



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado:

Programa Recreacional para el Personal de la Empresa
Dianey Pefum, C.A.

Realizado por el (la) Br. Loulin Coslitz Jaci Benitez

C.I. N° 24.995576 cursante de la carrera de Relaciones Industriales

hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:

APROBADO (Vote)

NO APROBADO

El Jurado

[Signature]
Tutor Académico (Coordinador)
Nombre: JARRO X. MORENO
C.I.: 302381

[Signature]
Jurado
Nombre: [Signature]
C.I.: 11965064



Jurado
Nombre:
C.I.:

Fecha: 5/11/2023



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

**PROGRAMA RECREACIONAL PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA
DIANEY PARFUM'S C.A.**

Empresa: DIANEY PARFUM'S C.A

Autor: Louiln Macías
C.I: 24.995.576

San Diego, octubre 2023



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

**PROGRAMA REGREACIONAL PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA
DIANEY PARFUM'S C.A.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor Académico: Lcdo. Darío Moreno C.I. 3.027.381

Tutor Empresarial: Lcda. Zenaida Duarte C.I 10.063.990

Autor: Louliln Macías

C.I: 24.995.576

San Diego, octubre 2023

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

| | pp. |
|---|------------|
| LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| FASE | |
| I | |
| GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN | 5 |
| 1.1. Descripción de la Empresa..... | 5 |
| 1.1.1. Ubicación..... | 5 |
| 1.1.2. Reseña Histórica..... | 5 |
| 1.1.3. Estructura Organizativa | 6 |
| Figura 1. Estructura Organizativa de la empresa | 9 |
| Figura 2. Estructura Organizativa de departamento ... | 10 |
| 1.2. Misión de la Empresas | 6 |
| 1.2.1. Visión de la Empresa..... | 6 |
| 1.2.2. Valores de la Empresa | 6 |
| 1.2.3. Objetivos de la Empresa | 6 |
| 1.3. Descripción del departamento..... | 7 |
| 1.4. Objetivos del departamento | 7 |
| II | |
| DIAGNÓSTICO | 11 |
| 2.1. Diagnóstico de necesidades | 11 |
| 2.2. Plan de trabajo..... | 13 |
| 2.3. Cronograma de Actividades..... | 14 |
| 2.4. Descripción de Actividades | 14 |
| 2.5. Recursos Técnicos y Humanos | 15 |
| III | |
| VINCULACION TEÓRICA | 16 |
| 3.1. Principios Teóricos | 16 |
| IV | |
| RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO | 20 |
| 4.1. Análisis de los Resultados del diagnóstico | 20 |
| Fase I. Diagnóstico | 20 |
| Fase II. Identificación de las debilidades y fortalezas | 31 |
| Fase III. Diseño de estrategias | 32 |
| V | |
| ACCIONES | 33 |
| 5.1. Presentación de las Acciones Propuestas | 34 |
| 5.2. Justificación de las Acciones Propuestas | |
| 5.3. Desarrollo de las Acciones Propuestas | |
| 5.4. Factibilidad de las Acciones Propuestas | |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| REFERENCIAS | |
| ANEXO | |

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

pp.

Tablas

| | |
|--|----|
| 1.- Conocimiento sobre sensación de Estrés laboral | 21 |
| 2.- Actividades que afecten la salud..... | 22 |
| 3.- Actividades grupales e individuales..... | 23 |
| 4.- Planes recreativos por la empresa | 24 |
| 5.- Motivación en el trabajo | 25 |
| 6- Actividades que realiza en el campo laboral..... | 26 |
| 7- Buen equipo de trabajo | 27 |
| 8- Horarios Accesibles | 28 |
| 9- Ideas tomadas en cuenta..... | 29 |
| 10- Actividades Monótonas | 30 |

Gráficos

| | |
|--|----|
| 1.- Conocimiento sobre sensación de Estrés laboral | 21 |
| 2.- Actividades que afecten la salud..... | 22 |
| 3- Actividades grupales e individuales..... | 23 |
| 4- Planes recreativos por la empresa | 24 |
| 5.- Motivación en el trabajo | 25 |
| 6- Actividades que realiza en el campo laboral..... | 26 |
| 7- Buen equipo de trabajo | 27 |
| 8- Horarios Accesibles | 28 |
| 9- Ideas tomadas en cuenta..... | 29 |
| 10- Actividades Monótonas | 30 |

AGRADECIMIENTO(S)

Antes que todo agradezco a Dios por darme vida, salud y la gran oportunidad de culminar mis estudios, a los santos, mis padres Néstor José Macías Benítez y Lourdes Macías Benítez, mi abuela Natividad Benítez, a mis tías/os María e Igna y Carlos Macías; por enseñarme a luchar en esta vida llena de adversidades, a conquistar las metas que me proponga, a estar conmigo cuando he caído y motivarme a seguir adelante.

Agradezco a la Universidad José Antonio Páez, de ellos depende mi formación como profesional siendo mi casa de estudios durante todo este tiempo, sirvieron de guías en mi camino de vida, me hicieron crecer como persona y superar etapas.

A Darío Moreno tutor académico de mis pasantías por compartir su sabiduría y conocimiento.

A la Profesora Mary Machado siendo mi madrina de promoción y gran apoyo en esta hermosa etapa de estudios.

A Dianey Parfum`s por darme la oportunidad de ser parte de su equipo durante las pasantías, gracias porque desde el día 1 todas mis compañeras fueron una gran hermosa familia.

A mí hermosa familia de nariz Doctor Yaso Guacara fueron parte de este mágico estudio y apoyo fundamental. Gracias a todos.

Gracias a una persona muy especial quien creyó en mí y me apoyó incondicionalmente, Mi Piscioso muchas gracias por estar siempre a mi lado.

Louilin Macías

INTRODUCCIÓN

La gestión de los recursos humanos tiene un papel de gran importancia en el desarrollo de una cultura organizacional positiva y en la mejora del compromiso y la productividad de los empleados. La función de RRHH también lidera el bienestar y el desarrollo personal de los empleados. Dada la importancia de una adecuada gestión de los recursos humanos dentro de una organización, es de interés del presente estudio realizado durante la pasantía en la empresa Dianey Parfum`s C.A.; y de acuerdo al diagnóstico organizacional, elaborar un Programa Recreacional para el personal de la empresa, debido a la baja motivación e incentivos y aumento de estrés laboral en los empleados de las oficinas y tiendas.

La salud es el estado de bienestar biológico, físico, psicológico y social; considerado un derecho fundamental de todos los seres humanos y es un deber de los empleadores y del estado crear normas y políticas que garanticen esta estabilidad y bienestar. Las empresas dependen en gran medida del capital humano que las conforma, por lo cual estos constituyen un activo vital para su funcionamiento, pero con el transcurso del tiempo y debido al crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, así como la necesidad de aumentar la eficiencia, competitividad y actividades recreativas, poco a poco se han ido dejando de lado las necesidades de éstos, lo que ha generado descontento de su parte y por consiguiente la labor es realizada con deficiencia.

De allí, que en los últimos años se hayan generado una serie de teorías orientadas al estudio de su comportamiento y determinación de sus necesidades, con el propósito de lograr un mayor nivel de satisfacción, desarrollando al máximo las capacidades y el desempeño de las funciones del personal de la empresa, beneficiando a la misma a través de objetivos comunes. Por consiguiente, los gerentes deberían tener como principal preocupación, lograr que los grupos de trabajo sean más productivos, eficientes y estén motivados a realizar las tareas para alcanzar los objetivos establecidos, logrando la satisfacción laboral y al mismo tiempo el beneficio de la organización. Además, deben servir de guías para ayudar a los empleados a canalizar mejor sus áreas de competencia para que así estos puedan captar e internalizar más, toda la información que manejan relacionada con el cargo que desempeñan. Es por ello, que el propósito de la investigación es proponer un Plan Recreacional, así obtener un impulso motivacional para el personal tanto de oficina como en tiendas de la empresa Dianey Parfum`S C.A.

El talento humano posee mucho potencial, pero en algunos casos el estrés y la falta de motivación afectan el desarrollo del empleado, por ello surge la necesidad de fortalecer sus capacidades, de modo que su desenvolvimiento día a día vaya mejorando, y así mismo la empresa. Se requiere educarlo, capacitarlo, motivarlo y formar líderes en cada departamento de la organización. De esta manera se contará con colaboradores internos, con convicción de lograr cambiar el ambiente laboral de la empresa. Con este Plan Recreacional para la Empresa Dianey Parfum'S C.A., se logrará un cambio al ambiente laboral, motivando a cada departamento, tienda y trabajador a estar motivado e incluso laboral de forma más dinámica. La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores.

En este sentido, el estudio se adecuará a la estructura de un informe de pasantía de investigación, de la manera siguiente:

Fase I: Generalidades de la Institución: Aquí muestra la información de la empresa como ubicación, una breve descripción, estructura organizacional, misión, visión, objetivos de la empresa, descripción y objetivos del departamento donde se desarrolla la pasantía.

Fase II: Diagnóstico: de necesidades del Departamento en el que realiza la pasantía, plan de trabajo, cronograma de actividades a realizar, descripción de las actividades a realizar y los recursos técnicos y humanos con que cuenta el pasante para el desarrollo de la investigación dentro de la institución.

Fase III: Vinculación Teórica: Revisión de teorías, leyes, principios, entre otros, que de alguna manera ayudan a resolver el problema o situación problemática.

Fase IV: Resultado del Diagnóstico: Se presenta el diagnóstico de la situación actual en relación a la problemática planteada.

Fase V: Acciones: Se presentan las acciones a desarrollar de la propuesta para darle solución al problema planteado, en donde se presenta la propuesta, los beneficios y su factibilidad.

Conclusiones y Recomendaciones: A las que llegó la autora de su investigación.

Finalmente, las **Referencias:** electrónicas y bibliográficas que lo sustentan.

FASE I

GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Descripción de la Empresa

1.1.1 Ubicación

DIANEY PARFUM'S C.A, se encuentra ubicada la Oficina principal, en el Centro A-1, piso 3 oficina 3-1. Calle 149, Urb. La Viña, Valencia Estado Carabobo.

1.1.2. Reseña Histórica de la Empresa

Dianey Parfum'S C.A., nace en 1.995, comenzó con el nombre Dianey Boutique C.A, a partir de 1.997 se dio a conocer con su nuevo nombre y fue registrada el 10 de noviembre del año 1999, en el Registro Mercantil Primero y desde sus inicios la empresa establece como prioridad ser líder del mercado y por ello profundiza cada día en mejorar la condición profesional de sus trabajadores.

Es una empresa comercializadora que tiene su sede principal en la Avenida Universidad, Centro Comercial la Granja, Nivel planta baja, Local SB-05-06, Sector la Granja, Municipio Naguanagua. Desde su fundación está dedicada fundamentalmente a la venta y distribución al mayor y detal de perfumes, cosméticos en general y accesorios para damas, caballeros y niños; compra, venta, fabricación, confección, importación, exportación de todo tipo de ropa para damas, caballeros y niños; calzados, carteras y en fin todo lo relacionado o conexo con el objeto principal.

Dianey Parfum'S fue creada por una mujer venezolana, emprendedora, trabajadora, visionaria y comprometida con el país. Su ejemplo motiva a todo el personal a ser creativo, trabajador, emprendedor, luchador, responsable y proactivo. Valora a las personas con actitudes positivas, comprometida, colaboradora, que siempre mejoren sus procesos, en pro de la excelencia.

1.1.3. Estructura Organizativa de la Empresa

La estructura organizativa presentada se enfoca en la oficina principal de Dianey Parfum'S, lugar donde se realiza la pasantía, el cual se expone en la figura No. 1

1.2. Misión

Somos una organización líder, dedicada a descubrir las necesidades de nuestros clientes y a satisfacerlas, con reconocimiento por brindarles excelente trato, servicios y productos de las marcas más prestigiosas de belleza y cuidado personal. Desarrollando las potencialidades del recurso humano a través de relaciones basadas en confianza mutua y excelencia en la calidad del servicio, con los mejores precios del mercado y con un mínimo impacto en el medio ambiente.

1.2.1. Visión

Ser el líder al lograr la completa satisfacción del cliente, ofreciendo las más prestigiosas marcas del mercado, nacional e internacional en el ramo de la belleza y el cuidado personal.

1.2.2. Valores

En Dianey Parfum'S somos una gran familia llevamos en nuestros corazones un conjunto de valores que son las grandes fuerzas impulsoras de la manera en cómo hacemos nuestro trabajo. Estos valores nos permiten crecer más nuestra cultura empresarial, facilitan la integración del personal y contribuyen al logro del éxito en nuestros procesos de mejora continua:

Son responsables: Compromiso con el equipo de trabajo y clientes, reflejados en cada una de nuestras acciones, producto de un equilibrio interno y externo, son personas trabajadoras se proponen y hacen las cosas de la mejor manera, pensando en el bienestar propio, siempre pensando en los trabajadores y sus clientes.

Son honestos: Integridad, rectitud reflejada en la concordancia entre el pensar y actuar, así como la relación sincera con los demás.

Son solidarios: Sienten y reconocen la importancia de estar unidos, compartiendo obligaciones, intereses e ideales para el bienestar personal y de la organización, sin olvidar que es también un valor que debe acompañarlos en su vida cotidiana, fuera del ámbito laboral, aportando así al desarrollo social y económico del país.

Trabajan en equipo: Personas increíbles, que se apoyan el uno del otro, muy unidos en todas las decisiones y actividades laborales, como una gran familia.

Valoran el Respeto: Relación armónica con los seres humanos y el ambiente, conscientes de la dignidad de la personas y conservación del mundo, cada cliente y personal de las tiendas tiene su respeto siendo ellos la base del éxito de la empresa.

1.2.3. Objetivos de la Empresa

- ✓ Lograr la satisfacción de sus clientes y ser reconocida a nivel nacional, atrayendo al cliente tanto nacional como internacional, además que sus clientes sean quien difunda constantemente los beneficios o la excelente atención de las tiendas. Esta es la mayor satisfacción de cualquier comercio. Mantener una excelente relación con sus proveedores, de perfumes y alimentos a nivel nacional e internacional.
- ✓ Crear estrategias para el crecimiento de la productividad y aumento de ventas, conservando un excelente ambiente laboral con un personal capacitado.

1.3. Descripción del Departamento donde se realizó la Pasantía.

La pasantía se realizó en el Departamento de Recursos Humanos, el cual tiene como función lograr las mejores condiciones laborales para obtener el mejor desempeño humano. Es decir, que define los procesos de reclutamiento, planificación, organización y realización de tareas y activos relacionados con las personas que conforman la empresa u organización.

1.4. Objetivos del Departamento

1.4.1 Objetivo General

- ✓ Administrar y Controlar los diferentes procesos del Departamento tales como: Reclutamiento, Formación, Desarrollo de Competencias y Remuneración del Personal con el fin de mantener la disponibilidad de Recursos Humanos adecuados a las necesidades de la organización cumpliendo con las disposiciones de la legislación laboral aplicable, acompañamiento a lo largo de toda la trayectoria de la persona trabajadora en la empresa para que pueda desarrollar su potencial.

1.4.2. Funciones del Departamento de RR.HH.:

Reclutamiento, búsqueda de talentos:

- ✓ Requisición de personal: las Gerentes de tiendas deben enviar a RR. HH el formato de requisición de personal donde indiquen los puestos vacantes.

1-Reclutamiento y selección.

- Entrevistas
- Verificación de referencias
- Examen pre-empleo.

2-Ingreso del personal:

- Inducción de RR. HH
- Entrega de uniforme y llenado de acta de entrega.
- Llenado de contrato, acuerdo de confidencialidad y reglamento interno.
- Inducción con supervisor del área.
- Inscripción en el SSO.
- Solicitud de tarjeta de alimentación.
- Apertura de cuenta bancaria.
- Elaboración de expediente del trabajador.
- Solicitud de documentación para expediente, tales como:
copia del contrato de trabajo, planilla de ingreso al SSO.

2-Capacitación y desarrollo:

- Evaluaciones de desempeño trimestrales para detectar las necesidades de formación.
- Planes de capacitación.
- Análisis de sueldos y salarios.

3-Compensación y beneficios:

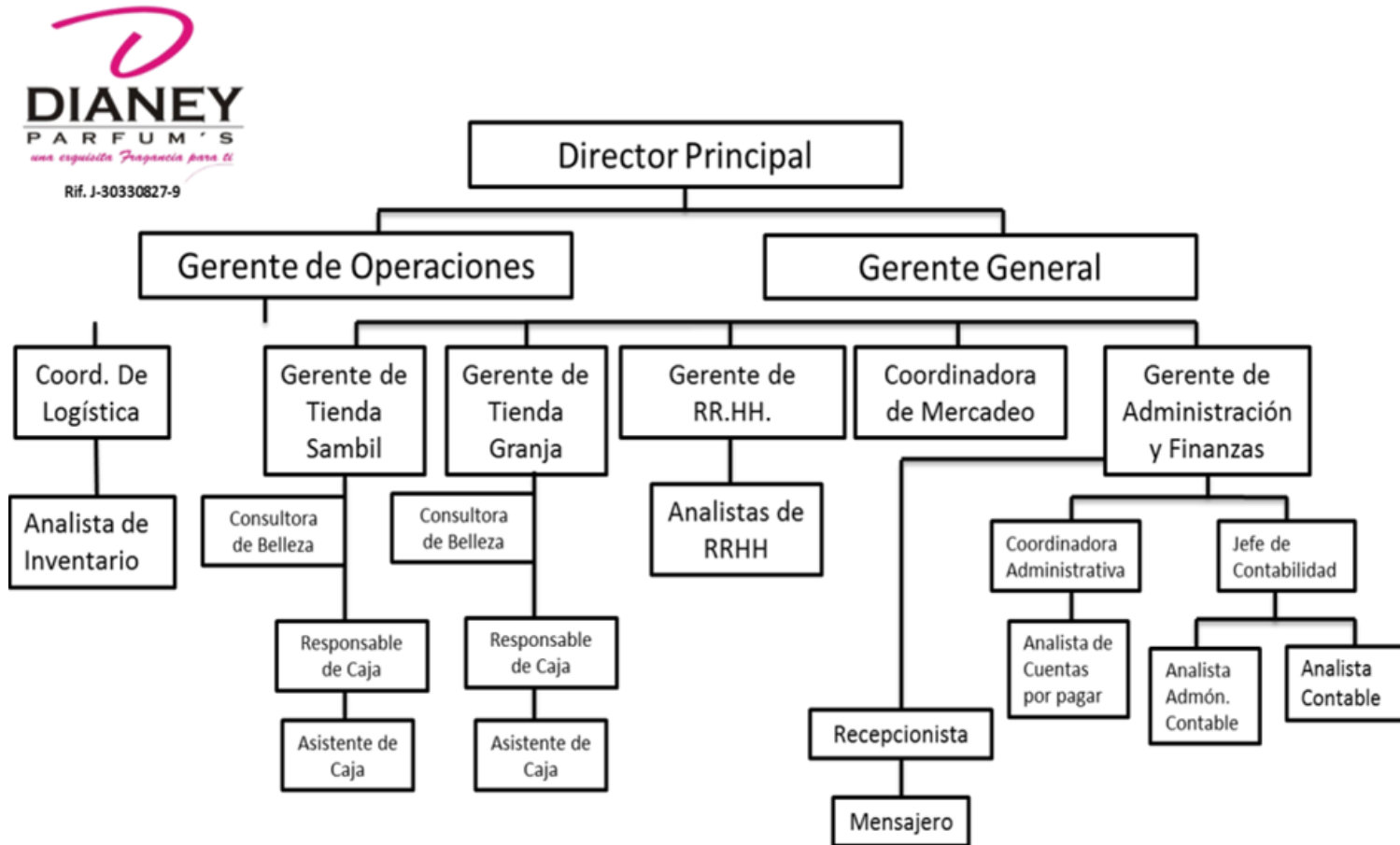
- Elaboración de la nómina quincenal: las nóminas quincenales del personal activo

4-Atención a trabajadores:

- Solicitud de documentación tales como: constancias de trabajo, permisos, y cualquier otra solicitud relacionada con el departamento.
- Consultas de recibos de pago por nómina y por cualquier otro ingreso generado por el trabajador.

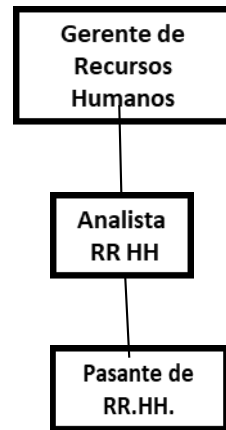
Figura 1.- Organigrama Estructural de la Empresa

Organigrama Estructural de la empresa en relación al Plan de Formación Profesional.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos Dianey Parfum's (2022).

Figura 2.- Organigrama Estructural del Departamento de Recursos Humanos



Fuente: Departamento de Recursos Humanos Dianey Parfum's (2022).

FASE II

DIAGNÓSTICO

2.1. Diagnóstico de las Necesidades del Departamento en el que se Realiza la Pasantía

El rol del capital humano en las empresas se ha transformado en los últimos años y esto se puede notar hasta en la forma de llamar al personal de una organización ya que al inicio se le llamaba mano de obra, luego pasamos a llamarlos recursos humanos y hoy en día se habla de persona, motivación, creatividad, etc... debido a que se considera a los empleados como un factor clave en las empresas.

La motivación es un elemento fundamental para el éxito de una empresa ya que de ella depende en gran medida que se logre alcanzar los objetivos que se halla propuesto la empresa. En la actualidad existen algunos directivos que aún no se dan cuenta de la importancia de la motivación y los beneficios que se pueden lograr obtener con la implementación de este elemento.

Debido a la importancia que ha tomado la motivación en las empresas que han llevado a cabo diversos estudios para determinar cuáles son los motivadores más efectivos que deben ser utilizados con los empleados. Algunas empresas a primera instancia consideran que el primer motivador es el dinero, dato erróneo ya que la mayoría de los empleos no son abandonados por cuestiones salariales, sino más bien por razones y/o situaciones que crean un ambiente de trabajo poco agradable para los empleados.

Para mejorar la motivación laboral de un trabajador, es importante conocer cuáles son sus metas, si es posible, tanto laborales como personales. Partiendo de la base de que todos trabajamos a cambio de algo, sabemos que con ese algo la persona quiere alcanzar unos objetivos personales y sea efectiva la relación laboral, se requiere contar con una gestión del talento humano que sea capaz de crear un ambiente motivacional siendo beneficioso para los empleados y personal directivo de la empresa u organización.

Además, el departamento de talento humano tiene como una de sus funciones diseñar un programa de recreacional; con la finalidad de crear un clima laboral más comprometido con la organización y así eliminar todo lo relacionado con el estrés laboral que es una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación. Un plan es una intención

o un proyecto, se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra. Una actividad recreacional es motivar, animar, a un individuo vivir y realizar todas sus actividades día a día de la mejor manera. Los planes recreacionales están dirigidas para ayudar a las personas que están vinculadas a las empresas, estos planes dependen de cada institución y abarca los aspectos de salud laboral y motivacional, aportando su máxima eficiencia a la empresa.

El trabajo medio laboral, en que el hombre pasa gran parte de su vida, es el lugar en que la recreación debe jugar un rol fundamental en el uso positivo del tiempo libre y favorecer que en las horas posteriores al tiempo de trabajo el hombre participe en actividades familiares y deportivas que contribuyan a su bienestar personal y familiar.

Bajo estas premisas, el presente informe de pasantía está orientado en la empresa DIANEY PARFUM'S C.A., la cual presenta debilidades en su departamento de Recursos Humanos, específicamente relacionados a las actividades recreativas, debido a que en la actualidad no se ha diseñado un plan con actividades para la salud mental y física de los trabajadores, esto ha venido causando descontento al personal por no brindar actividades de distracción distribuidas en la hora de pausa activa que debe tener toda organización de manera formal, donde se detalle sus funciones horas, habilidades, conocimientos, entre otros para cada uno de los puestos de trabajo que integran la organización.

Esta situación ocasiona dificultades en el desarrollo de las actividades laborales y rendimiento del personal, además, de impedir una salud mental y física activa, sin cometer errores continuamente afectando la productividad de la empresa. Por lo tanto, la falta de incentivo, recreativo y motivacional en el personal de la empresa Dianey Parfum`s, afecta la salud mental de los trabajadores por ello se diseña un Plan Recreacional para el Personal de la empresa, analizando en base a las actividades y necesidades de los trabajadores, así aumentando el rendimiento de la organización, además de disminuir la desmotivación de cada uno de sus trabajadores.

En este sentido, desde el punto de vista legal, no establecer actividades recreativas para todos los puestos de trabajo ocasiona importantes riesgos laborales, sobre todo, el estrés laboral afectando la falta de concentración, ya que cuando nos encontramos estresados, nuestra capacidad para mantener la atención es muy baja; por lo tanto, no se podrá realizar la tarea o funciones de forma correcta, provocando ansiedad y/o depresión.

Al respecto, los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. Cuidar la salud mental de cada trabajador es cuidar el bienestar del equipo y la productividad de estos. Por tanto, es clave que los equipos de Recursos Humanos cuenten con las herramientas adecuadas para advertir qué empleados podrían estar pasando por un mal momento o sufriendo una crisis que afecte a su rendimiento. Es por ello, que se propone mediante el presente informe el Diseño de un Plan Recreacional para el personal de las tiendas en Dianey Parfum`s, en la oficina de Valencia, en el Estado Carabobo, de manera que se inicie este proceso a todo el personal que labora en las tiendas de la empresa. Una de las áreas de mayor importancia para la organización, con mayor estrés laboral y falta de motivación es el departamento de recursos humanos, por lo tanto partimos de él como base para el desarrollo de un plan con resultados positivos y aplicar a cada puesto de trabajo de toda la empresa.

2.2. Plan de Trabajo

2.2.1. Formulación del Problema

De acuerdo al planteamiento expuesto se tiene la siguiente interrogante: ¿Cómo desarrollar un programa recreacional, que logre elevar la motivación en el personal de la empresa Dianey Parfum`s?

2.2.2. Objetivos de la Investigación

2.2.2.1. Objetivo General

Diseñar un programa recreacional y motivacional para el personal de la empresa Dianey Parfum`s.

2.2.2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar las necesidades de recreación y salud mental del personal de la empresa.
- ✓ Analizar en base a las actividades y necesidades motivacionales del personal.
- ✓ Proponer un plan recreacional para el personal de la empresa Dianey Parfum`s.

2.3. Cronograma de Actividades

Seguidamente se presenta el cronograma de actividades que se realizarán para el desarrollo de la presente investigación durante el período de pasantía. (ver cuadro 1).

Cuadro 1.- Cronograma de Actividades

Fuente: Macías (2022)

| ACTIVIDADES | TIEMPO | | | | | |
|--------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|---------------------|
| | Jun Jul 2022 | Agos Sept 2022 | Oct Nov 2022 | Dic 2022 Ene 2023 | Feb Mar 2023 | TOTAL EN DÍAS |
| Diagnóstico de Necesidades | X | | | | | 1 |
| Plan de Trabajo | X | | | | | 1 |
| Cronograma de Actividades | X | | | | | 2 |
| Descripción de las Actividades | | X | | | | 2 |
| Recursos Técnicos y Humanos | | | X | | | 2 |
| Principios Teóricos | | | | X | X | 20 |
| Redacción del Informe Final | | | | | X | 26 |
| Total | | | | | | 54 |

2.4. Actividades Desarrolladas Durante el Periodo de Pasantía

- ✓ Adquisición de información de la empresa Dianey Parfum'S (sem. 1 y 2)
- ✓ Elaboración de encuesta al personal de oficina y tienda de Dianey Parfum'S (sem. 3 y 4)
- ✓ Taller de inteligencia emocional: Estrés Laboral. (sem 5)
- ✓ Yoga de la risa y Risoterapia. (sem. 6 y 7)
- ✓ Intercambio de Roles del personal Dianey Parfum'S. (sem. 10 y 11)
- ✓ Revisión de actividades desarrolladas durante las pasantías en la empresa por el departamento de RR. HH, cierre final con la actividad el equipo perfecto (sem. 12)

2.5. Recursos Técnicos y Humanos

En relación a los recursos técnicos y humanos que posee la empresa para que el pasante pueda ejercer su pasantía, y elaboración de la presente investigación se encuentran los siguientes:

2.5.1 Recursos Técnicos

Técnicamente, la empresa cuenta con un Software Office 2019, para la elaboración de los manuales, mobiliario, computadoras, teclados, mouse, y demás equipos de oficina necesarios para realizar las actividades de elaboración de actividades recreativas, pausas activas, talleres entre otras.

2.5.2 Recursos Humanos

En relación al recurso humano, la presente investigación requiere de la participación de personal de recursos humanos de la oficina principal de la empresa Dianey Parfum`s C.A. y el personal de ventas de las tiendas Dianey Joyas C. A, Bogo C. A Dianey Metrópolis. Granja, San Diego y Sambil que laboran en la empresa, la tutora empresarial Lcda. Zenaida Duarte, el tutor académico Lcdo. Darío Moreno.

FASE III

VINCULACIÓN TEÓRICA

Siendo el presente informe de pasantía un estudio direccionado a proponer un plan recreacional y motivacional para el personal de la empresa Dianey Parfum`s, se hace necesario consultar los principios que tengan vinculación teórica con el tema estudiado, para tal fin a continuación se presentan los aquellos que le brindarán un basamento para poder obtener la información necesaria para el desarrollo del mismo.

3.1. Principios Teóricos

De acuerdo con la situación problemática planteada en la investigación, se abordaron teorías de diferentes autores que guardan relación con la variable de motivación, estrés laboral, leyes de actividades recreativas a seguir para lograr brindar una solución viable al problema planteado en la empresa objeto de estudio, considerando los aportes relativos a los objetivos establecidos, dimensiones, indicadores, aspectos metodológicos, además de las conclusiones pertinentes y referencias bibliográficas utilizadas por la autora para llevar a cabo el informe.

3.1.1. La Motivación Laboral

Douglas McGregor en su teoría señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar, que los castigos no son la única forma de motivar a las personas a cumplir los objetivos de la compañía. El compromiso con los objetivos es la base para llegar a los logros.

La teoría ERG se desarrolló en el contexto de la motivación de los empleados; se basa en tres núcleos: existencia, relación y crecimiento. Para lograr la máxima eficacia organizacional, cada necesidad debe estar disponible para todos los empleados en todo momento.

Estas teorías nos demuestran que la motivación laboral es parte fundamental en las organizaciones porque gracias a ella, los trabajadores tienen una mayor productividad tanto en su vida personal como laboral.

Para Maslow quien estable su teoría en una pirámide basada en las necesidades humanas, la motivación de los trabajadores de una nueva empresa implica satisfacer las necesidades básicas y avanzar hacia las necesidades más elevadas a medida que se satisfacen las necesidades anteriores.

Define su pirámide como:

Unos trabajadores que tengan las necesidades de primer nivel cubiertas, estarán más motivados para lograr las necesidades superiores, que recordemos están relacionadas con el éxito y el desarrollo del potencial, por lo que así tendrán un mayor rendimiento.

Es por ello, que todas las formas de motivar a los trabajadores alimentaria su salud mental, satisficían sus necesidades para alcanzar el éxito, motivándolos aún más. Dentro del marco legal tenemos los artículos que establecen y dan derecho a este planteamiento del programa recreacional se encuentran las siguientes: Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

- ✓ **Art. 83.** La salud como un derecho fundamental, desarrollo de políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios.
- ✓ **Artículo 86.** Garantía del derecho a la Seguridad Social para todos los venezolanos.
- ✓ **Artículo 87.** El estado garantizará el ejercicio pleno del trabajo en condiciones de seguridad adecuada.
- ✓ **Artículo 111.** Derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva.
- ✓ **Artículo 104.** Órgano de Gestión con competencia para recibir el Programa Recreativo Laboral: Es el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), es el ente rector y gestor de las políticas públicas aplicadas en materia de recreación, facultado para proteger y fomentar el derecho a invertir positivamente el tiempo libre de los trabajadores, trabajadoras y su entorno familiar, asumiendo el imperativo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asesoramiento a trabajadores y trabajadoras y a empleadores y empleadoras
- ✓ **Artículo 28.** El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores INCRET tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

3.1.2. ¿Qué es Programa de Recreación Laboral?

Conjunto de actividades recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre sí, seleccionadas por la clase trabajadora y administradas por los miembros del comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones públicas y organizaciones privadas, apoyándose en las etapas de la planificación estratégica; planeación, organización, ejecución, control y evaluación, que forman parte, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

El objetivo es presentar los lineamientos que se deben cumplir con el Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, tomando como base referencial Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras LOTTT. Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social, en la Organizaciones, es el resultado de una investigación sistemática y ordenada, donde participan activamente todos los trabajadores de la entidad de trabajo, considerando las actividades recreativas, deportivas, culturales y turísticas.

Dentro de la organización y las que potencialmente pudieran desarrollar este componente previsto en la LOPCYMAT, para el disfrute, el bienestar, la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales de los trabajadores.

3.1.3 Estrés Laboral

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que puede afectar al bienestar físico y psicológico y también deteriorar la salud de las organizaciones. Es un elemento empobrecedor de la salud y la eficiencia, tanto individual como social, y actúa en gran medida en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un aspecto principal de la seguridad y la salud laboral.

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas. Tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción. Por otro lado, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente, y con un número menor de trabajadores se deben alcanzar los mismos resultados e incluso mayores. El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestra mente al cambio, adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. La situación del trabajo y de la economía actual está provocando continuamente situaciones que suponen un reto para los trabajadores. que difícilmente podrán resistir la rapidez de los cambios.

3.1.4. Beneficios de las Actividades Recreativas

¿Qué beneficios aporta la actividad recreativa?

La recreación favorece el desarrollo de diferentes destrezas motrices. Interactuar con el entorno y jugar activamente, tanto de manera individual como grupal, mejora la percepción corporal, el control de los propios movimientos, desarrolla la coordinación y el equilibrio y mejora su ubicación en espacio-tiempo.

¿Qué finalidad tienen los juegos recreativos en una empresa?

Dentro de las empresas saludables, las actividades recreativas para empresas son un gran pilar de la estrategia, y es que dichas dinámicas empresariales permiten conservar la salud, eliminar tensiones emocionales y reducir el estrés.

La actividad física, el juego y el tiempo al aire libre son fundamentales en el proceso de crecimiento y desarrollo de niños y adolescentes, porque permite que adopten estilos de vida más saludables a futuro, y también porque ayuda en su salud mental y desarrollo cognitivo.

¿Cuál es el objetivo del ámbito recreativo?

La recreación tiene como objetivo promover el desarrollo integral de las personas, por medio de los beneficios tanto a nivel personal como social

FASE IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

4.1. Análisis de los Resultados del Diagnóstico

En esta fase se presenta los resultados del diagnóstico, mediante el desarrollo de las fases metodológicas que buscan alcanzar los objetivos planteados en el presente informe, en este sentido, se presentan los resultados siguientes:

4.1.1. Diagnóstico de un programa recreacional para el personal de la empresa.

En esta fase se procedió a realizar un diagnóstico de la situación actual, la falta de incentivo motivacional al personal de la empresa, para lo cual se procedió a aplicar la técnica de la encuesta con apoyo de un cuestionario, comprendido de preguntas dicotómicas con alternativas de respuestas si y no, las cuales fueron tabuladas, graficadas en diagramas de frecuencia, analizadas e interpretadas.

En relación a la población objeto de estudio, Tamayo (2017), expresa que “es la totalidad del fenómeno estudiado donde la unidad de población posee una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.52), en el presente informe de pasantías estuvo comprendido por nueve (9) trabajadores de la empresa. En cuanto a la muestra, Tamayo (2017), define la muestra como “el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la observación de una fracción de la población considerada” (p.52), para el presente estudio, por la población ser pequeña y finita fue representada por la totalidad de la población para obtener datos más exactos.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, al respecto que según Arias (2016), la define como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.96), la cual fue apoyada a través del cuestionario, el cual Tamayo (2017), lo define como “un instrumento de investigación que se aplica a un grupo de individuos, con la finalidad de obtener informaciones internas y colectivas que sirvan de base a la investigación, ajustándose así, a una disciplina en particular” (p.122), el mismo estuvo compuesto de nueve (9) preguntas cerradas de tipo

dicotómicas con opciones únicas de respuesta tipo si-no. Los resultados obtenidos se presentan a continuación.

4.1.1. Análisis de los Resultados del Cuestionario

1.- ¿Tienes la sensación que todo te molesta, en el ambiente de trabajo?

Tabla 1. – Conocimiento sobre Sensación de estrés laboral

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 6 | 67% |
| NO | 3 | 33% |
| TOTAL | 9 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

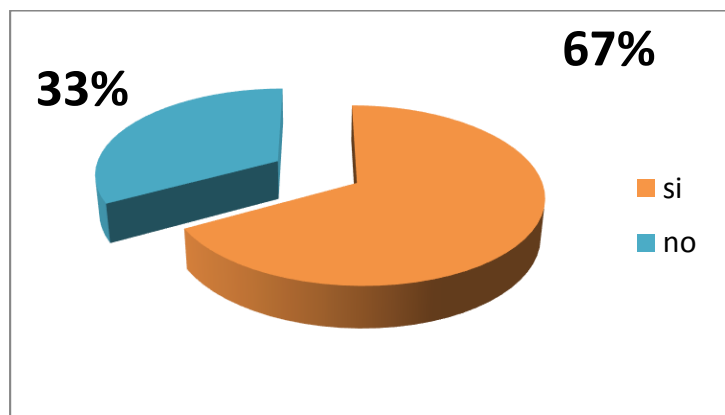


Gráfico 1.- Conocimiento sobre Sensación de estrés laboral

Fuente: Macías (2023)

Análisis

En el presente gráfico se observa, que sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados, respondió que, si siente estrés en el ambiente de trabajo, por su parte el treinta y tres por ciento (33%) dio su opinión de no sentir algún tipo de estrés en el ambiente laboral. Al respecto, la teoría ERG se desarrolló que la motivación de los empleados; basada en la existencia del crecimiento

2.- ¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo afectan tu salud?

Tabla 2. –Actividades que afectan la salud

Fuente: Macías (2023)

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 3 | 30% |
| NO | 7 | 70% |
| TOTAL | 10 | 100% |

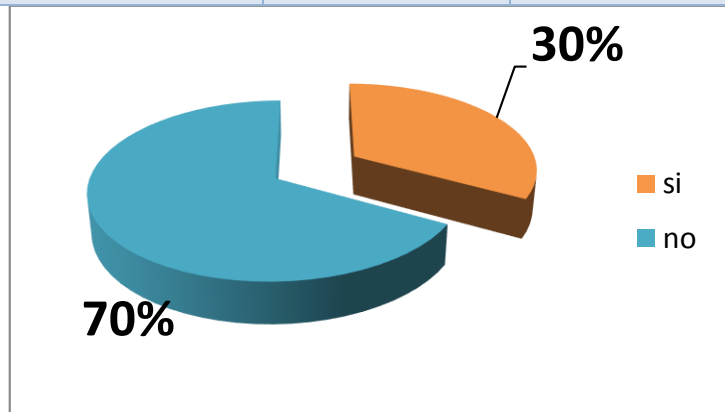


Gráfico 2.- Actividades que afectan la salud

Fuente: Macías (2023)

Análisis

A esta interrogante, en el presente gráfico se observa que, el setenta por ciento (70%) de los encuestados, respondió que las actividades que desempeña no le afectan su salud, por su parte el treinta por ciento (30%) restante, respondió afirmativamente. Que si de alguna forma sus actividades en el puesto de trabajo afectan su salud.

3.- ¿Te gustaría que la empresa realizara actividades grupales e individuales recreativas?

Tabla 3. – Actividades Grupales e individuales

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 9 | 90% |
| NO | 1 | 10% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

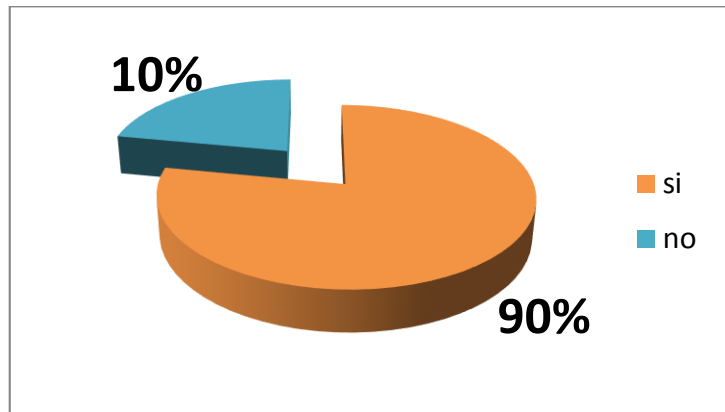


Gráfico 3.- Actividades Grupales e individuales

Fuente: Macías (2023)

Análisis

El noventa por ciento (90%) de los encuestados, respondió que, si está de acuerdo en realizar actividades recreativas grupales e individuales al presente gráfico, y el diez por ciento (10%) restante respondió negativamente. De acuerdo con la investigación las actividades recreativas son base fundamental en toda organización estos programas 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.

4.- ¿Sabe usted cuáles son los planes recreativos que realiza la empresa?

Tabla 4. – Planes recreativos por la empresa.

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 5 | 56% |
| NO | 4 | 44% |
| TOTAL | 9 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

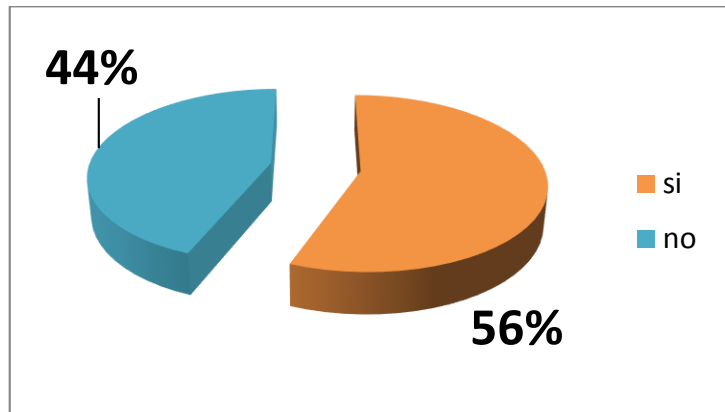


Gráfico 4.-. Planes recreativos por la empresa.

Fuente: Macías (2023)

Análisis

En el presente gráfico se observa, que el cincuenta y seis por ciento (56%) de los encuestados, respondió afirmativamente, por su parte el cuarenta y cuatro por ciento (44%) restante expresó que no sabe cuáles son las responsabilidades inherentes al cargo que desempeña. Al respecto, se entiende que el departamento de recursos humanos no da a conocer a los trabajadores cuales han sido los planes a realizar.

5.- ¿Siente motivación al estar en su lugar de trabajo diariamente?

Tabla 5. – Motivación en el trabajo

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 4 | 40% |
| NO | 6 | 60% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

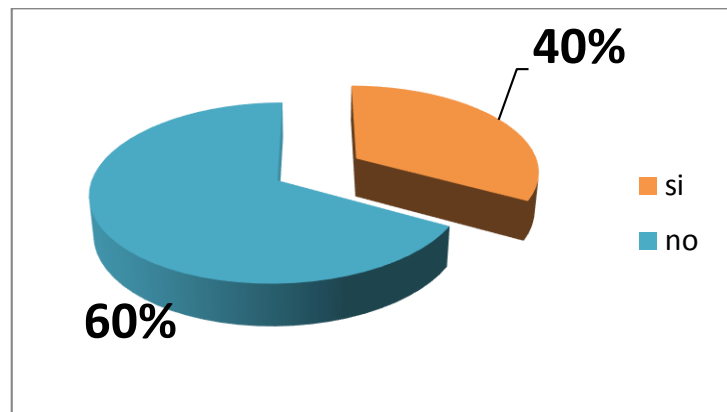


Gráfico 5.- Motivación en el trabajo

Fuente: Macías (2023)

Ante esta interrogante, se puede observar que el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados, respondió afirmativamente, por su parte el sesenta por ciento (60%), expresó que no tiene motivación día a día. Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

6.- ¿Siente que las actividades que realiza dentro del campo laboral son adecuadas para su experiencia?

Tabla 6. – actividades que realiza dentro del campo laboral.

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 2 | 20% |
| NO | 8 | 80% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

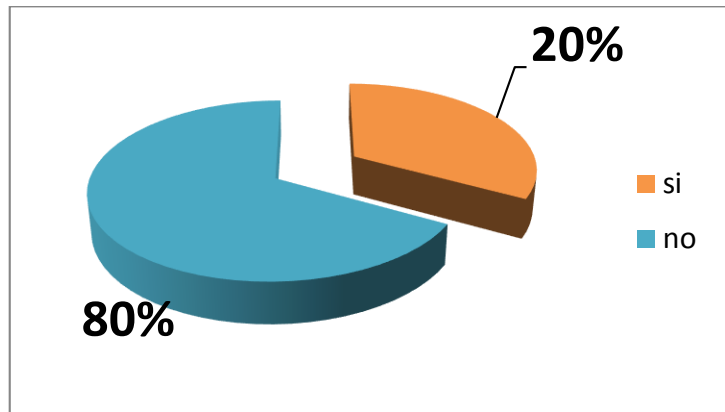


Gráfico 6.- Actividades que realiza dentro del campo laboral

Fuente: Macías (2023)

Análisis

En el presente gráfico se observa, que el veinte por ciento (20%) de los encuestados, respondió que las actividades son adecuadas a su nivel de experiencia por lo tanto esto crea estrés por el nivel de adaptación a dicha actividad, por su parte, el ochenta por ciento (80%) respondió negativamente. Esto es muy importante recordemos que el estrés laboral afecta la productividad de la empresa por la presión constante que tiene el trabajador al querer cubrir actividades que no son adecuadas a su experiencia.

7.- ¿Piensa usted que la empresa cuenta con un buen equipo de trabajo?

Tabla 7. – Un buen equipo de trabajo

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 6 | 67% |
| NO | 3 | 33% |
| TOTAL | 9 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

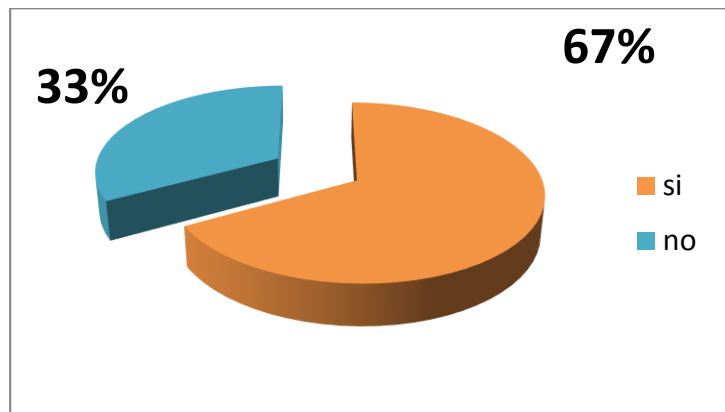


Gráfico 7.- Un buen equipo de trabajo

Fuente: Macías (2023)

Análisis

Ante esta interrogante, en el presente gráfico se observa, que el sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados, considera que la empresa cuenta con un gran equipo de trabajo, por su parte, el treinta y tres por ciento (33%) respondió negativamente. De acuerdo a Peter Drucker (2001) hace esa constatación y destaca que el trabajo en equipo no es bueno ni deseable, es un hecho. Siempre las personas trabajan o juegan en conjunto, lo hacen en equipos.

8.- ¿La empresa cuenta con horarios accesibles?

Tabla 8. – Horarios accesibles

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 4 | 43% |
| NO | 5 | 57% |
| TOTAL | 9 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

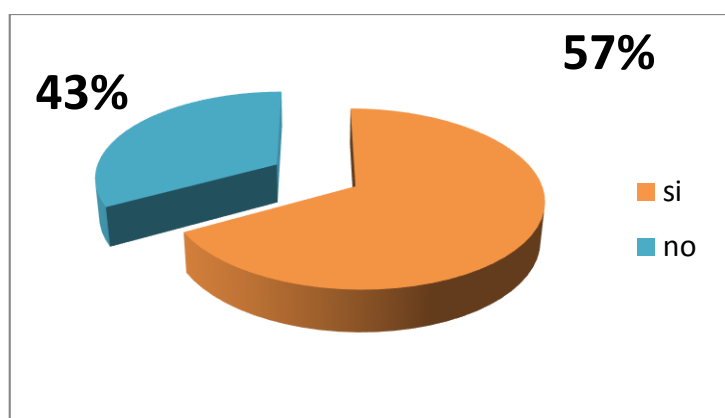


Gráfico 8.- Horarios accesibles

Fuente: Macías (2023)

Análisis

En el presente gráfico se observa, que el cincuenta y siete por ciento (57%) de los encuestados, respondió si tienen un horario accesible, por su parte, cuarenta y tres por ciento (43%) restante expresó que no y dicho horario afecta su motivación causando estrés por no tener el tiempo accesible tanto para su vida laboral y personal siendo una necesidad por cubrir. Señala Maslow al respecto que: Las necesidades se convierten en motivación cuando se hacen conscientes e impulsan al individuo a la acción

9.- ¿Cree usted que sus ideas son tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones dentro del campo laboral?

Tabla 9. – Ideas tomadas en cuenta

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 7 | 70% |
| NO | 3 | 30% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

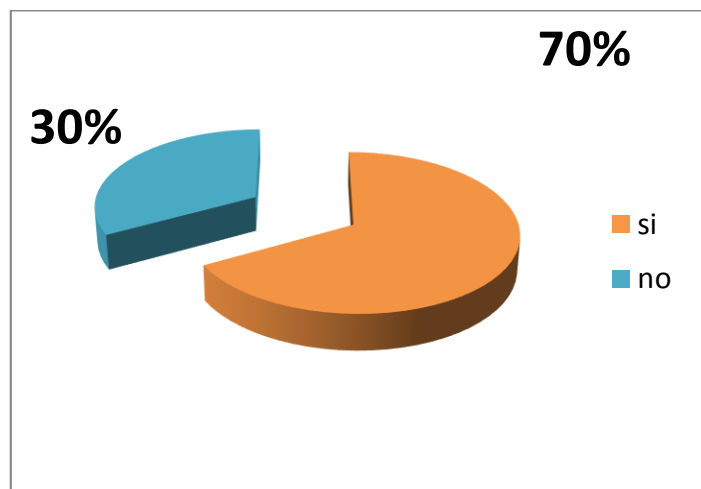


Gráfico 9.- Ideas tomadas en cuenta

Fuente: Macías (2023)

Análisis

En el presente gráfico se observa, que el setenta por ciento (70%) de los encuestados, respondió si sus ideas son tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones, por su parte, treinta por ciento (30%) restante expresó que no, afectando la motivación del personal al sentir que no aporta conocimientos o mejoras a la empresa.

10- ¿Las actividades que realiza dentro de la empresa suelen ser monótonas?

Tabla 10. –Actividades monótonas

| ALTERNATIVAS | FRECUENCIAS | PORCENTAJES |
|--------------|-------------|-------------|
| SI | 6 | 67% |
| NO | 3 | 33% |
| TOTAL | 9 | 100% |

Fuente: Macías (2023)

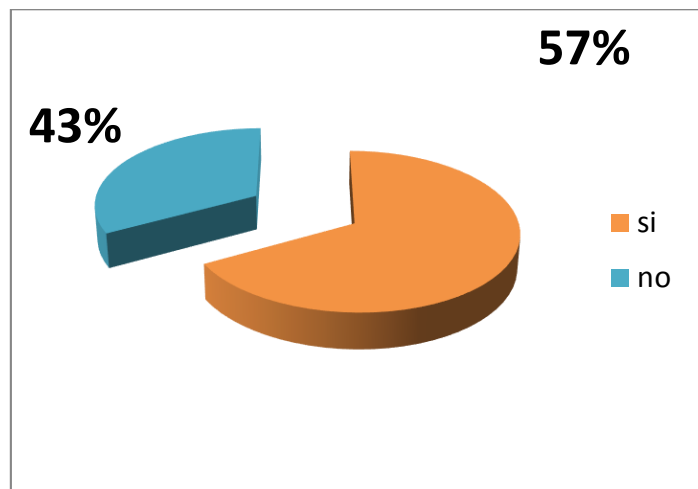


Gráfico 10.- Actividades monótonas

Fuente: Macías (2023)

Análisis

En el presente gráfico se observa, que el cincuenta y siete por ciento (57%) de los encuestados, respondió sus actividades son monótonas, por su parte, cuarenta y tres por ciento (43%) restante expresó que no, estas actividades afectan al personal causando en ellos: estrés, ansiedad, angustia, pérdida de creatividad, falta de concentración, síndrome de estar quemado y hasta depresión. Señala Cárdenas (mayo 2021): “A una persona con una rutina y con pocas variaciones en esta le cuesta mucho adaptarse a los cambios”.

Fase II: Detectar las necesidades de un Plan Recreacional para el personal de la empresa Dianey Parfum's C.A.

Esta fase consiste en detectar las necesidades de un Plan Recreacional para el personal de la empresa Dianey Parfum's C.A. al respecto, cabe señalar que la empresa no cuenta con programas de recreativos constantemente, lo cual genera estrés y baja motivación a nivel laboral, las actividades recreativas favorecen el desarrollo de diferentes destrezas motrices. Interactuar con el entorno y jugar activamente, tanto de manera individual como grupal, mejora la percepción corporal, el control de los propios movimientos, desarrolla la coordinación y el equilibrio y mejora su ubicación en espacio-tiempo.

Al respecto, expresa (Maslow 1.943), una jerarquía de las necesidades sobre la motivación que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento:

a) Necesidades fisiológicas: Son las necesidades innatas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. También se denominan necesidades biológicas o básicas. Su principal característica es la premura: cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona.

b) Necesidades de seguridad: Segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.

c) Necesidades sociales: Relacionadas con la vida del individuo en sociedad. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.

d) Necesidades de autoestima: Relacionadas con la manera como se ve y evalúa la persona. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.

e) Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de la persona. En tanto que las 4 necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas externas a la persona, las necesidades de autorrealización sólo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales., etc.

Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias, tienen que ver con su conservación personal. Los niveles más elevados de necesidades sólo surgen cuando los niveles más bajos han sido alcanzados por el individuo. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. Si alguna de las necesidades más bajas deja de ser satisfecha durante un largo período, se hace imperativa y neutraliza el efecto de las más elevadas. Los niveles más bajos de necesidades tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado.

Fase III: Diseño de actividades recreativas para el personal de la empresa Dianey Parfum`s

Esta fase consiste en el desarrollo de la propuesta que permitirá brindar una solución viable para mejorar la motivación en de los trabajadores de la empresa Dianey Parfum`s, mediante el diseño de actividades recreativas, el cual se desarrollará en la fase siguiente, de manera que el personal pueda conocer cuáles son sus actividades, horarios, fechas, personal a su cargo, y quien o quienes serán los encargados de dichas actividades, con el objeto de alcanzar el objetivo principal del presente informe de pasantía.

FASE V

ACCIONES

5.1. Presentación de las Acciones Propuestas

Para la empresa Dianey Parfum`s. se diseñó un Plan Recreacional para el personal, en el cual se realizaron diferentes actividades prácticas y dinámicas distribuidas en 12 semanas durante el periodo de pasantía, dichas actividades fueron creadas con el fin de motivar, alegrar, distraer e incentivar a los trabajadores. Así día a día aumentar la productividad de la empresa y la vida personal de cada individuo. A nivel organizacional los trabajadores con una adecuada salud mental se involucran en las tareas y esto genera buen clima organizacional. Cuando se trata de su salud mental las actividades recreativas pueden ayudar a controlar el estrés, disminuir su riesgo de contraer enfermedades y aumentar su nivel de energía.

5.2. Justificación de las Acciones Propuestas

¿Por qué crear un plan recreacional para la empresa Dianey Parfum`s?

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. Presentar los lineamientos que se deben cumplir con el Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, tomando como base referencial Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras LOTT

En este mismo sentido, durante la investigación se lograron conocer las necesidades y la situación motivacional dentro de la empresa Dianey Parfum`s actualmente, observando que no existen planes recreacionales para el personal. Por ello este plan recreacional fue basado en la felicidad, aumentando la motivación para realizar esfuerzos y superar retos, tanto dentro como fuera del trabajo, los empleados felices son también mejores líderes. La felicidad de los trabajadores en la empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación por las acciones que realizamos día a día, la oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo.

5.3. Objetivos de las Acciones Propuestas

5.3.1 Objetivo General

Diseñar un programa recreacional y motivacional para el personal de la empresa Dianey Parfum`s.

5.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Reducir el estrés laboral provocado a diario en la oficina o lugar de trabajo.
- ✓ Mejorar el clima laboral a través de una actividad que generalmente, se fundamenta en el ejercicio físico y mental.
- ✓ Fomentar la integración de nuevos empleados, así como generar confianza entre equipos.

5.4. Desarrollo de las Acciones Propuestas

✓ Reducir el estrés laboral provocado a diario en la oficina o lugar de trabajo:

El estrés laboral es un problema común en la sociedad moderna, afectando la salud y el bienestar de numerosos trabajadores en todo el mundo. Las largas horas de trabajo, las altas demandas, la presión constante y el desequilibrio entre la vida personal y profesional pueden generar un ambiente laboral estresante.

Sin embargo, se puede mejorar tanto el rendimiento laboral como la calidad de vida de los empleados exploremos algunas medidas prácticas que pueden implementarse para prevenir el estrés laboral y fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo como son:

1. **Fomentar la comunicación abierta:** La comunicación abierta y efectiva es esencial para prevenir el estrés laboral. Los empleados deben sentirse cómodos al expresar sus inquietudes, problemas o ideas. Los gerentes y supervisores deben estar disponibles para escuchar a los empleados y abordar cualquier problema o conflicto de manera justa y oportuna. Establecer canales de comunicación claros y alentar la retroalimentación constructiva puede mejorar el ambiente de trabajo y reducir el estrés.

2. **Establecer expectativas realistas:** Muchas veces, el estrés laboral surge de la presión de cumplir con expectativas poco realistas o plazos irrazonables. Los líderes deben establecer metas y objetivos claros que sean alcanzables. Además, deben asegurarse de asignar tareas de manera equitativa y realista, teniendo en cuenta las habilidades y la carga de trabajo de cada empleado. La claridad en cuanto a las expectativas y la asignación justa de responsabilidades pueden disminuir la ansiedad y el estrés asociados con el trabajo.

 3. **Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal:** Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal es una de las principales causas de estrés laboral. Es fundamental que los empleados tengan tiempo suficiente para descansar, relajarse y disfrutar de actividades fuera del entorno laboral. Los empleadores pueden implementar políticas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto o la promoción de actividades saludables durante el tiempo libre.

 4. **Proporcionar apoyo y recursos adecuados:** Los empleados necesitan contar con los recursos adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva. La falta de herramientas, capacitación o apoyo puede generar frustración y estrés. Los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a la capacitación necesaria, las herramientas adecuadas y el apoyo suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente. Además, se pueden establecer programas de bienestar en el lugar de trabajo, como sesiones de asesoramiento o actividades de promoción de la salud, para brindar apoyo adicional a los empleados.
- ✓ **Mejorar el clima laboral a través de una actividad que generalmente, se fundamenta en el ejercicio físico y mental:** Según González (2013) las pausas activas son ejercicios frecuentemente realizados de forma grupal. Posteriormente es recomendable se eduque y enseñe a los trabajadores como deben realizar las pausas activas para que ellos puedan realizar los ejercicios de forma autónoma. Se debe considerar que estas pausas no

interfieran con los tiempos de producción empresarial y es necesario tomar en cuenta las características específicas de cada área de trabajo. Las pausas activas están destinadas a disminuir el esfuerzo diario en el área de trabajo y predestinado a la educación, formación y recuperación de rutinas diarias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Al realizar estas pausas el clima organizacional cambia completamente aumentar su productividad.

- ✓ **Fomentar la integración de nuevos empleados, así como generar confianza entre equipos:** Las empresas más exitosas no son las que venden mucho, sino aquellas que poseen equipos de colaboradores eficientes y productivos que aúnan sus talentos y habilidades en pos de un objetivo común, cuyos resultados son mayormente positivos. Fomentar la confianza y la colaboración en equipo de modo permanente en una empresa no es tarea sencilla, ya que muchas veces los colaboradores no se encuentran lo suficientemente motivados para realizar todas las tareas que le corresponden y se le van asignando de forma eficiente. Esto influye en el rendimiento de los trabajadores, en los cuales podría generar frustraciones.

5.5. Factibilidad de las Acciones Propuestas

5.5.1. Factibilidad Técnica

Después de definir la problemática presente y establecer las causas que ameritan un plan recreacional, se realizó un estudio y se determinó la factibilidad tecnológica y la capacidad técnica que implica implantación de actividades recreativas e incentivar al personal de la empresa, para dicho plan fue de gran utilidad los sistemas Software y Hardware.

5.5.2. Factibilidad Operativa

Las actividades recreativas fueron realizadas, por profesionales en el área, se obtuvo el apoyo de la fundación Doctor Yaso Guacara a través de visitas a las tiendas y oficina, un grupo de payasos humanitarios con una hermosa labor llena de risa, amor y juegos desdramatizaron el ambiente de estrés y tristeza. Talleres dictados por la Coach Anyi Orta junto a su equipo de trabajo.

5.5.3. Factibilidad Económica

Además, se disponía de recursos económicos o financieros que permitieron generar un presupuesto

adecuado para poder implementar la estructura de la propuesta de un plan recreacional. Es importante tener en cuenta que estos números pueden cambiar con el tiempo. A continuación, se muestra una tabla de precios invertidos para este estudio.

| Recursos | Cantidad | Precios |
|---------------------------|-----------------|----------------|
| Papelería | 60 | 35\$ |
| Transporte de recreadores | 6 | 60\$ |
| Coach | 1 | 30\$ |
| Logística | 60 | 300\$ |
| Total: | 4 | 425\$ |

CONCLUSIONES

Las actividades recreativas son muy importantes en el ambiente laboral, el lugar de trabajo es en donde el individuo pasa gran parte del día, estar continuamente realizando actividades monótonas generan estrés laboral. La práctica recreativa aumenta la esperanza de vida de las personas, el reír, el divertirse, el ser feliz nos permite ser mejores personas, tener mejor actitud de vida con nuestros allegados y de esa manera vivir en armonía y en sociedad.

La recreación beneficia y aporta a la búsqueda del equilibrio emocional, social, físico y para el enriquecimiento del intelecto. Toda persona debe ser animada a tener uno o más hobbies, debe ser educada en el ritmo, ya que, sin éste el hombre es incompleto, el tener descanso, reposo, la reflexión y la contemplación son por sí mismos formas de recreación y nunca deben ser reemplazados por formas activas.

En la realización de este proyecto se logró positivamente las soluciones de los objetivos principales:

1-Diseñar un programa recreacional y motivacional para el personal de la empresa Dianey Parfum`s, como resultado, se realizaron actividades dinámicas, grupales para el personal de la empresa.

2- Diagnosticamos las necesidades de recreación y salud mental del personal de la empresa. El personal realizó una encuesta en base a ella se logró un cambio positivo en el ambiente laboral, beneficiando la vida personal de los empleados y productividad de la misma.

3- En base a las actividades y necesidades motivacionales del personal durante las pasantías, vivieron días maravillosos, con muchas sonrisas, juegos, empatía y adaptación a nuevos retos.

4- Y como resultado se propuso un plan recreacional para el personal de la empresa Dianey Parfum`s., con el fin de ayudar tanto mental como físicamente a los trabajadores, de ellos depende la vida y progreso de la empresa, son muy importantes y merecen tener un ambiente de trabajo productivo y positivo.

RECOMENDACIONES

La recreación va más allá de solo ser actividades para el personal, es acción y efecto de recrear, una oportunidad de demostrarle al trabajador todo lo que puede lograr, por lo tanto, hace referencia a crear o a producir de nuevo algo, también se refiere a divertir, alegrar, deleitar, en una búsqueda de distracción en medio del trabajo y de las obligaciones cotidianas.

- ✓ Seguir investigando, guiarse por las teorías de los autores expuestos, las leyes y el sistema INCRET. Así como lo expresa la motivación (Herzberg): **El talento humano como fuerza de trabajo es la base que sustenta toda empresa de éxito.**
- ✓ Las actividades recreativas tienen una importancia central en la vida del ser humano, no solo como alivio de las tensiones del día a día y de la actividad productiva, sino también como ejercitación física y dinámica de aprendizaje. De modo que una vida desprovista de recreación, generalmente, será una vida de sufrimiento, enfermedad y envejecimiento prematuro.
- ✓ Mayor tiempo en inversión de actividades recreativas para el personal, elaborar pausas activas, realizar talleres de motivación, estrés, salud mental, risoterapia entre otros consecutivamente.
- ✓ Incluir Actividades como: Viajes recreativos y turismo, Prácticas deportivas amateur, Ir a espectáculos, Las reuniones familiares, Pasear en bicicleta, Salir a bailar, Hacer deportes extremos. Y así tener más compromiso con el personal, empatía y motivación a nivel laboral.

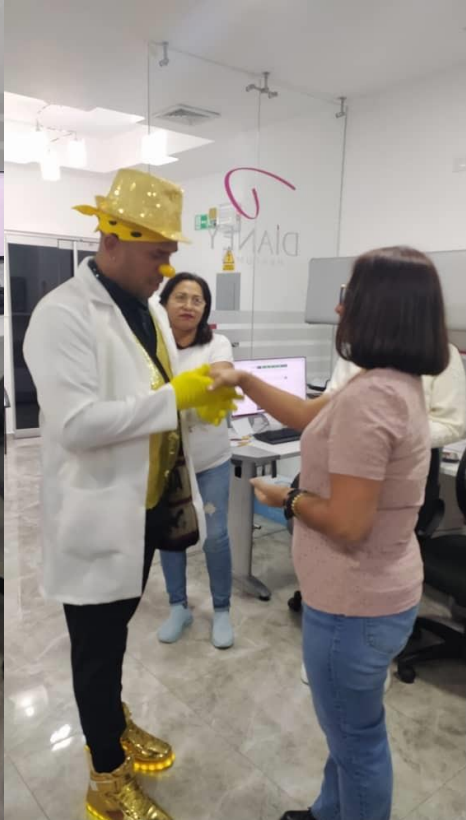
REFERENCIAS

- Cevallos, C. (2011). **Manual de funciones para empleados del almacén de parabrisas Duroglass.** [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/manual-empleados-duroglass.html>. [Consultado: 2022, septiembre 5].
- Corredor, J. (2001). **La Planificación Estratégica: Perspectivas para su aplicación en Venezuela.** 3^{ra} ed. Valencia, Venezuela: Editorial Vadell Hermanos.
- Chiavenato, I. (2014). **Administración de los recursos humanos.** 5^a ed. Colombia: Editorial McGraw Hill-Interamericana S.A.
- Davis, K. (2016). **Comportamiento humano en el Trabajo: Comportamiento organizacional.** 8^{va} ed. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Dessler, G. (2011). **Administración de Recursos Humanos.** 5^{ta} ed. México: Editorial Pearson Prentice Hall Internacional S.A.
- Gan, F. y Triguine, J. (2012). **Clima Laboral.** 4^{ta} ed. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Hall, R. (2001). **Organizaciones: estructura y proceso.** 6^{ta} ed. México: Editorial Prentice Hall Internacional S.A.
- Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras** (2012). Gaceta Oficial N° 6.076 (Extraordinaria) de fecha 6-05-2011.
- Motowidlo, S. (2003). **Manual de Psicología: Psicología Industrial y Organizacional.** 6^{ta} ed. Estados Unidos: Editorial Revista de Psicología Aplicada.
- Schultz, T. (2011). **Capital Formación y Educación.** 6^{ta} ed. Estados Unidos: Editorial de la Universidad de Chicago Press.

<http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/category/incret/> página oficial

ANEXOS







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



San Diego, Carabobo, octubre 2023

INSTRUCTIVO

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información valiosa sobre el trabajo de investigación cuyo título es **“PROGRAMA RECREACIONAL PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA DIANEY PARFUM’S C.A.”**, el cual se realiza como requisito parcial para obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales. Con tal propósito se le agradece la colaboración que pueda prestar al contestar con la mayor objetividad posible la información solicitada, la cual será tratada en forma confidencial y para uso exclusivo de la investigación que se está efectuando. Se sabrá agradecer la veracidad de sus respuestas y su interés al hacerlo.

A continuación, se le presenta una serie de instrucciones para el desarrollo del mismo.

- Lea detenidamente los planteamientos que se le presentan.
- Responda marcando una x en la opción que considere más apropiada a su criterio, según la siguiente escala:

| | |
|----|----|
| Si | No |
|----|----|

De antemano, gracias por su colaboración.

Atentamente
Louliln Macías

Anexo A
Cuestionario

| “PROGRAMA REGREACIONAL PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA DIANEY PARFUM’S C.A.” | | | |
|--|---|-------------|----|
| Ítem | Pregunta | Alternativa | |
| | | SI | NO |
| 1 | ¿Tienes la sensación que todo te molesta, en el ambiente de trabajo? | | |
| 2 | ¿Consideras que las actividades que realizas en tu puesto de trabajo afectan tu salud? | | |
| 3 | ¿Te gustaría que la empresa realizara actividades grupales e individuales recreativas? | | |
| 4 | ¿Sabe usted cuáles son los planes recreativos que realiza la empresa? | | |
| 5 | ¿Siente motivación al estar en su lugar de trabajo diariamente? | | |
| 6 | ¿siente que las actividades que realiza dentro del campo laboral son adecuadas para su experiencia? | | |
| 7 | ¿Piensa usted que la empresa cuenta con un buen equipo de trabajo? | | |
| 8 | ¿La empresa cuenta con horarios accesibles? | | |
| 9 | ¿Cree usted que sus ideas son tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones dentro del campo laboral? | | |
| 10 | ¿Las actividades que realiza dentro de la empresa suelen ser monótonas? | | |

Fuente: Macías (2022).

Anexo B

Tabla de Frecuencias

| PREGUNTAS ÍTEM | ALTERNATIVAS / FRECUENCIAS | | ALTERNATIVA / PORCENTAJES | |
|-------------------|-------------------------------|----|------------------------------|-----|
| | SI | NO | SI | NO |
| 1 | 6 | 3 | 67% | 33% |
| 2 | 3 | 7 | 30% | 70% |
| 3 | 9 | 1 | 90% | 10% |
| 4 | 5 | 4 | 56% | 44% |
| 5 | 4 | 6 | 40% | 60% |
| 6 | 2 | 8 | 20% | 80% |
| 7 | 6 | 3 | 67% | 33% |
| 8 | 5 | 4 | 57% | 43% |
| 9 | 7 | 3 | 70% | 30% |
| 10 | 6 | 3 | 67% | 33% |

Fuente: Macías (2022).