

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

**PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE PARA
LA EMPRESA EL RETOÑO C.A., SITUADA EN EL MUNICIPIO VALENCIA-
ESTADO CARABOBO C.A.**

Autor: Dilia Maria Vergara Zuñiga

Tutor: Mary Machado

Fecha: Enero 18 de 2017.

RESUMEN INFORMATIVO

Analizar la importancia de la elaboración y desarrollo del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para la Empresa El Retoño C.A., este es el objetivo que se persigue con la investigación, el propósito es formular estrategias que apoyen el cumplimiento a lo establecido en la legislación. El tipo de investigación que se realizara será de campo, para recolectar datos, realizar un análisis sistemático de problemas basados en la realidad.

La entrevista y posteriormente encuesta será la técnica de recolección de datos utilizada para este trabajo de investigación, ya que permitirá obtener información precisa de la población estudiada. En este sentido se estableció un universo conformado por cuarenta y cuatro (44) personas, que son la nómina total de la empresa objeto de estudio, por las características de la investigación, se decidió tomar como muestra a toda la población.

Descriptor: Seguridad Laboral, Programa de Recreación.
Trabajadores

INTRODUCCIÓN

El Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre es un parámetro que deben cumplir hoy en día todas las organizaciones a nivel nacional, sin embargo nos encontramos con gran cantidad de empresas que aún no han acatado lo establecido en las leyes vigentes, como lo son la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) y más recientemente la Ley Orgánica de Recreación, la cual data del año 2015.

En este status se encuentra la empresa El Retoño C.A; ya que hasta la fecha no ha sido desarrollado, lo cual puede generar sanciones a la organización, por tal motivo surge la idea de la elaboración del Programa, es importante tener clara la definición, esta es la siguiente:

Es un conjunto de actividades recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre sí, seleccionadas por la clase trabajadoras 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 PSSST; de aplicación anual, que tiene como propósito fundamental de 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.

En base a lo planteado, la investigación se basa en la formulación de estrategias que apoyen en cumplimiento del programa, por lo tanto, se presenta la estructura basada en capítulos que serán explicados a continuación:

El Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, formulación, igualmente se contemplan los objetivos y la justificación de la investigación.

El Capítulo II, hace referencia al marco teórico, con los antecedentes de investigación, las bases teóricas y definición de términos básicos.

El Capítulo III, comprende el marco metodológico, donde se ubica el tipo y diseño de investigación, las fases metodológicas que abarca entre sus fases la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis.

El Capítulo IV, se refiere a los análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento seleccionado para la investigación.

El Capítulo V, y ultimo hace referencia a la propuesta, la cual será desarrollada con los involucrados, destacando el cumplimiento de las distintas actividades para la consecución de los distintos objetivos, siendo el principal el bienestar y esparcimiento de todos los trabajadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Cabe destacar que el factor de mayor interés en la organización son sus trabajadores, el bienestar de ellos y su rendimiento en las distintas actividades que realizan es lo primordial, es por esta razón que El Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) debe velar por el cumplimiento de este requerimiento, destacando que El Servicio de Seguridad y Salud Laboral de la organización conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos deben hacer hincapié en el cumplimiento de ciertos objetivos.

La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 53, numeral 12, hace referencia a que los trabajadores deben tener participación activa en la elaboración del programa de recreación, en el artículo 56 de la misma ley se establece los deberes del patrono y uno de ellos es brindar a sus trabajadores Recreación y Utilización del Tiempo Libre. Toda empresa debe contar con un Programa de Seguridad y Salud Laboral adaptado a sus necesidades, de igual manera dicho programa debe contener un subprograma referente a la Recreación y Utilización del Tiempo Libre.

Es importante traer a colación que en el mes de diciembre específicamente el 28 del año 2015, entro en vigencia a través de la gaceta oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.207 la Ley de Recreación, la cual debe ser tomada en consideración al momento de elaborar el programa en cuestión.

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

Conforme a lo anteriormente expuesto, Empresas como El Retoño C.A. debe cumplir con este requerimiento, esta empresa se dedica a la comercialización de combustibles, lubricantes y solventes, actualmente cuenta con un total de 44 trabajadores distribuidos entre: Empleados, obreros, y aprendices. Cabe señalar que se cuenta con personal aunsorsing y a su vez con una nómina confidencial, constituida por los directivos, estos son dos. La misma se encuentra ubicada en: la Zona Industrial el Recreo, Calle B cruce con D, Parcela N° 99, Vía Flor Amarillo, Valencia - Estado Carabobo.

Tomando en cuenta lo antes indicado es importante hacer referencia a que en esta empresa no ha sido desarrollado El Programa de Recreación estipulado en la normativa legal vigente, no podemos obviar que el no cumplimiento de este parámetro puede generar sanciones a la organización, por tal motivo debe ser elaborado y aplicado lo antes posible, destacando que en la creación del mismo deben participar: El Servicio de Seguridad Laboral, Dpto. de Recursos Humanos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y obviamente la participación activa y protagónica de todos los trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles estrategias deberá seguir la Empresa El Retoño C.A. a fin de elaborar el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, tomando en cuenta la participación de los distintos involucrados?

1.3 Objetivo General

Crear un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para la Empresa EL RETOÑO C.A. con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente.

1.4 Objetivos Específicos

- Proponer un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para la Empresa El Retoño C.A.
- Diseñar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, que sea aplicado a todo el personal que hace vida en La Empresa El Retoño C.A.
- Establecer distintas estrategias, con la finalidad de involucrar varias actividades en el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, para La Empresa El Retoño C.A.

1.5 Justificación de la Investigación

Con este trabajo investigativo se pretende concientizar a la dirección de la empresa **EL RETOÑO C.A.**, con la finalidad de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, al momento de brindar la recreación correspondiente, de igual manera el hecho de evitar cualquier sanción que se pueda establecer por el no cumplimiento de lo estipulado, destacando que la Ley de Recreación indica los lineamientos a seguir de forma muy detallada, en este caso es importante mencionar que se cuenta con un instituto que se encarga de asesorar al personal en la elaboración del programa este es: El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

Es un ente de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la figura de instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional, encargado de la promoción e incentivo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso

y turismo social y tiene como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto.

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores está sometido a mecanismos de control tutelar, por parte del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con este trabajo investigativo se pretende determinar la importancia de brindar la recreación correspondiente a los trabajadores, ya que esto va a influir de forma positiva y así se generara mayor rendimiento en todo el personal de la empresa El Retoño C.A. Con la elaboración de dicho trabajo se lograra demostrar que si es posible lograr un alto rendimiento en todos los trabajadores cuando se implementan estrategias adecuadas.

Aunado a lo antes expuesto con esta investigación lograremos despertar el interés en los estudiantes de la misma carrera o una a fin con la intención de lograr el rendimiento deseado y aportes significativos a otras organizaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son investigaciones elaboradas previamente involucradas con el tópico de estudio, por tal motivo se consideraron las siguientes:

Núñez, (2015), realizó un **Programa de Recreación para Optimizar la calidad de vida laboral en la Empresa Franquicias Venezolana de comidas C.A. Ubicada en Valencia, Estado Carabobo**. El objetivo fue proponer dicho programa con la intención de que los trabajadores mejoraran su vida a nivel laboral, y minimizar los riesgos existentes. Resulta oportuno mencionar la importancia de este trabajo de grado, primeramente porque servirá para otras investigaciones y se tiene muy presente la aplicación de la normativa legal vigente, donde también se incluye a los Servicios de Seguridad y Salud laboral. Se determinó a través del instrumento aplicado que la mayoría de los trabajadores no tenían conocimiento sobre dicho programa.

González y Ordosgoitty, (2015), elaboraron un trabajo de grado denominado **Programa de Recreación como factor motivacional en el área de armado de caucho en la Empresa C.A. Goodyear de Venezuela, ubicada en la carretera nacional Valencia los Guayos**. Se propuso con la intención de lograr mayor integración en esa área de trabajo, y a su vez disminuir riesgos asociados al proceso de trabajo, dicha tarea requiere de concentración la cual se logra teniendo buena salud física y mental. Este es un aporte significativo, a la misma organización, otras y a futuras investigaciones. El personal era poco receptivo para las distintas actividades, pero cuando se les impartió la información y se aplicó el instrumento seleccionado se notó mayor integración, lo cual resultó positivo a la organización.

Castellanos, (2014), diseñó un **Programa de Recreación que ayude a preservar la salud física y mental de los Trabajadores de la Empresa Estructuras Venezolanas C.A. Ubicada en San Joaquín, Estado Carabobo.** El objetivo fundamental fue proponer el programa, con la finalidad de solucionar la problemática que se presentaba en el momento, destacando que se quería mejorar las condiciones de salud del personal y de una u otra forma lograr mejor comunicación.

Cabe mencionar que el aporte de este antecedente fue fortalecer y resguardar la seguridad en el área laboral en la organización, para así lograr con éxito la ejecución de sus tareas, el **Programa de Recreación que ayude a preservar la salud física y mental de los Trabajadores de la Empresa Estructuras Venezolanas C.A. Ubicada en San Joaquín, Estado Carabobo.** Es vinculante con el caso de estudio del trabajo de grado desarrollado ya que los Servicios de Seguridad deben velar por la salud y las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Martínez, (2013), efectuó una investigación llamada **Estrategias para la mejora de las Condiciones de Seguridad y Salud de los Trabajadores de área de Almacén, caso Distribuidora de Artículos de Oficina y Papelería,** la intención fue analizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del área antes indicada, en ese momento se presentaba una problemática, se pretendía ubicar la causa raíz del problema, para posteriormente generar las recomendaciones pertinentes.

Se afrontó un problema real que repercutía directa e indirectamente en la labor del Departamento de Recursos Humanos, constituyó una experiencia que permitió levantar las bases bibliográficas que contribuyeron a la intervención de otros Departamentos de la empresa y desde el punto de vista académico a futuros proyectos de investigación para estas y otras áreas del conocimiento.

Rueda, (2013), elaboró una investigación titulada **Aprobación y Aplicación del Anteproyecto de "Norma Técnica de los Servicios de Seguridad Y Salud Laboral en los Trabajos Propios" Caso Súper Autos Carabobo, C.A.** el objetivo general fue, Formular estrategias para el apoyo y cumplimiento de la Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral en los Trabajos Propios, para la empresa Súper Autos Carabobo, C.A, fue una investigación de campo ya que fue desarrollado en la empresa ya mencionada.

Es importante destacar que este antecedente representa un aporte significativo, debido a que se tomó muy en cuenta el diseño de estrategias que sirvieron de apoyo en el cumplimiento de la Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral en los Trabajos Propios, para la empresa Súper Autos Carabobo, C.A. y el resto de las organizaciones, principalmente porque la aplicación de dicho anteproyecto y posteriormente Norma Técnica, sigue generando cierta confusión. Pero se destaca el hecho de brindar mayores beneficios a los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

El objeto fundamental de las bases teóricas es alimentar la investigación a través de un conjunto de conocimientos sólidos y renovados, que permitan orientar la búsqueda de información, mediante la conceptualización adecuada de los términos para la realización del presente estudio. Cabe enfatizar que la elaboración del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre es fundamental tomando en cuenta la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), su reglamento y finalmente la Ley de Recreación, la cual entro en vigencia el 28 de diciembre del año 2015.

2.2.1 Recreación

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

2.2.2 El Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social

Es un medio con actividades seleccionadas y administradas por un equipo de dirigentes voluntarios entrenados y profesionales, los cuales están técnicamente capacitados y cuyas acciones buscan de manera específica alcanzar determinados objetivos deseados por la organización y los participantes en general.

A raíz de las reformas que han surgido en la legislación venezolana y con la creación de nuevos organismos como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Dirección/Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores (DIRESAT-GERESAT) que garantizan el cumplimiento de la política nacional en materia de promoción, prevención, atención de la salud y la seguridad laboral de las condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras; se han producido grandes e importantes mejoras entre las cuales se destaca la creación e implantación de los programas de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social para los trabajadores dentro de sus empresas como herramienta fundamental para mejorar de manera integral su calidad de vida y la de su familia.

Los programas recreativos deben ser integrales; es decir, no discriminaran 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 la planificación y desarrollo de los mismos; 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.

2.2.3 Importancia

Los momentos de recreación son importantes en nuestra vida cotidiana, ayudándonos a despejar nuestra mente de las exigencias del Ámbito Laboral y las tensiones que esto puede generarnos, y simplemente distraernos realizando alguna Actividad de ocio, que comprende todas las acciones que elegimos simplemente porque nos gusta hacerlo, persiguiendo una finalidad específica pero sin la obligatoriedad que nos da la percepción de un beneficio, sino la Simple Diversión.

2.2.4 Beneficios de la Recreación

La recreación no solo nos beneficia materialmente sino que también espiritualmente, nos da el granito de arena que le corresponde poner. Otros de los beneficios son los siguientes:

Fisiológicos.- Todas las actividades que se hagan con el fin de elevar

nuestro nivel cultural es siempre un beneficio para nuestro organismo.

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

Sociales.- Nos ayuda al fortalecimiento y enriquecimiento de integración de nosotros mismos con la sociedad, además terminamos siendo más sociables, más independientes, más compañeros, entre otros.

2.2.5 Salud Laboral

Es el estado de normalidad en el ejercicio de las funciones laborales. El concepto de salud laboral desde el punto de vista legal se refiere a la integridad de la trabajadora o del trabajador en su aspecto físico y mental y, para el mantenimiento de su estabilidad abarca un amplio ámbito de control dentro de la prestación de trabajo con motivo y con ocasión de tal prestación, protegiendo a los individuos de todas las enfermedades, patologías o lesiones sufridas en su relación laboral y como consecuencia de la misma.

2.2.6 Recursos Humanos

Para Chiavenato (2005), los recursos humanos son personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Los recursos humanos están distribuidos en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia o asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, auxiliares y operarios, además de los supervisores de primera línea). El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos y materiales. Además constituyen un tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo.

En este orden de ideas tenemos que los Recursos Humanos buscan acoplar al trabajador con el proceso productivo de la empresa, haciendo que éste último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor y desempeño, así como también la maximización de la calidad del proceso productivo depende de igual modo de la capacitación de los sujetos para hacer más valerosos sus conocimientos.

Chiavenato, también hace referencia a la Pirámide de Maslow, la describe por tratarse de todas las necesidades que debe cubrir un individuo, destacando que es fundamental para su desarrollo sin obviar que la recreación es una necesidad. Forma parte de una teoría psicológica que hace referencia a la motivación y las necesidades del ser humano: Aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

1. Necesidades Fisiológicas

Incluyen las necesidades vitales para la supervivencia y son de orden biológico. Dentro de este grupo, encontramos necesidades como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio. Maslow piensa que estas necesidades son las más básicas en la jerarquía, ya que las demás necesidades son secundarias hasta que no se hayan cubierto las de este nivel.

2. Necesidades de Seguridad

En esta parte de la pirámide de Maslow se incluyen las necesidades de seguridad son necesarias para vivir, pero están a un nivel diferente que las necesidades fisiológicas. Es decir, hasta que las primeras no se satisfacen, no

surge un segundo eslabón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección.

3. Necesidades de Afiliación

Maslow, describe estas necesidades como menos básicas, y tienen sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas. Ejemplos de estas necesidades son: el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

4. Necesidades de Reconocimiento

Tras cubrir las necesidades de los tres primeros niveles de la Pirámide de Maslow, aparecen las necesidades de reconocimiento como la autoestima, el reconocimiento hacia la propia persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer dichas necesidades, la persona se siente segura de sí misma y piensa que es valiosa dentro de la sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. Según Maslow existen dos necesidades de reconocimiento: una inferior, que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; sentimientos como autoconfianza, competencia, logro, independencia y libertad.

5. Necesidades de Autorrealización

Por último, en el nivel más alto se encuentran las necesidades de autorrealización y el desarrollo de las necesidades internas, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás, etc.



Cierre y Aporte

En esta pirámide se resume la vida del ser humano, ya que se incluyen todas las necesidades sin exclusión alguna, cada una tiene importancia en un momento determinado, fue un estudio muy completo y significativo ya que ayuda a la comprensión del individuo. El aporte que realizó Abraham Maslow fue de gran interés a la humanidad, ya que clasificó las necesidades, están son de mucha utilidad específicamente en el campo de la Psicología, el ser humano es muy complejo y con esta teoría se logra una alta comprensión.

2.2.7 Recursos Humanos

Según Huamán (2005), el recurso humano es el más importante para el funcionamiento de cualquier organización, no son las instituciones las que hacen las personas, sino las personas las que hacen las instituciones, son su principal ventaja competitiva y, por lo tanto, son un elemento crítico en el área de la salud. Es por ello que en su doble papel de ser un factor

estructural y productivo de las organizaciones, conforman prácticas, establecen las formas de relaciones, definen valores, organizan y desarrollan el proceso de trabajo en salud, por un lado, y, por el otro, se articulan con los otros factores de producción para generar servicios de salud. Constituyen el recurso de mayor concurrencia, más dinámico, creativo e innovador, que piensa, que decide, que apoya o deja apoyar, que aprende, que puede cambiar.

Interpretando a Barquín (1988), siendo los servicios de salud, servicios de personas que atienden personas, es imprescindible reconocer las significaciones de los recursos humanos, no solo como factor estructural sino también como el principal factor de cambio y transformación; y al mismo tiempo el más fuerte elemento de sostenibilidad y estabilización de esos cambios cuando éstos se llegan a instalar en la cultura institucional.

Asimismo, que el componente tal en todo potencial humano es inherente a toda rama del que hacer en salud y que en el proceso de reforma cobra aún mayor importancia para el logro de los objetivos del cambio. No hay duda que en cualquier sistema de servicios de salud, son sus recursos humanos quienes en última instancia definen los servicios que serán producidos; cuando, donde y en qué cantidad serán consumidos, y en consecuencia cuáles el impacto que tendrán dichos servicios sobre la condición de salud de las personas.

Estudiando a Padilla (2002), se precisa que los recursos son toda clase de elementos materiales (local, equipo y material), humanos (mano de obra, intelectuales y técnicos) y presupuéstales que pudieran ser utilizados o considerados en la programación y ejecución de las acciones programadas. Asimismo, añade que es necesario tener presente que el recurso humano tiene un amplio contenido conceptual en la concepción humanista, considerándosele como recurso, y a la vez beneficiario del proceso de producción y/o servicios.

2.2.8 Medio Ambiente de Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), define el medio ambiente de trabajo como todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales, así entendido, el concepto de ambiente se vincula al de condiciones de trabajo, es decir, a las circunstancias laborales que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador

Montoya y Cols, (2004:28), expresan que las condiciones de trabajo incluyen características de diversa índole, las cuales pueden resumirse de la siguiente forma:

- a) Características generales de los locales, instalaciones y equipos.
- b) Naturaleza (concentración, intensidad o nivel) de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.

Señala Jelambi (1989), que el ambiente de trabajo es factor esencial en el rendimiento humano; por lo que es necesario que el hombre no trabaje más allá de los límites máximos de su resistencia y en condiciones ambientales adecuadas. Son muchos los trabajadores para quienes las condiciones lamentables de trabajo y la situación de peligro son inseparables de sus ocupaciones, es indispensable mejorar las condiciones de trabajo de todas esas personas, no sólo efectuando incrementos salariales y reduciendo la jornada de trabajo, sino también procurando disminuir en todo lo posible los accidentes y los riesgos para la salud e introduciendo reformas en la organización del trabajo.

Potencialmente todo trabajo encierra algún riesgo, pero mientras unos son obvios, otros, en cambio, son insidiosos y lentos en manifestarse. No siempre es fácil determinar en qué medida un accidente o una enfermedad es consecuencia directa y exclusiva del ambiente de trabajo. Puede resultar

todavía más difícil establecer un vínculo entre el ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores. En la práctica suele resultar imposible establecer una clara distinción entre las enfermedades profesionales u ocupacionales y las demás. Probablemente sería más correcto distinguir entre enfermedades causadas por el trabajo y enfermedades agravadas por el trabajo.

El Reglamento Parcial de la LOPCYMAT en su artículo 10 (2007), define medio ambiente de trabajo como, los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica”, lo cual lleva a visualizar al ambiente de trabajo como el conjunto de circunstancias y elementos bajo los cuales se desarrolla el trabajo del hombre y que condicionan la salud del trabajador; es en éstas, donde las fuerzas del trabajador y el capital se transforman en mercancías y beneficios pero siempre sujetas y expuestas a riesgos que estarán presentes en cualquier tipo de empresas.

En el marco de las observaciones realizadas, el objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), (2005), es definir las circunstancias generales y especiales bajo las cuales se ha de realizar la ejecución de las tareas, es decir, en el aseguramiento de la protección y seguridad de la salud y la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar la salud física, mental y social de los ciudadanos, así como los factores externos al medio ambiente del trabajo que tengan influencia sobre el trabajador.

De los anteriores planteamientos se deduce que se debe prestar mucha atención a todo lo concerniente al medio ambiente de trabajo, considerar todo lo tipificado por las leyes emanadas al respecto a fin de que realmente exista una garantía de un buen ambiente de trabajo que preserve la salud, evite accidentes y garantice un excelente clima organizacional de protección a su recurso humano.

2.2.9. Servicio de Seguridad y Salud Laboral

Es la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos, a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

2.3. Bases Legales

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela data del 20 de diciembre del año 1999 establecida en gaceta oficial número. 5.908.

Hacemos referencia al **CAPÍTULO V. De los derechos sociales y de las familias.**

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos

derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

La ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras fue actualizada en el año 2012, establecida en gaceta oficial extraordinaria 6.076 el 7 de mayo.

Capítulo V Condiciones Dignas de Trabajo

Condiciones de trabajo **Artículo 156.** El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.

- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, promueve la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores, de igual manera establece la recreación y Utilización del Tiempo Libre.

Objeto de esta Ley.

Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Atribuciones del Directorio

Artículo 31. Son atribuciones del Directorio del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores las siguientes:

1. Aprobar los lineamientos para el componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social para el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Discutir y aprobar el proyecto de presupuesto anual del Instituto, y conocer los informes y balances periódicos.
3. Diseñar y proponer al ministerio de adscripción el componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social para el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Aprobar el Reglamento Interno del Instituto.
5. Discutir las materias de interés que presente su Presidente o Presidenta o cualquiera de sus miembros.

Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Deberes de los Empleadores y las Empleadoras

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras

condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

- 6 Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

Educación y Divulgación

Artículo 102. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, promocionarán e incentivarán la educación y divulgación en relación a la importancia de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras, y como valor agregado al trabajo.

Promoción e Incentivo del Desarrollo de Programas de Utilización de Tiempo Libre y Disfrute del Descanso

Artículo 103. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores propondrá al ministerio con competencia en materia de salud y seguridad en el trabajo los lineamientos, 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, así como el control del cumplimiento de los acuerdos contractuales, y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Asesoramiento a Trabajadores y Trabajadoras y a Empleadores y Empleadoras

Artículo 104. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores como estrategia de articulación, promoción e incentivo, asesorará a trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, y a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, en cuanto factor preventivo de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y de mejora de su calidad de vida y la productividad.

Vigilancia del Derecho al Descanso y al Uso del Tiempo Libre

Artículo 111. Sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos competentes, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo velarán 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.

Sistema de Información de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social

Artículo 112. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores creará y mantendrá actualizado un sistema de información para el seguimiento, control y evaluación de los programas de promoción e incentivo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social.

2.3.4 Ley Orgánica de Recreación

Esta ley entró en vigencia hace poco, el 28 de diciembre del año 2015 para ser más exactos, es importante destacar el objetivo de la misma, a continuación se menciona:

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

2.3.5 Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT), fue publicado este 04 de enero de 2007 en Gaceta Oficial numero 38.425, desarrolla aspectos fundamentales de la LOPCYMAT.

Artículo 21. Funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además de las funciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, previstas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se establece:

4. Mantener un sistema de vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten a tal efecto.

2.3.6 Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)

Capítulo III: Planes de Trabajo para Abordar los Procesos Peligrosos.

2. Del Contenido de los Planes de Trabajo

2.7.2 Los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, se regirán por los lineamientos establecidos por el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores y el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales.

2.4 Definición de Términos Básicos

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

Beneficiario o Beneficiaria de la Recreación: Es toda persona, consumidor o consumidora de bienes y servicios recreativos que participan, construyen se autoregulan, utilizan y conservan el patrimonio recreativo, en igualdad de condiciones y oportunidades.

Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como de grupo, que determinan el comportamiento con

respecto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.

Diagnóstico: Se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten evaluar mejor qué es lo que está pasando.

Ergonomía: Es la aplicación conjunta de algunas ciencias biológicas y ciencias de ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo óptimo de mutua adaptación, con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar.

Estrategia: Es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

Factores Ambientales: Son la temperatura del aire, el intercambio de calor radiante, el movimiento del aire y la presión de vapor de agua.

Factores de Riesgo: Son los esfuerzos que hace el organismo antes las demandas del trabajo, así como las características del medio ambiente laboral que inciden directamente y lesionan al trabajador, se denominan factores de riesgo.

Plan de Trabajo: Es un conjunto sistemático de actividades que se lleva a cabo para concretar una acción. De esta manera, el plan tiende a satisfacer necesidades.

Prestadores y Prestadoras del Servicio de Recreación: Es toda persona natural o jurídica de carácter público o privado, así como las organizaciones del poder popular, cuya responsabilidad legal, administrativa y operativa es realizar planes, programas y actividades recreativas, indistintamente de su

modalidad, tipo, clase, duración o alcance en la población así como los definidos en otras leyes.

Profesionales de la Recreación: Son todos los egresados y egresadas de las instituciones universitarias con titularidad en la materia, especialidades o mención en la misma, así como aquellas personas con experiencia y acreditación, de acuerdo a las condiciones establecidas en el reglamento de esta ley y a las que regulen el ejercicio general de la república.

Recurso: Es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. Normalmente los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles.

Usuario o Usuaría de la Recreación: Es toda persona natural que participa, utiliza y disfruta provechosamente, los programas y servicios de recreación.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

En atención a la problemática, el plan general que esta investigación plantea se ubica en el diseño de campo, ya que permite el análisis sistemático de problemas basados en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo; al respecto, Arias,(2006),define que:

Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. (p.31).

De acuerdo a lo anterior, en esta investigación los datos serán aportados directamente por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa el Retoño C.A., la información se solicitará a la Coordinadora del Departamento de Recursos Humanos, lo que representa información veraz sin necesidad de alterar los datos obtenidos, siendo este proceso propio de los estudios de campo.

3.2. Fases Metodológicas

Las fases metodológicas son las que enmarcan el direccionamiento de

la presente investigación, al igual que el desarrollo de la misma, y van en función a la propia estructura de cada objetivo específico, haciendo hincapié en el cumplimiento de los mismos.

Para la realización de la siguiente investigación se procedió a llevar a cabo las fases que a continuación se detallan, las cuales son importantes para el desarrollo de dicha investigación.

Fase I: Diagnostico de la situación actual del Programa en la empresa El Retoño C.A.

En esta fase de estudio se determinaran los factores organizacionales que influyen en la elaboración del programa de la empresa, para esto se aplicara un instrumento de recolección de datos que será la encuesta, la cual permitirá medir la información que maneja el personal que forman parte de la organización. El objetivo del instrumento utilizado es el de interactuar de forma directa con todos los trabajadores independientemente de los departamentos que conforman la empresa.

La utilización de esta técnica se materializara a través de un cuestionario que recogerá las variables de estudios, entre las que se encuentran los factores situacionales y factores personales por mencionar algunos, todo esto elaborado a fin de recoger la información para la presentación de esta investigación. Según Tamayo (1998:15), “la población es la totalidad del fenómeno estudiado donde las unidades poseen unas características en común, y dan origen a los datos de la investigación” y la muestra es un sub conjunto de casos o individuos de una población estadísticas. A los efectos de alcanzar los objetivos de la presente fase. La población correspondiente a este estudio recae en la totalidad de los trabajadores, es decir 44, los cuales están especificados en el siguiente cuadro.

Distribución de la Población

Departamento	Nombre del Cargo	Número de ocupantes	
Seguridad Laboral	Coordinador de Seguridad Laboral	1	
Administración	Asistente Administrativo	1	
	Auxiliar de Contabilidad	1	
Recursos Humanos	Analista de RR HH	1	
Cobranzas	Cobradores	2	
Vigilancia	Vigilantes	8	
Almacén	Supervisor de Almacén	1	
	Almacenista	1	
	Ayudante de Almacén	1	
Taller Mecánico	Mecánicos	2	
Recepción y llenado	Supervisión de Recepción y llenado	1	
Transporte	Conductores de Gandolas y Camiones	13	
Ayudantes	Ayudantes Generales	11	
Total Población			44

Fuente: Dpto. de RR HH de la empresa **EL RETOÑO C.A.**

Una vez obtenidos los resultados se vaciaron en una base de datos donde serán analizados.

.Fase II: Identificación de las necesidades y exigencias presentes actualmente en la empresa.

En este caso se hace referencia a la importancia de darle cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente, entre estas podemos mencionar: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica de Recreación u otras, ya que se plantea como una necesidad para los trabajadores el hecho de cumplir con la elaboración del Programa de Recreación, es importante recalcar que el no cumplimiento puede generar problemas a la organización. Por tal razón se procederá a identificar cuáles son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas a través de una matriz DOFA y así mismo se analizarán cuáles son los beneficios que podrían traer la elaboración y desarrollo del Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social.

Fase III: Diseño del Programa de Recreación a través de los lineamientos requeridos, los cuales son fundamentales para su aprobación, desarrollo e implementación.

Una vez que se identifiquen los parámetros establecidos en la fase anterior se procede al desarrollo e implementación, siendo esto fundamental para que sea enmarcado dentro de los lineamientos estipulados. Cabe destacar que se debe contar con un especialista en el área, el cual debe incluir los pasos requeridos para la elaboración, tomando en cuenta que se les debe dar una gran participación a todos los trabajadores, esta debe ser activa y protagónica, de igual manera deben ser desarrolladas el resto de las actividades.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Técnicas de Análisis de los Datos

Luego de la debida recopilación de los datos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos seleccionados, es necesaria la determinación de los procedimientos que permitan la codificación y tabulación obtenida para su adecuado conteo, clasificación y ordenación, es decir, su análisis. Al respecto, comenta Balestrini (2002) “...Este importante aspecto, denominado procesamiento de datos, está referido a como se realizará el proceso de clasificación de información en la investigación que se propone desarrollar.

En lo que respecta a la encuesta aplicada a los trabajadores, el procesamiento de la información fue realizado inicialmente en forma manual, ya que fueron tomadas las notas derivadas de los resultados del cuestionario, posteriormente fueron procesados en forma mecanizada a través del computador, utilizando el software Office 2007, con sus aplicaciones Excel y Word, se usó escritorio que es donde está ubicado el computador. Estos resultados dieron respuesta a todos los objetivos establecidos.

En relación a ello, Hernández (1998) sostienen que “Una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz y guardado en un archivo, el investigador puede proceder a analizarlos”. De este modo, el procesamiento de la información fue realizado tomando en cuenta los aspectos cuantitativos y cualitativos

En primera instancia, fueron ordenados los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, procediéndose a la realización de un análisis cuantitativo para determinar el porcentaje de los sujetos ubicados en cada una de las escalas según la puntuación obtenida, cuyas respuestas fueron representadas en tablas de frecuencias, con su respectiva interpretación. Seguidamente, fueron analizados e interpretados los gráficos, derivándose así un procesamiento cualitativo, en virtud de que se establecen cualidades por cada respuesta obtenida.

Ítem N° 1: ¿Según usted, para la elaboración del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, con quien se debe contar?

Alternativas

- a- Directivos de la empresa.
- b- Especialista en Seguridad conjuntamente con Analista de RR HH.
- c- Comité de seguridad y salud laboral con la participación activa de todos los trabajadores.
- d- No sé.

Tabla N° 1

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	09	20
B	10	23
C	10	23
D	15	34
Total	44	100

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

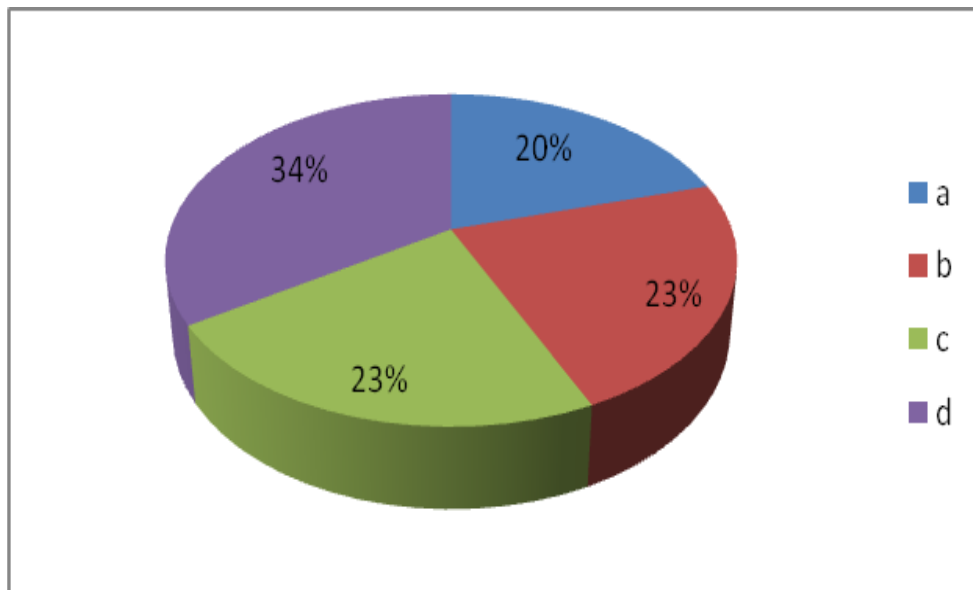


Gráfico N° 1

Análisis

El 34% de los trabajadores seleccionó la opción d, es decir no tienen ni remota idea de con quién se debe contar para la elaboración de un Programa de Recreación, la opción b y c están representadas cada una por un 23%, cabe destacar que un porcentaje de los encuestados si sabe quiénes son los pilares fundamentales para la elaboración del programa antes mencionado y la opción a cuenta con un 20%, estos trabajadores piensan que son sus directivos.

Ítem N° 2: ¿Cuál es el ente que se encarga de aprobar el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).
- b- Insectoría del Trabajo.
- c- Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores. (INCRET)
- d- otros

Tabla N° 2

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	12	27
B	11	25
C	11	25
D	10	23
Total	44	100

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

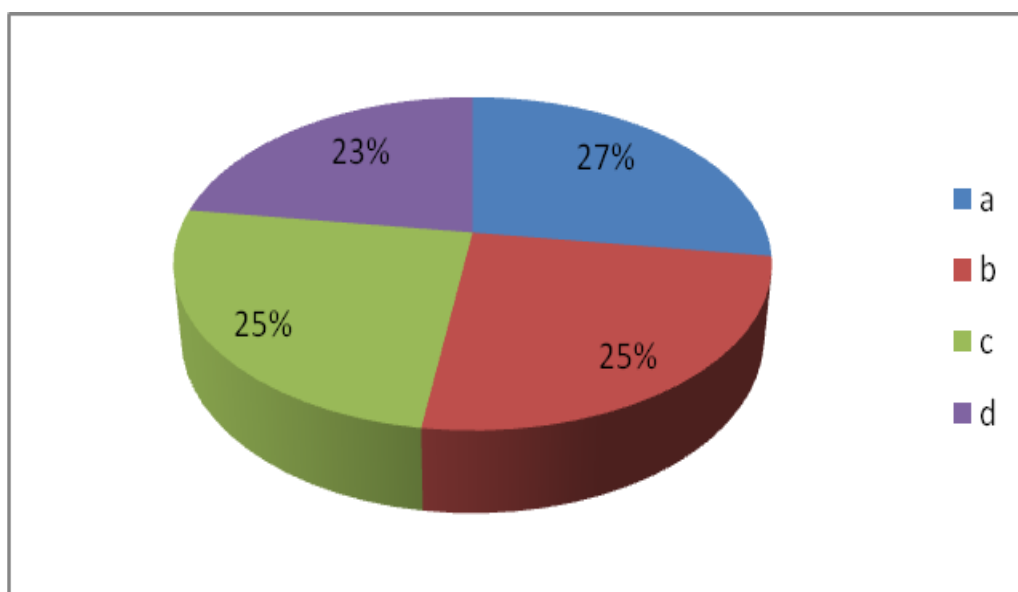


Gráfico N° 2

Análisis

Según la opción a, el 27% de los trabajadores encuestados mencionó que el Programa de Recreación debe ser aprobado por INPSASEL, piensa de esta forma ya que este instituto rige una gran mayoría de puntos relacionados a materia de seguridad, seguido de las opciones b y c cada una con un 25%, destacando que los trabajadores no tienen preciso que ente debe aprobar el programa, una pequeña

porción sabe la respuesta correspondiente y por último, un 23% mencionan otros, pero llama la atención que no mencionan ningún ente en particular.

Ítem N° 3: ¿Sabe usted con cuantas actividades a desarrollar debe contar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- 5
- b- 3
- c- 2
- d- 4.

Tabla N° 3

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	20	46
B	05	11
C	03	07
D	16	36
Totales	44	100%

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

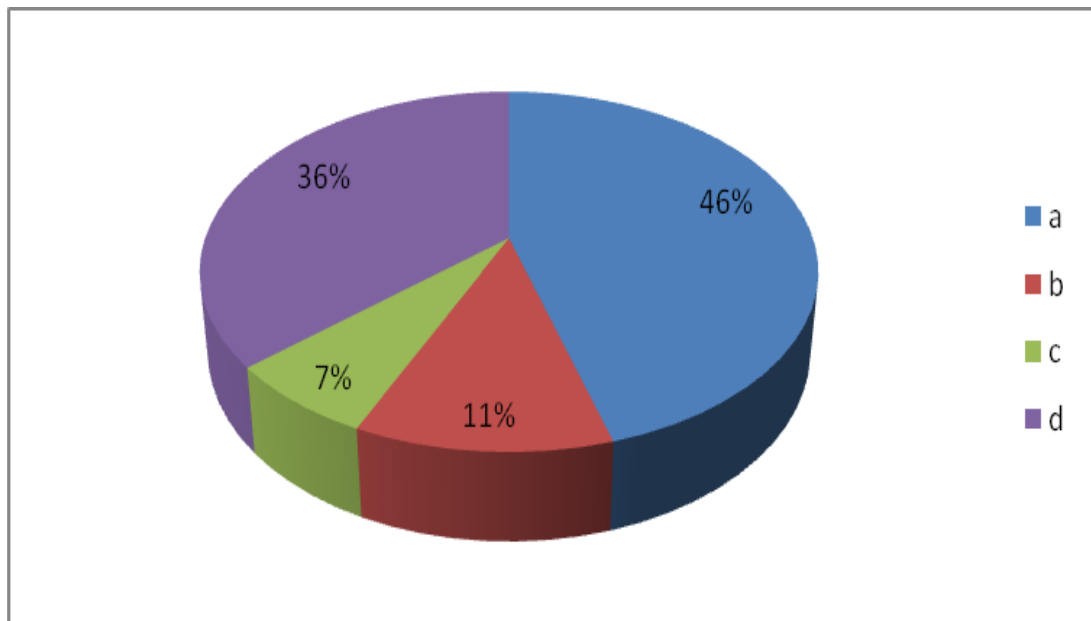


Gráfico N° 3

Análisis

El 46% de los encuestados seleccionó la alternativa “a”, porque consideran que es el número de actividades que deben ser desarrolladas, el 36 % seleccionó la opción d, opción que es correcta porque se hacen cuatro clasificaciones, estas son las siguientes: culturales, deportivas, recreativas y turísticas, sin embargo son pocos los que saben, un 11% seleccionó la opción b, dicen que no es obligación de la organización y por último la opción c, con un 7%, estos consideran que son la mayor cantidad de actividades que organizaría la empresa debido a los altos costos de la vida.

Ítem N° 4: ¿Conoce usted algunos lineamientos específicos al momento de ejecutar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas

- a- Sí.
- b- No.
- c-

Tabla N° 4

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	02	05
B	42	95
Total	44	100

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

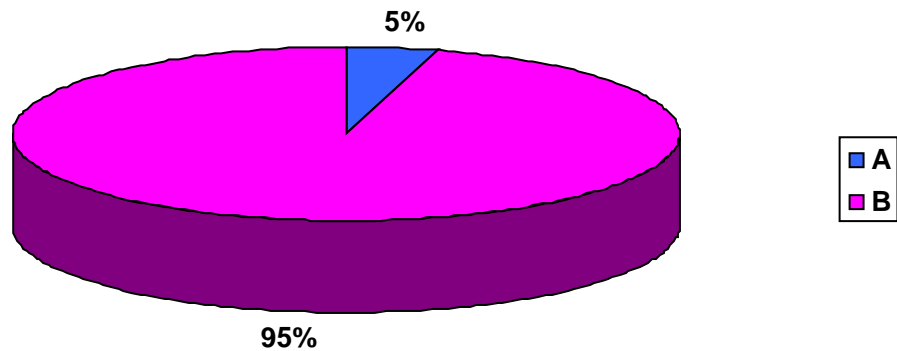


Gráfico N° 4

Análisis

El 95% de los encuestados seleccionó la alternativa b, porque consideran no tener idea de los lineamientos al momento de elaborar un programa de recreación, solo un 5% dice saber cuáles son los lineamientos, esto quiere decir que se tiene que dar mayor información para poder elaborar el programa de recreación, ya que de esta forma lo establece la normativa legal vigente.

Ítem N° 5: ¿Tiene idea del beneficio que puede traer la puesta en práctica de un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativa.

- a- Prevenir accidentes Laborales.
- b- Mejorar las relaciones de trabajo entre los compañeros y Mayor rendimiento en le ejecución de las tareas.

- d- Las opciones anteriores
- e- No sé

Tabla N° 5

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	8	18
B	10	23
C	10	23
D	16	36
Total	44	100%

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

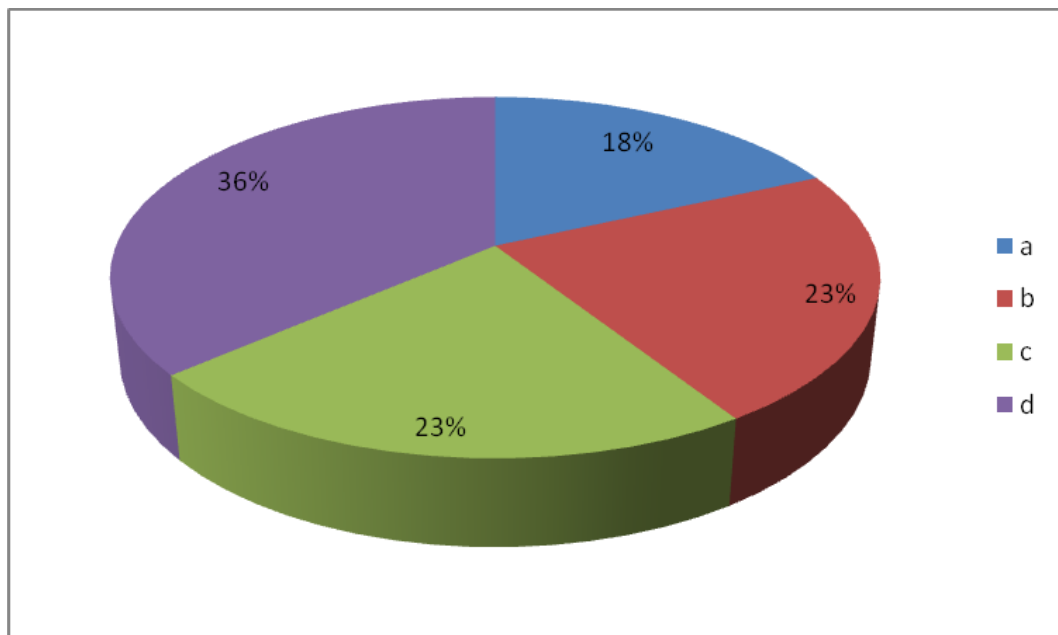


Gráfico N° 5

Análisis

El 36% de los trabajadores selecciono la alternativa d por considerar que no tienen muy claro los beneficios de poner en práctica un programa de

recreación, sin embargo la opción b y c recibieron un 23 % cada una, los trabajadores que seleccionaron estas alternativas manifiestan que esos son los beneficios, una pequeña minoría seleccionó la opción a, un 18% específicamente, cabe destacar que las primeras tres opciones son viables sin embargo se pudo notar que se manejan criterios muy distintos y la mayoría no tienen el conocimiento.

Ítem N° 6: ¿Sabe cada cuanto tiempo debe ser desarrollado un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Semestral.
- b- Anual.
- f- Bianual.
- g- No se

Tabla N° 6

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	2	5
B	10	23
C	12	27
D	20	45
Total	44	100%

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

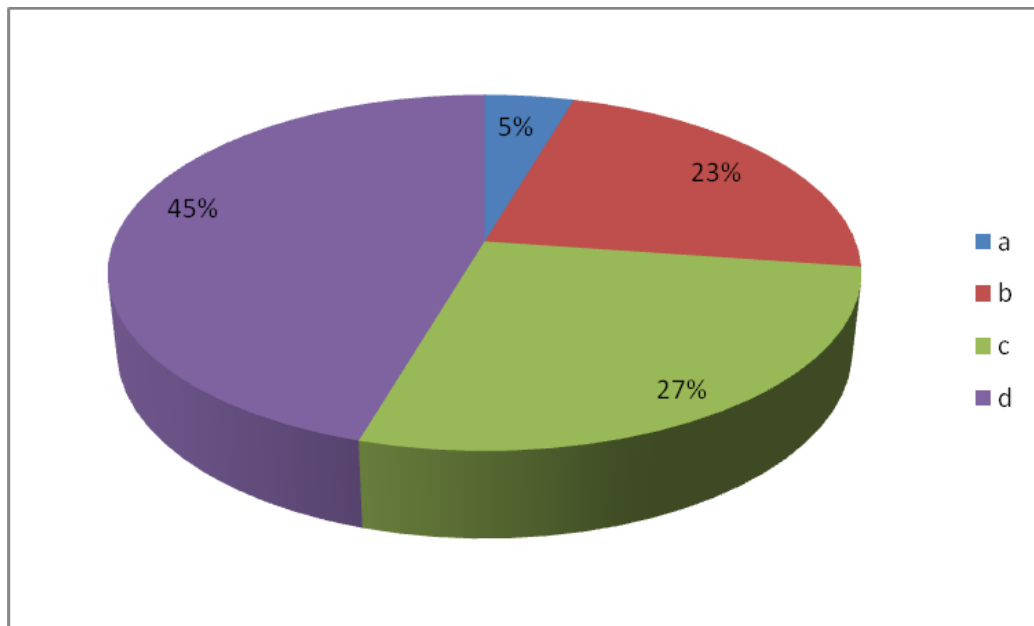


Gráfico N° 6

Análisis

El 45% de los encuestados seleccionó la alternativa d, manifiestan no saber cada cuanto tiempo debe ser desarrollado un programa de recreación, el 27 % indicó que se debe desarrollar bianual, un 23% mencionó la opción b y por último la opción a con un 5%, sin embargo se demostró que los trabajadores en su mayoría no manejan dicha información. Los resultados obtenidos nos indican que se les debe dar al personal lineamientos específicos a todos los trabajadores relacionados con el programa.

Ítem N° 7: ¿Qué normativa legal hace referencia a la elaboración de un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- b- Ley de Recreación.

- c- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).
- d- Todas las anteriores
- e- No sé.

Tabla N° 7

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	02	04
B	02	05
C	04	09
D	08	18
E	28	64
Total	44	100

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

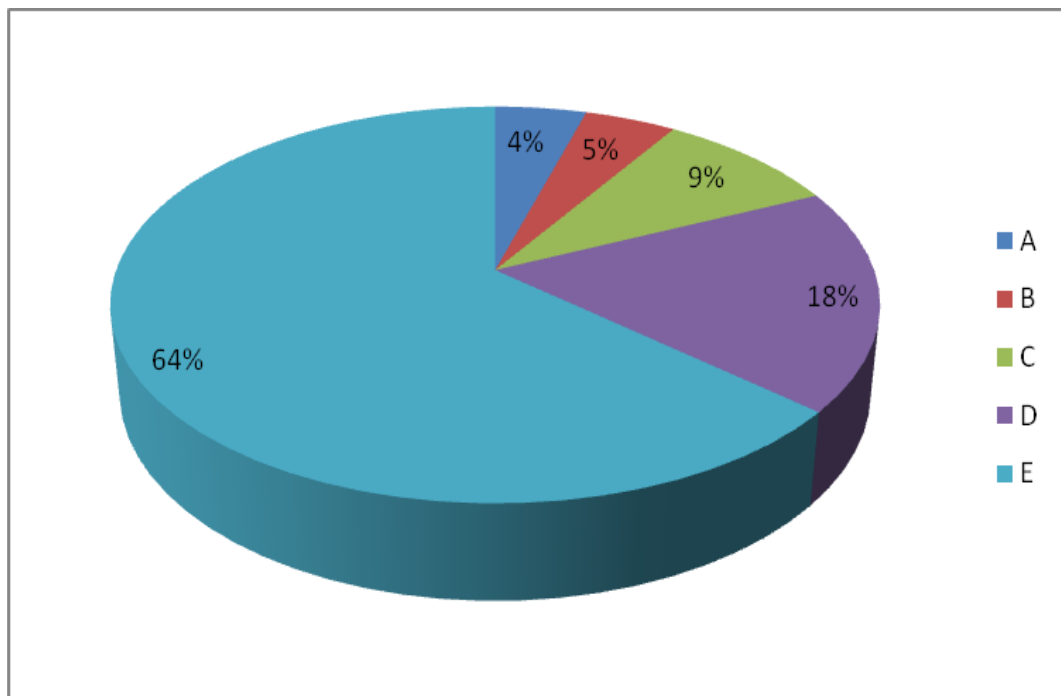


Gráfico N° 7

Análisis

El 64% de los encuestados seleccionó la opción e, opinando que no saben que normativa legal hace referencia a la elaboración del programa de recreación, un 18% mencionó la opción d, son pocas las personas que saben la opción acertada, un 9% la opción c, destacan la Norma Técnica, un 5% la opción b, resaltan la Ley de Recreación y por último la opción a, con un 4%, mencionan solo y únicamente la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo(LOPCYMAT).

Ítem N° 8: ¿Piensa usted que es importante divulgar el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre una vez culminado, a todos los trabajadores?

Alternativas.

- a- Si.
- b- No.

Tabla N° 8

Alternativa	Frecuencia de respuesta	
	Valor absoluto	Valor relativo (%)
A	10	23
B	34	77
Total	44	100

Fuente: cuestionario aplicado por Vergara (2017)

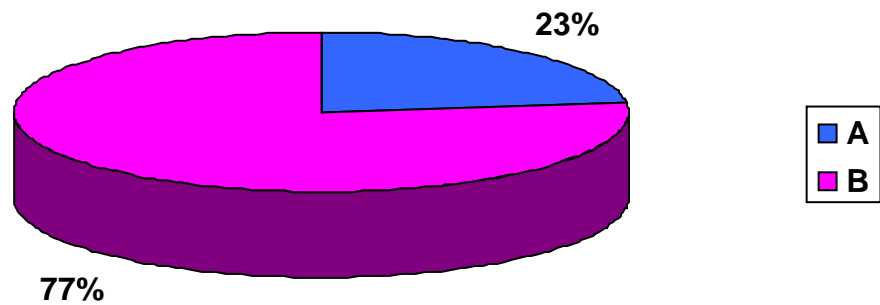


Gráfico N° 8

Análisis

El 77% de los trabajadores mencionó que no es importante divulgar el programa de recreación, les da igual, mientras que el 23% si lo considera fundamental, debido a que piensan que todos los trabajadores deben ser informados.

Análisis General

Nos pudimos dar cuenta a través de este cuestionario contentivo de 8 interrogantes, que los participantes tienen distintos criterios y que no tienen muy claro que es un programa de recreación, quien es el responsable de elaborarlo u otros, esta información es fundamental para la elaboración del mismo, otra de las cosas que debemos tener presente es que los datos fueron recogidos con anticipación y posteriormente serán tomados en cuenta para el desarrollo de este y se le dará un trato específico para el cumplimiento de los objetivos, tal cual como lo establece Hurtado (2000) . Lo fundamental es dictar un taller sobre

programa de recreación a todos los trabajadores, este es el punto de partida ya que todos deben tener una participación activa y protagónica al momento de elaborarlo.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1. Descripción de la Propuesta

Luego de realizar un estudio y analizar el resultado, estos arrojaron información precisa y de gran relevancia para el desarrollo de la propuesta en estudio. Con los resultados que se obtuvieron en el capítulo anterior del presente trabajo, se procedió a realizar un análisis, donde se permitió determinar que la presente propuesta tiene como finalidad y propósito principal elaborar el programa que será de gran importancia. “Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para la Empresa EL RETOÑO C.A., situada en el Municipio Valencia-Estado Carabobo C.A.” con la finalidad de brindar distintas actividades de esparcimiento y distracción a todo el personal de la Empresa **El Retoño C.A.**

5.2. Objetivos de la Propuesta

5.2.1. Objetivo General

Establecer las pautas esenciales para la elaboración del Programa de Recreación, utilización del tiempo libre, descanso y Turismo Social de las trabajadoras y trabajadores de la Entidad de Trabajo El Retoño C.A. .

5.2.2. Objetivos Específicos

- Ejecutar el Programa de Recreación, utilización del tiempo libre, descanso y Turismo Social con la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de la organización.

- Implementar estrategias significativas, para lograr el cumplimiento de todas las actividades generadas del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre.
- Evaluar los resultados obtenidos en cada actividad desarrollada, a través de instrumentos que serán elaborados acorde a las necesidades.

5.3. Alcance de la Propuesta

Este programa de recreación va dirigido a todos los trabajadores que hacen vida en la empresa El Retoño C.A., bien sean empleados, obreros directivos u otros. Es importante destacar que todos los involucrados deben tener una participación activa y protagónica en las distintas actividades que se determinen desarrollar según programación.

5.4. Justificación de la Propuesta

Con la elaboración del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, primeramente se dará cumplimiento a la normativa legal vigente y posteriormente la integración de los trabajadores de los distintos departamentos, ya que debido a las actividades diarias cada quien se dedica al logro de los objetivos establecidos y se comunican lo necesario, de igual manera determinar patrones de comportamiento frente a la actividad que se desarrolle. Educar en la visión de una ética corporal. Brindar espacios de autoafirmación. Posibilitar una alternativa para la una reflexión y apropiación del tiempo libre en una perspectiva educativa y formativa a partir de la actividad física. Mejorar la calidad de vida. Crear hábitos de vida saludable Disminuir los niveles de violencia Impulsar las manifestaciones culturales propias. Mejorar autoimagen, y autoestima.

Los deportes, los juegos y las actividades recreativas contribuyen en gran medida al desarrollo de los organismos vitales de la persona. La recreación vigorosa que se efectúa al aire libre, donde se hace uso de la capacidad física, es el medio más notable para el mantenimiento de órganos saludables. Por esto, el uso

de las infraestructuras deportivas es propicio para fomentar una cultura deportiva. La buena utilización del tiempo libre es la actitud positiva del individuo hacia la vida en el desarrollo de actividades para el tiempo, que le permitan trascender los límites de la conciencia y el logro del equilibrio biológico, psicológico y social, quedan como resultado una buena salud y una mejor calidad de vida, es un factor esencial en la vida moderna, es un medio para reducir los índices de delincuencia, mejorar la salud física y mental, desarrollar el carácter de las personas y mejorar su equilibrio individual.

El individuo que participa de un programa de recreación y utilización del tiempo libre y goza de una vida plena de actividades, probablemente será un ciudadano saludable, equilibrado, respetuoso y cumplidor de sus responsabilidades cívicas; en cambio es probable que una persona privada de un desarrollo armónico e integral, se comporte de manera más negativa y aflore en ella conductas y costumbres reñidas con las normas establecidas de convivencia ciudadana. Aprovechar el tiempo libre contribuye al tan anhelado desarrollo integral del ser humano. Dicho desarrollo integral contempla no solo las áreas de lo cognoscitivo, sino también, lo sicomotor y lo afectivo.

Toda persona goza de espacio del tiempo libre de las obligaciones cotidianas de estudio o de trabajo, dicho tiempo libre sirve idealmente para el descanso, el alejamiento de la rutina y la realización de las actividades diferentes pero relajantes y quizás formadoras, sin embargo, es notorio como a medida que la técnica y la ciencia facilitan el desempeño humano y este dispone de más espacios de tiempo libre, emplea con frecuencia en actividades poco edificantes que no contribuyen a su crecimiento integral.

5.5. Fundamentación de la Propuesta

Es de obligatorio cumplimiento que toda organización cuente con un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, primeramente porque la normativa legal vigente lo establece y segundo porque se traduce en bienestar para el trabajador y esto de una u otra forma se vería reflejado en rendimiento y

cumplimiento de los objetivos establecidos de la empresa. Cabe destacar que los trabajadores deben tener participación activa y protagónica en la elaboración y cumplimiento de dicho programa, otra cosa que se debe tener muy clara es quien lo debe elaborar, quienes realmente tienen mayor participación es el Comité de Seguridad y Salud Laboral, destacando que los directivos obviamente deben tener presente todas las actividades a desarrollar ya que es la empresa quien cubre los presupuestos relacionados con un programa.

5.6. Beneficios de la Propuesta

Con la aplicación de la propuesta presentada a la empresa El Retoño C.A. se obtendrán ventajas y beneficios que permiten el desarrollo óptimo de las actividades laborales de dicha organización, además se lograría que los trabajadores tenga buena salud física y mental, lo cual se traduce en buen rendimiento y cumplimiento de los objetivos establecidos, también mejoraría la comunicación no solo entre los trabajadores del área operativa, si no a nivel de todas las personas que hacen vida en la empresa, lo cual seria favorable para todos, de igual manera se traduce en beneficio para la sociedad, ya que de esta forma se estará contribuyendo con el desarrollo y cumplimiento de objetivos en cualquier ámbito.

5.7. Estudio de la Factibilidad de la Propuesta

5.7.1. Factibilidad Técnica

Se refiere a los recursos necesarios tales como equipos, herramientas, conocimientos y habilidades, experiencias u otros materiales necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere la propuesta, generalmente nos referimos a elementos tangibles (medibles). La propuesta requiere de algunos recursos técnicos como lo son todos los relacionados a los servicios para la ejecución de las actividades de inicio como lo son: solicitud de cotizaciones según los requerimientos.

Tabla N° 1

Recursos técnicos. Equipos

	DISPONIBLES	NECESARIOS
DESCRIPCION	CANTIDAD	CANTIDAD
Computadora	1	1
Impresora Multifuncional	1	1
Servicio Telefónico	1	1
Servicio de Internet	1	1

Fuente: Vergara, (2017)

Tabla N° 2

Recursos técnicos. Material de Oficina

	DISPONIBLES	NECESARIOS
DESCRIPCION	CANTIDAD	CANTIDAD
Resmas de Hojas Blancas	1	1
Caja de Carpetas Tamaño Carta con Gancho	1	1
Caja de Bolígrafos	1	1
Caja de Lápices	1	1
Separadores	10	10

Fuente: Vergara, (2017)

5.7.2. Factibilidad Operativa

Se refiere a todos aquellos recursos donde interviene un tipo de actividad (procesos), que depende de los recursos humanos que participen durante la operación de la propuesta. Durante esta etapa, se identifican todas esas

actividades que son necesarias para lograr los objetivos y se evalúa y determina todo lo necesario para llevar a cabo. En función a la necesidad de un Programa de Recreación, que ayude a preservar la salud física y mental de los trabajadores de la empresa El Retoño C.A. Ubicada en el Municipio Valencia- Estado Carabobo. No se requiere de personal adicional, la empresa cuenta con varios sujetos.

Tabla N° 3

Recursos Operativos. Material de Oficina

	DISPONIBLES	NECESARIOS
DESCRIPCION	CANTIDAD	CANTIDAD
Delegados de Prevención	2	2
Asistente de recursos humanos	1	1
Coordinadora de Seguridad Laboral	1	1

Fuente: Vergara, (2017)

5.7.3. Factibilidad Económica

La empresa cuenta con una partida presupuestaria específica, la cual es organizada de forma anual para actividades relacionadas a la seguridad y salud laboral, por mencionar alguna, destacando que en este punto también se incluye la recreación y utilización del tiempo libre de todo el personal, se habla de una cifra considerable a corto, mediano y largo plazo, tomando en cuenta la inflación.

Tabla N° 4

Clasificación de las Actividades

N°	TIPO	N°	ACTIVIDAD	UBICACIÓN
1	RECREATIVAS	1	Caminata	Complejo Deportivo IANDESANDI-San Diego
		2	Paseo por El Parque Nacional Henri Pittier	Maracay
2	CULTURALES	3	Obra de Teatro	Anfiteatro Dr. Alfredo Celis (Naguanagua)
		4	Cine	Centro Comercial Metrópolis (Valencia)
3	DEPORTIVAS	5	Bailoterapia	En La Empresa (El Retoño C.A.)
		6	Risoterapia	En La Empresa (El Retoño C.A.)
4	TURISTICAS	7	Visita a La Colonia Tovar	La Victoria

Fuente: Vergara, (2017)

5.8. Desarrollo de la Propuesta

Objetivo

Desarrollar actividades específicas relacionadas con el programa de recreación y utilización del tiempo libre, con la finalidad de cumplir los parámetros establecidos en la normativa legal vigente y a su vez brindar esparcimiento acorde a todos los trabajadores que hacen vida en la empresa El Retoño C.A.

Cuadro N° 5.

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	BENEFICIARIO
RECREATIVAS	CAMINATA	Esta actividad se realizara principalmente con el apoyo de la alcaldía de San Diego, el punto de partida y llegada será el complejo deportivo IANDESANDI	Desarrollar caminata con la intención de mejorar la integración entre los trabajadores.	Todos los trabajadores de la Empresa El Retoño C.A.
	PASEO AL PARQUE NACIONAL HENRI PITTIER (EXTRAMURO)	Se contara con una buena logística con la intención de tener control específico de todas las personas que asistan, se tomara en cuenta la asistencia de trabajadores y familiares principales, tomando en consideración que el parque está ubicado en Maracay -Estado Aragua.	Integrar a los trabajadores de los distintos departamentos y familiares.	Todos los trabajadores de la Empresa El Retoño C.A. y familiares principales.
CULTURALES	OBRA DE TEATRO	Compartir sanamente entre compañeros de trabajo mientras se disfruta de una función teatral.	Coordinar todo lo necesario para que los trabajadores gocen de una función especial	Todos los trabajadores de la Empresa El Retoño C.A.
	CINE (EXTRAMURO)	Actividad que será llevada a cabo en Cines Unidos, Centro Comercial Metrópolis, a cada trabajador se le hará entrega de dos entradas, con la intención de que cada uno asista con su pareja, también se le dará un combo pequeño por entrada.	Organizar asistencia al cine, para que los trabajadores asistan en compañía de su pareja con la finalidad de pasar una tarde diferente.	Todos los trabajadores de la Empresa El Retoño C.A. y parejas.

Fuente: Vergara, (2017)

Cuadro N° 6.

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	BENEFICIARIO
DEPORTIVAS	BAILOTERAPIA	Esta actividad se realizara en el comedor de la empresa, el mismo será habilitado, se contratará a un entrenador y la actividad será desarrollada un viernes en la tarde. Nota: Solo para mujeres	Organizar bailoterapia para todas las mujeres que hacen vida en El Retoño C.A., con la finalidad de pasar una tarde diferente y de mayor integración.	Todas las trabajadoras de la Empresa El Retoño C.A.
	RISOTERAPIA	Esta actividad se realizara en el comedor de la empresa, el mismo será habilitado, se contratará a un facilitador y la actividad será desarrollada un viernes en la tarde.	Integrar a los trabajadores de los distintos departamentos y brindarles una tarde de esparcimiento.	Todos los trabajadores de la Empresa El Retoño C.A.
TURISTICA	PASEO A LA COLONIA TOVAR (EXTRAMURO)	Paseo a la Colonia Tovar Estado Aragua, en compañía de familiares principales, se tomara en cuenta realizarlo un sábado.	Integrar a los trabajadores de los distintos departamentos y familiares, con la intención de pasar un sábado diferente.	Todos los trabajadores de la Empresa El Retoño C.A. y familiares principales.

Fuente: Vergara, (2017)

RELACION DE COSTOS

Cuadro N° 7

MONTO DE LA PROPUESTA		
Actividad	Descripción	Valor
CAMINATA.	Se tomara en cuenta el alquiler de un transporte para el traslado de todos los trabajadores, la dotación de un kit, el cual contendrá: una gorra, franela y termo para el agua. Desayuno, caramelos, bebidas (agua y jugos naturales) y contribución por participación.	1.280.000 Bs
PASEO AL PARQUE NACIONAL HENRI PITTIER.	Alquiler de transporte para el traslado de los trabajadores y familiares, desayuno, almuerzo, meriendas, bebidas (agua y jugos naturales) y entrada.	2.500.000 Bs
OBRA DE TEATRO	Alquiler de transporte para el traslado de los trabajadores, combos (galletas y refrescos) para el disfrute de la obra y entrada.	1.000.000 Bs
Subtotal		4.780.000 Bs

Fuente: Vergara, (2017)

RELACION DE COSTOS

Cuadro N° 8

MONTO DE LA PROPUESTA		
Actividad	Descripción	Valor
CINE	Alquiler de un transporte para el traslado de todos los trabajadores en compañía de sus parejas, combos (cotufas y refrescos) y entrada.	1.350.000 Bs
BAILOTERAPIA	Agua, caramelos y contratación de entrenador.	40.000 Bs
RISOTERAPIA	Refrigerios, agua, globos, bolígrafos y contratación de facilitador.	90.000 Bs
PASEO A LA COLONIA TOVAR.	Alquiler de un transporte para el traslado de todos los trabajadores en compañía de familiares, desayuno, almuerzo, merienda y agua.	2.600.000 Bs.
Subtotal		4.080.000 Bs.
Total:		8.860.000 Bs.

Fuente: Vergara, (2017)

CONCLUSIÓN

La realización del presente estudio permitió de alguna manera conocer el nivel de aplicación del Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social, en la empresa El Retoño C.A. una empresa de servicio, ubicada en Valencia, Estado Carabobo, para el que se estableció una serie de objetivos específicos, los que permitieron finalmente, la consecución del objetivo general. A través del análisis de resultados se pudo concluir lo siguiente: En relación al objetivo específico N°1, el cual es el siguiente, Diseñar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, que sea aplicado a todo el personal que hace vida en La Empresa El Retoño C.A.

Nos pudimos dar cuenta que el mismo debe ser aplicado al personal tanto administrativo y operativo, e incluso a los altos directivos de la misma organización, todos deben participar en la elaboración y aplicación del mismo plan. El objetivo específico N° 2. Establecer distintas estrategias, con la finalidad de involucrar varias actividades en el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, para La Empresa El Retoño C.A. se cumplió, no fue tan fácil ya que de una u otra forma costó llevar a cabo una sola estrategia, debido a que no se llegaba a un acuerdo al principio, pero posteriormente después de varias reuniones se logró definir solo una estrategia a implementar.

El tercer objetivo y último fue Proponer un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para la Empresa El Retoño C.A. Finalmente se propuso ante la dirección, al principio no hubo mucha receptividad, ya que sus directivos no entendían el porqué de dicha propuesta, pero finalmente se les dio a entender los objetivos y que así lo establece la normativa legal. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica de Recreación u otras. Dichas leyes, contienen todo un articulado que contempla entre los deberes del empleador, el de promocionar planes de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social que contribuyan al desarrollo y

aumento de la calidad de vida del trabajador. Además, se hace énfasis en la obligación ineludible de los Servicios de Seguridad y Salud, y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, de velar por la ejecución de estos programas, teniendo como ente regulador al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y como ente asesor e intermediario con los servicios turísticos y recreativos del Estado, al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

RECOMENDACIONES

Una vez analizado los resultados y luego de haber obtenido las respectivas conclusiones, se aportan las siguientes recomendaciones a la empresa objeto de estudio específicamente a la Dirección, Coordinación de Recursos Humanos y Coordinación de Seguridad:

1. Brindar mayor capacitación a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como también tener mayor cumplimiento en las actividades del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, para seguir promoviendo y asegurar la protección y bienestar físico, mental y social de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT).

2. Elaborar un Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social que contenga:

a) Un informe diagnóstico que permita conocer la cantidad de trabajadores a atender, las instalaciones con las que se cuenta a los efectos del programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, así como también, elaborar una lista de chequeo, a fin de conocer los gustos y preferencias de los trabajadores para los cuales se elaborará dicho programa.

b) Elaborar un cronograma anual, donde se considere las actividades que se pretenden desarrollar, así como también el número de personas a participar en cada una de ellas.

c) Establecer un objetivo general enmarcado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y que por ende, garantice primeramente condiciones de seguridad, salud y bienestar y que promueva el desarrollo de un Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social en atención a las necesidades de los trabajadores. De acuerdo a la guía técnica y Ley Orgánica de Recreación para la elaboración de un

Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social, éste debe reunir las siguientes condiciones:

- Debe ser integrado, es decir, contar con actividades no sólo deportivas, sino también culturales y familiares, promoviendo la buena utilización del tiempo libre, crecimiento y desarrollo personal.
- Debe ser participativo, lo que significa que debe contar con la participación de los trabajadores en la planificación, programación y posterior ejecución. Además, debe contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Debe ser eficiente, es decir, contribuir positivamente en el bienestar de los trabajadores involucrados.

Recomendaciones al gremio de Relaciones Industriales: Se recomienda a los profesionales de Relaciones Industriales hacer énfasis en las legislaciones concernientes a su área, en especial las relacionadas con el diseño e implementación de planes y programas de recreación y aprovechamiento del tiempo libre para los trabajadores, de esta manera podrán llevarse a cabo este tipo de planes a favor de la salud y mejora de calidad de vida de los trabajadores dentro de las organizaciones.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

Impresa

- Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. Tercera Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Balestrini, Alberto (2002). Técnicas de Análisis
- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** 20 de diciembre del año 1999 establecida en Gaceta Oficial número. 5.908.
- Castellanos, Mariana (2014). **Programa de Recreación que ayude a preservar la salud física y mental de los Trabajadores de la Empresa Estructuras Venezolanas C.A. Ubicada en San Joaquín, Estado Carabobo**. Trabajo de Grado presentado en la UJAP
- Hernández, Sampieri (1998:285). Los cuestionarios y variables a medir.
- González, Yelitza y Ordosgoitty, Sthefany (2015). **Programa de Recreación como factor motivacional en el área de armado de caucho en la Empresa C.A. Goodgear de Venezuela, ubicada en la carretera nacional Valencia los Guayos**. Trabajo de Grado presentado en la UJAP
- Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (**INPSASEL**).
- Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (**INCRET**).
- Jelambi, Octavio (1989). Ambiente de Trabajo.
- Martínez, Marlin (2013). **Estrategias para la mejora de las Condiciones de Seguridad y Salud de los Trabajadores de área de Almacén, caso Distribuidora de Artículos de Oficina y Papelería**. Trabajo de Grado presentado en la UJAP
- Núñez, Yuelice (2015). **Programa de Recreación para Optimizar la calidad de vida laboral en la Empresa Franquicias Venezolana de comidas C.A. Ubicada en Valencia, Estado Carabobo**. Trabajo de Grado presentado en la UJAP
- **Norma técnica programa de seguridad y salud en el trabajo (NT-01-2008)** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.910,

Diciembre del año 2008.

- **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, año 2012, Gaceta Oficial extraordinaria 6.076 el 7 de mayo.
- **Ley Orgánica de Recreación**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.207 del 28 de Diciembre del año 2015.
- **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** Nro. 36.860 del 26 de Julio de 2005. Caracas.
- **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.596 del 03 de Enero de 2007. Caracas.
- Montoya, Alfredo y De Cols, Susana. (2004:28), Las Condiciones de Trabajo.
- Padilla, Juana (2002). los recursos son toda clase de elementos materiales.
- Rueda, José. (2013) **Aprobación y Aplicación del Anteproyecto de "Norma Técnica de los Servicios de Seguridad Y Salud Laboral en los Trabajos Propios" Caso Súper Autos Carabobo, C.A.** Trabajo de Grado presentado en la UJAP

Digital

- Chiavenato, Idalberto (2005). Dirección de Recursos Humanos.
- <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-recursos-humanos-y-mejora-del-servicio/gestion-recursos-humanos-y-mejora-del-servicio>
- [http://www.monografias.com/trabajos82/recreacion.](http://www.monografias.com/trabajos82/recreacion)
- [http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-recursos-humanos-y-mejora-del-servicio/gestion-recursos-humanos.](http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-recursos-humanos-y-mejora-del-servicio/gestion-recursos-humanos)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2009), empleadores y trabajadores.

ANEXO

CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información relacionada con la investigación denominada **“PROGRAMA DE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE PARA LA EMPRESA DE EL RETOÑO C.A; SITUADA EN EL MUNICIPIO VALENCIA - ESTADO CARABOBO”**. En tal sentido, la información que usted suministre será tratada con fines investigativos, así como de absoluta confidencialidad, debido a que el cuestionario es aplicado de forma anónima.

Así mismo, se apreciará su profesionalismo y experiencia como un valioso aporte a la elaboración de la presente investigación. De tal modo, que se agradecerá su colaboración al responder la totalidad de las preguntas que a continuación se presentan.

Atentamente,

Vergara Dilia

INSTRUCCIONES

1. Lea cuidadosamente el cuestionario antes de responder.
2. Responda marcando con una equis (X) dentro del paréntesis la opción más apropiada según su opinión.
3. Seleccione una sola opción por interrogante.
4. No firme el documento, es anónimo.

CUESTIONARIO

Ítem N° 1: ¿Según usted, para la elaboración del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, con quien se debe contar?

Alternativas.

- e- Directivos de la empresa.
- f- Especialista en Seguridad conjuntamente con Analista de RR HH.
- g- Comité de seguridad y salud laboral con la participación activa de todos los trabajadores.
- h- No sé.

Ítem N° 2: ¿Cuál es el ente que se encarga de aprobar el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).
- b- Insectoría del Trabajo.
- c- Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores. (INCRET)
- d- Otro.

Ítem N° 3: ¿Sabe usted con cuantas actividades a desarrollar debe contar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- 5
- b- 3
- c- 2
- d- 4

Ítem N° 4: ¿Conoce usted algunos lineamientos específicos al momento de ejecutar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- h- Si.
- i- No.

Ítem N° 5: ¿Tiene idea del beneficio que puede traer la puesta en práctica de un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Prevenir accidentes Laborales.
- b- Mejorar las relaciones de trabajo entre los compañeros y Mayor rendimiento en le ejecución de las tareas.
- j- Las opciones anteriores.
- d- Todo lo anterior.

Ítem N° 6: ¿Sabe cada cuanto tiempo debe ser desarrollado un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Semestral.
- b- Anual.
- c- Bianual.
- d- No sé.

Ítem N° 7: ¿Qué normativa legal hace referencia a la elaboración de un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre?

Alternativas.

- a- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- b- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- k- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).
- l- No sé.

Ítem N° 8: ¿Piensa usted que es importante divulgar el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre una vez culminado a todos los trabajadores?

Alternativas.

- c- Si.
- d- No.