



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**PROGRAMA DE RECREACION Y
UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE EN LA
ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL, C.A**

Autores: Gheison Medina

Rebeca Hernandez

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego

Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 871239

**PROGRAMA DE RECREACION Y
UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE EN LA
ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL C.A**



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Mary Emilce Gelvez, portador(a) de la cédula de identidad N° V.- 8.842.219, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por la ciudadana Rebeca Maribel Hernandez Mujica, portadora de la cédula de identidad N° V.- 17.030.186, y el ciudadano Gheison Samuel Medina Flores, portador de la cedula de identidad N° V.- 24.570.586, titulado **“Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre en la Entidad de Trabajo PEGOVAL C.A”**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil diecisiete.

Lcda. Mary Emilce Gelvez

C.I: V.- 8.842.219



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

**PROGRAMA DE RECREACION Y UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE EN
LA ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL C.A**

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

Autores: Gheison Samuel Medina Flores

Rebeca Maribel Hernandez Mujica

Tutor: Mary Emilce Gelvez

San Diego, octubre 2017

DEDICATORIA

A Jehová Dios, por su generosidad, porque nunca me abandona, por ser mi guía.

A mis padres, por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, y de mi vida, a quienes les debo la formación y el ejemplo de trabajo, dedicación, constancia, esfuerzo, y toda la compañía y el amor que me han brindado siempre en los buenos y malos momentos, los amo.

A mis hermanos y hermanas, no tengo palabras para agradecerles su inmenso apoyo, colaboración y amor, les deseo que cumplan todas sus metas, los quiero.

A mis sobrinos, los tengo presente en todo lo que hago, porque quiero indicarles con mis actos, cual es el camino que deben seguir.

A Eduardo Padilla por su apoyo incondicional, para ti mi agradecimiento, y que cumplas tus metas.

A mi amigo Gheison Medina, compañero de carrera, por perseguir conmigo la misma meta.

REBECA M. HERNANDEZ M.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo, representa el último escalón para acceder a una meta, contiene implícito todo el esfuerzo y la dedicación de mi carrera, la cual no hubiese alcanzado sin la ayuda y colaboración de mis familiares y amigos.

A Jehová Dios, por permitirme cumplir mi meta, a quien debo este logro.

A mama, por estar siempre conmigo, por haberme enseñado valores que me han permitido alcanzar esta y muchas otras metas, gracias mama porque de este logro tu llevas el 50%.

A Papa por enseñarme el camino correcto a seguir.

A mis hermanos y hermanas, especialmente a Sulamita y Yonathan, así como también a Loida, Luis, Gabriel, Dina quienes me apoyaron en esta meta, a quienes les debo tanto.

A Eduardo Padilla por tu inmenso apoyo, te deseo que cumplas todas tus metas.

A mi amigo Gheison Medina, porque tú eres parte en el cumplimiento de esta meta.

A mi tutora, la profesora Mary Emilce Gelvez, por su orientación y guía.

A la universidad José Antonio Páez, porque dentro de sus aulas construí con paciencia, dedicación y esmero, mi máspreciado sueño.

REBECA M. HERNANDEZ M.

DEDICATORIA

A Dios que hace posible el estar aquí y ahora disfrutando de este momento y este lugar, a mi madre que es base fundamental de mi aquí y ahora. La verdad más pura que debe existir en nuestro interior, vibración que da vida y siempre debemos buscar, supiste guiarme sin desfallecer, a pesar de todos los obstáculos del camino, Sat Nam.

GHEISON S. MEDINA F.

AGRADECIMIENTOS

Nuevamente a ti Dios por guiarme, quererme y ser tu hijo predilecto, a mi madre por creer en mí y siempre apoyar mis decisiones, a mi hermana que ha sido mi compañera de vida, aquí está el fruto de todo esto tan maravilloso, a Rebeca Hernandez compañera que trazo un rumbo igual al mío. Gracias a todos.

INDICE GENERAL

CONTENIDO		Pag.
INTRODUCCION		1
PARTE		
I EL PROBLEMA		3
	Planteamiento del Problema	3
	Formulación del Problema	5
	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	5
	Objetivo General	5
	Objetivos Específicos	5
	JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	6
II MARCO TEORICO		8
	Antecedentes de la Investigación	8
	Bases Teóricas	13
	Bases Legales	16
	Definición de Términos Básicos	18
III MARCO METODOLOGICO		22
	Tipo y diseño de la investigación	22
	Fases Metodológicas de la investigación	23
IV RESULTADOS		32
	Diagnóstico de la situación actual sobre la recreación en la entidad de trabajo PEGOVAL C.A	32
	Resultados del diagnostico	42
	Elementos a incluir en un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre en la Entidad de Trabajo PEGOVAL C.A	42
V LA PROPUESTA		45

Descripción de la propuesta	45
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	45
Objetivo General	45
Objetivos Específicos	45
ALCANCE DE LA PROPUESTA	46
JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA	46
ESTUDIO DE FACTIBILIDAD	46
Factibilidad Técnica	47
Factibilidad Operativa	48
Factibilidad Económica	48
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	



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

**“PROGRAMA DE RECREACION Y UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE
EN LA ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL C.A, UBICADA EN VALENCIA
EDO. CARABOBO”**

Autores: Rebeca Maribel Hernandez Mujica

Gheison Samuel Medina Flores

Tutor(a): Mary Emilce Gelvez

Fecha: Junio, 2017

RESUMEN INFORMATIVO

Dada la necesidad que presenta la empresa PEGOVAL, C.A. de ofrecer a sus trabajadores opciones recreacionales como parte del cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), surge la propuesta de un programa de recreación y utilización del tiempo libre, que se adapte a sus necesidades, mejorando su calidad de vida y manteniendo su productividad empresarial. Luego de un proceso de investigación para evaluar la factibilidad de la creación e implementación de este tipo de programas en la empresa, se determinó la importancia que tiene la recreación para los trabajadores y que la empresa debe satisfacer dichas necesidades. La investigación fue de tipo proyectiva, ya que la misma consistió en la elaboración de un programa como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, de nivel descriptivo, dado que se determina como es la problemática o necesidad actual y, finalmente, el diseño es de campo ya que los investigadores recolectaron los datos directamente de la realidad donde se desarrolló la investigación. El diseño de la propuesta permite satisfacer las necesidades de los trabajadores y lo más importante bienestar para cada uno, y por otro lado la empresa cumplir con las leyes vigentes, es una propuesta bien adaptada a los requerimientos, se identificó que la recreación y el trabajo están positivamente interrelacionados, que la falta de recreación es uno de los factores que agrava el estrés, la depresión y el agotamiento, lo cual incide negativamente sobre la productividad, por lo cual todas las empresas deberían incorporar, como parte de su responsabilidad social, la implementación de programas recreacionales y turismo.

Descriptorios: Responsabilidad social, calidad de vida, productividad, tiempo libre.

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores en las organizaciones constituyen el motor que las impulsa, por lo tanto, son las personas el bien máspreciado de las empresas, debido a que se considera que únicamente por medio del personal comprometido y alineado a los objetivos organizacionales, es que se podrá efectivamente alcanzar los resultados esperados, es por ello que las organizaciones deben trabajar sobre la base de la satisfacción interna de sus trabajadores.

Ahora bien, estas organizaciones servidas por hombres y para los hombres, han de cumplir con lo establecido en las leyes Venezolanas, normas y convenios internacionales del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se establecen principios y derechos básicos en el trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), La ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), La ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y la ley de Recreación.

El Programa de Recreación y Utilización del Tiempo libre es una norma que toda empresa debe cumplir, siendo un deber del estado y por ende de los empleadores garantizar bienestar a todos los trabajadores, permitiendo que tengan derecho a actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida individual y colectiva, sin embargo aún son muchas las empresas que desconocen su importancia y no han cumplido con lo establecido en las leyes. La entidad de trabajo PEGOVAL, C.A. Es una de las organizaciones que hasta la fecha no ha desarrollado el programa, lo cual puede traer consecuencias no solo de índole legal, es decir, generar sanciones a la organización, sino también a nivel organizacional, por lo tanto se ofrece la idea de la elaboración del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo libre.

Orientado a ese norte, el programa es un 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, que se apoya en la planificación estratégica; planeación, organización, ejecución, control y evaluación, que forman parte, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, de aplicación anual, que tiene como propósito fundamental evitar la incidencia del factor de riesgo Psicosocial en las instalaciones de trabajo, mejorar el clima organizacional, el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, así como, su grupo familiar.

Nuestro trabajo de investigación se encuentra estructurado en V capítulos, los cuales se detallan a continuación:

El Capítulo I: describe el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

El Capítulo II: detalla el marco teórico, los antecedentes, las bases teóricas y definición de términos básicos.

El Capítulo III: comprende el marco metodológico, que abarca el tipo y diseño de Investigación, las fases metodológicas: la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis.

El Capítulo IV: contempla el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en la entidad objeto de estudio.

El Capítulo V: plantea la propuesta en función al diseño del programa y su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Hoy en día, las organizaciones consideran que uno de los recursos más valiosos e importantes es su capital humano, reconocen que se lidera a trabajadores que aportan su actividad personal en la buena marcha de la empresa, en definitiva son los trabajadores el mayor aliado y protagonista en la efectiva eficiencia de las organizaciones, por tal razón, las empresas buscan satisfacer las necesidades reales de la fuerza laboral con beneficios que premian su esfuerzo.

En muchos países la recreación ha adquirido significativa importancia en el mundo del trabajo, a través de programas recreacionales que tienen como finalidad beneficiar al mayor número posible de trabajadores de empresas públicas o privadas, en el ámbito mundial, nacional o regional las entidades de trabajo han de cumplir con las leyes nacionales vigentes, normas y convenios internacionales del trabajo, en nuestro país las leyes (LOPCYMAT) establecen que es deber de las empresas desarrollar programas de recreación y utilización del tiempo libre para los trabajadores, como beneficios por alcanzar con ellos y por medios de ellos las metas y objetivos trazados por la organización.

El reto actual de las organizaciones es desarrollar programas, e incentivar a sus trabajadores, en la oportunidad del disfrute de su tiempo libre, para que puedan lograr una mejor calidad de vida, ofreciéndoles la oportunidad de que disfruten de un ambiente armónico y estimulante en todos los sentidos, en lo humano, en lo físico, la cultura, el deporte, la recreación y las artes. Por lo tanto, es preciso hacer rutinas de recreación para el bienestar de la salud.

Ya que cada día, resulta más común en las empresas, la concesión de permisos a causa de estrés, cansancio, entre otros, padecimientos de índole laboral cuyas causantes son los excesos de trabajo, presiones, mal ambiente laboral, entre otros, por eso las empresas han de recurrir a métodos alternativos para la canalización y mejoras de estas condiciones, que afectan a la productividad y bienestar de sus trabajadores. De allí que gran cantidad de empresas, adoptan a través de sus programas a realizar actividades de recreación y esparcimiento, la creación de lazos interpersonales y la relajación entre los trabajadores, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de este.

Se les recomienda a las organizaciones implementar varios métodos para recrear dentro de las entidades de trabajo, como por ejemplo: colocar en un lugar de la empresa una mesa de ping-pong, ajedrez o algún otro juego de mesa, de manera que los trabajadores en su hora de descanso, puedan entretenerse antes de volver al trabajo, para la empresa estas son actividades que no requieren invertir grandes cantidades de dinero, además les brinda la oportunidad a los trabajadores de conocer a quienes trabajan en otras áreas de la empresa y con quien probablemente no han podido compartir.

PEGOVAL, C.A es una entidad de trabajo manufacturera, dedicada a la fabricación, venta y distribución de pego, granito, polvo de mármol, friso, la cual se encuentra ubicada en la calle 70 (A) manzana 32, casa nro 83-60 parcelas 2 y 3 nro 2 y 3, Urb. Calicanto Valencia, Carabobo. Actualmente cuenta con una nómina de 23 trabajadores, además de una nómina confidencial, constituida por tres directivos, dicha empresa no cuenta con un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, como lo establece la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 76.

PEGOVAL, C.A debe cumplir con lo establecido en las leyes, las cuales 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 la Ley Orgánica de Recreación del año 2015, ya que de lo contrario eso puede generar sanciones a la entidad, razón por la cual lo antes posible, debe ser elaborado y aplicado el programa, para así dar fiel cumplimiento a las leyes y brindarle bienestar a todos los trabajadores, resaltando que los trabajadores deben tener participación activa en la elaboración del programa de recreación, así lo establece el artículo 53, numeral 12 de la LOPCYMAT, además de la participación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral, el Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1.1.1. Formulación del Problema

¿Cuáles alternativas deberá implementar la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A al elaborar el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, que permita a los trabajadores utilizar adecuadamente su tiempo libre en actividades que ayudaran en su desarrollo integral, potenciando actitudes y habilidades?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para los trabajadores de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual sobre la recreación en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

- Determinar los elementos a incluir en un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.
- Diseñar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, para los trabajadores de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

1.3. Justificación de la Investigación

Es importante destacar que, los trabajadores representan uno de los principales recursos del que dispone una entidad de trabajo, por eso es conveniente tener al personal satisfecho y motivado, pues de ello dependen las actividades para la que se constituyó la organización; es decir, las operaciones a la que se dedica. Los trabajadores que participan en un Programa de Recreación y buen uso del tiempo libre, serán ciudadanos saludables, equilibrados, respetuosos y cumplidores de sus responsabilidades, y eso es lo que se aspira lograr con este programa, se busca trabajar conjuntamente con el personal e involucrarlos, solo así se cumplirá de manera plena los objetivos establecidos.

Los trabajadores necesitan motivación y ser recompensados por su aporte al desarrollo de la organización, parte de los beneficios que reciben los trabajadores es participar en un programa de este tipo organizado por la empresa, así como también su disposición a participar en las actividades a ser realizadas de acuerdo a su preferencia, para los trabajadores y sus familiares directos, es decir, que estos también se benefician de las actividades recreativas que se llevan a cabo, aunque la participación de los familiares no necesariamente tiene que darse en todas las actividades.

Cabe destacar que, el órgano a quien le corresponde velar por que se cumpla dicha norma es el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), y por otra parte de la organización le corresponde al Servicio de

Seguridad y Salud Laboral conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos, quienes son los encargados, también es necesario señalar que se cuenta con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), quien se encarga de asesorar al personal en la elaboración del programa.

Es por ello que, el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A abrirá nuevas expectativas para todos los que allí laboran, de esta manera mejorara el rendimiento, la motivación e involucramiento de su gente y la armonía en sus relaciones interpersonales, lo cual contribuirá a convertirse en ser líder en su ramo por su rapidez, eficacia, calidad y buen servicio al cliente. Por esta razón se recomienda diseñar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libe, que permita mejorar el bienestar de los trabajadores y por ende la productividad en general para una excelente organización.

Esta investigación busca demostrar a los socios de esta organización, que la recreación y el esparcimiento, resultan ser elementos útiles y necesarios, y que unos pocos minutos al día recargar las energías para continuar la jornada con entusiasmo, trayendo como consecuencia un mayor rendimiento en su jornada. Por otro lado sirve de aporte a la Universidad para la formación académica impartida de estudios que deben profundizarse.

A los estudiantes de la misma carrera sirve de aporte para que continúen o comiencen una investigación relacionada, ya que son muchas las empresas que por diferentes razones aún no le han dado importancia y atención que este tema requiere, y la investigación proporciona información actualizada que permitirá contribuir al cumplimiento de las leyes en Venezuela. A los investigadores sirve de aporte ya que todos los conocimientos obtenidos nos permitirán brindar asistencia como especialistas a las empresas que necesiten servicios profesionales. }

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se realizara una revisión teórica de aquella documentación que englobe las características fundamentales para el Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A. Igualmente se presentaran comentarios que sirven de ayuda para sustentar esta investigación. El marco teórico de la investigación, puede ser definido como una serie de elementos conceptuales que sirve de base a la investigación por realizar, al respecto, Tamayo y Tamayo (2006), expresa que el Marco Teórico o Conceptual es:

Un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema, dentro de un ámbito donde este cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en nuestra tarea (p: 66).

2.1. Antecedentes de la Investigación

De los trabajos de Investigación realizados que tienen relación con el tema, podemos mencionar los siguientes:

En primer lugar, Gonzalez y Ordosgoitty (2015), elaboraron un trabajo especial de grado titulado **“Programa de Recreación como factor motivacional al área de armado de caucho en la empresa C.A Goodyear de Venezuela, ubicada en la carretera nacional Valencia-Los Guayos”**, para optar al título de licenciados en Relaciones Industriales de la Universidad José Antonio Páez. Este trabajo se caracteriza por tener una orientación de tipo factible, la población objeto de estudio estuvo conformada por 50 personas, representadas por todas las que integran el área de armado de caucho de dicha empresa, a las cuales se le aplico un instrumento tipo

encuesta contentiva de 11 ítems, con el propósito de determinar sus necesidades y preferencias en materia de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, igualmente se evaluó la disposición de los trabajadores a participar en un programa de este tipo organizado por la empresa.

En conclusión, el recurso humano es parte primordial del desarrollo del proceso que llevan las organizaciones, es necesario la aplicación de programas que mejoren la calidad de vida de los mismos, durante el proceso y ejecución del presente proyecto se diagnosticó las oportunidades presentes en la empresa con la finalidad de observar las actividades ofrecidas por la organización y se recomendó principalmente que todos los trabajadores sean incluidos sin distinción dentro de la política de estudio de la empresa a fin de estimular el desarrollo intelectual de los trabajadores.

Este trabajo guarda relación con el presente estudio, debido a que en ambos se considera que es el Recurso Humano el motor de toda organización, es decir, que las personas son parte fundamental y es gracias a ellas que se logra que las organizaciones lleven a cabo su proceso, razón por la cual las organizaciones hacen bien en estimular e impulsar el desarrollo de los trabajadores.

Cabe señalar que, Nunez (2015), elaboro un trabajo especial de grado titulado **“Programa de Recreacion para optimizar la Calidad Laboral en la Empresa Franquicias Venezolana de Comida, C.A, ubicada en Valencia Estado Carabobo”** para optar al título de licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad José Antonio Páez. Esta investigación tuvo como objetivo proponer un programa de Recreación debido a la ausencia de políticas y programas relacionados con la recreación del trabajador, que le permita obtener un desarrollo sociocultural que sirva de base para mantener la motivación, al mismo tiempo, la falta de interés de promocionar la recreación y esparcimiento del tiempo libre del trabajador. Por su

parte, la investigación se desarrolló mediante un proyecto factible de tipo aplicada y descriptiva bajo un diseño de campo.

Como técnicas e instrumentos para recabar la información se emplearon la observación directa y la encuesta, como instrumento se utilizó un cuestionario de quince (15) preguntas cerradas aplicadas a una muestra de nueve (09) trabajadores que laboran en la empresa, cabe destacar, que la investigación tuvo cuatro (04) fases que permitieron evidenciar la propuesta donde se diagnosticó la situación actual en materia de recreación, para identificar la calidad de vida laboral y de esta manera elaborar un programa que describa las estrategias y acciones para optimizar la calidad de vida laboral. Se concluye que la propuesta es una estrategia productiva y beneficiosa para la empresa porque garantiza calidad de vida, bienestar, motivación al logro que se traduce en esfuerzo y energía laboral en un clima agradable, lo cual es recomendable a las demás organizaciones empresariales.

Esta investigación guarda relación con el presente trabajo de grado, debido a que, en ambas se considera lo importante que es el que las organizaciones contribuyan con el desarrollo de los trabajadores, mediante actividades que los motiven, y que contribuya en su calidad de vida y bienestar.

Por lo tanto, Castellanos (2014), elaboro un trabajo especial de grado titulado **“Programa de Recreación, que ayude a preservar la salud física y mental de los trabajadores de la empresa Estructuras Venezolanas, C.A, ubicada en San Joaquin estado Carabobo”**, para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad José Antonio Páez. La finalidad de ella es afianzar la motivación a través de estrategias factibles que ayuden al personal en su trabajo diario y se sientan satisfechos con el mismo. El estudio está enmarcado en la modalidad de proyecto factible, con una investigación de campo, de carácter aplicada y descriptiva, ya que el mismo sirvió como fuente de información. Por otra parte, la

población estuvo constituida por cuarenta y cinco (45) personas, de las cuales se seleccionaron a través del muestreo intencional veinte (20) personas. Así mismo, la técnica utilizada para recolectar toda la información fueron la observación directa y la encuesta a través de los instrumentos, lista de cotejo y cuestionario respectivamente, que para la última, se preparó con preguntas dicotómicas con el fin de conocer la opinión de los encuestados, concluyendo que, el ambiente laboral es un elemento de gran importancia en la satisfacción personal.

Este trabajo aporta, y tiene relación con la presente investigación ya que en ambos se enfatiza lo importante de tener a los trabajadores motivados, ya que eso influye en sus actividades laborales, por eso las organizaciones deberán detectar las necesidades e intereses de sus trabajadores, para incidir sobre ellos y diseñar un entorno laboral satisfactorio para los trabajadores.

Es por eso que, Bordonez (2013), elaboro un trabajo especial de grado titulado **“Propuesta de un Programa de Recreación, Utilización del Tiempo Libre y Turismo Social como herramienta Gerencial que ayude a preservar la salud de los trabajadores de una empresa de asesorías en materia de seguridad y salud laboral ubicada en Sevilla (España)”**, la complejidad de la vida moderna exige que la recreación y el trabajo se complementen a fin de que el individuo pueda recuperar las energías empleadas durante la jornada laboral mediante el oportuno descanso y el desarrollo de actividades recreativas que traigan consigo bienestar, disfrute y placer, para contribuir al desarrollo y logro de un equilibrio físico, mental, emocional y social del individuo.

De este modo, la investigación se desarrolló con el fin de proponer un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social como herramienta gerencial que ayude a preservar la salud de los trabajadores, por lo tanto, se caracteriza por tener una orientación de tipo factible, documental y descriptiva. La

población objeto de estudio estuvo conformada por treinta y cinco (35) personas, representadas por todas las personas que integran la organización, a las cuales se les aplicó un instrumento tipo encuesta con el propósito de determinar sus necesidades y preferencias en materia de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social e igualmente se evaluó la disposición de los trabajadores a participar en un programa de este tipo organizado por la empresa y se establecieron una serie de actividades a ser realizadas a fin de brindar los espacios para la recreación de los trabajadores y sus familiares de acuerdo a sus preferencias y las necesidades de la empresa.

De este modo, el estudio propuesto guarda relación con la presente investigación debido a que, hace mención del efecto que tiene la recreación en la prevención de los riesgos sobre la salud del trabajador que puede ocasionar la jornada laboral y el estrés, promoviendo así, la manera para lograr el bienestar físico, mental, emocional y social de los trabajadores.

Por su parte, Marin (2012), realizó un trabajo especial de grado titulado “**Plan Estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre sustentado en la LOPCYMAT dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Barinas (UPEL los llanos)**” tuvo como objetivo proponer un plan estratégico, debido a que se ha observado ciertas situaciones en el ambiente de trabajo tales como poca participación de los trabajadores y trabajadoras en las actividades laborales, a su vez la empresa no tiene interés acerca de las necesidades individuales y organizacionales de sus miembros, lo que ha traído como consecuencia, desmotivación de los trabajadores y trabajadoras e insatisfacción personal ya que esta no se preocupa por desarrollar políticas de recreación para el tiempo libre.

Este estudio se caracterizó por ser un proyecto factible, de tipo aplicado según el propósito; descriptiva según el nivel de conocimiento, bajo un diseño de campo, la población estuvo conformada por cincuenta y un (51) trabajadores y trabajadoras de

la empresa de los cuales se extrae una muestra de treinta y tres (33) mediante la técnica de muestreo probabilístico. Como técnicas utilizadas para recabar la información se tiene la observación documental y simple; así como la encuesta, en cuanto, a los instrumentos se utilizó un cuestionario formado por cuarenta y siete (47) enunciados.

Este estudio concluye, que es necesario proponer actividades recreativas de esparcimientos que fomenten el deporte, la cultura, para mejorar la productividad en el trabajo y el clima organizacional, en la misma forma, la investigación fundamenta el uso del tiempo libre como obligación del patrono hacia el trabajador de manera que se promueva la recreación como un beneficio social para las personas que laboran en una empresa. Se afirma, que dicha investigación guarda relación con el presente estudio por su énfasis en el disfrute del tiempo libre, donde se puede obtener resultados positivos en el mejoramiento de la calidad de vida laboral e integración de los trabajadores.

En consecuencia, debemos señalar que las investigaciones realizadas por los distintos autores antes mencionados, son de gran utilidad para el desarrollo de esta investigación del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A, por el hecho de que todas coinciden en que las organizaciones deben desarrollar Programas de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para los trabajadores, ya que dichas actividades contribuirán positivamente en la calidad de vida de los trabajadores, es decir, en su bienestar y salud, y por ende se verá reflejado en la productividad, en el desarrollo de sus operaciones y la eficiencia en las mismas, además de que es necesario la aplicación de la LOPCYMAT para así darle cumplimiento a las leyes vigentes.

2.2. Bases Teóricas

Ramirez (2007: 65) explica que las bases teóricas es aquel espacio del trabajo de grado donde “se ilustra al lector sobre el conjunto de teorías que se han elaborado para interpretar el objeto de estudio y sus relaciones con otros fenómenos de la realidad”. El objetivo de las bases teóricas es sustentar la investigación con un conjunto de conceptos y proposiciones que amparan o explican el problema planteado, es decir, son los aspectos conceptuales o teóricos que se ubicaran en el problema de la investigación que están directamente relacionados con el trabajo, como herramienta útil para promover y gestionar programas de recreación y utilización del tiempo libre, destinado a los trabajadores. En ese sentido, las siguientes teorías se consideran adecuadas para fundamentar y sustentar la línea de investigación.

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 definitiva, es el recurso humano la parte fundamental de una organización, ya que es el único recurso que es capaz de utilizar la relación personal, además son las personas los motores impulsores dentro de la empresa en cuanto a crecimiento y desarrollo (p: 16).

Medio Ambiente de trabajo

El reglamento Parcial de la LOPCYMAT, establece en su artículo 10, que son los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea

el sector de actividad económica, así como otras formas, sean de carácter productivo o de servicio, o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas. Se refieren al entorno que nos rodea y que conforma las condiciones en las que nos movemos, respiramos y trabajamos cotidianamente los trabajadores y trabajadoras.

Bienestar Laboral

Alvarez (2008), realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia del bienestar laboral en la productividad del empleado, según los resultados obtenidos se concluyó que el bienestar laboral es la actitud positiva del estado emocional de los trabajadores por lo cual se deben crear planes primordiales en toda la organización, por lo que se recomendó que hay que ofrecer diferentes técnicas del bienestar laboral a los trabajadores para que ellos estén satisfechos y motivados en sus trabajos. En definitiva es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece la empresa.

Programas

Se entiende como programa, una serie de proyectos y actividades que deben llevarse a cabo y debidamente coordinadas, para cumplir con los objetivos y metas propuestas, considerando el tiempo requerido para su realización, además implica la integración de recursos humanos, materiales, físicos y financieros necesarios para su ejecución.

La Recreación en la Gestión

Es evidente que recreación y trabajo están positivamente interrelacionados, viene ahora el reto de como incorporar la recreación en la gestión organizacional, las organizaciones, independientemente de la naturaleza de los servicios o productos que ofrecen, tienen responsabilidad social sobre el desarrollo integral de los seres humanos que las componen y las hacen posibles. Así, el ser humano se constituye en el elemento fundamental de la organización empresarial, es por eso que la recreación evidentemente se constituye en una excelente estrategia, considerada como factor esencial en los procesos de mejoramiento individual y colectivo, a través de sus dimensiones de diversión, descanso y socialización, la recreación puede contribuir en inmensa forma a restaurar el equilibrio bio-psico-social perdido por los trabajadores en virtud de su actividad laboral cotidiana.

Las empresas deberían contar con un área de bienestar social, recreación, deporte y alternativas para el tiempo libre, como agente de cambio y crecimiento de la organización, la remuneración económica por el desempeño de un cargo, no es una condición suficiente para contar con personal productivo y motivado hacia el trabajo, sus necesidades humanas entran en juego en la relación que se da entre el ser humano, su entorno y su capacidad de respuesta en las organizaciones.

2.3. Bases Legales

Las bases legales se refieren a la normativa jurídica que sustenta el estudio, son los basamentos legales que analizan la importancia de un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre dentro de una organización.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (2000).

La recreación es un derecho establecido en la Constitución de la Republica, el artículo 111 enfatiza que toda persona tiene derecho a la recreación y el deporte como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva.

Ley Organiza del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012).

El artículo 156 establece las condiciones de trabajo y garantiza en su aparte c) El tiempo para el descanso y la recreación.

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

La 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, entre sus principales objetivos artículo 1 “Establecer normas y lineamientos 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”. (Referencia: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Título I, Disposiciones Fundamentales, Capítulo I, del objeto y Ámbito de aplicación de la ley).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 56, establece que son deberes de los empleadores y empleadoras, 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.

Ley de Recreación (2015).

Esta ley entró en vigencia el 28 de diciembre del año 2015, su objetivo es garantizar el derecho al disfrute individual o colectivo de la recreación y el uso del tiempo libre como proceso de actividades participativas, en su 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.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT) (2013).

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT), fue publicado en Gaceta Oficial número 38596, el 02 de enero de 2007, el artículo 1, tiene por objeto desarrollar las normas de la LOPCYMAT. Entre ellas esta garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y turismo social.

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

La norma técnica establece los requisitos mínimos para diseñar, elaborar, implementar y evaluar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual garantizara a las trabajadoras y los trabajadores de cualquier centro de trabajo, con especial énfasis en aquellos más vulnerables a los procesos peligrosos (embarazadas, personas con discapacidad, entre otros), condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus

facultades físicas y mentales. La empleadora o el empleador, cualquiera sea su naturaleza, son los responsables de asegurar la elaboración, puesta en práctica y funcionamiento del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de brindar las facilidades técnicas, logística y financieras, necesarias para la consecución de su contenido.

2.4. Definición de términos básicos

Actividades Recreativas: son aquellas acciones que permiten que una persona se entretenga o se divierta, es decir, actividades que los individuos las lleven a cabo por que le generan placer.

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.

Comité de Seguridad y Salud Laboral: es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformado por las delegadas o delegados de prevención, por una parte y por la empleadora o empleador, o sus representantes, por la otra, en número igual al de las delegadas o delegados de prevención.

Delegada o delegado de Prevención: es el o la representante de las trabajadoras y los trabajadores, elegido o elegida entre estos, por medios democráticos; con atribuciones y facultades específicas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien será su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo.

Empleador: es, en un contrato de trabajo, la parte que provee pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado.

Entidad de trabajo: son las empresas o unidad de producción, de bienes o servicios cuyo objeto es realizar una actividad económica de cualquier naturaleza independiente de sus modalidades o importancias.

Enfermedad Ocupacional: se entiende por enfermedad ocupacional los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, en el que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a trabajar.

Higiene Ocupacional: es la ciencia dedicada al conocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por o con motivo del trabajo y que puede ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores.

Motivación Laboral: es cuando las organizaciones impulsan a sus trabajadores a intentar conseguir el logro de algún objetivo, o alcanzar metas, ya sean personales o en grupo.

Ocio: es el tiempo libre que una persona dedica a actividades que no son ni trabajo ni tareas domésticas esenciales, también podemos decir que es la actividad a la que se dedica una persona como distracción en los momentos de tiempos libres.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.

Programas de Recreación: es un plan integrado en el cual están señalados e interrelacionados objetivos, metas, recursos, medios en una secuencia de acciones cronológicas necesarias para la implementación exitosa del mismo.

Riesgo Psicosocial: son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Recreación: son un conjunto de experiencias y actividades que se realizan en el tiempo libre y posee la virtud de enriquecer la vida mediante la satisfacción de ciertas necesidades básicas.

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.

Sanciones: es la pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal, es decir, cuando se exige obediencia con las amenazas de aplicar los castigos y sanciones a la organización.

Tiempo Libre: es el periodo de tiempo disponible para una persona realizar actividades de carácter voluntario, diversión o descanso, cuya realización reporta una satisfacción y que no está relacionada con obligaciones laborales y/o formativas.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se hace referencia a los diferentes métodos, técnicas y procedimientos a utilizar, los cuales serán de gran utilidad para llevar a cabo los objetivos de esta investigación, así como también realizar los diferentes análisis que favorecerán a la misma, y que sirven de apoyo para el desarrollo de este capítulo.

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación a realizar se encuentra enmarcada dentro de una Investigación de Campo: implica la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, ya que se hizo un análisis directo sin intermediarios de ninguna naturaleza. Arias (1997). En este caso, los datos recolectados por los investigadores en la misma localidad, directamente de la población estudiada, sirve de base para el programa el cual constituye una solución a un problema o necesidad, ya sea a nivel individual, de un grupo social o de organización, a partir de un análisis preciso de las necesidades del momento. Por lo antes mencionado, la investigación es descriptiva ya que analiza los hechos tal cual como suceden, se basa en interpretar realidades de hechos, incluyendo descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual. Palella y Martins (2004).

Por otra parte, “la investigación descriptiva se amolda a la realidad del objeto en estudio, detallando cada uno de los elementos que la componen, datos claves, fenómenos que intervienen y que se detectaron previamente en la investigación” Universidad Nacional Abierta (1991). De tal manera se precisa que la investigación es de nivel descriptivo, se determinó como es la problemática o necesidad actual en cuanto a la ocupación del tiempo libre de los trabajadores de la entidad de trabajo.

Destacando todos los programas recreacionales como parte de los beneficios de los trabajadores de la empresa y finalmente se estableció como una solución al desarrollo de la propuesta.

3.2. Fases Metodológicas de la Investigación

Con el propósito de lograr los objetivos planteados se han desarrollado tres (03) fases metodológicas, a continuación, se describe cada una de las fases.

Fase I: diagnóstico de la situación actual sobre la recreación en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

Para la elaboración de esta fase se hará necesario seleccionar la población para el estudio requerido, para luego realizar el diagnóstico, considerándose que la población para este estudio estuvo representada por el total de trabajadores que laboran en PEGOVAL, C.A, la cual cuenta con una población de 23 personas, mientras que el universo es la sede de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A. En tal sentido, según Selltiz (1999: 62):

La población es el conjunto de individuos, seres, con características comunes, que concuerdan en una serie de especificaciones, y de los cuales se desea obtener alguna información.

Por su parte, con respecto a la muestra se señala que el tipo de muestreo aplicado es censal, pues se seleccionó el 100% de la población por considerarla un número manejable de sujeto, definida esta por Palella y Martins (2006: 116) “La muestra que abarca todas las unidades de la población”. Se seleccionó este tipo de muestreo debido a que la muestra estará compuesta por el total de individuos que integran a la población, es decir, por las veintitrés (23) personas, las cuales laboran directamente en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A y pueden aportar datos de

interés que servirán de referencia para el programa. La muestra está representada por la totalidad de la población.

DEPARTAMENTO	NOMBRE DEL CARGO	Nº DE OCUPANTES
Seguridad Laboral	Coordinador de seguridad laboral	1
Administración	Asistente administrativo	2
Administración	Asistente de contabilidad	2
Recursos Humanos	Analista de Recursos Humanos	2
Ventas	Vendedor	2
Almacén	Supervisor de almacén	1
Almacén	Almacenista	2
Llenado/Planta	Supervisor de llenado	1
Vigilancia	Vigilantes	3
Taller mecánico	Mecánicos	2
Transporte	Conductores de gandolas	4
Ayudantes	Ayudantes generales	1
TOTAL, MUESTRA		23

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Por consiguiente, se deben seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación, la encuesta, la entrevista, entre otros. Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplos: ficha, formato de cuestionario, modelo de entrevistas, grabadores, entre otros. Se puede concluir que las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron las siguientes:

En primer lugar, la técnica utilizada fue la observación, consiste en “estar a la expectativa frente al fenómeno, percibir la realidad exterior con el propósito de obtener los datos que han sido definidos como de interés para la investigación”

Sabino (1992: 47). Del cual se toma y se registra información para su posterior análisis, en él se apoyan los investigadores para obtener el mayor número de datos.

Dentro de esta técnica se puede encontrar la observación participante, la cual involucra directamente a los investigadores con las tareas que se desarrollan en el lugar donde se desenvuelve su investigación, de forma que el investigador se integra al ambiente (lugar y tareas) para así recoger la información que necesita. En este caso, el investigador se relacionó con los problemas y necesidades generadas por la ausencia de planificación de programas recreacionales para los trabajadores de PEGOVAL, C.A, y su incidencia sobre la entidad de trabajo, de esta forma se logró conseguir todos los datos que se necesitan para llevar a cabo el análisis. En tal sentido la técnica que se utilizó en esta investigación es la observación, la cual según Hernandez (2001), consiste en el registro sistemático válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta.

En segundo lugar, se utilizó la encuesta, esta técnica permitió recolectar información de 23 personas, ya que se aplicó a todos los trabajadores de los diferentes departamentos que conforman la entidad de trabajo. Consiste en una serie de preguntas cerradas que permite obtener información deseada, básicamente para determinar las necesidades y opiniones de los mismos relacionadas con los programas recreacionales que, deberían ejecutarse en la entidad. Según Tamayo (2002), es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador, es un cuestionario que contiene una serie de preguntas estructuradas o formuladas de manera clara.

De acuerdo con lo anterior, se utilizará un cuestionario de preguntas dicotómicas para la aplicación de la encuesta antes señalada. El mismo, contiene solo dos alternativas de respuesta, siendo estas SI y NO, donde los elementos de la

muestra respondieron la más acertada de acuerdo a los criterios evaluados y la realidad que presenta la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

En tercer lugar, se utilizó un formato de consulta de actividades propuestas por los trabajadores, de acuerdo a sus deseos y preferencias, esta técnica permitió recolectar información de veintitrés (23) personas, ya que se aplicó a todos los trabajadores de los diferentes departamentos que conforman la entidad. Consistió en una serie de actividades a realizar tanto dentro de las instalaciones de la entidad como fuera, finalmente los instrumentos utilizados fueron la ficha, para recoger notas de manera informal de la fuente de información primaria, además del modelo de encuesta, que fue utilizado como fuente de información secundaria y el formato de consulta de actividades, que fue utilizado como fuente de información terciaria.

Fase II: determinar los elementos a incluir en un Programa de Recreación y Utilización del tiempo libre en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

En esta fase se hace mención de lo importante que es para la entidad cumplir a cabalidad con lo establecido en la normativa legal vigente venezolana, y desarrollar el programa según los lineamientos que se deben cumplir, con la puesta en práctica del programa se pretende por un lado beneficiar a los trabajadores y por otro lado cumplir con las leyes.

La entidad de trabajo debe tener presente al llevar a cabo un programa recreativo, que lo más importante son los participantes, en ellos debe estar centrada toda la atención, razón por la cual, la idea es programar con los participantes y no para los participantes, ya que los deseos y preferencias de los trabajadores sirven como referencia y punto de partida, por eso se ha de tomar y reflejar la cultura a la que pertenecen pero también se debe tender a mejorar y ampliar el nivel sociocultural de los participantes.

Este programa debe ser lo suficientemente amplio para servir en el presente y en el futuro a cada trabajador, las actividades que componen un programa deben ser proyectadas de tal forma que las habilidades adquiridas puedan acompañar a las personas en el transcurso de su vida, teniendo en cuenta que las actividades recreativas son medios dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje de hábitos para la vida, por tal razón, los programas recreativos en las empresas son importantes ya que contribuyen a:

- Crear hábitos de sano esparcimiento.
- Mejorar las condiciones físicas, sociales y mentales.
- Desarrollar el sentido de solidaridad, colaboración y trabajo en equipo.
- Mejorar la productividad.
- Mejorar la calidad de vida personal y empresarial.

Este programa a su vez, permite:

- Variedad de actividades.
- Actividades de fácil y rápida ejecución.
- Actividades divertidas y placenteras.
- Actividades que permitan la integración del grupo laboral y familiar.
- Actividades que quiten el menor tiempo posible.

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), establece las normas que las entidades de trabajo deben tener presente y

seguir al momento de llevar a cabo un programa de recreación laboral para su correcto desarrollo, entre ellas tenemos:

- **Cuando debe iniciarse la ejecución de actividades del programa de Recreación:** debe comenzar la ejecución de las actividades programadas solamente, cuando se tenga la aceptación y validación por parte del INCRET.

- **Las actividades del Programa Recreativo pueden hacerse dentro de la jornada laboral:** las actividades que comprende el Programa Recreativo Laboral se desarrollaran en el tiempo libre y de descanso del trabajador y la trabajadora. Por lo que no hay objeción alguna si se llevan a cabo en su hora de descanso, días domingo o feriados, buscando de esta manera la mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en cada actividad. Debemos tomar esta decisión siempre contando con la aceptación de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo, garantizando así la participación protagónica de estos en la planificación de las actividades del mencionado programa.

- **Cual debe ser el tiempo de duración de las actividades y cuales deben incluir logística de alimentos e hidratación:** las actividades intramuros: son aquellas que se realizaran dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo, las cuales tendrán una duración de una (01) hora, y no requieren de alimentación o refrigerio. Las actividades extramuros: son aquellas que se realizan fuera de las instalaciones de la entidad de trabajo, tiene una duración de un (01) día, sin pernocta y lleva desayuno, almuerzo y merienda, hidratación todo el día, así como otras actividades que tendrán una duración de dos (02) a tres (03) horas y las cuales necesitan de refrigerio.

- **La participación de los trabajadores y las trabajadoras en las actividades del Programa:** en lo que se refiere a la participación de los trabajadores en la ejecución de las actividades del Programa de Recreación Laboral debe evidenciarse la asistencia

masiva de estos, tomando en consideración que según lo indicado en la LOPCYMAT, específicamente en su artículo 54, numeral 11, donde se establece entre los deberes de los trabajadores el de “participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social”.

- **Puede un trabajador de vacaciones o de reposo participar en las actividades del Programa de Recreación:** el trabajador que se encuentra de reposo, al igual que el que está de vacaciones, se encuentran en una condición de suspensión remunerada de su relación laboral, aquel trabajador que este de vacaciones y desee participar en el desarrollo de alguna de las actividades del Programa Recreativo Laboral, puede hacerlo, sin embargo, este trabajador no puede reclamar luego la extensión del periodo de disfrute vacacional por un día adicional, sobre la base de haber participado en la referida actividad recreativa. En cambio, el trabajador que se encuentra de reposo, está imposibilitado para trabajar y, por ende, no se encuentra en condiciones de participar en ninguna de las actividades del Programa de Recreación Laboral.

- **Familiares que pueden acompañar a los trabajadores y las trabajadoras en la actividad recreativa familiar del programa de Recreación Laboral:** en el grupo familiar básico pueden acompañarlo familiares directos, cónyuge, concubina o relación estable de hecho, hijos e hijas, hasta los 18 años de edad. En casos especiales si el trabajador o trabajadora no tiene hijos menores de 18 años, pero tiene hijos e hasta los 25 años de edad, podrá solicitarle al Comité su inclusión siempre y cuando estén estudiando, dependan económicamente del trabajador o trabajadora y no formen parte de otro grupo familiar.

Trabajadores solteros: los trabajadores solteros o trabajadoras solteras que no tengan ninguno de los familiares indicados en el grupo familiar básico o trabajadores que no tengan pareja legal ni hijos menores de 18 años que puedan participar en las

actividades del Programa, pueden ser acompañados de un (01) pariente distinto a los anteriores conforme a la siguiente lista:

Ascendientes: padre o madre del trabajador o trabajadora.

Hermano, sobrino o nieto hasta los 18 años de edad.

Hijo menor de 18 años de edad habido de otra relación (conocido como hijastro), cuya manutención asume el trabajador o trabajadora y cohabita con él o ella. El trabajador interesado presentara solicitud escrita al Comité, indicando su interés en que participe su pariente y justificando documentalmente (Cedula de identidad, partida de nacimiento, por ejemplo) el vínculo existente.

- **Los eventos son de carácter obligatorio, que sucede con aquellos trabajadores que no asistan:** según lo establecido en el artículo 54, numeral 11 de la LOPCYMAT, se establece que la participación activa de los trabajadores en los Programas de recreación y uso del tiempo libre, son un deber, pudiendo ser entonces el trabajador objeto de una sanción disciplinaria ante tal falta. En aquellos casos de inasistencia injustificada por parte del trabajador puede aplicarse una especie de sanción ética y moral que vendría dada por que el trabajador no se le invitaría a la siguiente actividad planificada del Programa, sea del componente que fuese.

- **Es obligatorio para la entidad de trabajo realizar actividades familiares y todas deben ser fuera del estado o localidad donde opera la entidad de trabajo:** el Programa Recreativo Laboral cuenta con un cronograma de ocho (08) actividades recreativas a ejecutar a lo largo del periodo de un (01) año: dos (02) culturales, dos (02) recreativas, dos (02) deportivas, una (01) actividad recreativa familiar y la pausa recreativa (mínimo dos veces por mes), siendo siete (07) de estas actividades intramuros y una (01) extramuros, siendo la Actividad Recreativa Familiar siempre

extramuros. Esta actividad recreativa familiar se realizará con el acompañamiento del grupo familiar directo del trabajador o trabajadora.

El lugar o destino escogido para la ejecución de la actividad recreativa familiar no debe encontrarse a una distancia de la sede de la entidad de trabajo mayor a las dos (02) horas de recorrido, por cuando el trayecto de ida y vuelta será finalmente mayor que el tiempo de sano disfrute de la actividad propiamente dicha.

- **Si la entidad de trabajo cuenta con espacios o infraestructuras para realizar las actividades, es necesario informarlo:** efectivamente entre los anexos que acompañan al Programa Recreativo Laboral debe encontrarse un informe que arroje si en las instalaciones de la entidad de trabajo, existen espacios o infraestructuras donde se pudieran ejecutar las actividades denominadas “intramuros”, con su registro fotográfico. Este será elaborado por el servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Cuántas veces se debe desarrollar las pausas recreativas por mes:** en lo que se refiere a pausas recreativas, estas se desarrollaran a razón de dos (02) por mes, como mínimo, hasta alcanzar la cantidad de veinticuatro (24) al año. Son actividades de relajación, de corta duración, entre 10 y 15 minutos y cuya realización debe darse en los puestos de trabajo en el tiempo laboral, razón por la cual no se requiere de ningún tipo de hidratación ni de alimentación.

Fase III: diseño del Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre, para los trabajadores de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

En esta última fase se ha obtenido y analizado la información de las fases anteriores, y se procede al desarrollo del programa aplicando los lineamientos conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Para llevar a cabo el proceso de manera óptima

se debe contar con la participación del servicio de seguridad y salud laboral, el departamento de Recursos Humanos y la participación de los trabajadores.

Técnicas de Análisis

Una vez recolectada la información necesaria para describir la situación actual en materia de Recreación y Utilización del Tiempo Libre de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A, así como la revisión documental de las leyes, reglamentos, normas y autores que explican el tema, además de los deberes que tiene el empleador para aplicarlas correctamente y las sanciones que trae el incumplimiento de las mismas, se efectuó el respectivo análisis con base a las técnicas aplicadas. De la misma manera, al aplicar los instrumentos y procesar los datos obtenidos de la información recolectada a través de la observación, la encuesta y el formato de consulta, se tabulo en cuadros y gráficos estadísticos, lo que permitió llegar a las conclusiones en función de los objetivos propuestos, con el propósito de resolver el planteamiento del problema y sus interrogantes.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se muestra el desarrollo de las fases I y II del capítulo anterior del trabajo de investigación, una vez aplicadas las técnicas e instrumentos de recolección de información, las cuales fueron la observación directa, la aplicación de la encuesta a los trabajadores y el formato de consulta para identificar las necesidades y deseos de los trabajadores, se obtuvieron los datos de la situación actual de la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A, en materia de Recreación y Utilización del tiempo libre.

En la investigación se observó que trabajadores de diferentes edades, sexo y condición económica necesitan participar en actividades recreativas para mejorar su calidad de vida, contribuyendo además con la buena utilización del tiempo libre, dando lugar a trabajadores sanos y bien desarrollados, preparados para el trabajo y para la vida. En consecuencia, este capítulo se ha estructurado de la siguiente manera:

4.1. Diagnóstico de la situación actual sobre la recreación en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

En esta fase se aplicó una encuesta constituida por nueve (09) preguntas de respuestas cerradas y dicotómicas (SI-NO), siendo el propósito de estas, verificar si la empresa en estudio está cumpliendo con los programas de recreación y utilización del tiempo libre para los trabajadores, como lo establece la LOPCYMAT. Para la interpretación de los resultados de las preguntas formuladas, fueron tabulados en cuadros y posteriormente representados en gráficos, para lograr así una mejor comprensión de los mismos, además para cada pregunta se elaboró el análisis de los resultados obtenidos, tomando como base la realidad de la empresa.

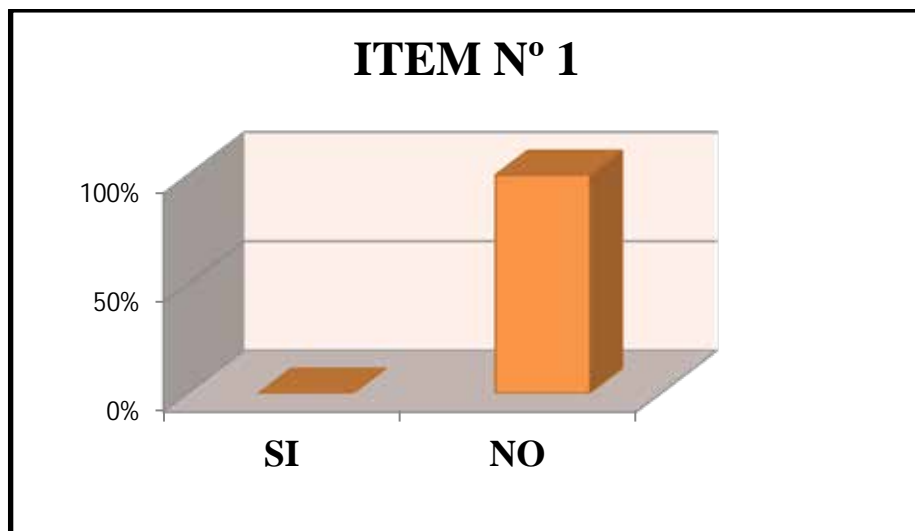
Ítem N° 1: ¿Considera usted, que la entidad de trabajo ha desarrollado Programas de Recreación y Utilización del Tiempo libre para los trabajadores?

Cuadro N° 1.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 0	0%
	NO 23	100%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 1.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento, respondieron que la empresa no ha

desarrollado programas de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para los trabajadores. Como lo establecen las leyes vigentes (LOPCYMAT).

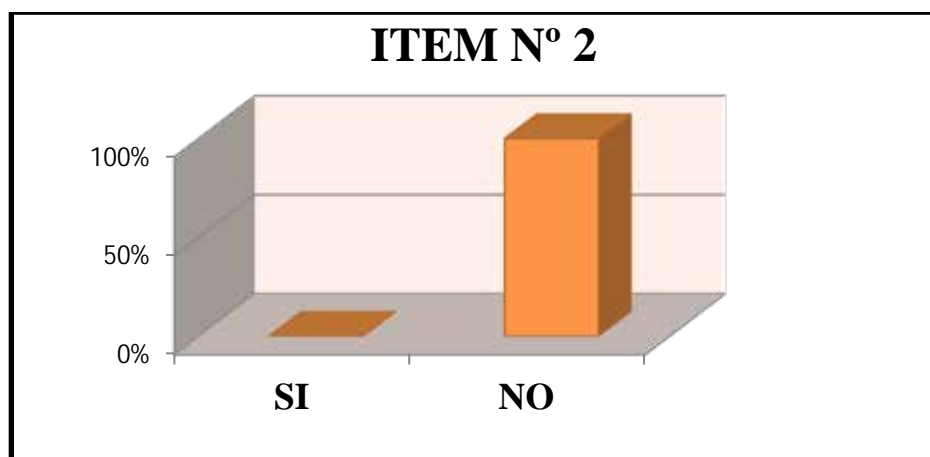
Ítem N° 2: ¿Considera usted, que la entidad de trabajo organiza actividades recreativas para los trabajadores y sus familiares destinadas a la Utilización del Tiempo Libre?

Cuadro N° 2.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 0	0%
	NO 23	100%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 2.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento, respondieron que la empresa no organiza actividades recreativas para los trabajadores y sus familiares. Lo que indica que no se cumple con lo establecido en la LOPCYMAT.

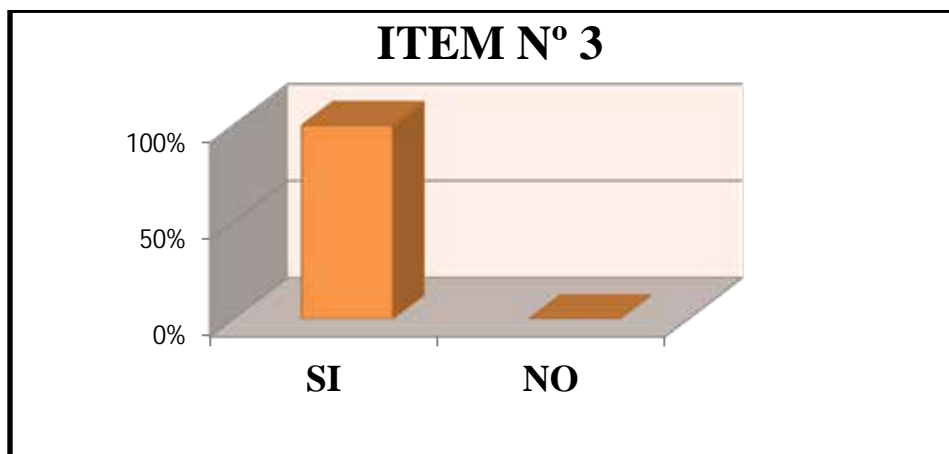
Ítem N° 3: ¿Considera usted, que la entidad de trabajo debe realizar actividades recreativas, deportivas y culturales para mejorar el bienestar de los trabajadores?

Cuadro N° 3.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 23	100%
	NO 0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 3.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento respondieron que la empresa debe realizar actividades recreativas, deportivas y culturales para mejorar el bienestar de los trabajadores, y así cumplir con lo establecido en las leyes vigentes en materia de recreación.

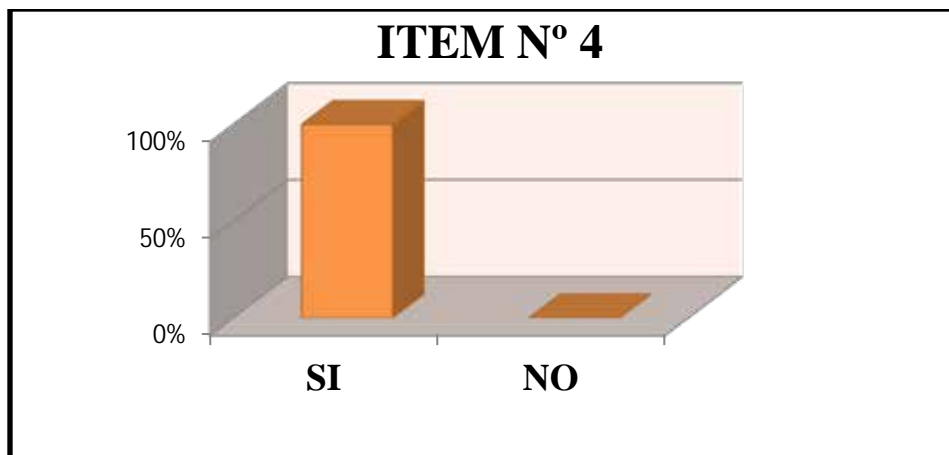
Ítem N° 4: ¿Participaría usted en actividades que formen parte de un programa recreacional que brinde la entidad de trabajo, como parte de los beneficios para el trabajador?

Cuadro N° 4.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 23	100%
	NO 0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 4.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento respondieron que si participan en actividades que formen parte de un programa recreacional que brinde la empresa, como parte de los beneficios para el trabajador.

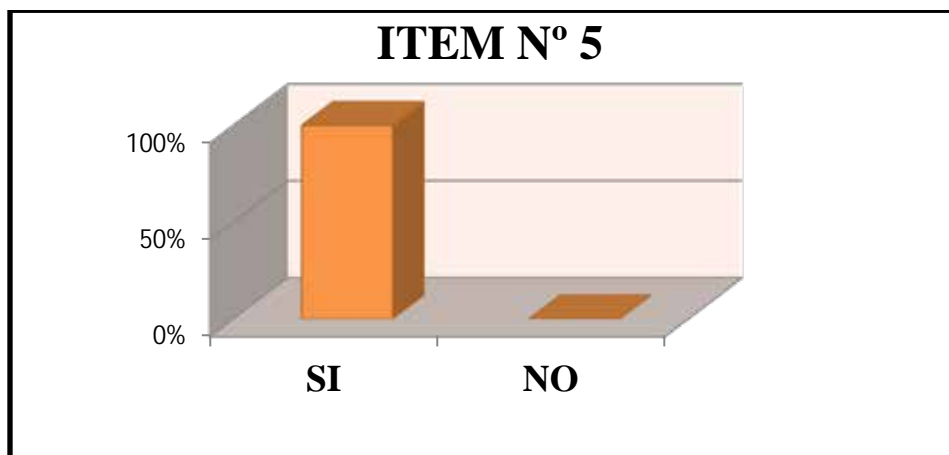
Ítem N° 5: ¿Cree usted, que deben participar los trabajadores en el desarrollo del programa de Recreación y Utilización del tiempo libre?

Cuadro N° 5.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 23	100%
	NO 0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 5.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento respondieron que si deben participar los trabajadores en el desarrollo del programa de recreación y utilización del tiempo libre.

Ítem N° 6: ¿Cree usted, que existe en la entidad de trabajo actividades que durante el descanso de la jornada los trabajadores puedan realizar que satisfaga sus necesidades de esparcimiento?

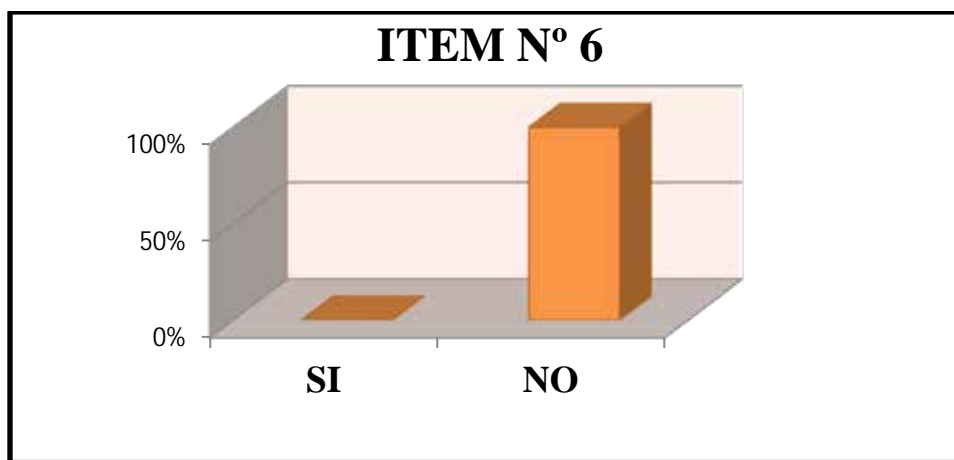
Cuadro N° 6.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 0	0%

	NO	23	100%
TOTAL	23		100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 6.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento, respondieron que no existe en la entidad de trabajo actividades que durante el descanso de la jornada los trabajadores puedan realizar que satisfaga sus necesidades de esparcimiento.

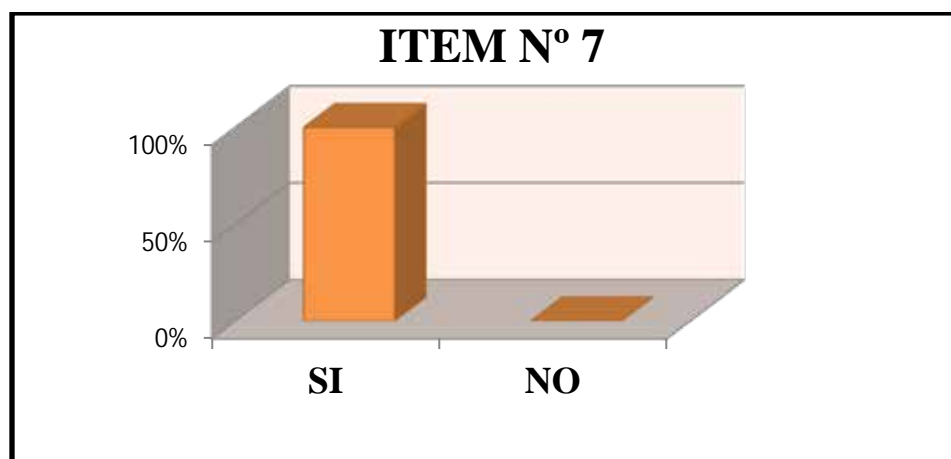
Ítem N° 7: ¿Considera usted, que la entidad de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar actividades recreativas?

Cuadro N° 7.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 23	100%
	NO 0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 7.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento respondieron que sí, que la entidad de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar actividades recreativas.

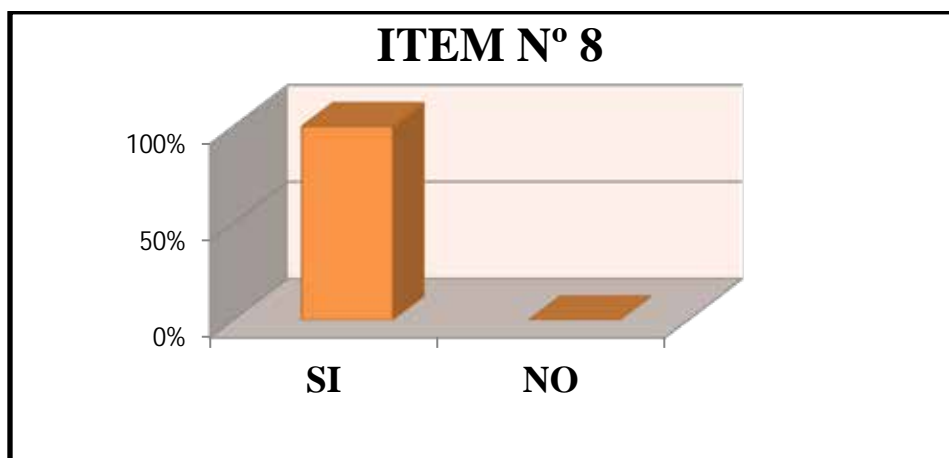
Ítem N° 8: ¿Considera usted que debe haber diversidad en las actividades recreativas que se realicen para los trabajadores?

Cuadro N° 8.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 23	100%
	NO 0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 8.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento respondieron que debe haber diversidad en las actividades recreativas que se realicen para los trabajadores.

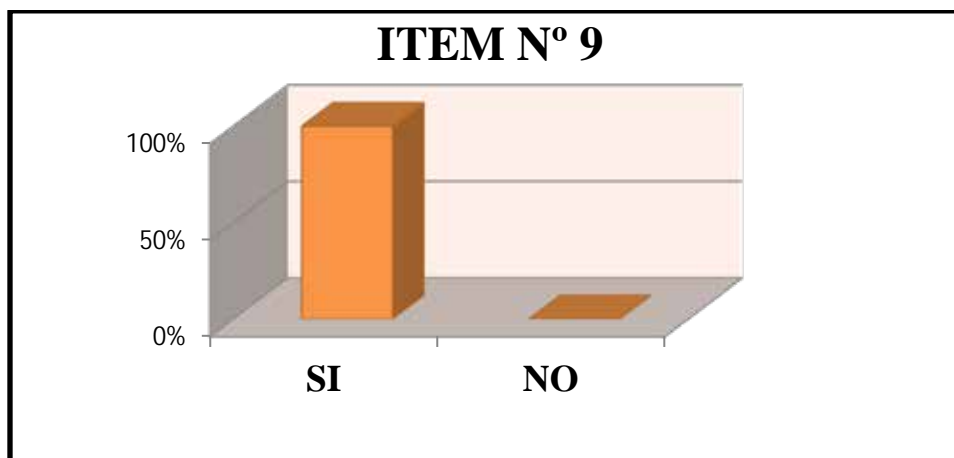
Ítem N° 9: ¿Considera usted que la recreación fortalece la salud y contribuye con el bienestar y desarrollo del trabajador?

Cuadro N° 9.

N° DE INFORMANTES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
23	SI 23	100%
	NO 0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Gráfico N° 9.



Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Análisis:

Como se evidencia en el gráfico, el 100% que equivale a 23 personas de la población a la que se aplicó el instrumento respondieron que sí, que la recreación fortalece la salud y contribuye con el bienestar y desarrollo del trabajador.

4.2 Resultados del Diagnostico

Al finalizar el desarrollo del diagnóstico se evidencio lo siguiente: en primer lugar, la entidad de trabajo no está cumpliendo con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en lo que corresponde a Programas de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para los trabajadores, ya que no posee planes y/o programas que incrementen la calidad de vida de los trabajadores, por lo que se expone a sanciones que puedan acarrear el incumplimiento de la misma.

Por otro lado, también se manifiesta a través de la perspectiva de los trabajadores de esta entidad de trabajo que la misma dispone de áreas y espacios para el disfrute del tiempo libre, lo cual permite llevar a cabo actividades recreativas que contribuyan con el bienestar de los trabajadores. Tomando en cuenta las respuestas dadas al modelo de preguntas que se presentó en la encuesta hecha a los trabajadores, se pudo determinar las necesidades que se presentan en cuanto al desarrollo de programas recreacionales para los trabajadores, tanto por el manejo del estrés como para el mejoramiento de las relaciones entre compañeros, y finalmente para mejorar la productividad y el desempeño de estos en las actividades laborales.

4.3. Elementos a incluir en un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre en la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A.

En esta fase se aplicó un formato de consulta de actividades propuestas para los trabajadores de acuerdo a sus gustos y preferencias, en vista de lo importante que es para la entidad de trabajo sus trabajadores, así como también dar cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente Venezolana, ya que el desconocimiento o incumplimiento del programa no exime a la entidad de trabajo de sanciones, mientras que la puesta en práctica del programa pretende por un lado beneficiar a los

trabajadores y por otro lado cumplir con las leyes y así evitar sanciones a la misma. Por lo antes expuesto, ha de tenerse en cuenta varios elementos al desarrollar un programa, entre ellos tenemos:

Se debe incluir:

- Todos los trabajadores de la entidad de trabajo: personal directivo, personal administrativo, personal de planta y pasantes.

- Familiares directos de los trabajadores, cónyuges, hijos e hijas.

- Se debe contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la planificación, programación y desarrollo del programa, además del comité de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención y de los representantes del empleador o empleadora.

- Actividades de turismo social, recreativas, deportivas y culturales en general.

También se deben incluir, al menos, las siguientes actividades:

a) Recreativas: bailo terapia, juegos de mesa, juegos de salón, karaoke, actividades al aire libre, excursiones para el trabajador y su familia, planes vacacionales para los hijos e hijas de los trabajadores.

b) Deportivas: natación, béisbol, softbol, voleibol, kikinboll, bolas criollas, básquet, competencias inter – empresarial para trabajadores y trabajadoras.

c) Culturales: música, visitas a museos, sitios históricos y religiosos, salas de lectura, teatro, cine para trabajadores y sus familias.

d) Turísticas: parques nacionales, sitios históricos, piscinas, y sitios de interés turístico para todo el grupo familiar.

A su vez incluir:

- Organigrama de funciones.
- Cronograma anual de actividades y tiempo específico de cada actividad.
- Personas de diferentes edades.
- Que no existan limitaciones por diferentes políticas o religiosas.
- Diversas técnicas de trabajo: individual, en grupo, masivo, entre otros.
- Formato de consulta de actividades propuestas por los trabajadores de acuerdo a sus preferencias.
- Cantidad de trabajadores a atender y las instalaciones con las que se cuenta a los efectos del programa de recreación.
- Que durante las actividades se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas, apuestas o cualquier tipo de juegos de azar.
- La participación de los familiares no necesariamente tiene que darse en todas las actividades programadas.
- Hay que hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación.
- Durante el desarrollo de las actividades los usuarios deben mantener conductas decorosas y respetuosas.
- La pausa activa durante la jornada de trabajo, ejercicios de 15 minutos donde los empleados hacen movimientos de cadera, cuello, manos y piernas con el fin de relajar

los músculos que por las largas horas de estar sentados y frente al computador generan tensión en el cuerpo.

Todos los elementos descritos anteriormente constituyen la clave para lograr el verdadero alcance del programa de recreación.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1. Descripción de la Propuesta

Esta propuesta tiene como objetivo fundamental proponer a la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A el programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para los trabajadores de la misma. Es por esta razón que, a continuación, se muestran cuáles son los objetivos de la propuesta, se indica su alcance, la justificación de la misma y la importancia que posee tanto para la empresa como para la salud y bienestar de los trabajadores, también se señalaran cuáles son los recursos necesarios para la implementación de la propuesta y por ultimo este capítulo culmina con la elaboración de las conclusiones y recomendaciones derivadas de la elaboración de cada una de las fases metodológicas del presente trabajo.

5.2. Objetivos de la Propuesta

5.2.1. Objetivo General

Diseñar un Programa de Recreación y Utilización del tiempo libre para los trabajadores de PEGOVAL, C.A, que satisfaga sus necesidades, en todos sus niveles: personal directivo, personal administrativo, personal de planta y pasantes, con el propósito de mejorar su calidad de vida y a su vez mantener o aumentar la productividad empresarial.

5.2.2. Objetivos específicos

Definir las actividades que formaran parte del Programa de Recreación según los resultados obtenidos de la consulta propuesta por los trabajadores de acuerdo a sus preferencias.

Se deben definir una estructura de costos que le permita a la entidad de trabajo visualizar que representa económicamente implementar tal programa.

Desarrollar el cronograma anual que presenta la lista de actividades planificadas, descripción, fecha, frecuencia y costo de las mismas.

5.3. Alcance de la Propuesta

Esta propuesta está dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo PEGOVAL C.A, y se extiende a sus familiares cercanos, siempre y cuando no se incumplan las políticas establecidas para su participación.

5.4. Justificación de la Propuesta

Consciente de la situación, la entidad de trabajo al igual que los diferentes entes gubernamentales han considerado entre sus beneficios sociales la implantación de programas recreativos para los trabajadores, dadas las múltiples virtudes en la conservación de la salud física y mental del individuo, disminuyendo de esta forma el nivel de enfermedades y ausentismo en los puestos de trabajo, de manera que la propuesta de un Programa de Recreación contribuye por una parte, con la entidad de trabajo objeto de estudio debió a que se minimizara la posibilidad de que sea sancionada por el INPSASEL por incumplimiento de los requisitos exigidos por la LOPCYMAT. Por otra parte, los principales beneficiados serán los trabajadores de la entidad de trabajo, debido a que contarán con actividades recreativas tanto para ellos como para sus familiares, lo que se traducirá en bienestar individual y social.

5.5. Estudio de Factibilidad

Para el desarrollo de la presente investigación se evaluará, en primer lugar, el aspecto técnico, que nos permitirá identificar si la propuesta puede realizarse con los recursos existentes en la entidad de trabajo. En segundo lugar, el aspecto operativo, el cual consiste en la verificación de la disponibilidad del personal para la puesta en

marcha de la propuesta y finalmente, el aspecto económico, que contempla el análisis de la proyección de los gastos y costos. Cabe destacar que la información obtenida del estudio de factibilidad permitirá saber si la empresa cuenta con los recursos necesarios para la implementación de esta propuesta.

5.5.1. Factibilidad Técnica

Se refiere a los recursos necesarios como equipos, herramientas u otros materiales necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiera la propuesta, generalmente nos referimos a elementos tangibles. La propuesta requiere de algunos recursos técnicos para la ejecución de las actividades de inicio, como son solicitudes de cotizaciones según los requerimientos.

Recursos Técnicos: equipos.

	DISPONIBLES	NECESARIOS
Descripción	Cantidad	Cantidad
Computador	2	1
Impresora Multifuncional	1	1
Servicio de internet	2	1
Servicio telefónico	2	1

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

Recursos Técnicos: materiales de oficina.

	DISPONIBLES	NECESARIOS
Descripción	Cantidad	Cantidad
Resma de hojas blancas	2	1
Cajas de carpetas tipo carta con ganchos	2	2
Caja de bolígrafos	2	1

Separadores	20	12
-------------	----	----

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

5.5.2. Factibilidad Operativa

Se refiere a todos aquellos recursos donde interviene algún tipo de actividad o proceso que dependa del recurso humano, es decir, donde participe el personal durante la operación de la propuesta, no se requiere de personal adicional ya que actualmente el departamento de recursos humanos de la empresa cuenta con personal disponible.

Recursos Operativos.

	DISPONIBLES	NECESARIOS
Descripción	Cantidad	Cantidad
Lcda. en Recursos Humanos	1	1
Analista de Recursos Humanos	1	1

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

5.5.3. Factibilidad Económica

Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar o llevar a cabo las actividades de la propuesta. Para los efectos de la proyección de costos esta inversión se efectuará solo una vez en el tiempo, y actualmente con la economía tan cambiante, los costos pueden variar muy rápido, por lo que el costo de la propuesta para el momento es una estimación de lo que se puede gastar a la fecha. Las actividades de recreación familiar contemplan lo siguiente:

Al trabajador que acuda a las actividades de recreación, se le entregara un (01) kit de material publicitario, el cual contiene un (01) vaso tipo cooler, una (01) franela, una

(01) gorra, y una (01) toalla, dentro de un morral, todo plenamente identificado con información de presentación de la entidad de trabajo.

Recursos Económicos.

RECURSO	PRECIO UNITARIO	PRECIO ESTIMADO
Descripción	Bs. F	Bs. F
Kit publicitario por trabajador		
Actividades deportivas		
Actividades culturales		
Actividades recreativas		
Actividades recreativas familiar		

Fuente: Hernandez, Medina (2017).

CONCLUSIONES

Debido a la necesidad que presenta la entidad de trabajo PEGOVAL, C.A en cuanto a la implementación de actividades recreacionales que satisfagan los requerimientos de los trabajadores, y además le permita cumplir con la normativa establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual indica como obligación el desarrollo de programas que contemplen este tipo de actividades, se hizo necesario desarrollar una investigación que arrojó como resultados el diseño de una propuesta de programas recreacionales para los trabajadores.

La propuesta se diseñó en función de las necesidades, requerimientos y habilidades que los trabajadores expresaron a través de la encuesta y del formato de consulta de actividades propuestas por los trabajadores, analizando detalladamente los recursos necesarios para cada actividad planificada y los costos asociados a los mismos; además, la misma cumple con los principios básicos y las características fundamentales que debe tener un programa recreacional. La misma contempla actividades dentro de las instalaciones de la entidad con la posibilidad de recrearse en su hora de descanso, que le permita a los trabajadores interrelacionarse y compartir con otros compañeros, así como fuera de la entidad de trabajo, que les permita compartir con su familia, logrando de esta forma liberar el estrés, disfrutar de la naturaleza y conocer atractivos sitios turísticos cercanos a la ciudad; todo como parte de los beneficios que brindara la empresa.

Es importante destacar que se cumplió con todos los objetivos específicos, incluso se evaluó el nivel de receptividad e importancia que los trabajadores dan a este tipo de programas, todo esto a través de la encuesta aplicada. Por lo tanto, se puede concluir que la realización de este trabajo de grado ha cumplido con el objetivo general planteado en un principio, proponer un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre para los trabajadores de PEGOVAL, C.A en todos sus niveles:

directivo, administrativo, operarios y pasantes. Con el propósito de dar cumplimiento a sus principales requerimientos y necesidades de seguir la normativa de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

RECOMENDACIONES

Se aportan las siguientes recomendaciones a la entidad objeto de estudio específicamente a la Gerencia de Recursos Humanos:

- Diseñar un Programa de Recreación y Utilización del Tiempo Libre que contenga:

a) Un informe que permita conocer la cantidad de trabajadores a atender, las instalaciones con las que se cuenta a los efectos del programa de recreación, así como también elaborar un formato de consulta de actividades propuesta por los trabajadores a fin de conocer sus gustos y preferencias los cuales se incluirán en 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.

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 utilización del tiempo libre para los trabajadores, de esta manera podrán llevarse a cabo este tipo de planes a favor de la salud y mejorar la calidad de vida de los trabajadores dentro de las entidades de trabajo.

FORMATO DE CONSULTA A LOS TRABAJADORES

Actividades recreativas para los trabajadores de la entidad de trabajo PEGOVAL C.A

Fecha: N° de hijos:

Sexo: F M

Edad (es):

Edad:

Estado Civil: C S V D

Directivo Personal Administrativo Personal de planta Pasante

De acuerdo a sus preferencias indique en cuales actividades le gustaría participar:

Actividades a realizar dentro de las instalaciones de la empresa (Intramuros) en hora de descanso:

· **Recreativas: JUEGOS DE MESA**

Monopolio Damas chinas Ludo Bingo

· **Recreativas: JUEGOS DE SALON**

Pool Tenis de mesa (ping-pong)

· **Deportivas: JUEGOS DE MESA**

Ajedrez Domino

· **Deportivas: AL AIRE LIBRE**

Bolas Criollas

Actividades a realizar fuera de la empresa (Extramuros):

· **Culturales:**

Cine para los trabajadores y su familia

Teatro para los trabajadores y su familia

· **Recreativas:**

Paseo a parques nacionales para los trabajadores y su familia

Paseo a sitios históricos para los trabajadores y su familia

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA
LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD DE TRABAJO
PEGOVAL, C.A.**

**Tipo de actividad:
recreativa/deportiva**

Actividades: al aire libre

Descripción de las actividades al aire libre

Son actividades que se llevaran a cabo en el medio natural en pleno contacto con la naturaleza, actividades en tierra, en el medio acuático y en el aire.

Actividades propuestas por los trabajadores:

- Bolas criollas (Intramuros).
- Paseo a parques nacionales para los trabajadores y su familia (extramuros).

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA
LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD DE TRABAJO
PEGOVAL, C.A.**

**Tipo de actividad:
recreativa**

Actividades: bajo techo

Descripción de las actividades lúdicas bajo techo

Son todas las formas de juegos:

Juegos de salón: son las actividades que se llevan a cabo bajo techo, son grupales, es decir, que pueden participar varias personas.

Actividades propuestas por los trabajadores:

- Pool (intramuros).

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA
LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD DE TRABAJO
PEGOVAL, C.A.**

**Tipo de actividad:
recreativa/deportiva**

Actividades: bajo techo

Descripción de las actividades lúdicas bajo techo

Son todas las formas de juegos:

- Juegos de mesa: son las actividades que se llevan a cabo en una superficie plana, generalmente una mesa, las reglas son diferentes para cada juego, pero pueden participar varias personas.

Actividades propuestas por los trabajadores:

- Domino (intramuros).
- Ajedrez (intramuros).
- Bingo (intramuros).

SUGERENCIAS PARA SU IMPLANTACION: se sugiere incluir dentro del programa, cursos talleres y charlas destinadas a los participantes, referido a: conservar el medio ambiente y primeros auxilios, las actividades de paseo familiar se efectuarán preferiblemente en fin de semana.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL, C.A.

**Tipo de actividad:
recreativa familiar**

Actividades: paseos a parques nacionales

Objetivo: promover el desarrollo de actividades al aire libre, que permita el contacto con el medio ambiente, y sobre todo el aporte individual y grupal para su conservación.

Recursos

Humanos

Necesarios

No se requiere de personas con experiencia para dar previas instrucciones.

Recursos

Materiales

Botiquín de primeros auxilios, bolsas, kit publicitario, guía turística, entre otros.

Instalaciones

Las actividades de recreación familiar serán desarrolladas en parques nacionales, donde podrán programarse paseos dentro del perímetro del estado.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL, C.A.

Tipo de actividad: recreativa/deportiva

Actividades: domino, ajedrez, bingo, pool y bolas criollas.

Objetivo: Desarrollar juegos lúdicos que permitan el desarrollo y agilidad del trabajador.

<p align="center">Recursos Humanos</p> <p align="center">Necesarios</p> <p>No se requiere de personas con experiencia para dar previas instrucciones (Dependerá de la actividad).</p> <p align="center">Destinatario</p> <p>Todo el personal de la entidad de trabajo PEGOVAL C.A.</p>	<p align="center">Recursos Materiales</p> <p>Juego de domino, ajedrez, bingo, bolas criollas, mesas, sillas, mesa de pool.</p> <p align="center">Responsable</p> <p>Le corresponde al departamento de Recursos Humanos.</p>	<p align="center">Instalaciones</p> <p>Para este tipo de actividades se requiere de un área acondicionada para ello (Dependerá de la actividad).</p> <p align="center">Evaluación</p> <p>Registro de participación, beneficios, estimación de costos, consulta de opciones a los trabajadores.</p>
---	---	--

SUGERENCIAS PARA SU IMPLANTACION: ubicar un área dentro de la entidad de trabajo, que pueda servir para el funcionamiento de las actividades, los mismos se efectuaran en semana.

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LOS
TRABAJADORES DE LA ENTIDAD DE TRABAJO PEGOVAL, C.A.**

ACTIVIDADES

Las actividades recreacionales contemplan:

- **Actividades recreativas:** están dirigidas a todos los trabajadores de la entidad de trabajo, estos se relacionan con bingo, pool, entre otros.
- **Actividades recreativas familiares:** están dirigidas a todos los trabajadores y también se extiende a su núcleo familiar, esta se relaciona con paseos al parque nacional morrococoy.
- **Actividades deportivas:** están dirigidas todos los trabajadores de la entidad de trabajo, estas se relacionan con bolas criollas, domino y ajedrez.

CRONOGRAMA

- **Actividades recreativas:** se ejecutaran en el horario de descanso, en días hábiles de labores.
- **Actividades recreativas familiares:** se ejecutaran una vez al año, en el mes de agosto.
- **Actividades deportivas:** se ejecutaran en el horario de descanso, en días hábiles de labores.