

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y
TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE
VENEZUELA, C.A. CUMANÁ 2011**

ASESOR:
Prof. Mora V., Elaiza M

AUTORES:
Br. Caña C., Jany D
Br. Lezama M., Carlos J

Cumaná, Agosto del 2011.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y
TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE
VENEZUELA, C.A. CUMANÁ 2011**

Trabajo de Grado Presentado como Requisito Parcial para optar al Título Licenciados
en Gerencia de Recursos Humanos.

Autores:

Br. Caña C., Jany D
Br. Lezama M., Carlos J

Cumaná, Agosto del 2011
ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	4
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
LISTA DE CUADROS Y GRAFICOS.....	6
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	10
EL PROBLEMA.....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Objetivos de la investigación.....	11
1.2.1. Objetivo General.....	12
1.2.2. Objetivos Específicos:	12
1.3 Justificación.....	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	13
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2 Fundamentos teóricos.....	13
2.2.1. Programa Recreativo.....	14
2.2.2. Elaboración de un Programa de Recreación.....	15
2.2.3. Diseño de un Programa de Recreación.....	15
2.3 Bases institucionales.....	20
2.3.1. Ubicación de la Empresa.	20
2.3.2. Estructura Organizativa.	20
2.3.3. Reseña Histórica.	20
2.4. Bases Legales.....	21
2.5 Sistema de Variables.....	22
2.6 Definición de términos básicos.....	24
CAPÍTULO III.....	25

MARCO METODOLÓGICO.....	25
3.1. Tipo de investigación.....	25
3.2. Diseño de la investigación.....	25
3.3. Población y muestra.	25
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	27
3.6. Procedimientos.....	28
CAPÍTULO IV.....	29
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	29
4.1. Aspectos personales y laborales de la muestra.....	30
4.2. Necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.....	33
4.3. Actividades adecuadas para ser incluidas en un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.....	41
4.3.1. Las actividades deportivas de salón:	41
4.3.2. Los paseos a sitios históricos:	41
4.3.3. Las actividades deportivas al aire libre:	41
CAPÍTULO V.....	42
PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.	42
5.1. Diagnóstico General.....	42
5.2. Objetivos de la Propuesta.....	43
5.3. Justificación de la Propuesta.....	44
5.4. Actividades adecuadas propuestas para el desarrollo del “Programa de recreación, tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela”.	45

5.4. Fases de la Propuesta.....	47
CAPÍTULO VI.....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
6.1. Conclusiones.....	56
4.2. Recomendaciones.	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
HOJA DE METADATOS.....	84

DEDICATORIA

Al amor, a la vida, a los placeres que generan satisfacción por el deber cumplido.
Aquí están todos ustedes:

Dios de mi alma por la fuerza, esperanza y la fe que le das a cada sueño de mi vida.

A **José Antonio** hijo de mi vida por ser el mejor maestro, mejor amor, mejor motivo y mejor regalo de dios...te amo mi pequeñito.

A ustedes por permitir que en esos días difíciles día de mi vida mis ojos se alumbraran con la luz de su mirada y su apoyo incondicional...gracias **mamá**, gracias **papá**, gracias **suegros**.

A mi esposo **Antonio**, porque aun en medio de la desesperanza dejas una luz en el camino, junto a ti esta experiencia me enseñó que cada esfuerzo vale la pena si tengo a dios en mi corazón.

A la compañía perfecta, la de los juegos infantiles, la juventud risueña, aquella tan llena de complicidad. Junto a esa luz que desde lo alto ilumina los caminos de mi vida. Gracias **hermanos** por todas las cosas que hemos compartido, por sus consejos y enseñanzas.

Y a ustedes los olvidados por un segundo pero que siempre han estado en mi corazón, eternamente serán mis **amigos**...con ustedes también comparto este logro.

A todos, dios los bendiga por siempre.

Jany Daniela.

DEDICATORIA

Especialmente este agradecimiento a DIOS y mi Virgencita del Valle por haberme brindado la oportunidad de vivir y poder hacer realidad mis sueños.

A mi PAPÀ quien fue un ser tan maravilloso en mi vida y a pesar de no estar conmigo físicamente su espíritu siempre está presente en cada unos de mi buenos y malos momentos, a ti CHARLY que me enseñaste lo bueno, lo malo y que los sueños se pueden hacer realidad por muy difíciles que sean; tu fuiste fuente de mi inspiración para lograr esta meta, por esta razón CHARLY este triunfo es para ti; también se que donde quieras que estés estarás muy orgulloso de mi porque tu hijo logro el sueño que tu tanto anhelaste. Te amo muchísimo papá.

A mi dos MAMÀ que son unas mujeres excepcionales esta es una de mis metas alcanzada también es para ustedes porque después de la partida de mi padre, ustedes fueron muy valientes y me ayudaron mucho a no declinar antes mis estudios; me enseñaron que en ese momento la vida no terminaba y me dieron fortaleza para enfrentar las situaciones más difíciles en la trayectoria de mi carrera y mi vida. Espero que estén orgullosa de mi y quiero que juntos disfrutemos de unas de mis metas que con ayuda de ustedes hicieron realidad. Las quiero mucho...

A mi familia en general mi Novia, quienes siempre estuvieron conmigo ayudándome en esta meta.

Carlos Lezama

AGRADECIMIENTO

A todas aquellas personas e instituciones que han hecho posible alcanzar esta meta. A la empresa **Toyota de Venezuela, CA**. Al Departamento de **Protección Integral** y especialmente al señor Carlos Rodríguez por abrirnos las puertas de esta planta para poder desarrollar nuestro trabajo.

Orgullosamente agradecemos a la **Universidad de Oriente** a los núcleos de Puerto Ordaz y Sucre, su personal docente, a aquellos que fueron más que maestros, amigos.

A nuestra asesora **Elaiza Mora**, por su disposición, cariño y enseñanza.

Muy especialmente queremos agradecer a nuestra incondicional amiga **Betina de la Rosa** esa mujer incansable, perseverante y exigente a la vez, esa mujer entretenida por lo que pudo ser y no fue, ramilletes de amor, concentrada brillantez, inocente pensamiento y sabios consejos, siempre enseñándonos que hay transitar la vida hasta cansarse de muerte porque la vida es presente y el presente, se llena de viajes y regresos. A ti amiga, dios te bendiga.

A los que no mencionamos pero que de alguna u otra forman aportaron un granito de arena en esta meta alcanzada.

A todos ustedes mil gracias.

LISTA DE CUADROS Y GRAFICOS

LISTA DE TABLAS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y
TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.
CUMANÁ 2011**

Autores:

Br. Caña C., Jany D

Br. Lezama M., Carlos J
Cumaná, 20011

RESUMEN

El uso adecuado del tiempo libre genera bienestar individual y social. Vinculado a la recreación y al turismo social promueve el desarrollo integral de las personas. La recreación es una necesidad física que, debe ser satisfecha por el ser humano después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social. De allí su consideración como un derecho humano y en consecuencia, nadie debe verse privado del mismo por razones de género, orientación sexual, edad, raza, credo, estado de salud, discapacidad o condición económica. En Venezuela, uno de los avances significativos de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), es el reconocimiento del tiempo libre y su aprovechamiento, de tal manera que a las empresas deben ofrecer legalmente a sus trabajadores condiciones para su desarrollo físico y síquico normal; uso tiempo libre para el descanso, cultivo intelectual y la recreación a través de un programa recreativo, la utilización del tiempo libre y el turismo social. En muchas empresas no existe un programa sistematizado con estas características aún cuando desarrollan actividades recreativas para los trabajadores. TOYOTA de Venezuela CA, es una empresa de ellas y se destaca por prestar atención social tanto al trabajador como a su familia y la comunidad pero no cuenta con un programa elaborado acorde con las demandas legales. Esta situación originó el presente trabajo cuyo objetivo general fue Proponer un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa El estudio respondió a las características de un proyecto factible, descriptivo y de campo, desarrollado en una muestra intencional constituida por 38 trabajadores. Los resultados del estudio evidenciaron que la empresa puede desarrollar este programa porque cuenta con los recursos financieros, humanos y operativos disponibles para ello.

PALABRAS CLAVES: Programa, Recreación, Tiempo libre, Turismo Social.

INTRODUCCIÓN

El trabajo se orienta hacia la producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas; de allí su aporte para la realización del individuo en ser creador y transformador del medio. Este carácter esencialmente cualitativo del trabajo y utilidad, facilitan el intercambio entre los seres humanos y la naturaleza. El trabajo representa de esta manera, una necesidad de realización y un medio de subsistencia con la garantía de un salario, al trabajador para concretar sus aspiraciones materiales.

Desde esta perspectiva, el trabajo también se proyecta como una necesidad y una obligación alienadora del hombre y no una auténtica posibilidad de su realización plena. Esta realidad (Padilha, 2004), coloca la actividad laboral en situación opuesta a la libertad y sólo podría ser experimentada por el trabajador en el tiempo fuera del acto productivo.

De estas consideraciones y frente a la necesidad de vivir una vida plena de sentido, surgen el “ocio” y la “recreación” como espacios de libertad, liberación de obligaciones y contradicciones existentes en el mundo del trabajo. De allí, su constante búsqueda por alcanzar una vida social plena de sentido dentro y fuera del espacio laboral, y la inclusión del tiempo libre con un significado especial para la construcción de la realidad deseada, más justa, inclusiva, digna y humanizada.

Destaca en esta situación, la relación entre el buen uso del tiempo libre y la recreación en el desarrollo integral del ser humano, un factor de bienestar bio-psico-social a partir de la interacción y la comunicación con el contexto social, natural y laboral como plataformas para la construcción de mejores niveles de vida. En ellos precisamente suelen involucrarse experiencias y actividades propias para el tiempo

seleccionado libremente, adecuado para enriquecer la vida, promover el desarrollo intelectual, psíquico y físico del individuo.

Sin embargo, algunas personas suelen hacer un uso escasamente adecuado de sus periodos de descanso o sin hacer nada y, consecuentemente, deviene en sentimientos de fastidio, angustia o desarrollo de actividades poco sensatas. Otros, dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, dejando muy poco espacio para la recreación, una estrategia valiosa para liberar estrés y cansancio que además de abrir paso al buen uso del tiempo libre con la familia, los amigos u otras actividades recreativas de corte individual. La recreación ayuda también al fortalecimiento del contacto humano y el intercambio, aspectos importantes en la vida del ser humano actualmente afectado por las condiciones laborales, la urbanización intensiva y el hábitat vertical que generan una disminución progresiva de las interrelaciones sociales.

Estas actividades pueden también ser cubiertas desde los mismos espacios laborales donde además existen los ratos de ocio y la recreación, pudiera establecerse con una nueva orientación, centrada en la formación integral del trabajador como ser humano capaz de contribuir con su desarrollo personal, social y empresarial. El uso adecuado del tiempo libre, desde sus tres funciones fundamentales (descanso, que libera de la fatiga, diversión que libera del aburrimiento, y desarrollo personal que libera de los automatismos del pensamiento y la acción cotidiana), facilitan el desarrollo intelectual, psíquico y físico del trabajador, brindándole, además, satisfacciones y experiencias placenteras.

Los aspectos hasta aquí descritos, evidencian la importancia de la recreación y el buen uso del tiempo libre en el contexto venezolano, razón por la cual se han insertado como un avance significativo en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) En tal sentido, se insta a las empresas a ofrecer condiciones adecuadas (Artículo 185) y “permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;

les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita...” Adicionalmente, la misma Ley (Artículo 187), destaca el propósito del aprovechamiento del tiempo libre con actividades recreativas culturales, deportivas o formativas.

Con base en estos planteamientos, la Gerencia de Protección Integral de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A planta Cumaná, se plantea dar respuesta a las nuevas demandas legales, y en consecuencia, solicitó a los investigadores, un programa de recreación y uso adecuado del tiempo libre y descanso para las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A, Planta Cumaná, motivo por el cual se desarrolla la siguiente propuesta de investigación cuyo contenido se presenta a continuación distribuido en cuatro Capítulos, a saber:

CAPÍTULO I: El problema: planteamiento del problema, objetivos de la investigación y la justificación del estudio. CAPÍTULO II: Marco teórico referencial, que contempla en su contenido: antecedentes de la investigación, fundamentos teóricos, bases legales e institucionales, sistema de variables y definición de términos básicos.

CAPÍTULO III: Diseño metodológico, cuyo contenido es el siguiente: tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y procedimientos.

CAPÍTULO IV: Presentación y análisis de los resultados. CAPÍTULO V: Presentación de la propuesta. CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

Dada la complejidad y el ritmo acelerado del mundo actual, signado por el avance de la ciencia, la tecnología y el conocimiento en general, todo individuo o grupo trata de alcanzar el estado de bienestar físico, mental y social deseado a través del trabajo. Para concretar este propósito, debe ser capaz de identificar y materializar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades e interactuar positivamente con el entorno.

Estas demandas generalmente, son cubiertas en el tiempo libre con la familia y hasta en el mismo espacio laboral, sin embargo, en este último, muchas veces, no se valora la importancia del tiempo libre en la vida de las personas. El uso adecuado del tiempo libre en el trabajo es un área en la cual no se ha avanzado mucho aún cuando en gran parte de las empresas modernas se desarrollan planes y programas vacacionales dirigidos a los trabajadores y su familia.

Esta realidad plantea a las organizaciones empresariales del presente, nuevos retos relacionados no sólo con el valor del trabajo, la salud, seguridad, educación y familia sino también, con el desarrollo de acciones concretas de atención a los trabajadores y trabajadoras en el área de la recreación y buen uso del tiempo libre como derechos fundamentales. Asumir este reto implica un rompimiento total con las viejas estructuras y la creación de otras, que respondan integralmente, a las necesidades de desarrollo humano, psicológico y emocional de los trabajadores y las trabajadoras.

En este contexto, destaca la recreación como un factor de bienestar social para mejorar la calidad de vida mediante el autoconocimiento, interacción y comunicación del ser humano con su contexto social y de allí, su incidencia positiva en la ocupación del tiempo libre del trabajador. La recreación es una necesidad física y en tal sentido, debe ser satisfecha por el ser humano después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social. De allí su consideración como un derecho humano y en consecuencia, nadie debe verse privado de este derecho por razones de género, orientación sexual, edad, raza, credo, estado de salud, discapacidad o condición económica. Pineda (2000:34), señala:

La recreación tiene por su parte, relación con diversión, entretenimiento o distracción, placer, alegría, entusiasmo y descanso, sin embargo, para que se logre la satisfacción deseada de la diversión y el sano entretenimiento es necesario comprender y entender que la recreación más que una actividad de esparcimiento en la vida del hombre es una necesidad fundamental para su desenvolvimiento y mejoramiento de su calidad de vida.

De acuerdo con el contenido de esta cita, se entiende la recreación relacionada tanto con diversión como con entretenimiento, al permitir actividades de esparcimiento lo cual fortalece la calidad de vida del hombre. Según Osorio (2002), el concepto de recreación posee un sentido cada vez más social en la medida que impacte no únicamente sobre el desarrollo de la personalidad individual, sino que trascienda al ámbito local y propicie dinámicas de mejoramiento y auto-dependencia de las comunidades a partir de los beneficios, garantizados en la calidad de la vivencia recreativa, con respeto a su dimensión humana esencial: la lúdica, las actitudes y la libertad de elección por parte de quien se recrea.

De igual manera, Lazarus (2001:23), en su teoría sobre la recreación establece “la participación del individuo en actividades recreativas durante su tiempo libre, permite restaurar y renovar aquellas energías desgastadas por el trabajo, por una energía activa, nueva, producto de la actividad recreativa”, de donde se deduce la recreación como factor favorecedor de la restauración, renovación de energías producto de la práctica de actividades recreativas en el individuo.

Por otra parte, destaca el tiempo libre como un recurso valioso el cual debe ser aprovechado para el mejoramiento social del ser humano, razón por la cual, no debe separarse del resto de sus objetivos vitales. Desde el punto de vista socio cultural, el uso adecuado del tiempo libre asociado a la recreación se constituye en un factor de bienestar individual y social por cuanto promueve el desarrollo integral de las personas. Las prácticas recreativas pudieran considerarse estrategias complementarias de los procesos de aprendizaje y desarrollo cultural para romper con la pobreza y marginalidad, dependencia, violencia y exclusión; elementos estos, asociados a la ausencia de motivación y autoestima en el mundo empresarial.

Estas consideraciones son reafirmadas por Pineda (ob cit: 34) cuando sostiene: “la recreación más que una actividad de esparcimiento en la vida del hombre es una necesidad fundamental para su desenvolvimiento y mejoramiento de su calidad de vida”. Recreación, diversión y entretenimiento son procesos actividades de esparcimiento para el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano. Para Lazarus (ob cit: 23) estas actividades permiten al ser humano “restaurar y renovar aquellas energías desgastadas por el trabajo, por una energía activa, nueva, producto de la actividad recreativa...”.

Un individuo renovado, lleno de energía, no sólo será una persona feliz sino también, un recurso humano creativo, productivo, laboralmente satisfecho y valioso para el desarrollo de las organizaciones.

El trabajador satisfecho laboralmente es quien como consecuencia del mismo, experimenta sentimientos de bienestar al ver cubiertas sus necesidades como retribución aceptable a la ejecución de su tarea. En consecuencia, debe reconocerse la importancia del recurso humano satisfecho, creativo y productivo en el desarrollo de las organizaciones modernas por cuanto (Chiavenato, 2002: 202) ellas “están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones”. Es evidente que para las personas, las organizaciones representan un espacio para lograr sus objetivos personales en el mínimo tiempo y esfuerzo y conflicto.

Puede inferirse entonces, la relevancia de las personas como elemento fundamental para la consecución del éxito de cualquier tipo de organización. Para lograr la calidad y productividad, las empresas deben contar con trabajadores motivados para desempeñarse en los cargos asignados además de recompensarlos adecuadamente por su aporte al desarrollo de la organización. Estos son aspectos que inciden en la satisfacción laboral del empleado y donde la calidad de vida es un factor que favorece la competitividad organizacional.

Este nivel de satisfacción no sólo tiene que ver con salario percibido sino también, con los beneficios recibidos por la organización, la comunicación y la calidad de las relaciones humanas entre el grupo y la organización, entre otros. El salario percibido por el trabajador es “sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados” (Chiavenato, ob cit: 459).

La remuneración de un trabajador comprende también los beneficios y servicios sociales implicados en los “costos de mantenimiento del personal” (ob cit: 459), común para todos los empleados indistintamente del cargo que ocupan. Los beneficios constituyen “medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad” (Chiavenato, ob cit: 459) y están orientados también como planes de apoyo al empleado en tres áreas de su vida según sus objetivos: asistenciales, recreativos y supletorios.

Pueden ser planificados y financiados de manera parcial o total por la empresa y comprenden todas aquellas comodidades, ventajas y servicios ofrecidos a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. El propósito es ofrecer al empleado condiciones favorables para el descanso, la diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo; en muchas empresas se extienden hasta la familia de los empleados.

Por las razones expuestas, una organización, independientemente de la naturaleza de los servicios o productos ofrecidos, no pueden dejar de lado su responsabilidad social en el desarrollo integral de los seres humanos que las conforman y la hacen posible. En la medida que el ser humano es sujeto y objeto de

la gestión organizacional, el sistema empresarial operará con y para él, y específicamente para facilitarle el acceso a la satisfacción de sus necesidades.

En tal sentido, toda empresa debe contar con un área de bienestar social dedicando esfuerzos en la comprensión y satisfacción de las necesidades humanas de sus empleados; que diseñe y ejecute planes y programas dirigidos no sólo a los sistemas de ingreso y ascenso sino también, hacia el desarrollo de la creatividad, la motivación, la recreación y el buen uso del tiempo libre, entre otras, como condiciones necesarias para el desarrollo global de las organizaciones. Es decir, desarrollar estrategias y medios para impulsar la salud física, social y mental de su gente, y en última instancia, apostar al desarrollo de sí mismo, la empresa y la sociedad, un contingente humano enriquecido en lo humano y lo material.

En Venezuela particularmente, uno de los avances significativos de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), es el reconocimiento del tiempo libre y su aprovechamiento, de tal manera insta a las empresas a ofrecer condiciones (Artículo 185) y “permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita...”

Adicionalmente, la misma Ley (Artículo 187), destaca el propósito del aprovechamiento del tiempo libre con actividades recreativas culturales, deportivas o formativas, en los siguientes términos:

Artículo 187. El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos.

El aprovechamiento del tiempo libre es el uso constructivo que el empleado hace de este espacio, en beneficio de su fortalecimiento personal y del disfrute de la

vida, de manera individual o colectiva. Su función básica es el descanso, la recreación, la formación, la socialización, el desarrollo personal y creativo para su recuperación intelectual, social, laboral y biológica.

Otro aspecto importante de los cambios operados actualmente en el país es el impacto de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de salud e higiene ocupacional como la promulgación de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT, 2005).

En esta nueva ley se establecen los deberes de los empleadores, entre los cuales destacan la adopción de medidas para el desarrollo de acciones dirigidas a facilitar la recreación a los empleados así como “programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo.” (Artículo 56), además, la empresa está obligada a informar al “Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales” y al “Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores” sobre los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social” además de llevar registro entre otras, de “las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social”.

En concordancia con las ideas expuestas, debe afirmarse la recreación como una estrategia organizacional valiosa desde sus dimensiones de diversión, descanso y socialización, puede contribuir con el fortalecimiento y restauración del equilibrio bio-psico-social de los trabajadores, muchas veces debilitado por la actividad laboral cotidiana. Cada empresa debe contar con un trabajo recreativo o una recreación laboral con y en el mismo espacio de trabajo diario, debido a las características mismas de los sistemas sociales y productivos del contexto actual, aspectos estos donde se privilegie la importancia del tiempo libre y su uso adecuado.

Encontrando espacio concreto en la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Planta-Cumaná, vale decir que ésta es una organización de tipo multinacional, dedicada a ensamblar, distribuir, comercializar, exportar, importar, prestar y garantizar servicios de productos Toyota tales como: automóviles, camiones,

montacargas, repuestos y accesorios. Cuenta actualmente con 1.735 empleados distribuidos en sus diversos departamentos (pintura, soldadura, ensamblaje, mantenimiento, recursos humanos, control de calidad, control de partes locales, CKD, distribución y ventas, contraloría, finanzas, enlace técnico, protección integral, entre otros). TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Planta-Cumaná se caracteriza por ser una organización centrada en el Kaizen (mejora continua), razón por la cual desarrolla programas de atención social tanto al trabajador como a su familia y a la comunidad en general.

Sin embargo, a través un diagnóstico fáctico realizado por los investigadores (enero del año 2010) mediante entrevista estructurada (ver anexo A) a los gerentes del Departamento Protección Integral Ingenieros Carlos Rodríguez y Humberto Quintero, se pudo conocer que la empresa, aún cuando en ella se desarrollan planes vacacionales para los hijos de los trabajadores y olimpiadas deportivas, no cuenta con un Programa Recreativo de manera sistemática en el cual se reflejen las actividades de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Se entiende entonces, que la empresa tampoco está garantizando además, el cumplimiento de los postulados y demandas de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT, 2005) en la cuales se establece la obligación de las empresas en diseñar y ejecutar “programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo.” (Artículo 56).

En virtud de esta situación, los gerentes del Departamento Protección Integral expresaron su interés por la creación de un programa con estas características en el cual se pueda incluir a la totalidad de los trabajadores de la empresa a fin de dar cumplimiento de la normativa legal vigente además de promover la salud física y mental; aspectos éstos que le permitirán contar con trabajadores saludables, satisfechos y más productivos.

Con base en la situación descrita y en vista de la necesidad de responder a la inquietud planteada por la Gerencia de Protección Integral de la empresa, se propuso el desarrollo del siguiente proyecto de investigación cuyo propósito fue proponer un programa de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social, para las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Planta-Cumaná, y para lo cual, fue necesario dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles serán las necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social?
- ¿Cuáles actividades serán las más adecuadas para el diseño de un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná?
- ¿Cuáles componentes deben incorporarse al diseño de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná?

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1. Objetivo General

- Proponer un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Cumaná 2.011.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- Diagnosticar las necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.
- Determinar las actividades adecuadas para un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.
- Diseñar un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, para las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.

1.3 Justificación

En el contexto de este estudio, se comparte la noción de recreación como conjunto de ocupaciones a las que el ser humano se entrega de manera voluntaria, ya sea para descansar, divertirse; desarrollar sus conocimientos, información o formación desinteresada; o aumentar su participación social voluntaria, o su libre capacidad creadora tras haberse liberado de las obligaciones escolares, laborales profesionales, familiares y sociales (Quintero, 2000, Montero, 1995). Desde esta definición, la recreación ofrece nuevas perspectivas de integración voluntaria en la vida de los grupos recreativos, culturales y sociales.

Además, permite expandir libremente los conocimientos intelectuales y afectivos, consolidando y promoviendo las actitudes adquiridas en la vida, pero superadas sin cesar por la compleja dinámica social contemporánea. Esta función de la recreación la incluye dentro del grupo de acciones destinadas a ofrecer oportunidades para crear nuevas formas de aprendizaje, voluntario o espontáneo, a lo

largo de toda la vida. También puede generar conductas renovadoras y creadoras. Ofrece la posibilidad de un tiempo nuevo para la contemplación o la acción desinteresada y promover en el individuo, actitudes favorables para el desarrollo de disciplinas libremente escogidas, de cara a una expansión más completa de su personalidad.

Con base en estas perspectivas, se indican tres funciones esenciales en la recreación: (a) *descanso* como actividad para liberar la fatiga y protegerse del desgaste provocado por las tensiones derivadas de las obligaciones diarias, especialmente de las laborales; (b) *diversión*, experiencia que libera al individuo del aburrimiento, monotonía y rutina, además de romper con las obligaciones cotidianas, para vencer las insatisfacciones y frustraciones que estas generan; y (c) *desarrollo de la personalidad*, al liberarlo de las presiones y los automatismos del pensamiento y la rutina cotidiana abriendo espacios para una participación social más amplia y libre, así como para el cultivo general del intelecto, la sensibilidad y la razón, más allá de la exigencia de la formación práctica.

Desde este enfoque, se considera que el estudio propuesto es relevante por su perspectiva humanista, pertinencia legal en materia laboral, su utilidad social, sus resultados y el aporte no sólo de sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones sino también, teóricos, académicos y metodológicos. El descanso, el turismo, el tiempo libre y la recreación son actividades liberadoras del humano de las naturales tensiones producidas por su actividad multifacética particularmente, en el área laboral. En tal sentido, ayudan a reponer las energías físicas y mentales mediante la organización y desarrollo de actividades según los recursos disponibles.

La finalidad del tiempo libre debe ser incrementar la capacidad creativa de cada trabajador a fin de fortalecer su actividad productiva. La recreación ejerce una acción relajante para el espíritu al convertirse en una actividad preventiva, agradable y satisfactoria, además, de influir sobre el organismo contribuyendo con el buen desarrollo y funcionamiento del mismo.

Estas consideraciones justifican la importancia del tema objeto de esta investigación sobre la recreación, el buen uso del tiempo libre y el turismo social

como actividades que pudieran garantizar un incremento en los niveles de satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de la empresa y a la empresa misma, al dar cumplimiento a los lineamientos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo respecto a las políticas de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, y en la cual se establece el uso del tiempo libre, descanso, recreación y turismo social como componente constitutivo de la calidad de vida de los trabajadores venezolanos.

Desde el punto de vista de su utilidad social, el desarrollo de la investigación pudiera representar un aporte significativo para la empresa Toyota de Venezuela, C.A., y sus trabajadores por cuanto el diseño de un programa de recreación, descanso, tiempo libre y turismo dirigido a los trabajadores y trabajadoras en igualdad de condición a fin de tenerlos satisfechos emocional y laboralmente además de cumplir con lo exigido por la leyes pudiera orientar la toma de decisiones para ofrecer mejores condiciones de vida a los trabajadores. El proceso metodológico empleado puede servir de apoyo para orientar e informar a otros investigadores sobre cómo abordar situaciones similares o diferentes relacionadas con el problema aquí estudiado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Una vez tomada la decisión de desarrollar la propuesta de investigación sobre el diseño de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela, se procedió con la búsqueda de otros estudios sobre el tema en las bibliotecas e instituciones del estado y no se localizó antecedente alguno sobre el tema de investigación o estudio reciente relacionado con el diseño de programas recreativos dirigidos a trabajadores de empresas venezolanas. Sin embargo, se pudo localizar información vía internet sobre otros aspectos relacionados con los factores determinantes de la selección de los destinos recreativos y turísticos así como las maneras de realizar planes y programas de recreación, descanso, tiempo libre y turismo social.

Gómez Limón y De Lucio (1996) destacan la presencia y distribución de los visitantes en el espacio natural como explicación para justificar la importancia de las variables físicas y biológicas del ambiente, entre las cuales destacan la accesibilidad interna y el valor escénico - paisajístico. El agua y la presencia de árboles suelen ser también, indicadores universales que ocupan lugar relevante en la preferencia de la gente. Otros factores como la altitud y la disponibilidad de sombra son señalados por este equipo de ecólogos del Centro de Investigación “Fernando González Bernáldez” para dar cuenta de la disposición de los usuarios en la búsqueda de sitios donde se puedan sobrellevar las condiciones climáticas desfavorables, aplicadas a las particularidades de la geografía y el clima, podrían equipararse con la posibilidad de brindar reparo de los vientos y de exposición al sol.

Patricia A. Mosti (2010) desarrolló para la Universidad de la Patagonia la

investigación “El alcance de las actividades turísticas y recreativas en los espacios naturales del Hinterland de Ushuaia – Tierra del Fuego- Argentina” cuyo propósito fue conocer las preferencias y requerimientos relacionados con el uso público, centrandolo en las prácticas recreativas y turísticas que implican picnic y acampe (con o sin pernocte), desarrollados en el espacio natural próximo a la ciudad de Ushuaia durante el periodo estival, considerando únicamente algunos aspectos de la dimensión física – ambiental de los sitios de uso.

En sus conclusiones, la autora señala entre otras, la importancia de planificar los sitios destinados a la recreación y esparcimiento en el cual deben considerarse los factores relacionados con las preferencias y necesidades del grupo, la presencia de agua y bosque, la accesibilidad y distancia de la ciudad, entre otros. Algunos de estos factores o variables, podrían operar como elementos de corrección para ajustar la frecuentación a las preferencias de un grupo minoritario que privilegia la tranquilidad.

En este orden de ideas, agrega además el carácter social del espacio natural, el cual actúa simultáneamente como recurso y factor de atracción, proporcionando placer estético y posibilidades de recreo a un amplio espectro de usuarios y que por tanto requiere de medidas de gestión del uso público que minimice los impactos ambientales, garanticen la conservación de los ecosistemas, maximice las oportunidades de recreación al aire libre y mejoren la calidad de la experiencia de los visitantes. Teniendo en cuenta el uso de esos espacios como la única posibilidad de contacto con el medio natural, podría transformarse en una oportunidad para la educación y la concientización propiciando el conocimiento y respeto en la relación del hombre con el ambiente, contribuyendo a la construcción colectiva de la ciudad y a la paulatina apropiación del entorno natural como un valor social, para sus habitantes y atrae a sus visitantes.

Las investigaciones anteriores presentan algunos aportes para la orientación del presente estudio. En ellas se analizan algunas evidencias que apuntan hacia la importancia del buen uso del tiempo libre, la recreación y el turismo como estrategias

para la promoción de la salud y el bienestar general del ser humano; aspectos estos que le facilitarán hacer frente a los cambios demandados desde el acontecer social, laboral y empresarial. También se desarrollan conceptos y teorías en las cuales se redimensiona la acción de las instituciones desde una perspectiva eficiente y de calidad respecto a la atención del trabajador y las trabajadoras; la necesidad de introducir cambios en el ámbito social para potenciar su rendimiento laboral desde una visión esencialmente humanista.

2.2 Fundamentos teóricos.

Generalmente el trabajo es concebido como una obligación. Según Padilha (2004), como el trabajo es colocado en situación de oposición a la libertad, ésta sólo podría ser experimentada por el trabajador en el tiempo establecido fuera del ámbito productivo. El tiempo libre se percibe como un supuesto tiempo de libertad, de liberación de obligaciones y contradicciones presentes en el mundo del trabajo.

Si el trabajo es el espacio dedicado a las actividades productivas de carácter material e intelectual; a las remuneradas o lucrativas, a las asalariadas o dependientes, a las que reúnen a dos o más de estas características, fuera de estas actividades quedará el tiempo libre; tiempo libre y trabajo son opuestos; el tiempo libre es el que suele y debe quedar después del trabajo, libre de las necesidades y obligaciones cotidianas y se emplea en lo que uno quiere. Esto se conoce comúnmente como ocio. Tiempo libre es destinado al desarrollo físico e intelectual del hombre en cuanto fin en sí mismo, una temporalidad para el ocio.

Touraine, citado por Simoni (2010) sostiene que el ocio como cualquier actividad fuera del trabajo estricto, engloba la mayor parte de los rasgos culturales de una sociedad, como la vida religiosa, los juegos, la actividad política, el deporte. El tiempo libre es un tiempo sin obligaciones remuneradas y sólo es un problema cuando no existe una previsión tradicional de la cultura para hacer uso de él. Gianni Toti, citado por Simoni (ob cit) divide el tiempo en cinco períodos: el tiempo desocupado,

o tiempo involuntario; tiempo de trabajo o de producción propiamente (sentido técnico y material): incluye el tiempo de transporte y el de trabajo voluntario; tiempo fisiológico, necesario para comer, bañarse, dormir, dedicarse al deporte; tiempo cultural, dedicado a la formación, la educación, la cultura colectiva, el turismo, las vacaciones, la participación política, y, el tiempo libre propiamente dicho, de recreación de nosotros mismos, de auto-humanización.

Para investigadores, como Souza Júnior (2000), el tiempo libre debe ser un momento en que cada ser humano puede disponer de sí mismo libremente, sin someterse al imperativo de trabajar para vivir. En sociedades como la actual, el tiempo libre está muy distante de alcanzar ese ideal, representando casi sólo un momento de reproducción de la fuerza de trabajo. De esta manera, el tiempo libre se encuentra muy lejos de significar la total libertad del individuo o de promover una autonomía frente a las diversas formas de opresión y alienación social. Se trata de un período en el cual el individuo se encuentra libre momentáneamente, pero esta libertad puede ser sólo aparente y limitada.

Además de eso, el autor supone que el desarrollo de las fuerzas productivas debería conducir a la humanidad a reducir el tiempo en el trabajo, disponiendo cada vez más de tiempo libre como espacio en el cual pueda desarrollar sus potencialidades. En la lógica del sistema capitalista, donde lo importante es la acumulación de riqueza, el trabajo se plantea como una estrategia para producir sin importar el desgaste del ser humano, quien efectivamente, ha aprendido a trabajar pero no a administrar su tiempo libre. Tanto en la familia, como en la escuela, somos preparados para el trabajo, siendo aún modestas y mínimas las iniciativas que nos educan para la vivencia crítica y creativa del ocio.

Para estas personas, el trabajo aún siendo alienado, representa una actividad vinculada a su existencia. Muchas de ellas quedan deprimidas y pasan a manifestar serios problemas de salud cuando son obligadas a alejarse del trabajo, sea a causa del desempleo o incluso de la jubilación, un derecho que puede transformarse en pesadilla si no es deseado, cuando no se tiene preparación u oportunidad para vivirlo

con dignidad. Sin embargo, no se puede ignorar la idea del trabajo como un asunto complejo, porque la sociabilidad se construye a partir de varios componentes y, por eso, es una actividad social e históricamente determinada, demandando profundizaciones y estudios consistentes.

Este investigador también señala que en el mundo contemporáneo viene ocurriendo una mayor articulación entre las actividades productivas y las improductivas, entre las actividades fabriles y de servicios, entre las operacionales y las de concepción, entre la producción y el conocimiento científico, expandidos fuertemente en la actualidad. La búsqueda de una vida plena de sentido y revestida de autenticidad termina encontrando en el trabajo su locus primero de realización. Esta afirmación no quiere decir que una vida gratificante se centra exclusivamente en el trabajo, lo que sería un completo absurdo.

La búsqueda de una vida llena de sentido también incluye el ocio, un significado muy especial para el ser social. Así, la vida debe ser plena de sentido dentro y fuera del trabajo, y la construcción de una nueva realidad, más justa, inclusiva, digna y humanizada también se construye por medio del ocio, que adquiere desde esta perspectiva, un papel fundamental en ese proceso. En esto mucho tienen que ver las condiciones sociales de las personas en una comprensión más amplia del trabajo y del tiempo libre.

Las personas, además de trabajar mucho quedan vulnerables a las exigencias del mercado, provocando un grave deterioro de las condiciones y relaciones de trabajo y en consecuencia, obligados a buscar nuevas formas de sobrevivir y dejar de lado el tiempo de ocio y la recreación. Son muchos los trabajadores que en su tiempo libre se internan en el mercado informal para cubrir los requerimientos económicos para satisfacer sus necesidades básicas. La mayoría de los hogares de América Latina y de los países del llamado Tercer Mundo, presentan mucha dificultad para llegar al fin del mes con su nivel de gasto familiar total.

Frente a esta realidad, en la actualidad occidental, se plantean distintos caminos de análisis para reflexionar sobre el tiempo libre, por ejemplo, sea considerando sus

límites o sus posibilidades económicas, culturales, políticas o pedagógicas. De Masi (2000) propone iniciar la discusión del tema a partir de las articulaciones del ocio con el trabajo y el tiempo libre en la sociedad occidental capitalista. El mismo autor plantea además, abordar este desafío con la idea de "ocio creativo" (De Masi, ob cit) que, desde la transición del siglo XX para el siglo XXI viene adquiriendo una relativa repercusión en diferentes segmentos de la sociedad.

Esta repercusión puede ser verificada especialmente entre quienes buscan nuevas posibilidades para repensar las distintas dimensiones de la vida en un contexto de globalización, marcado entre otros elementos, por el desarrollo de las tecnologías, por el avance de los medios de comunicación y por nuevas formas y relaciones de trabajo. De Masi (ob cit) toma como referencia, la progresiva reducción de las jornadas de trabajo en el transcurso del siglo pasado, en varios países está limitada a ocho horas diarias. Algo distinto de lo que ocurría en el siglo XIX en el que la jornada laboral llegaba hasta las 16 o 18 horas por día.

Neumeyers (1999:33), define la "recreación como alguna actividad, tanto individual o colectiva, que se hace durante un período de ocio. Realmente es libre y placentera y tiene su propio atractivo" y Butler (1999:34), señala que "la recreación es cualquier forma de experiencias o actividades a que se dedica un ser social para el goce personal y la satisfacción que le produce directamente". Estas definiciones remiten a una definición de recreación como cualquier tipo de actividad que aunque pueda generar efectos negativos y/o patológicos, como los juegos de azar, la ingesta excesiva de bebidas alcohólicas, conductas de grupos violentas o pandillas de vicios o de vandalismo. Todos estos fines y otros similares pudieran definirse como actividades de ocio, realizadas por escogencia libre y placentera.

Una definición generalizada de recreación pudiera conducir a equívocos, al no asignársele el valor que realmente en ella se involucra. En este sentido, es reseñada sólo como una actividad que genera placer inmediato y no como asunto de interés público o social. De allí que muchos autores insistan en la necesidad de proporcionar una definición de recreación tomando en cuenta, no sólo a la escogencia voluntaria,

libre y disfrutable por el participante, sino el que sea socialmente aceptable, cónsona con lo moral y que logre significar una contribución importante en el desarrollo de la personalidad y en el bienestar del participante y de la comunidad en general. Según Ramos (1997), en la puesta en práctica de programas recreativos comunitarios las personas respaldan y se sienten respaldadas por sus vecinos.

La Recreación tienen la dimensión apropiada para que nadie se sienta olvidado ni rechazado, pues los integrantes de cualquier conglomerado social tienen voz y oportunidades de participar personalmente en actividades que unen a la comunidad. Para Mondragón Vélez (2006), la recreación no es una actividad sino un instrumento formativo y educativo para despertar el interés, así como motivar y acercarse emocionalmente a la realidad. Crea un espacio en el cual el participante se siente confiando y descubre sus capacidades o potencialidades, activándolas y disponiéndolas de ellas. Este espacio debe ser atractivo con el fin de impulsar a los participantes a realizar lo no cotidiano, explorar y ser creativos. Los elementos de la recreación permiten contribuir en el mejoramiento del clima laboral, el manejo del estrés, además de mejorar el estilo de vida en el trabajador.

La recreación como proceso implica un conjunto de actividades voluntarias realizadas por cualquier persona sin distinción de ningún tipo y de manera placentera. Teóricamente, es toda experiencia que produce satisfacción y libertad, permitiendo su reencuentro consigo mismo, favoreciendo su desarrollo integral, su integración a la sociedad y la expresión de su creatividad, de acuerdo con sus condiciones. Desde el punto de vista psicológico, la recreación ha sido, es y será una necesidad básica del ser humano. A través del tiempo se ha manifestado de diferentes formas, considerándose fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del hombre.

Vera (2010) considera que toda persona en su edad y en su propio mundo necesita diariamente de la recreación para disfrutar de una vida plena y satisfactoria. De igual manera, según Ramos (1986), la recreación es un medio de educación no formal para establecer la relación de vivir para trabajar o trabajar para vivir. A través

de actividades recreativas el individuo aprende haciendo sobre sus propias experiencias, despertando su creatividad, espontaneidad, originalidad e iniciativa.

La concepción moderna de la recreación toma en cuenta el aspecto social y claro está, el individual, pero desde el punto de vista del crecimiento humano. Sobre la base de tales ideas se establece una nueva orientación para concebir a la recreación, como una de las vías que coadyuva a la formación de un ser humano integral capaz de contribuir con el desarrollo social mediante la utilización positiva del tiempo libre.

De tal manera que al proporcionar la recreación, es importante tomar en cuenta, no solo a la escogencia voluntaria, libre y disfrutable por el participante, sino el que sea socialmente aceptable, cónsona con lo moral y que logre significar una contribución importante en el desarrollo de la personalidad y en el bienestar del participante y de la sociedad en general. Por otra parte, vale hacer mención al turismo como actividad que proporciona beneficios al ser humano a nivel individual y comunitario además de reportar beneficios de tipo económicos.

La palabra turismo se origina de la palabra Tour y el sufijo Ism (Tour-Ism), expresión de origen europeo, empleada para designar todo lo relativo a los viajes. Para Céspedes (2004), “el turismo contemporáneo es un tipo específico de viaje que se realiza durante el tiempo libre de las personas y que implica la utilización de una serie de equipamientos y servicios que fueron creados para atender a los viajeros”. Nava (2003:42) define el turismo como “un fenómeno social que consiste en el desplazamiento voluntario y temporal de individuos que por motivos de descanso, recreación, cultura y salud”. Se trasladan de su lugar de origen a otro en el que no ejercen actividad lucrativa ni remunerada, generando interrelaciones de importancia económica y cultural.

Desde estas definiciones, se entiende el turismo como una actividad técnico social que propicia el contacto directo del individuo con su medio natural, a fin de integrarlo en él, que disfrute de sus bondades, satisfaga sus necesidades espirituales de descanso, goce, regocijo interno, e incremente su cultura y afiance su relación

amistosa entre pueblos, la solidaridad humana, el respeto a las costumbres propias y el deseo de mejorar en todo aspecto.

En sus principios históricos se interpretó el turismo como viaje por placer. Hoy día, se le entiende no sólo como un ir y venir de personas que se trasladan de un lado a otro sino más bien como un fenómeno en el cual se involucran muchos otros factores sociales, económicos, históricos y culturales. Con frecuencia se le suele relacionar con viaje y otras actividades relacionadas con una oferta de atractivos turísticos. En el primer caso se dice que se hace turismo cuando se viaja más de 200 kilómetros y se pernocta en algún lugar, diferente del propio hogar.

Existen otras definiciones del turismo como práctica de viajar por recreación. Desde este punto de vista, se define al ser humano como ser inteligente que necesita en su vida, conocer, relacionarse con otros espacios, con la naturaleza y su gente y por lo tanto, en su constante búsqueda por el cambio, siente la curiosidad por saber y tener nuevas experiencias.

El turismo hace varias décadas era una actividad para personas mayores con ciertos recursos económicos, luego con la popularización de los viajes aéreos la juventud se incorporó al turismo y éste se convirtió en una actividad masiva. En un principio se organizó en torno al vicio, especialmente, al juego en grandes casinos y sexo. Con el tiempo, mucha gente comienza a hacer turismo no por gastar dinero, sino para suplir sus necesidades de ocio y recreación, encontrar espacios para aprender, conocer gente, países, otras culturas. Para satisfacer estas demandas, utiliza los servicios turísticos y recreativos. De tal manera, pudiera afirmarse la existencia de al menos, cuatro razones por las cuales el ser humano hace turismo: curiosidad de conocer, necesidad de aprender, necesidad de cambio y búsqueda de otras maneras de hacer uso del tiempo libre y/o de las vacaciones.

De allí, la existencia de diferentes tipos de actividades turísticas según las necesidades de la gente; razón por la cual, los servicios deben adaptarse a las exigencias y características de la personas que buscan tipos tan diferentes de actividades, en lugares muy variados, en algunos de los cuales, los servicios viajan

con el turismo, como es el caso de algunos lugares de turismo de riesgo. Estos aspectos, han hecho de la actividad turística, un lucrativo negocio, propio de los países industrializados y abarca muy diversos aspectos desde el mercadeo hasta el viaje y los alojamientos y servicios especiales.

En cualquiera de los casos, el turismo es una forma de recreación de vacaciones que incluye el viaje y el interés por una actividad especial para el disfrute del usuario. Las actividades turísticas más populares en la actualidad implican actividades de sol y playa, culturales, salud, aficiones, ecológico, aventura, riesgo, deportivo y campamentos, entre otros.

2.2.1. Programa Recreativo.

Un programa recreativo es un medio para alcanzar los objetivos propuestos y no un fin en sí mismo; de allí su definición como un hecho complejo por los múltiples factores involucrados en su elaboración. En consecuencia, es más conveniente, destacar los elementos comunes en cualquier programa: actividades, objetivo, metodología y dirigentes. Las actividades son también llamadas experiencias, acciones o situaciones; el objetivo, resume las aspiraciones a lograr con el programa; la metodología refiere al método de trabajo planteado cumplir y los dirigentes, son quienes orientan las experiencias, acciones o situaciones (Mosti, 2010).

Los elementos señalados como componentes de un programa, permiten definirlo como un medio con actividades seleccionadas y administradas por un equipo de dirigentes voluntarios entrenados y profesionales técnicamente capacitados y cuyas acciones buscan de manera específica, alcanzar determinados objetivos planificados por la organización, la comunidad y los participantes en general. Los programas recreativos particularmente, deben ser integradores es decir, abordar los aspectos recreativo-turístico-cultural.

Deben además, especificar las actividades y definir claramente a quién va dirigido. Su propósito es guiar el proceso de planeación e implementación del

programa recreativo. Existen algunos principios orientadores para un programa y dentro de los cuales, destacan (Mosti, ob cit): el apoyo en los hechos derivados del estudio del comportamiento humano y de la naturaleza de la sociedad en donde se vive, e incluir las experiencias y las soluciones de los dirigentes ante problemas y situaciones diferentes. Lo cierto es que todo programa debe contener la realización de actividades contempladas según las finalidades (Funlibre, 2010:3):

- La institución: A través de sus fines y objetivos.
- Los participantes: En su etapa de participación inicial y posterior desarrollo.
- Los dirigentes: Que determinan objetos específicos y orientan la acción.
- Los profesionales: Que tienen a su cargo la ejecución y convencimiento de las diferentes partes de la estructura organizacional y están involucradas en el programa para evitar el rompimiento de la cadena durante todo el proceso.

Cuando se desarrolla un programa de recreación, se abre la oportunidad mediante la experiencia de fortalecer, estimular o reconstruir valores y creencias, en la perspectiva de contribuir a la construcción de comunidades que convivan de manera pacífica, puedan desarrollar habilidades para la vida, desde su propia identidad personal y cultural. Para ello, los programas de recreación deben presentar características puntuales como las siguientes (Funlibre, ob cit: 3):

- Tener carácter integral, es decir, permitir de manera directa e indirecta a toda la población de tomar parte del programa de recreación.
- Considerar las estaciones para evitar interferencias del tiempo en lo planificado.
- Ser permanentes para evitar el ocio o pérdida del tiempo libre.
- Considerar el nivel social, cultural de los participantes, así como su estado financiero.
- Responder a la condición básica de la recreación, respecto a ser creativo y por lo tanto, debe corregir desde las habilidades y destrezas hasta la conducta social, individual y colectiva.
- Tener como propósito central: ofrecer opciones de recreación promoviendo la educación para utilizar adecuadamente el tiempo libre, para la vida en comunidad.

Funlibre (Funlibre.org, documento en línea) indica además, desde estos aspectos, otras características que deben definir un buen programa de este tipo:

- La diversidad. El programa no sólo debe reflejar la cultura, sino también enriquecerla; comprender un amplio espectro de actividades para todos los gustos y necesidades relacionadas con la organización y presentación de la actividad en forma distinta; además de contemplar la diversidad de niveles según el grado de habilidades de cada participante. En las actividades o experiencias propias de la recreación o simplemente recreativas, no existe un límite en cuanto a su variedad.

- La imaginación humana como único límite. Presentar actividades especiales implica que debe romperse con la rutina y motivar la participación. Por último, debe complementarse el programa con otras actividades.

Respecto al espacio creado para la recreación y uso adecuado del tiempo libre, éste debe ser atractivo con el fin de impulsar a los participantes a hacer lo no cotidiano, la exploración y la creatividad sin presión o limitación alguna, estas actividades podrían servir para responder a las necesidades cambiantes de los participantes o simplemente, para adicionar actividades nuevas respondiendo a demandas especiales. También es importante que en un programa exista equilibrio entre (Medeiros, 2009:24):

- Los distintos tipos de actividades propuestas, facilitando así su aplicación a todos los integrantes de la empresa.
- Las diferentes actividades. El programa debe ofrecer en lo posible la misma cantidad de actividades en las áreas de música, teatro, deportes, campamentos, entre otras.
- Las distintas edades. Ofrecer posibilidad de participación de niños, jóvenes, adultos y adultos mayores.
- Entre la actividad. Formal e informal.

Las empresas disponen de la opción del Programa Tipo, ajustado a las condiciones de la población objetivo. En los detalles de cada programa tipo encuentra la información referida a sus objetivos, actividades, población e inversión, entre otros aspectos. Las empresas deberían concebir su área de bienestar social (y sus servicios subsidiarios de recreación, deporte, turismo y alternativas para el tiempo libre) como agente de cambio y crecimiento de la organización, donde sus objetivos, estrategias y planes se articulen con el sistema empresarial global y respondan a las necesidades de los usuarios, según a sus particularidades y comportamiento en un contexto laboral concreto.

En cuanto a la orientación, deben darse a las actividades contempladas en un programa recreativo, destacan entre otras (Mondragón Vélez, 2006:34):

a. La Convivencia: entendida como capacidad de vivir juntos respetando y consensuando las normas básicas, así como la resolución de conflictos, ya sea previniendo su aparición o evitando su escalada cuando ya se han producido. Los juegos al aire libre pueden ser una buena elección.

b. Los campamentos: espacio donde las personas pueden aprovechar al máximo la estadía en determinado lugar. Un campamento es sinónimo de calor, comida, protección y amistad, éste se convierte en su base de operaciones para desarrollar diversas actividades. Distintos juegos y recursos para utilizarse en encuentros, reuniones, excursiones, campamentos y acampadas.

c. Las jornadas recreativas: las organizaciones en muchas oportunidades descubren una manera de agasajar a sus empleados a la vez de fomentar la comunicación entre los mismos es el de nuclearlos en una jornada de carácter eminentemente recreativo en un contexto de distensión y les permita enfocar otras características de sus padres. Generar los espacios para un encuentro inolvidable donde la creatividad, el juego y el buen humor contagien y motiven al grupo familiar o de pertenencia, a participar, divertirse y disfrutar de un momento inolvidable.

Pudiendo ser: día de la familia, día del niño, del padre y de las madres, jornadas de integración, entre otras.

d. Las excursiones: son paseos por unas horas, uno o varios días, generalmente en grupo, al campo o a lugares lejanos con muchos atractivos: (dentro o fuera de la ciudad).

e. Los torneos (competencias): se definen como eventos con una competencia entre diferentes partes (individuales o grupales). En un torneo, los participantes compiten por un premio a partir del desarrollo de diferentes tipos de actividades: deportivas, intelectuales, culturales, religiosas, de entretenimiento, entre otras. Por lo general, el torneo se desarrolla en varias etapas y supone avanzar a través de diferentes etapas en las cuales se van eliminando competidores. Tales como: fútbol, softball, bolas criollas, natación, entre otras.

Si por un momento se pensara en las actividades o experiencias propias de la recreación o simplemente recreativas se descubriría que no existe límite en cuanto a su variedad. El único límite parece ser la imaginación humana. Las actividades recreativas suelen clasificarse de diversas maneras y criterios diferentes y entre los cuales, pudieran considerarse como los más adecuados a su naturaleza y frecuencia.

Según su naturaleza, las actividades recreativas, se clasifican de acuerdo con su esencia misma y pueden ser realizadas por todos los seres humanos, aunque la importancia e interés de los usuarios varía de acuerdo con su edad, condiciones educativas y socio económicas. Entre ellas se ubican: juegos, deportes, actividades al aire libre, social y artístico. Según su naturaleza, comprende aquellas actividades que según su frecuencia, se despliegan en sus formas: diaria, de fines de semana y de temporada y/o vacaciones.

Lo cierto es que el ser humano necesita momentos de recreación y disfrute todos los días de su vida, por lo cual las actividades más significativas son las diarias,

por su relación con el hogar, el trabajo y su comunidad. El fin de semana, cuando la persona dispone de más tiempo y con frecuencia de algunos recursos económicos en las semanas de pago, le permite realizar actividades recreativas algo más distante del ámbito inmediato del hogar y con frecuencia en familia. Las vacaciones pagadas, son una gran conquista social para favorecer el encuentro de la familia, el tiempo para viajar, cerca o lejos, y en un ambiente distinto realizar actividades recreativas, de grata recordación y de provecho para la vida familiar.

2.2.2. Elaboración de un Programa de Recreación

En este punto, debe señalarse la existencia de algunas pautas para la elaboración de un programa de recreación es decir, etapas para elaborar una actividad recreativa satisfactoria, o la manera como se organiza el programa. En consecuencia, el programa es la expresión de las partes constitutivas del programa e indica la forma como se articula todo el plan de ejecución de la propuesta, de manera coherente; donde se definen aspectos propios de un plan como el planteamiento, propósito, diagnóstico, objetivos, recursos y promoción. Su estructura responde a los siguientes puntos (Funlibre, ob cit: 10):

A. Planteamiento. El desarrollo de un programa requiere de una exhaustiva planificación y planeamiento. Comprende una exposición clara del programa a seguir de una actividad. El planteamiento del problema es una etapa de la investigación no teórica, se caracteriza por ser descriptiva, analítica y objetiva. Sin embargo, las referencias teóricas dentro de este cuerpo pueden estar presentes para dar cuenta de alguna observación o para justificar alguna inferencia.

- B. Propósito.** Dentro de los propósitos entran los objetivos generales y específicos, y con este planteamiento se pretende dar a entender cuales son las metas en el momento y a futuro.
- C. Diagnóstico.** Es el estudio físico del área donde se pretende realizar la actividad.
- D. Objetivos.** Entre estos se encuentran los generales y específicos, los generales llevan al grupo en general tanto al participante como a quien lo realiza, a efectuar de forma conceptual una actividad. Los específicos deben permitir el desarrollo del concepto de manera detallada para lograr un objetivo.
- E. Recursos.** Incluye todo lo material en físico y humano.
- F. Promoción.** Según Stanton, Etzel y Walker, citados por Funlibre (ob cit: 10), es una forma de comunicación o "conjunto de actividades que se realizan para comunicar apropiadamente un mensaje a un público objetivo, con la finalidad de lograr un cambio en sus conocimientos, creencias o sentimientos, a favor de la empresa, organización o persona que la utiliza". La promoción es cualquier forma pagada de presentación y promoción no personal de ideas, bienes o servicios por un patrocinador bien definido.

El diseño técnico de un programa recreativo se concibe (Funlibre, ob cit: 14) como la creación o el esquema de un documento donde se indican las estrategias metodológicas del programa, hacia dónde apuntan las etapas, así como los tiempos para desarrollarlo. Señala la facilidad de poder organizar claramente el propósito del programa paso a paso y además guía y da el norte del objetivo propuesto. Los elementos con los que se organiza son vitales: un diagnóstico de necesidades, la justificación del programa, el objetivo general del programa, los objetivos específicos, la metodología y la evaluación del programa, lo que puede presentar los resultados esperados para la comunidad o mostrar la continuidad del programa. Para la planeación de las actividades de un programa recreativo se debe partir de la información en relación con las necesidades o intereses a los que el programa pretende impactar.

Para ello, se debe realizar un proceso diagnóstico que permita identificar necesidades, expectativas o intereses de los participantes que serán beneficiarios del programa. El reconocimiento comprende la recolección de datos geográficos, institucionales, de organizaciones, de iglesias, grupos juveniles, hospitales, que por sus objetivos están en capacidad de realizar programas de manera conjunta en el campo recreativo y de tiempo libre. Estos datos se pueden obtener por medio de documentos o encuestas que indaguen en las instituciones acerca de sus planes de desarrollo, o por la información adquirida de personas conocedoras o integrantes de la comunidad. Dicho estudio es importante para determinar el estado real de la comunidad, su proceso evolutivo, recursos actuales con los que cuenta, lo que permite identificar los apoyos con los que puede contar un programa.

2.2.3. Diseño de un Programa de Recreación

Es la forma como se organiza el programa, la herramienta que permite manejar el concepto de planeación del programa recreativo. Así pues, indica la forma como se estructura todo el plan de ejecución de la propuesta, de esta manera, se definen variables o aspectos tales como diagnóstico, justificación, objetivo general, específicos metodología del programa, evaluación y la fundamentación conceptual y/o enfoque del programa. Su estructura se muestra en el siguiente gráfico (Funlibre, ob cit: 19):

Gráfico 1. Diagrama sobre la Estructura de un programa recreativo. Fuente: tomado de Funlibre.org, documento en línea.

El **diagnóstico** es el análisis de los datos obtenidos del estudio, en el cual se establecen las necesidades y demandas específicas de la comunidad; se organizan en orden de prioridad e importancia y se definen las posibles áreas de intervención, no sólo teniendo en cuenta los requerimientos de la comunidad, sino las posibilidades de las instituciones que van a participar y a apoyar el proyecto. Es importante ser

objetivos en el diagnóstico ya que, a partir de éste, se definen los objetivos y alternativas de acción que conformarán el proyecto propiamente dicho.

Con esta información, se puede pasar a crear el ambiente inter-institucional del programa recreativo. El ambiente inter-institucional representa un modelo integrado para la gestión del proyecto, se presenta en un diagrama donde se establece el objetivo del programa, la población participante, los organizadores y las relaciones directas e indirectas dentro del marco del proyecto a través de quien ejecuta.

La **Justificación** indica o describe el POR QUÉ de la actividad, qué importancia y utilidad tiene para el problema que se busca resolver, de esta manera describe: la necesidad que debe ser satisfecha, el problema que debe ser solucionado, cual es la importancia que el programa tendrá y por qué? Su insumo básico es el diagnóstico realizado en términos de las necesidades (promoción de valores, atención a una población en particular, participación)

La **Metodología** indica CÓMO SE VA A HACER. En este aspecto se trata de describir el proceso metodológico y operativo en el cual se indican las medidas que se han de tomar para llevar a cabo el proyecto, en cuanto a aspectos administrativos, de gestión y técnicos. Debe plantearse de manera ordenada y con un sentido coherente para desarrollar la actividad, las estrategias a cumplir y la manera de participación de las entidades, organizaciones y comunidad involucradas en el proceso del evento. Se debe definir un enfoque metodológico, de acuerdo con las actividades que se van a desarrollar dentro del programa recreativo. La metodología general que utilizaremos para el desarrollo del programa es:

- **Establecer ejes temáticos.** El programa debe estar construido según la necesidad que busca ser satisfecha. Toda actividad debe constar de un eje temático para su desarrollo y ejecución. Se puede hacer teniendo en cuenta temas como participación comunitaria, integración, valores, tolerancia, respeto a la vida, celebraciones como el día del niño, día de la madre, aniversario del pueblo, fiestas patronales, entre otros.

Están definidos por el enfoque del programa y por lo tanto deben quedar plasmados en los objetivos. Los resultados del diagnóstico pueden orientar la definición de los ejes temáticos.

- **Convocatoria:** implica tomar en cuenta:

a. La **población:** Se describen aquí las características del grupo o grupos a los cuales va dirigido el programa. Sector (Plan de Recreación). Según el carácter, naturaleza, categoría o tipo de actividad puede cambiar el destinatario. Una actividad puede involucrar, personas de distinto sexo, condición socioeconómica, edad, actividad laboral, nivel cultural o educativo y estratificación profesional, entre otras.

Se debe crear un equipo o comité que se encargue de difundir y promover el programa por medio de cartas de invitación a las diferentes entidades y organizaciones que puedan prestar asesoría o apoyo al evento y determinar citas directas con estas entidades. Para la campaña de difusión se deben tener en cuenta opciones tales como: afiches, volantes, comunicados o boletines en periódicos locales, correo directo, folletos, invitaciones impresas y telefónicas, pasacalles, perifoneo y si es posible radio y televisión.

Para preparar un programa de promoción y publicidad se sugiere tener en cuenta:

- Elaborar una lista de personas cuya asistencia sea importante.
- Elaborar una campaña de promoción.
- Recopilar y organizar datos de instituciones asistentes y de la comunidad participante.
- Enviar correspondencia directa.
- Determinar el estado de las inscripciones.

- Diseñar invitaciones, folletos y afiches, teniendo en cuenta el tema principal del evento, programa de actividades, fecha de realización, lugar, hora, motivo, quién invita u organiza, entre otros.

- Invitar a grupos culturales, artísticos, musicales o juveniles que enriquezcan el evento recreativo.

b. Planimetría. Significa mostrar dentro de un espacio la organización del evento, la utilización de los recursos, sus necesidades y ubicación. Todo esto se diseña en un plano. Ejemplo: ubicar lugares, tarimas, sillas, calles, baños, sonido, pendones, pasacalles, sitios de ingreso, carpas, camerinos, carpa de primeros auxilios, entre otros. También se puede hacer una descripción del sitio donde se llevará a cabo la actividad y la forma de ambientarlo. Permite establecer con base en las características del lugar en dónde se ubicarán las actividades o cómo se realizarán los recorridos. Permite además conocer las variables del entorno que debemos prever para que lo planeado no se vaya a entorpecer por no haber previsto los controles necesarios. Entre sus ventajas se mencionan:

- Presenta una visión global del evento.

- Facilita el trabajo de los comités: montajes, decoración, seguridad, equipos, proveedores, alimentos y bebidas, patrocinadores, recreadores, otros.

- Permite delegar funciones.

- Es una herramienta eficaz de control.

- Se pueden hacer modificaciones oportunas.

- Garantiza una presentación estética del evento.

- Define espacios y evita conflictos.

c. Etapas o ambientes. Para seleccionar la actividad que se va a desarrollar, deben tomarse en cuenta las necesidades o requerimientos del sector o la población donde se va a realizar el evento; esto nos lo da el estudio y diagnóstico previos de la localidad donde trabajaremos. Algunas actividades pueden ser de tipo LÚDICO, RECREATIVO, CULTURAL, ARTÍSTICO, DEPORTIVO, AMBIENTAL,

ECOLÓGICO O TURÍSTICO (Sectores); estas actividades estarán dirigidas a diferentes tipos de población entre ellos están: NIÑOS, JÓVENES, ADULTOS Y ADULTOS MAYORES (Segmentos). Se debe ser consciente que el tipo de actividad que se vaya a desarrollar debe estar acorde con los planteamientos y necesidades de los destinatarios y especialmente con los objetivos del programa. Es conveniente reseñar aquí los campos de acción donde interviene la recreación (Funlibre, ob cit:17):

- Empresarial.
- Educativo.
- Salud.
- Comunitario.
- Social.
- Turístico.
- Ecológico.
- Grupos especiales.

d. Determinación de herramientas existentes.

ACTIVIDADES DE CAMPO: Pre-deportivas, deportivas, ecológicas, acuáticas, de campo abierto.

ACTIVIDADES DE EXPRESION: Corporales, manuales, orales, musicales.

CULTURA Y ECO-TURISMO: Encuentros artístico-culturales, muestras folclóricas, gastronómicas y artesanales.

e. Cronograma - tiempos específicos de cada actividad. Para lograr un desempeño eficiente en la planeación de cualquier tipo de programa es importante que se estructure un cronograma y una programación del día del evento por actividades, donde esté determinada la hora, la temática y el responsable de cada actividad, para tener en cuenta en el momento del desarrollo y realización de la actividad. También en el cronograma debe estar consignado, con fechas precisas, el

día de alistamiento de materiales, su preparación y ensayos, si están previstos (Funlibre, ob cit). Para ello, se elabora un cuadro en el cual debe indicarse si existe descansos, almuerzos, refrigerios y la hora de duración de cada uno. Es importante contar con estos datos en la programación para estar pendiente del inicio, desarrollo y finalización de la actividad, ya que de ello depende la óptima realización de nuestro programa sin salirnos de lo establecido.

f. Organigrama de funciones. Es la representación de la estructura formal de un equipo de trabajo en una actividad, que muestra las interrelaciones, unidades administrativas, niveles jerárquicos, la autoridad y la responsabilidad existentes dentro de ella. *Mapa de líneas de autoridad para la toma de decisiones.* Los elementos utilizados para elaborar un organigrama son: *líneas continuas:* son líneas de autoridad que indican la dirección formal de las decisiones y comunicaciones; *líneas punteadas:* representan la asesoría que el equipo recibe interna o externamente; *rectángulo:* unidades administrativas - cargos; *círculo:* comités. Hay 4 formas de organizarlo: vertical, horizontal, circular y mixto (Funlibre, ob cit).

La distribución de funciones debe corresponder con el organigrama de funciones y con el cronograma del evento. Deben estar asignadas de acuerdo con los conocimientos del programa, también se relacionan con el cargo y el diseño del mismo. Toda persona debe asumir con responsabilidad y compromiso las funciones asignadas por cuanto de su desempeño depende el resultado. Debe existir también, una buena comunicación entre los equipos o comités, coordinador general, operativo y dinamizadores para poder desarrollar el programa a cabalidad. Las funciones de cada uno de los cargos o grupos mencionados en este organigrama son:

- **Coordinador General:** debe estar pendiente del buen desarrollo del programa: que la metodología planteada se esté cumpliendo, que el diseño técnico se esté implementando, que se cumpla con los objetivos planteados para el programa.

- **Coordinador Operativo:** debe estar encargado de supervisar el buen desarrollo de las actividades, del programa en sí y saber solucionar todos los imprevistos que se presenten, a tiempo y de una manera correcta.

- **Comité de Logística:** se encarga de la utilización de los recursos físicos para las actividades, seguridad del programa, montaje y ambientación del sitio de trabajo; supervisa y controla accesos y salidas, coordina grupos invitados, entre otras.

- **Comité de Divulgación y Promoción:** promueve y difunde el programa por medio de cartas de invitación, volantes, visitas a las instituciones, folletos, perifoneo, publicaciones en prensa o boletines. Además puede invitar a grupos culturales, artísticos o musicales para que sean parte del " Festival Recreativo".

- **Comité de Gestión:** este grupo puede encargarse de realizar tareas como la obtención de recursos y apoyo de la comunidad o de las diferentes instituciones que compartan objetivos en el campo lúdico - recreativo.

- **Dinamizadores:** son el conjunto base que se encarga de operar y dirigir todas las actividades que hagan parte del programa recreativo.

f. **Plan Operativo-Evento.** Una vez realizado el diseño técnico del evento, se procede a su implementación, donde se desarrollan paso a paso las actividades planeadas, indicando de manera detallada la forma como el diseño técnico opera, es decir, qué hacer para cada ambiente, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- **Durante el Evento.** En esta parte es fundamental que se conozcan las capacidades y aptitudes de los integrantes del grupo para así delegar funciones a las personas adecuadas: Recordemos que se deben tener en cuenta para la realización del programa los siguientes aspectos que ya se han desarrollado anteriormente y que se deben operacionalizar durante el programa:

- Tiempos específicos de cada actividad
- Descripción de las actividades del programa (ficha de planeación)
- Distribución de funciones
- Supervisión de la ejecución conforme a la programación
- Control del desempeño de funciones
- Hacer periódicas reuniones con el personal de apoyo
- Adelantar la organización de la clausura
- Prever alternativas ante problemas

- **Diseño de las actividades del programa.** Se debe hacer para que todo el equipo de trabajo conozca la temática a trabajar y su desarrollo. La descripción se puede hacer en una ficha de planeación de actividades, donde se hacen constar los recursos, materiales, variantes, objetivo de la actividad, tiempo de duración, entre otros.

- **Diseño de la estrategia de control y cumplimiento de objetivos.** El equipo debe generar una estrategia donde se pueda supervisar que los objetivos y la metodología del programa se están cumpliendo y no que se está adelantando una actividad sólo por realizarla.

- **Descripción del programa, requerimientos y creación de formatos de chequeo de inventario.** Se debe hacer una descripción clara del programa donde se encuentre: lugar donde se desarrollará la actividad, hora de inicio, distribución de

funciones, de espacios; además, cómo inicia el programa, cómo se desarrolla y cómo termina, materiales requeridos, personal, responsables, entre otros. Dentro de los requerimientos están los de logística, materiales y personal.

Además, se debe contar con los permisos requeridos para desarrollar el programa y con las entidades que prestan asesoría y ayuda para estos programas como son: Policía, Bomberos, Defensa Civil, Cruz Roja. Para los programas recreativos se debe tener en cuenta la elaboración de formatos de inventario y listas de chequeo, que ayudarán a coordinar, organizar y supervisar la mecánica de trabajo y sus procedimientos a desarrollar en la actividad.

- **Diseño de estrategias operativas.** En esta etapa el equipo ya debe tener asignadas sus funciones y cada uno de sus integrantes debe estar realizándolas o supervisándolas, para que el evento transcurra sin ningún tipo de inconvenientes. Por ejemplo, debe haber personas encargadas del desplazamiento y ubicación de los participantes, así como de los grupos artísticos invitados al programa, una supervisión de áreas de unidades sanitarias, sonido, tarima, puntos de información y orientación, servicios médicos, de seguridad e identificación de accidentes, de atención al equipo de trabajo (refrigerios), etc.

- **Cierre del programa.** Una vez terminado el programa, el Coordinador Operativo, en compañía del equipo, deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

~Suspender las actividades.

~Tabular resultados.

~Entregar premios o reconocimientos si los hay.

~Evaluar con los participantes si está previsto.

~Despedir a los participantes.

- **Post - Evento (Evaluación).** Es importante generar la estrategia de evaluación del programa y tener claros los pasos que siguen una vez terminado el

evento, con el fin de que ello permita repetir o mejorar la experiencia vivida. Las siguientes son las actividades típicas que deben realizarse después del evento:

- ~Evaluación del programa.
- ~Evaluación del equipo de trabajo
- ~Operativo para organizar y guardar el material utilizado.
- ~Devolver los elementos prestados.
- ~Difundir los resultados de la actividad.
- ~Hacer un informe consignando las sugerencias que sirvan para posteriores eventos.
- ~Determinar la frecuencia y realización de otro evento.
- ~Realizar encuestas con los participantes acerca de la satisfacción o beneficios del programa.
- ~Una vez terminado el evento se debe enviar cartas de agradecimiento a las entidades que nos colaboraron y apoyaron.

- **Operativo para organizar y guardar el material utilizado.** Todo el equipo, en coordinación con el comité de logística o materiales y el coordinador operativo, deben encargarse de desmontar, recoger y guardar el material que se utilizó para la ambientación, animación, sonido, entre otros (pendones, pasacalles, sillas, tarimas, etc.). Se deben devolver todos los elementos que hayan sido gestionados o prestados por las entidades y la comunidad, en perfecto estado. El sitio de la actividad, debe dejarse totalmente organizado y limpio. Actividades que no deben dejarse de lado (Funlibre, ob cit):

a. **Antes del evento.** Para que el evento se lleve a cabo con el mayor éxito posible es importante que se tomen en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ~Delegar funciones de acuerdo a lo previsto en el plan.
- ~Realizar y aplicar listas de verificación y chequeo.

- ~ Realizar reuniones de coordinación.
- ~ Gestionar el presupuesto y la financiación.
- ~ Realizar las compras necesarias.
- ~ Conocer y verificar el estado de los equipos y materiales.
- ~ Lanzar la promoción del certamen.
- ~ Establecer lineamientos de participación.
- ~ Hacer las inscripciones.
- ~ Revisar y preparar escenarios.
- ~ Revisar continuamente el programa general y las tareas específicas por acciones a realizar.
- ~ Hacer contratos necesarios.
- ~ Adquirir los seguros necesarios.

b. Durante el evento. Las personas involucradas en la ejecución del evento deberán:

- ~ Supervisar la ejecución conforme a la programación.
- ~ Controlar el desempeño de funciones.
- ~ Hacer evaluaciones periódicas durante el desarrollo.
- ~ Llevar datos estadísticos.
- ~ Hacer boletines informativos.
- ~ Hacer permanente divulgación.
- ~ Hacer reuniones periódicas con el personal de apoyo.
- ~ Adelantar la organización de la clausura.
- ~ Mantener permanente comunicación con personal de apoyo.
- ~ Prever alternativas ante problemas.

c. Después del evento. Una vez finalizado el evento es fundamental que el mismo sea sometido a evaluación con la finalidad de verificar si se alcanzaron los

objetivos propuestos. Los siguientes son puntos que se recomiendan sean realizados después de la ejecución.

- ~Evaluar el evento.
- ~Verificar el objetivo propuesto.
- ~Hacer balance de gastos, efectuar pagos.
- ~Revisar el desempeño de los organismos de dirección.
- ~Verificar el cumplimiento de funciones del personal de apoyo.
- ~Receptividad de la actividad.
- ~Devolver los elementos prestados.
- ~Enviar cartas de agradecimiento.
- ~Difundir los resultados.
- ~Hacer un informe consignando sugerencias que sirvan para posteriores eventos.
- ~Determinar frecuencia de repetición.

Si bien la recreación implica una actividad espontánea e improvisada, la planificación de los programas recreativos requiere de una exhaustiva planificación y planeamiento. En tal sentido, es importante conocer en primer lugar, el contexto en el cual va a desarrollar el programa y los múltiples factores que intervienen en la problemática de la recreación y tiempo libre en un lugar determinado. En segundo lugar, determinar cómo se desea intervenir, cuáles serán los fines del programa.

Luego, se especifica lo que se quiere lograr con el programa y los objetivos. Como siguiente paso, será necesario definir qué se hará así como la metodología que se va a aplicar. También es importante saber a cuántas personas van a ser atendidas, a que tipo de población, durante cuanto tiempo, en que lugar y a que hora, determinar quienes lo ejecutaran, la evaluación y retroalimentación de los programas, así como los recursos (humanos, materiales y financieros).

2.3 Bases institucionales.

2.3.1. Ubicación de la Empresa.

La empresa Toyota de Venezuela C.A., Planta-Cumaná, geográficamente está ubicada en la ciudad de Cumaná estado. Sucre, en la zona industrial El Peñón, frente al aeropuerto local, limitando al este con el desarrollo habitacional “Nueva Toledo”, al oeste con las empresas manufactureras Enveta C.A. y deposito “La Florida”, al noreste con la empresa VCG (Venezuela Containers Group), al sur con la avenida industrial Rotaria y su adyacencia al aeropuerto Antonio José de Sucre y al norte con el cerro Pan de Azúcar y la adyacencia al sector de “La Calavera” y el barrio Caiguire Arriba.

Toyota de Venezuela C.A se identifica en el mercado con un símbolo y un logotipo que representan la única marca oficial registrada. El diseño consiste en tres elipses, en términos geométricos, una elipse contiene dos puntos centrales: uno de estos puntos representa el corazón de los clientes, y el otro, el corazón del producto elaborado por Toyota. La elipse une los dos corazones. La combinación vertical y horizontal de las elipses simboliza la “T” de Toyota y las ilimitadas oportunidades de continuar adelante (página web de la empresa).

2.3.2. Estructura Organizativa.

La empresa Toyota de Venezuela está dividida de la siguiente manera (página web de la empresa): División Comercial y División de Producción. La División Comercial dividida por los siguientes departamentos: Representantes de Negocios del Pacto Andino, Mercadeo y Operaciones, Post Venta, Toyota Industrial. La división de Producción está compuesta por Gerencia General de Manufactura, Contenido Local y Proyectos, Administración de Planta, Relaciones Industriales, Educación y TPS,

Compras, Contabilidad, Ingeniería, Contenido local, Control de Calidad, Control de Producción, Proyectos y de Costos, Partes Locales y Protección Integral, entre otros.

2.3.3. Reseña Histórica.

La marca Toyota (página web de la empresa) se introduce al mercado automotor venezolano a través de los Hermanos Bilbao, de origen cubano, quienes establecen conversaciones con TMC, para iniciar la distribución de vehículos en Venezuela, sin embargo; la falta de experiencia en el área automotriz los obliga a vender la franquicia a partir de 1.957 a los dos prominentes empresarios venezolanos Carlos Siso Paván y Alfredo Behrens Da La Costa, propietarios de la empresa CARS C.A. dedicada a la distribución de los vehículos de la General Motor; suscriben un convenio con la firma TMC de Japón, para importación y comercialización de vehículos Land Cruiser FJ – 40. En este sentido constituyen la empresa TOCARS CA.

Esta etapa fue una dura batalla, no fue nada fácil convencer a los primeros clientes Toyota de las bondades de calidad, durabilidad y confiabilidad de sus productos, ya que en Venezuela solo existían vehículos americanos y europeos, siendo TMC, en Japón, en aquel entonces una pequeña empresa recuperándose de los estragos de la guerra, y producía menos de cien (100) vehículos por año. A partir del año 1.963 y por decreto presidencial se prohíbe la importación de Vehículos Completamente Ensamblados (CBU), obligando a la empresa a ensamblar los vehículos TOYOTA en el país.

Para ese momento, se contrata los servicios de la firma “ENSAMBLAJE SUPERIOR”, empresa dedicada a ensamblaje de autobuses y camiones, ubicada en la Avenida Sucre de Catia en Caracas, para realizar en sus instalaciones el ensamblaje de los FJ45 pick-up; contando para ello con la supervisión directa de TOCARS C. A.

Se apoya además, en una red de concesionarios autorizados independientes, distribuidos en las principales ciudades del país.

En el año 1.979 surge una oferta del Ministerio de Fomento a la Empresa TOCARS C.A., para instalar una moderna planta de ensamblaje en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre, específicamente en la Zona Industrial “El Peñón”. El hecho de que TOCARS C. A. pensara en constituir su planta en Cumaná logró la identificación de TMC con el proyecto, pidiendo a ésta claramente la influencia de la instalación de la planta en la Zona Industrial de “El Peñón” (página web de la empresa).

Una vez comprometidos todos con el proyecto, en febrero de 1.981 se inició la construcción de la planta, culminando estas obras a escasos diez meses, es decir la planta se terminó de construirse en el mes de noviembre de ese mismo año iniciando sus operaciones como empresa de servicios (página web de la empresa), con un capital de quinientos mil bolívares (Bs.500.000, 00) y una inversión de 240 millones de bolívares. El 26 de noviembre de 1.981 se inician de forma oficial las operaciones de la planta Servicios de Ensamblaje Compañía Anónima (SERENCA) en Cumaná con la introducción de un nuevo modelo, la camioneta Station Wagon FJ-60 (Samurai).

En el año 1.985 la mano de obra había alcanzado un nivel tan alto de calidad y eficiencia con el aprovechamiento de la apertura del sector automotor se inician las actividades para la introducción del primer vehículo japonés de pasajeros en el mercado venezolano, el Toyota Corolla y en mayo de 1.986 se hace el lanzamiento del nuevo modelo, teniendo éxito por su aceptación en el mercado mundial por su extraordinaria calidad y primer lugar en ventas en su categoría. El Corolla se comenzó a ensamblar con las restricciones impuestas por el control de cambios, limitando el volumen de producción. Por ello no se logró satisfacer la demanda sino hasta 1.989 cuando se libera el control de cambios (página web de la empresa).

En 1.987 se realiza el primer cambio completo de las series FJ-40 y FJ-45 a las series FZJ-70 y FZJ-5, respectivamente. En 1.989 se realiza el primer cambio completo del modelo Corolla pasando de la serie AE82L a la serie AE92L, pero debido a la crisis económica presente en el país la Empresa TOCARS C.A. se ve afectada; paralizando sus operaciones por espacio de 5 meses (página web de la empresa).

El año 1.990 inicia con una ligera pero importante recuperación del mercado automotor, esta tendencia motiva entonces las inversiones y exigen el desarrollo de los recursos humanos, generando planes, metas y objetivos para mejorar la calidad, la productividad, la reducción de costos, invirtiendo un considerable número de horas hombres en preparación de recursos humanos y su involucramiento con la filosofía del sistema de producción Toyota, forma efectiva de la empresa de producir a escala mundial.

En el año 1.991 logra progresiones del mercado nacional, gracias al primer lugar en la producción y venta de vehículos. Este mismo año comienzan las operaciones de ensamblaje de los motores para vehículos Toyota, los cuales venían completamente ensamblados (CBU) desde Japón, y se realizó la primera auditoría de calidad con la competencia, a fines de comparar la calidad del producto elaborado por TOYOTA con el de las empresas ensambladoras existentes en el país (página web de la empresa).

En noviembre de 1.992 la empresa cambia su denominación cuando es dividida la empresa TOCARS C.A. para formar el grupo Toyota de Venezuela, C.A, conformada por cuatro empresas con diferentes actividades económicas, estableciendo la ciudad de Cumaná como su sede principal. En el año 1.993 cambia completamente el modelo Corolla de la serie AE92L a la serie AE101L y AE102L. Se inician las operaciones de pintado de piezas plásticas (parachoques, manijas de puertas, molduras externas, etc.). En este año se realiza la primera convención de círculos de control de calidad (KAIZEN) como resultado de voluntariedad y participación del recurso humano en la solución de problemas y optimización de los

procesos productivos para garantizar la productividad y la satisfacción de los clientes; y también se inician las operaciones de ensamblaje de un nuevo vehículo, el modelo Dyna un vehículo de carga en la modalidad de semi-ensamblado (SKD) (página web de la empresa).

En el año 1.994 se inician las operaciones en el proceso de electro-deposición catódico como respuesta a la problemática presentada en las cabinas de los vehículos, ante las condiciones ambientales del país; muy rápidamente por la corrosión. Con este proceso se garantiza a los clientes un vehículo más duradero, confiable y casi inmune a la corrosión. En el año 1.995 comienza la recepción del material CKD (proveniente del Japón) en contenedores, sustituyendo al antiguo sistema donde se recibía el material en cajones de madera, ocupando grandes espacios de almacenamiento.

En el año 1.996 el sistema de ensamblaje del modelo Dyna SKD, es cambiado al sistema CKD utilizando las líneas de ensamblaje del modelo Land Cruiser; en 1.997 se separan las actividades del ensamblaje final de las unidades, dando así mayor respuesta a la producción y a la calidad de los vehículos y para el año 1.998, el modelo Corolla sufre su tercer cambio de modelo de la serie AE101L, AE102L a las series AE110L, AE112L (página web de la empresa).

En el año 2.002 se introduce al mercado venezolano el nuevo cambio en el modelo Corolla ZZE conocido como New Sensation, cubriendo las expectativas del consumidor venezolano posicionando a Toyota de Venezuela, C. A, en los primeros lugares de ventas. Originando como consecuencia positiva para la empresa el aumento de vehículos ensamblados en planta por la alta demanda del país. En el 2.005, desaparecen las variantes Land Cruiser y se inicia el ensamblaje de las variantes IMV: camionetas HILUX (pick-up) y Fortuner (SUV), y actualmente, se ensamblan vehículos Corolla, Terios y las variantes IMV (página web de la empresa).

Visión del Grupo Toyota de Venezuela C.A. Toyota de Venezuela C.A., ha gozado de una gran aceptación por parte de los clientes, desde luego la satisfacción del cliente es uno de los pilares fundamentales establecidos dentro de la visión de la empresa (página web de la empresa):

- Desarrollar e introducir nuevos productos en el mercado, a través de las estimaciones precisas de las necesidades de los clientes.
- Fortalecer la red de ventas, con el objetivo de incrementar los volúmenes de ventas y la penetración del mercado para garantizar una compañía sólida y rentable.
- Establecer un sistema de producción y abastecimiento rápido y flexible basado en las tendencias y demandas del mercado a mediano y largo plazo, considerando la unificación del mercado y las regulaciones de partes locales.
- Ofrecer productos de alta calidad respaldados por unos servicios de alta calidad, a fin de ser líderes en la industria.

Misión del Grupo TOYOTA DE VENEZUELA C.A. El Grupo Toyota de Venezuela C.A., es una empresa multinacional dedicada a ensamblar, distribuir, comercializar, exportar, importar, prestar y garantizar servicios de productos Toyota tales como: automóviles, camiones, montacargas, repuestos y accesorios. La misión del Grupo Toyota de Venezuela es continuar con su proceso de evolución y crecimiento, sobre bases sólidas, con el objeto de ser reconocida como una compañía local respetable y confiable, dentro de esta sociedad, a través de los siguientes principios (página web de la empresa):

- Lograr la satisfacción de los distinguidos clientes, al proveer productos y servicios atractivos, llenando sus necesidades y expectativas.
- Fomentar una cultura corporativa y unos recursos humanos activados.
- Construir una compañía con bases sólidas y relaciones comerciales de mutuo beneficio a largo plazo con los asociados.
- Dirigir el negocio con un criterio de justicia y franqueza.
- Contribuir con el desarrollo económico y social de la comunidad y demostrar el compromiso para con la seguridad y el medio ambiente.

La filosofía de la empresa Toyota de Venezuela, C.A., es una filosofía japonesa denominada Kaizen basada en el mejoramiento continuo e integral y relacionado con la vida personal, familiar y social de los seres humanos. En el contexto laboral estas acciones de mejoramiento, involucran a todos por igual: gerentes, supervisores, técnicos, ingenieros, empleados de oficina, y de las líneas de producción en los diversos procesos de manufactura, o de servicios (página web de la empresa). Kaizen, parte de la premisa de la existencia de problemas, y de que estos pueden resolverse, si se establece una cultura organizacional, en la cual, estos son aceptados sinceramente; permitiendo el involucramiento y la creatividad de todos los recursos humanos de la organización para mejorar cada día, minuto o segundo y de manera permanente mediante pequeñas acciones con el fin de facilitar el logro de la excelencia.

2.4. Bases Legales.

La recreación, en la sociedad actual se percibe como una necesidad de gran importancia. En los últimos años, los investigadores en el campo socio cultural le han atribuido el lugar correspondiente. La recreación es un factor de bienestar social que contribuye a mejorar la calidad de vida mediante el autoconocimiento, interacción y comunicación con su contexto social. Mediante la recreación, el hombre obtiene satisfacciones por los adelantos que la creatividad humana produce; cualidad ésta que tiene la particularidad de producir lo que no existe a través de la inventiva del cerebro humano.

Estas ideas tienen su origen en la importancia del tiempo libre como factor de bienestar social, considerándolo como "aquel período que está a la completa disposición del individuo después de haber terminado su labor y cumplido sus otras obligaciones" (UNESCO, 1967:8). Siendo la salud uno de los derechos fundamentales para los venezolanos así como también la seguridad y el derecho a un trabajo digno garantizados por el estado a fin de optimizar el bienestar físico y mental de las personas.

En tal sentido, además de las ideas anteriores, el desarrollo de la presente investigación se fundamenta en: la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**, en su Título I. Disposiciones Generales, Artículo 18 expresa que el “Sistema de Seguridad Social” debe garantizar la prestación de servicios como los siguientes:

1. Promoción de la salud de toda la población en forma universal y equitativa, prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación oportuna, adecuada y de calidad.
2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causa del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.
4. Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.
5. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad...”

La organización y el disfrute de las prestaciones previstas en este artículo serán desarrolladas de manera progresiva hasta alcanzar la cobertura total y consolidación del Sistema de Seguridad Social creado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el numeral 2 de este Artículo se establece que el Sistema de Seguridad Social garantizará el diseño de “programas de recreación, utilizando el tiempo libre, descanso y turismo social” lo cual guarda estrecha relación con el presente proyecto debido a que enfoca directamente la necesidad de establecer un programa de recreación para los jubilados de la Gobernación Bolivariana del Estado Miranda haciendo hincapié en el descanso de estos ex trabajadores y el turismo social.

En la Constitución también se establece que el Estado desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, bienestar colectivo y el acceso a los servicios y en consecuencia, otorga el derecho social para todos los venezolanos en igualdad de condición. En este mismo sentido, garantiza el ejercicio pleno del trabajo en condiciones de seguridad adecuada. (Artículos 83, 86, 87). De manera tal que todas las personas en el territorio nacional puedan realizar actividades para desarrollar sus

múltiples capacidades y a su vez se promuevan mecanismos para conducir a las personas a una mejor calidad de vida.

Es importante resaltar que cada persona decide cual actividad realizar en beneficio de su calidad de vida así como también, la utilización de su tiempo libre según sus necesidades, posibilidades, gustos y actitudes, las tareas y actividades. Resulta necesario entonces, la oferta de opciones por parte de los organismos e instituciones responsabilizadas con el deporte y la recreación tenga cada vez mayor calidad y variedad, en un adecuado balance para satisfacer los gustos personales y de grupo y contribuir con el permanente enriquecimiento de la vida espiritual del hombre.

En la Constitución de la República Bolivariana, capítulo VI sobre los derechos culturales y educativos, establece que el Estado en su política de educación y salud pública otorga el derecho a la recreación y al deporte como actividades para incrementar la calidad de vida individual y colectiva (Art. 111) al igual que el derecho a la vida, como prioridad para el Estado, garantizar a los ciudadanos mejores oportunidades para la recreación a fin de acrecentar los índices de complacencia en la ciudadanía.

En el Título VI de la misma ley, se atiende a los aspectos relacionados con el sistema socioeconómico. Así, en el Capítulo I del Régimen Socioeconómico y de las funciones del Estado en la Economía, destaca el turismo como “una actividad económica de utilidad nacional, y de prioridad para el país, promoviendo e incrementando su desarrollo sostenible” (Art. 310). En consecuencia, resulta necesario para las empresas desarrollar políticas para ofertar este beneficio a sus trabajadores de modo no sólo para conocer parte del país sino también, elevar el sentimiento nacionalista al tiempo para logra trabajadores satisfechos y patronos al día con las leyes.

La **Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT, 2005)**, cuya gestión está centrada en la política nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, tiene como fin incorporar el uso del tiempo

libre, descanso, recreación y turismo social como componente constitutivo de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras venezolanos. En sus artículos 10 y 11 establece que el Ministerio con competencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá destinar su política nacional al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo así como también el fomento, formación, educación y dotación de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e incluir en estos programas a trabajadores y trabajadoras, accionistas, personas con discapacidad, entre otros.

Para el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familiares como valor agregado al trabajo. El financiamiento de los programas orientados a la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, será por vía fiscal, sin detrimento de los trabajadores o de los patronos. De igual manera, en la LOPCMAT, concretamente, en el Título I, Capítulo I, sobre las disposiciones fundamentales, plantea el objeto y ámbito de aplicación de esta Ley con apoyo en el Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores INCRET.

El propósito es promover e incentivar la divulgación y la importancia de implementar los programas de recreación. Y en este mismo sentido, promover la construcción, dotación, mantenimiento y protección de las áreas destinadas a tales fines. Por tanto, es importante realizar acuerdos según las normas legales establecidas en convenios, contratos o cualquier tipo de acuerdo dirigido a la realización de eventos (Art. 102, 103, 106).

Asimismo, en el Título III sobre la Participación y el Control Social, Capítulo I (De La Participación de los Trabajadores y Trabajadoras y de los Empleados y Empleadas) indica las atribuciones del delegado o delegada de prevención (artículo 42, literal 2) será tomar las denuncias con competencia en las condiciones y medio ambiente de trabajo con el propósito de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y

Salud Laboral para su adecuada solución. En el artículo 43, literal 1 (De las facultades de los delegados de prevención) autoriza a los delegados a estar presentes en las inspecciones y evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social y así puedan formular las observaciones ante las instancias correspondientes.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral podrán participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evolución de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, considerarán el desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control así como también en materia de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. A su vez, podrán conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y a su vez en la ejecución de los programas de recreación visitas a las áreas de interés siempre que le considere necesario (Art. 47 y 48).

Sin lugar a dudas, los trabajadores son una parte importante de la organización y partiendo de esto, serían inagotables los esfuerzos orientados a contribuir no solo a su bienestar, sino también a sus derechos y deberes dentro del lugar donde desempeña sus labores. Según el artículo 53 de la misma ley, todo trabajador tiene derecho a trabajar en un ambiente adecuado; entendiéndose como un ambiente adecuado al sitio cuyas condiciones físicas, de seguridad y salubridad le permitan al trabajador desarrollar plenamente sus labores y funciones sin menoscabar su integridad física o mental.

A tales fines, antes de iniciarse como un miembro más de la organización, el trabajador debe ser enterado de todo lo relacionado a los riesgos y peligros en la ejecución de sus labores, así las normas de seguridad las cuales se deben seguir para evitar accidentes en caso de que suceda alguno. El empleado también tiene la facultad de ejercer la supervisión de las condiciones del medio laboral, y en función de ello, proponer o sugerir algún mecanismo o sistema en aras del mejoramiento de dicho ambiente.

También podrá hacer públicas las condiciones inseguras del ambiente de trabajo ante cualquier supervisor, ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral e incluso, ante el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), en este caso, deberá recibir la atención suficiente y la pronta respuesta a sus denuncias. Sin embargo, los trabajadores tienen también, deberes por cumplir sin escudarse en esta ley para negarse a ello. El trabajador debe cumplir con todas las labores establecidas en el contrato de trabajo celebrado por él y con su patrono cuando se cumplan con todos los requerimientos y exigencias expuestas en la LOPCYMAT.

Respecto al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad y de las políticas de prevención, se establece dar a los sistemas de seguridad existentes el descanso, la recreación y turismo social, tal que se mantengan condiciones óptimas. El trabajador tiene entre sus deberes participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud laboral, se forme en la organización donde se desempeñe, así como también en los programas de recreación y esparcimiento (Art. 54).

En esta ley también se establecen deberes y derechos para los patronos, quienes pueden solicitar información y asesoría ante las instancias competentes en esta materia para así cumplir con los requerimientos. Todo empleador tiene derecho a exigir a cada trabajador de su empresa el cumplimiento de los deberes establecidos por la ley en su artículo 54. El empleador está completamente facultado para reclamar de sus trabajadores el uso apropiado de los equipos y sistemas diseñados para prevenir los accidentes en el lugar de trabajo, así como también a su participación en los programas de recreación. Por tanto, es muy importante el cumplimiento de estas normas con el fin de evitar problemas posteriores, donde inclusive puede jugarse la vida de un individuo (Art. 55).

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET) tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen de Prestaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto. El Instituto

Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores son los entes encargados de la documentación, seguimiento de la estadística y realización de los estudios de investigación sobre la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en el área de acción correspondientes (Art. 114).

La creación de los fondos de prestaciones serán destinados para la promoción, desarrollo e incentivo de los planes de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de los trabajadores, y para el mantenimiento de las distintas áreas dirigidas para tales fines (Art 115).

En el **Reglamento LOPCYMAT (2007)**, Título II sobre la Organización del Régimen de Prestaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen las disposiciones fundamentales para promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades. 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 el turismo social (Art. 1).

Se definen los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, 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. Entre las funciones de esta instancia está la de mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas dictadas al efecto.

En tal sentido, deberán recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, por cada trabajador y trabajadora, entre otras, la siguiente información:

Jornada de trabajo, horas extras laboradas, hora de descanso dentro de la jornada, días de descanso obligatorio, días de descanso obligatorio disfrutados efectivamente, días de descanso convencionales, días de descanso convencionales disfrutados efectivamente, número de días de vacaciones, número de días de vacaciones disfrutados efectivamente (Art. 20, 21 y 36).

En el artículo 35 del Capítulo II sobre los servicios de seguridad y salud en el trabajo establece que “Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá presentar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral informes trimestrales de vigilancia de la utilización del tiempo libre en los formatos elaborados al efecto”. Los trabajadores involucrados con actividades relacionadas con la seguridad y salud deberán ser muy cuidadosos con las inspecciones e informes que levanten en el lugar de trabajo, debido a que será muy importante para la empresa cumplir ante el INPSASEL con todas las normas legales exigidas.

Toda empresa, establecimiento, explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), este Reglamento y las normas técnicas.

2.5 Sistema de Variables.

Se entiende por variable cualquier principio, característica, atributo, rasgo, cualidad, propiedad que se presenta en individuos, grupos, objetos o cosas con variaciones en el tiempo o entre ellos mismos, se pueden medir controlar o estudiar y en tal sentido, adquieren diversos valores. La variable forma parte del problema de una investigación y se refleja en los objetivos del estudio; de allí su importancia en la descripción de una situación o problema en su contexto real.

Para Balestrini (2006:113) una variable, es “un aspecto o dimensión de un objeto, o una propiedad de estos aspectos o dimensiones que adquiere distintos valores y por lo tanto, varía”. En este sentido, resulta necesario identificarla, definirla y operacionalizarla.

Toda variable debe ser definida en sus dimensiones reales para comprender la visión que de ella tiene el investigador y se expresa en su trabajo para ofrecer la posibilidad de una mejor comprensión del problema estudiado. Se entiende entonces, que definir conceptualmente una variable es asignarle un significado dentro de una investigación. Es decir, aquel sentido que le atribuye el investigador en su estudio. En la tabla 1 se presenta la definición conceptual de cada una de las variables objeto de esta investigación.

Pero también, las variables deben operacionalizarse es decir, desarrollar en ellas y con ellas, un proceso que se presenta en toda la investigación cuando se pretende según Arias (2006:63) “transformar la variable de concepto abstracto a términos concretos como observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores”. Las dimensiones son aquellos elementos establecidos por el investigador para mostrar la propiedad o característica, es decir, el elemento va a medir en cada variable. Cada dimensión se expresa a su vez, en indicadores.

Cada dimensión se expresa a su vez, en indicadores. Según Arias (ob cit: 62), un indicador “es un indicio, señal o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones”. Los indicadores en sí, son las extensiones de las variables, los cuales permitirán medir las variables y sus dimensiones. En la tabla 2 se presenta la operacionalización de las variables de esta investigación con sus dimensiones y respectivos indicadores.

TABLA 1. Identificación y definición de variables

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
<p>Diagnosticar las necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.</p>	<p>Necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.</p>	<p>Estudio sobre los requerimientos respecto a la recreación, uso del tiempo libre y turismo social como herramienta para fortalecer la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>Determinar las actividades adecuadas para un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.</p>	<p>Actividades adecuadas para un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.</p>	<p>Precisar acciones, actividades para un Programa recreación, uso del tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.</p>

Elaborado por los autores. UDO, 2011. Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Toyota de Venezuela, CA.

TABLA 2. Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEM	INDICADORES
Necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social	Aspectos Laborales	1,2 y 3	Edad, sexo y tiempo de servicio
	Tiempo para la recreación en la empresa	4,5,6,7,8,9 10,11,12	Acuerdo-desacuerdo: suficiencia, integración, Importancia. Beneficios y Rol.
Actividades adecuadas para un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.	Preferencias de la muestra	13	Opinión-actividades necesarias

Elaborado por los autores. UDO, 2011. Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de Toyota de Venezuela, CA.

2.6 Definición de términos básicos.

ACCESIBILIDAD: Principio del turismo social que sostiene que las vacaciones deben estar al alcance de todas las personas. La accesibilidad puede ser física, social y económica (Fuente: www.incret.gov.ve).

OCIO: Es el tiempo libre neto, el tiempo de la vida dedicado a realizar actividades de libre elección encaminadas a tres propósitos fundamentales: descanso, diversión y desarrollo (Fuente: www.incret.gov.ve).

RECREACIÓN: Es un conjunto de actividades practicadas voluntariamente por cualquier persona sin distinción de ninguna especie de manera placentera. La recreación es más benéfica cuanto más se aparta de la obligación diaria (Fuente: www.incret.gov.ve).

SEMIOCIO: Es el tiempo libre utilizado en aquellas actividades elegidas libremente en razón de un fin lucrativo o de prestigio como es el caso del aprendizaje de idiomas, cursos de arte, cursos de cocina (Fuente: www.incret.gov.ve).

TIEMPO LIBRE: Es el tiempo ausente de la obligación laboral, sin embargo se pueden considerar otras obligaciones como dormir, comer, hacer mercado, asearnos, además del tiempo empleado para movilizarnos, perdido en esperar, hacer colas (Fuente: www.incret.gov.ve).

TURISMO SOCIAL: Es el fenómeno resultante de la participación en el turismo de las clases sociales más modestas; participación que es posible gracias a medidas y facilidades de una política social bien definida (Oficina Internacional de Turismo Social 1963).

VACACIONES: Es el lapso anual para el descanso, una prolongación del descanso semanal. El descanso tiene como finalidad crear bienestar del trabajador y a la recuperación del desgaste físico y psíquico. Le proporciona un ambiente de expansión y recreación necesario para la recuperación de las fatigas ocasionadas por el trabajo (Fuente: www.incret.gov.ve).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Desde el punto de vista metodológico, en esta investigación se planteó proponer un programa de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Planta Cumaná.

De acuerdo con el nivel de conocimiento que se aspiró lograr, la investigación fue del tipo descriptivo, que según la Universidad Nacional Abierta (UNA), citada por la Universidad Experimental Libertador (UPEL, 2002:45) es aquella a través de la cual se pretende “obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse (mucho o muy poco) en conocer el origen o causa de la situación”. El carácter descriptivo de la investigación se expresa en la caracterización y descripción de los elementos o fenómenos involucrados en un programa de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, en función de las relaciones existentes entre las variables del estudio. Arias (2006) define la investigación descriptiva como “la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.47).

Según el propósito o razón de la investigación, el estudio respondió a las características de una investigación utilitaria que según la UPEL (2002: 45), es “aquella que busca conocimientos con fines de aplicación inmediata. Su propósito es presentar solución a problemas prácticos, más que formular teorías acerca de ellos”.

Dada la naturaleza de la investigación, ésta se ubicó en la modalidad de un proyecto factible por cuanto sus objetivos se orientaron hacia el diseño y propuesta de un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social para dar respuesta a una necesidad de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Cumaná y sus

empleados. La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2001:7) señala que el proyecto factible:

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnología, métodos o proceso. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o de un diseño que incluya ambas modalidades.

Todo proyecto factible se desarrolla en tres o más etapas entre las cuales se encuentran las de diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación. Al respecto, la UPEL (2001: 7) señala:

El proyecto factible comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados.

En el caso particular de esta investigación, el desarrollo del proyecto incluyó sólo las fases de diagnóstico y diseño de una propuesta por cuanto se consideró que las fases siguientes (ejecución y evaluación de la propuesta) son competencias de la gerencia general de la empresa Toyota. De igual manera, la Universidad Simón Rodríguez (2003) apunta que un proyecto factible está orientado a dar respuestas a las emergencias de una institución. Es decir, su propósito es satisfacer las necesidades, problemas, o situaciones conflictivas en una persona o grupos, sin considerar preferencias ni carencias imaginarias.

Además, el producto de un proyecto con estas características, afecta a toda la organización, porque implica la toma de decisiones de recursos y personal de todos los departamentos. Su desarrollo puede repercutir hasta en los niveles decisorios más altos y generar una nueva estructura para la toma de decisiones. Según Hurtado

(2000), este tipo de investigación trasciende el campo de como son las cosas, para entrar en cómo podrían ser o deberían ser, en términos de necesidades, preferencias o decisiones de ciertos grupos humanos.

3.2. Diseño de la investigación

Como señala la UPEL (2001: 7) todo proyecto factible “debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o de un diseño que incluya ambas modalidades”. Con base en esta afirmación, se determino hacer uso de un diseño de investigación en el cual se incluyeron las dos modalidades, como se explica a continuación.

De acuerdo con las estrategias que se emplearon para el logro de los objetivos propuestos, el estudio respondió a las características de un diseño no experimental de campo con apoyo en estrategias documentales. La investigación de campo es definida por Arias (2006: 31) como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos”, durante la experiencia investigativa, se trabajará con fuentes primarias es decir, con los aportes de los trabajadores y gerentes de la empresa sobre el tema objeto de esta investigación.

La investigación de campo permite (Arias, ob cit: 31) “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna...”, para posteriormente, analizar e interpretar los resultados de estas indagaciones. Las características de un estudio de campo se observan en el uso de las estrategias e instrumentos para la recolección de datos. Para ello, se aplicó una encuesta de 13 ítemes a los trabajadores y gerentes del área de Protección Integral de la empresa Toyota de Venezuela, CA para conocer sus necesidades y preferencias. Con esta información se pudieron seleccionar las actividades más adecuadas para ser integradas al diseño de la propuesta del programa recreativo sobre uso del tiempo libre, descanso y turismo social dirigido a los trabajadores de la empresa.

Respecto a la investigación documental, Arias (ob cit: 25), la define como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundario es decir, obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales...”. Esta investigación se inició con un arqueo bibliográfico documental en diferentes fuentes secundarias (material impreso, electrónico y audiovisual) para conocer, profundizar y comprender los aspectos relacionados con los programas recreativos y las empresas. La información recolectada permitió estructurar el marco teórico en el cual se apoyó la investigación.

3.3. Población y muestra.

Arias (ob cit: 81), define la población como "un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán válidas las conclusiones obtenidas: de los elementos o unidades a los elementos (personas, instituciones o cosas, involucradas en la investigación)" y la muestra, como un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" (Arias, ob cit.:83). La población total de trabajadores y trabajadoras adscritos a la empresa suma un total de mil setecientos treintaicinco (1735) personas.

La selección de la muestra fue de tipo intencional, que según Martínez, Manuel (2007:55) es un proceso en el cual el investigador “elige una serie de criterios que se consideran necesarios y altamente convenientes para obtener una unidad de análisis con la mayores ventajas para los fines que persigue la investigación”. En este estudio se trabajó con una muestra intencional integrada por informantes claves, los cuales conformaron una población finita, entendida como aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador desde el punto de vista del conocimiento sobre su cantidad total.

La razón de esta elección obedeció a la complejidad de abordar a la población de la empresa en su totalidad y en consecuencia, se planteó desarrollar la investigación en el Departamento de Protección Integral de la planta TOYOTA Cumaná, donde laboran actualmente un total treinta y ocho (38) trabajadores y

trabajadoras incluidos los gerentes, los cuales fueron tomados como informantes claves por considerar que ellos por su experiencia, el tiempo dedicado a la empresa y el contacto con todo el personal de la organización, podían aportar información valiosa para el Diseño del Programa.

Además, esta experiencia los hace conocedores de la situación de la planta y los trabajadores respecto al desarrollo de programas recreativos. Su selección respondió a los siguientes criterios:

- Su vinculación con el resto de los empleados, conocen las necesidades de los trabajadores en materia de recreación, tiempo libre y turismo social.
- Poseen conocimiento sobre las actividades recreativas y planes vacacionales que se han desarrollado en la empresa.
- Por tener conocimiento sobre los recursos materiales, económicos y operativos de la empresa.

Las ideas y criterios anteriores permitieron establecer, configurar y distribuir la muestra, la cual quedó constituida de la siguiente manera:

Tabla 3. Diseño de la muestra.

INFORMANTES CLAVES	POBLACIÓN	MUESTRA			
		Nº	%	Nº	%
Protección de Planta		14	100	14	100
Control de Riesgo		14	100	14	100
Asuntos Ambientales		04	100	04	100
Salud		03	100	03	100
Gerencia de Protección Integral		03	100	03	100
	TOTAL	38	100	38	100

Elaborado por los autores. UDO, 2011. Fuente: Trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela, CA.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Tamayo, M. y Tamayo (2003:281), la recolección de datos es:

La etapa del proceso de investigación que sucede en forma inmediata al planteamiento del problema. Es decir, cuando se obtienen los elementos que determinan lo que se va a investigar, seguidamente se pasa al campo en estudio para proceder a efectuar la recopilación o recolección de datos.

De acuerdo con Arias (ob cit: 67), "se entiende por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" y "un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (Arias, ob cit: 69), los datos requeridos para desarrollar la investigación, fueron recolectados mediante las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica:

- **Encuesta escrita**, definida por Arias (ob cit: 72), como una técnica con la cual se “pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación a un tema en particular”. Fue aplicada a los treinta y ocho (38) empleados y gerentes adscritos al Departamento de Protección Integral de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., Planta Cumaná.

Instrumentos:

- **Cuestionario tipo encuesta**, definido por Arias (ob cit: 74), como un instrumento “que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato de papel contentivo de una serie de preguntas”. También se le denomina (Arias, ob cit: 74) “cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin la intervención del encuestador” y fue aplicado a los 38 empleados adscritos al Departamento de Protección Integral.

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

De acuerdo con las técnicas e instrumentos señalados en el punto anterior y en correspondencia con los objetivos y variables de la investigación, en las distintas operaciones de los datos obtenidos para su organización, clasificación, registro y análisis, se aplicaron dos tipos de técnicas lógicas: el estadístico descriptivo e inferencial a los resultados expresados en tablas y gráficos; y el análisis-síntesis, a la información teórica que sirvió de apoyo al estudio así como al estudio comparativo entre la información teórica y los datos obtenidos durante la experiencia investigativa. Es decir, la información recogida fue tratada desde los enfoques cuantitativo y cualitativo.

La estadística descriptiva es una técnica que facilitó la organización de los datos y presentación de sus resultados en cuadros de frecuencia absoluta y porcentual, a partir de los cuales, se realizó el análisis inferencial de los mismos para establecer conclusiones sobre el comportamiento de la muestra. En concomitancia con la estadística descriptiva, los datos se presentaron en cuadros de frecuencia simple, que según afirma Ander – Egg, (1999: 425 – 426):

... es una forma de representación de los datos numéricos en filas y columnas con las especificaciones correspondientes acerca de su naturaleza. Los datos estadísticos podrían presentarse incorporados a un texto, pero es evidente que ello no es posible cuando se trata de muchos datos. En estos casos se recurre a tablas y cuadros mediante los cuales, la información numérica aparece en forma concreta, breve, ordenada y de fácil examen.

Los cuadros ofrecen las tendencias de las respuestas dadas por los informantes respecto a los diversos aspectos solicitados en el instrumento además de facilitar la inferencia al resto poblacional. El nivel de análisis también tuvo relación con la estadística descriptiva e inferencias antes explicadas.

3.6. Procedimientos.

Para lograr los objetivos planteados en la presente investigación fue necesario desarrollar las siguientes actividades o fases:

Fase 1: Arqueo bibliográfico y planificación del proyecto de investigación.

- Encuentros informales con los gerentes de la empresa involucrados con el trabajo de investigación para: determinar el tema objeto de la investigación y profundizar conocimientos sobre el mismo, solicitar los permisos correspondientes para aplicar el instrumento y contactar a los trabajadores (Anexos A).

- Desarrollo del tema seleccionado a partir del acopio de información bibliográfica relacionada con el propósito del estudio. Esto implicó un proceso en el cual se incluyeron:

- ~ Lectura selectiva del material recolectado y la clasificación de sus contenidos teóricos en función de los objetivos y variables y se clarificó el diseño de la investigación. En esta fase se aplicaron técnicas de análisis documental para extraer los postulados teóricos relevantes expresados en el material bibliográfico.

Según Ramírez (1996) las técnicas de análisis documental consisten en la selección y recopilación de información mediante la lectura crítica de documentos bibliográficos, de biblioteca, de hemeroteca, centros de documentación o fuentes, pueden ser libros, revistas, folletos, enciclopedias, directorios, actas e informes, entre otros. También se apoyó en el método deductivo para plantear el problema y construir el marco teórico de la investigación. La deducción tiene que ver con el razonamiento que va de lo general a lo particular.

- ~ Establecimiento de las variables, definición y operacionalización de las mismas. Estas fueron extraídas del problema de estudio.

Fase II: Determinación de necesidades mediante trabajo de campo.

Una vez aprobado el Proyecto de Investigación, se procedió con las actividades de esta fase en la cual se implicaron acciones como:

- Elaboración, diseño y validación del instrumento (cuestionario tipo encuesta). La validación se determinó a través del juicio de expertos, quienes analizaron la correspondencia de las preguntas del instrumento, con los objetivos, variables e indicadores de estudio.

- Aplicación de los instrumentos a los empleados y gerentes del área de Protección Integral de la empresa para la recolección de información sobre el tema objeto de estudio.
- Revisión, ordenación, tabulación, representación gráfica y análisis de los resultados.

Fase III: Diseño de la propuesta.

Con base en los datos reportados durante el trabajo de campo, las conclusiones y recomendaciones, se procedió con el desarrollo de la propuesta, referida al diseño de un programa de recreación y uso del tiempo libre.

Fase IV: Conclusiones y recomendaciones.

- Determinación de conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los objetivos propuestos y los resultados de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Luego de aplicado el instrumento a la muestra seleccionada, la información recogida fue organizada, representada y analizada. A estos datos se les calculó la estadística descriptiva de frecuencia absoluta (fi) y frecuencia porcentual (%) por ítem. Los resultados de este análisis se expresaron en cuadros y gráficas de torta para la mejor comprensión de los mismos. Tanto los cuadros como las gráficas responden a los indicadores establecidos en cada ítem de selección múltiple.

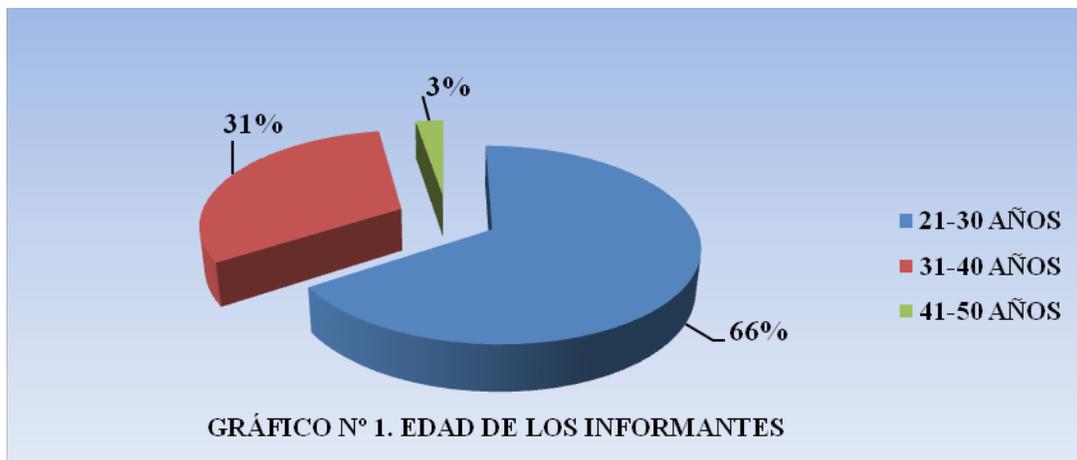
Los resultados finales de la investigación se presentan a continuación, en función de los objetivos establecidos y distribuidos en los aspectos o temas siguientes:

- 4.1. Aspectos personales y laborales de la muestra.
- 4.2. Necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.
- 4.3. Actividades adecuadas para ser incluidas en un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.

4.1. Aspectos personales y laborales de la muestra.

Cuadro N° 1. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem N° 1 que pregunta su edad.

INDICADORES	Fi	%
21-30 AÑOS	25	66
31-40 AÑOS	12	31
41-50 AÑOS	1	3
TOTAL	38	100

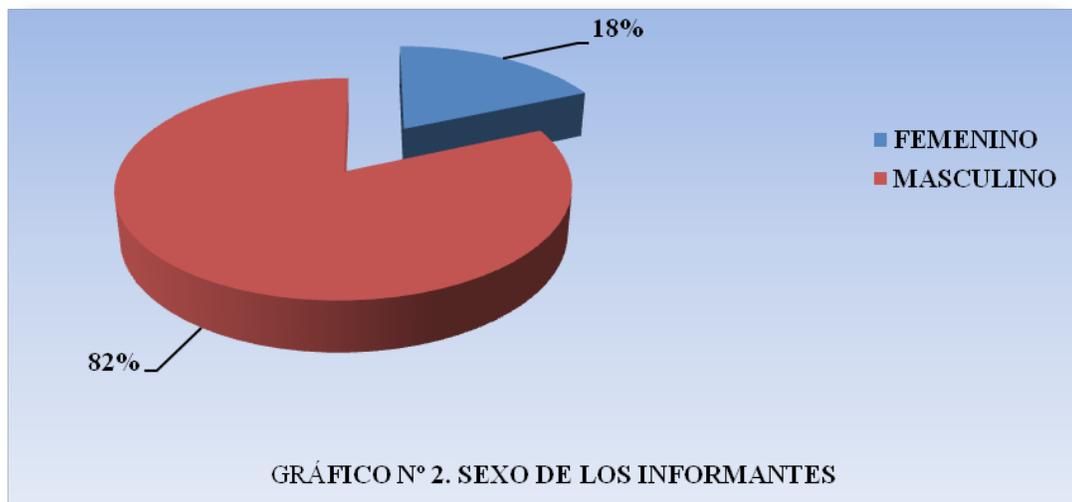


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 1 Gráfico N° 1** informan sobre la edad los encuestados. Como se observa que la mayor parte de la población trabajadora de la empresa Toyota Venezuela planta Cumaná, es joven por cuanto sus edades oscilan en su mayoría, entre 21 y 30 años (66%). Sólo un 3% de los empleados se ubicó en edades comprendidas entre 41 y 50 años de edad.

Cuadro N° 2. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem N° 2 que pregunta el sexo de los trabajadores que conformaron la muestra.

INDICADORES	Fi	%
FEMENINO	7	18
MASCULINO	31	82
TOTAL	38	100

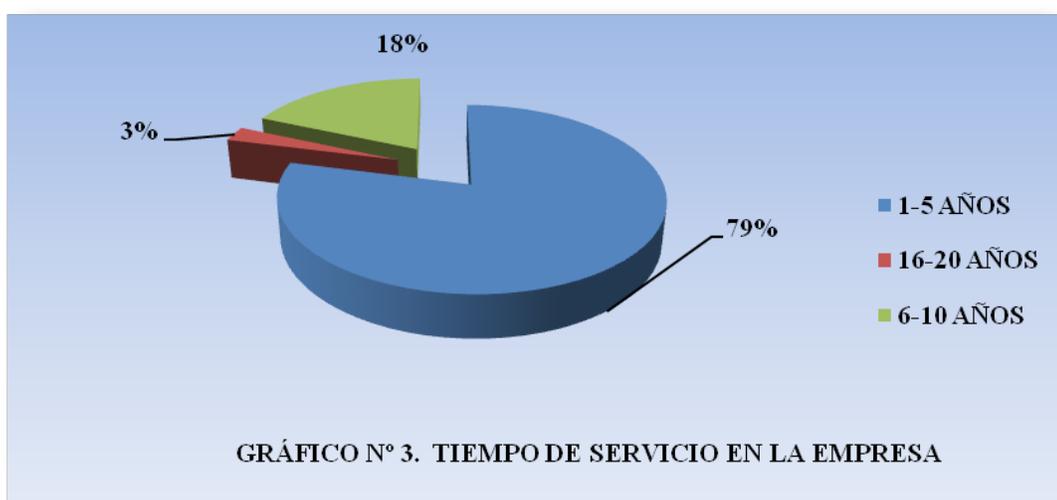


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 2**, **Gráfico N° 2** reflejan el sexo de los trabajadores que conformaron la muestra y donde se observa un alto porcentaje de hombres (82%).

Cuadro N° 3. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que pregunta sobre su tiempo de servicio en la empresa.

INDICADORES	Fi	%
1-5 AÑOS	30	79
16-20 AÑOS	1	3
6-10 AÑOS	7	18
TOTAL	38	100



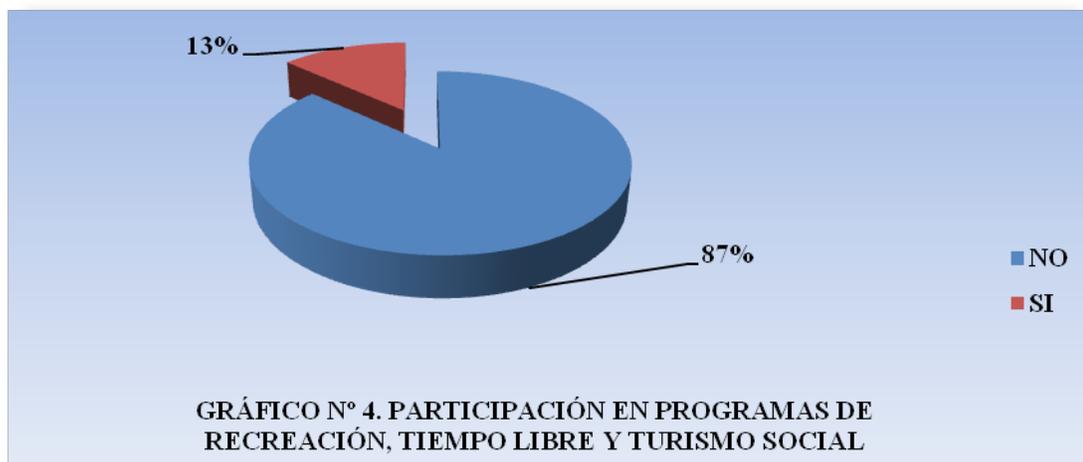
Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 3**, **Gráfico N° 3**, dan razón de las respuestas dadas por los informantes al ítem que indaga su tiempo de servicio en la empresa. El 79% de la muestra lleva entre 1 y 5 años trabajando en la empresa y sólo el 3% (un trabajador) tiene entre 16 y 20 años de trabajo.

4.2. Necesidades de los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná respecto al desarrollo de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.

Cuadro N° 4. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: Usted ha participado anteriormente en algún Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social.

INDICADORES	Fi	%
SI	5	13
NO	33	87
TOTAL	38	100

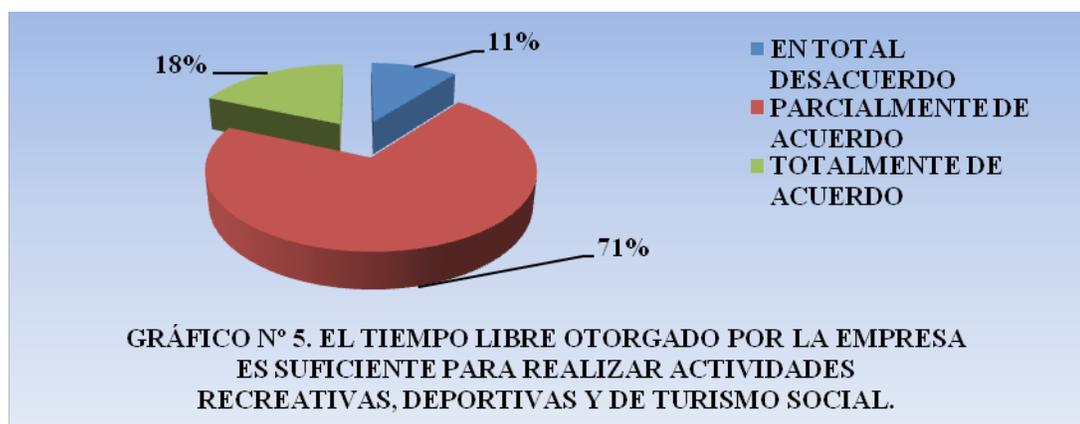


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El Cuadro N° 4 y Gráfico N° 4, reportan las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: Usted ha participado anteriormente en algún Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social. Los resultados evidencian sólo el 13% de la muestra ha participado anteriormente en un programa con estas características.

Cuadro N° 5. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: el tiempo libre que le otorga la empresa es suficiente para realizar actividades recreativas, deportivas y de turismo social.

INDICADORES	Fi	%
EN TOTAL DESACUERDO	4	11
PARCIALMENTE DE ACUERDO	27	71
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	18
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	-	-
TOTAL	38	100



Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 5, Gráfico N° 5** informan sobre las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: el tiempo libre que le otorga la empresa es suficiente para realizar actividades recreativas, deportivas y de turismo social y frente al cual, el 71% se muestra “**Parcialmente de Acuerdo**” mientras que el 11% de los informantes expresó estar “**En Total Desacuerdo**”. Estos resultados permiten inferir la necesidad de una revisión al tiempo destinado por la empresa para el desarrollo de actividades de tipo recreativa, deportiva y de turismo social.

Cuadro N° 6 Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: los espacios físicos de la empresa son totalmente aptos para realizar actividades recreativas, deportivas y de expresión artística.

INDICADORES	Fi	%
EN TOTAL DESACUERDO	15	40
PARCIALMENTE DE ACUERDO	16	42
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	18
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	-	-
TOTAL	38	100

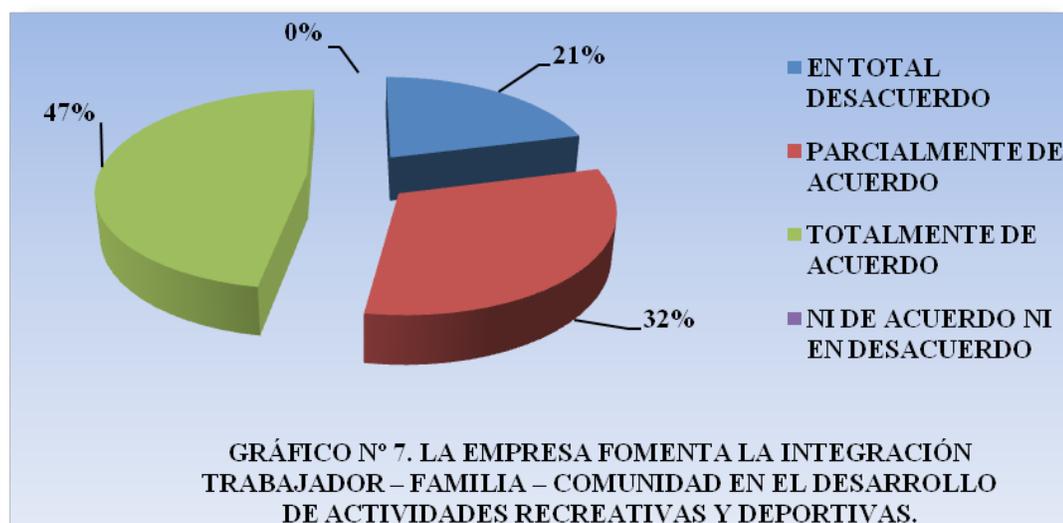


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 6**, **Gráfico N° 6** indican las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: los espacios físicos de la empresa son totalmente aptos para realizar actividades recreativas, deportivas y de expresión artística. Como se observa en los datos, el 42% de la muestra expresa estar “**Parcialmente de Acuerdo con esta Afirmación**” y el 18% “**En Total Desacuerdo**”.

Cuadro N° 7.Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: la empresa fomenta la integración trabajador – familia – comunidad en el desarrollo de actividades recreativas y deportivas.

INDICADORES	Fi	%
EN TOTAL DESACUERDO	8	21
PARCIALMENTE DE ACUERDO	12	32
TOTALMENTE DE ACUERDO	18	47
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	-	-
TOTAL	38	100

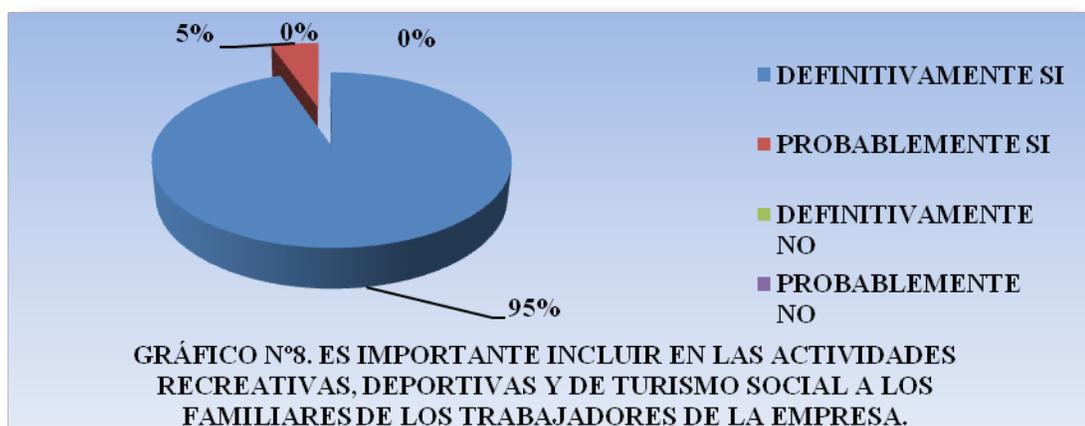


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 7**, **Gráfico N° 7** informan sobre las respuestas dadas por la muestra al ítem que afirma: la empresa fomenta la integración trabajador – familia – comunidad en el desarrollo de actividades recreativas y deportivas. El 47% de la muestra expresó estar “**Totalmente de acuerdo**” con esta afirmación mientras que el 21% de ellos manifestó estar “**En total desacuerdo**”.

Cuadro N° 8 Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: Es importante incluir en las actividades recreativas, deportivas y de turismo social a los familiares de los trabajadores de la empresa.

INDICADORES	Fi	%
DEFINITIVAMENTE SI	36	95
DEFINITIVAMENTE NO	-	-
PROBABLEMENTE SI	2	5
PROBABLEMENTE NO	-	-
TOTAL	38	100

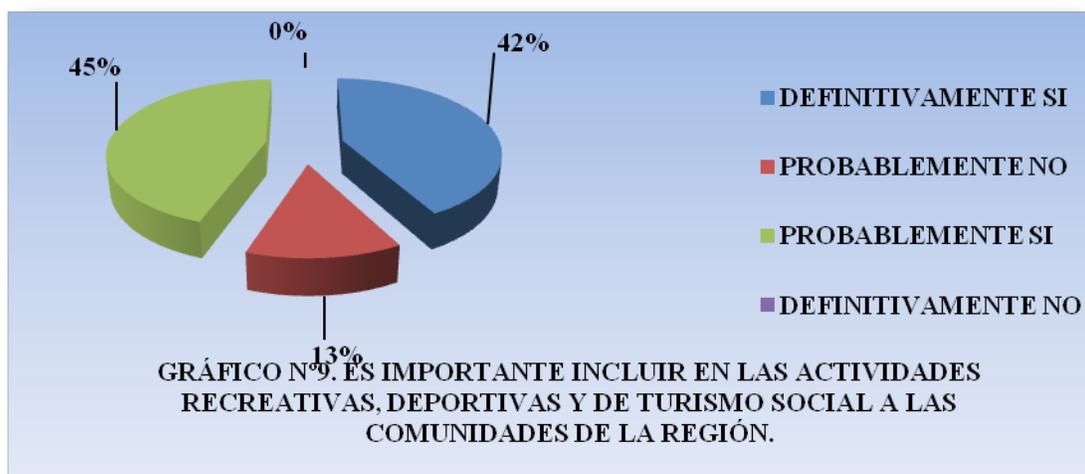


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 8**, **Gráfico N° 8** dan razón sobre las respuestas dadas por la muestra al ítem que afirma: Es importante incluir en las actividades recreativas, deportivas y de turismo social a los familiares de los trabajadores de la empresa. Como se observa, para el 95% de los informantes, “**Definitivamente Si**” frente a un 5% de ellos que expresa “**Probablemente Si**”.

Cuadro N° 9.Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: Es importante incluir en las actividades recreativas, deportivas y de turismo social a las comunidades de la región.

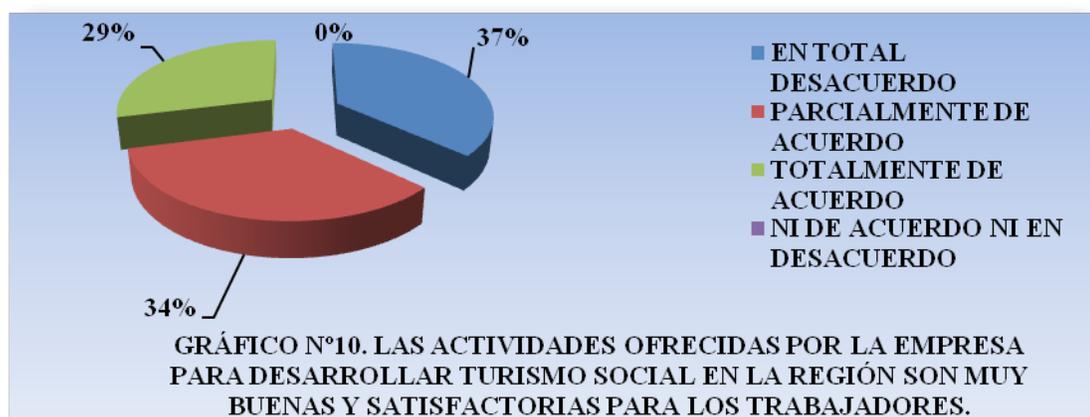
INDICADORES	Fi	%
DEFINITIVAMENTE SI	16	42
DEFINITIVAMENTE NO	5	13
PROBABLEMENTE SI	17	45
PROBABLEMENTE NO	-	-
TOTAL	38	100



Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 9, Gráfico N° 9** dan razón sobre las respuestas dadas por la muestra al ítem que afirma: Es importante incluir en las actividades recreativas, deportivas y de turismo social a las comunidades de la región. Como se observa, para el 45% de la muestra “**Probablemente Si**” es importante incluir a las comunidades en estas actividades. Para el 13% de ella, “**Probablemente No**” es importante. **Cuadro N° 10.** Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: Las actividades ofrecidas por la empresa para desarrollar turismo social en la región son muy buenas y satisfactorias para los trabajadores.

INDICADORES	Fi	%
EN TOTAL DESACUERDO	14	37
PARCIALMENTE DE ACUERDO	13	34
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	29
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	-	-
TOTAL	38	100

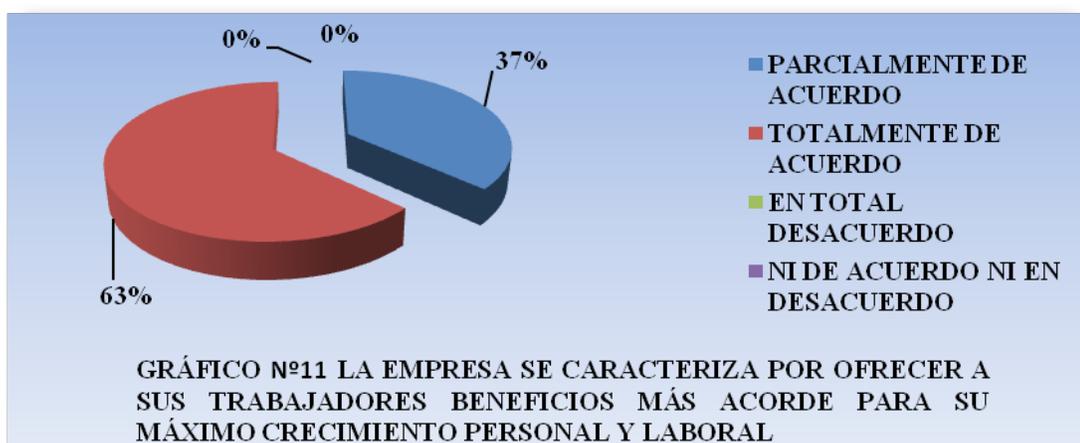


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 10, Gráfico N° 10** dan razón sobre las respuestas dadas por la muestra al ítem que afirma. Las actividades ofrecidas por la empresa para desarrollar turismo social en la región son muy buenas y satisfactorias para los trabajadores y en cuyos resultados se observa que el 37% de la muestra está “en total desacuerdo” mientras que un 29% de ellos está “totalmente de acuerdo”.

Cuadro N° 11. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que afirma: La empresa se caracteriza por ofrecer a sus trabajadores beneficios más acorde para su máximo crecimiento personal y laboral.

INDICADORES	Fi	%
EN TOTAL DESACUERDO	-	-
PARCIALMENTE DE ACUERDO	14	37
TOTALMENTE DE ACUERDO	24	63
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	-	-
TOTAL	38	100

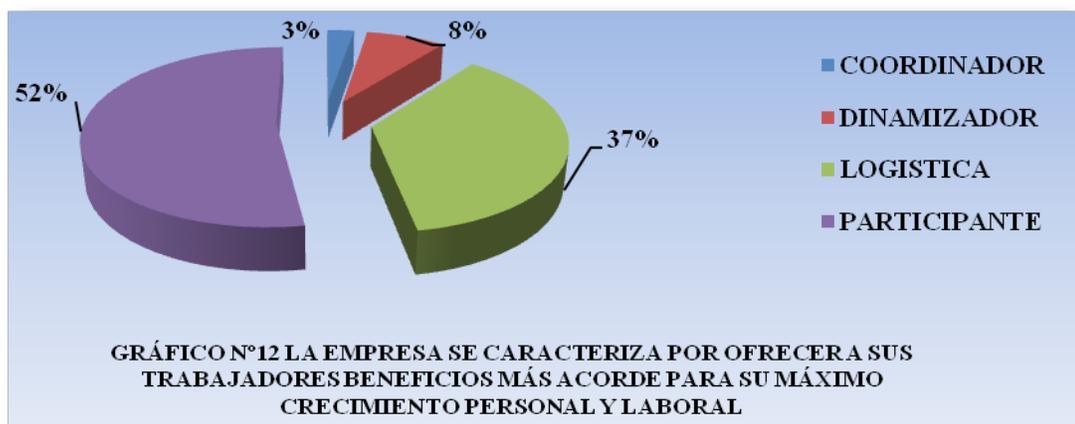


Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El Cuadro N° 11, Gráfico N° 11 reportan información sobre las respuestas dadas por la muestra al ítem que afirma: La empresa se caracteriza por ofrecer a sus trabajadores beneficios más acorde para su máximo crecimiento personal y laboral. El 63% de los encuestados expresó estar “Totalmente de acuerdo” y el 37% “parcialmente de acuerdo”.

Cuadro N° 12. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes al ítem que pregunta cuál sería su participación si en la empresa se desarrollara un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social.

INDICADORES	FI	%
COORDINADOR	1	3
LOGÍSTICA	14	37
SEGURIDAD	-	-
PARTICIPANTE	20	52
DINAMIZADOR	3	8
PROMOTOR	-	-
TOTAL	38	100



Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El Cuadro N° 12, Gráfico N° 12 reportan información sobre las respuestas dadas por la muestra al ítem que pregunta cuál sería su participación si en la empresa se desarrollara un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social.. Los datos indican que el 52% de los informantes se integraría al programa sólo en calidad de “Participante”, el 37% en Logística, el 8% como “Dinamizador” y el 3% como “Coordinador”.

Cuadro N° 13. Distribución de frecuencia absoluta (fi) y porcentual (%) de las respuestas dadas por los informantes cuando se les solicita: Indique en orden de importancia tres (3) actividades que a su juicio no deben faltar en un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social.

OFICINAS	ORDEN DE IMPORTANCIA					
	1°		2°		3°	
	FI	%	FI	%	FI	%
ACTIVIDADES						
Actividades Deportivas de Salón (ADS): Fútbol, Kikimboll, Ping Pong, Basquet, Voleibol.	16	42	-	-	8	21
Actividades Deportivas al Aire Libre (ADAL): Tenis, Atletismo, Caminatas, Natación, Montañismo, Bailo terapia, Aerobics, Bolas Criollas.	12	32	9	24	14	37
Juegos De Mesa (JM): Ajedrez, Cartas, Damas.	--	--	7	18	2	5
Actividades Recreativas (Ar): Pintar, Escuchar Música, Tocar un Instrumento, Leer Cantar, Chatear, Ver Películas.	3	8	6	16	1	3
Actividades Para el Medio Ambiente (AMA): Reciclaje, Siembra de Arboles, Limpieza de Playas.	2	5	1	3	10	26
Paseos (P): Visitas a Sitios Historicos, Museos, Empresas, Comunidades, Parques, Campamentos, Excursiones.	5	13	15	39	3	8
	38	100	38	100	38	100

Elaborado por los autores. Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

El **Cuadro N° 13** reporta información sobre las respuestas dadas por la muestra cuando se les solicitó que indicaran en orden de importancia tres (3) actividades que a su juicio no deben faltar en un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social. Como se observa, los informantes colocan en **Primer Lugar**, a las **Actividades Deportivas de salón** (42%). En el **Segundo Lugar**, los informantes ubicaron los **Paseos** con visitas a sitios históricos con un 15%. En el **Tercer Lugar**, el 37% de los informantes ubicó sus preferencias en las Actividades Deportivas al **Aire Libre**.

4.3. Actividades adecuadas para ser incluidas en un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE VENEZUELA, C.A., planta Cumaná.

El propósito de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa Toyota debe ser fomentar el desarrollo de una cultura para la recreación, el turismo y buen uso del tiempo libre dentro y fuera de la empresa y en tal sentido, en su diseño deben considerarse actividades que:

- Faciliten la integración de los trabajadores de la empresa y de ésta a la comunidad.
- Propicien disfrute, sano esparcimiento, crecimiento personal e interacción social, y al mismo tiempo, que aporten beneficios para la salud de los empleados y empleadas así como el fomento de una cultura recreativa orientada hacia el buen uso del tiempo libre dentro y fuera de la empresa.
- Promuevan el logro del equilibrio físico, mental, social y laboral de sus trabajadores; aspecto éste que incidirá tanto en su capacidad productiva material y espiritual como en sus relaciones familiares y comunitarias.
- No sean impuestas por la empresa sino más bien, seleccionadas por los trabajadores a fin de que éstas respondan a sus características, necesidades y preferencias.

Con base en estas consideraciones y de acuerdo con los resultados anteriores, se considera que las actividades más adecuadas para ser incluidas en un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa TOYOTA DE Venezuela son las siguientes:

4.3.1. Las **actividades deportivas de salón:**

football, kikimboll, ping pong, Basquet y voleibol. La participación activa de los empleados en actividades deportivas de salón les ofrece la posibilidad no sólo de liberar el stress, las tensiones que le produce el trabajo sino también, de fortalecer las relaciones de compañerismo dentro de la empresa. El Kikimboll y ping pong son actividades que estarían destinadas a los empleados que almuerzan en la empresa quienes en su hora libre, juegan un partido y regresan a su trabajo. La empresa cuenta una cancha para el desarrollo de actividades como football, Basquet y voleibol y a ellos, acuden los trabajadores

4.3.2. Los **paseos a sitios históricos:**

Visitas a museos, empresas, comunidades, parques, campamentos y excursiones. Estas actividades implican visitas a lugares dentro y fuera de la ciudad y en consecuencia, cada evento debe incluir rutas.

4.3.3. Las **actividades deportivas al aire libre:**

Tenis, atletismo, caminatas, natación, montañismo, bailo-terapia, aerobics y bolas criollas. Estas actividades además de ayudar al trabajador a suprimir la tensión laboral, lo obligan a someterse a las reglas del equipo para lograr los objetivos planteados, sin presiones ni obligaciones que interfieran con su elección personal. Dado su carácter colectivo, la mayoría de las actividades deportivas al aire libre favorecen las relaciones interpersonales, afectivas y sociales. Casi todos suponen la conformación de equipos y el establecimiento de metas que al ser alcanzadas generan satisfacción y placer producto del intercambio y la comunicación.

CAPÍTULO V

PROPUESTA:

PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.

El diseño del programa implica establecer sus componentes o estructuras, en la cual debe presentarse su articulación, de manera coherente. En tal sentido, es pertinente comenzar con el diagnóstico general sus objetivos (general y específicos), justificación del programa, y luego, se presentan las fases de su implementación: motivación y selección de la actividad conjuntamente con los trabajadores según sus preferencias, planificación, ejecución de la actividad seleccionada y evaluación una vez de ejecutada.

5.1. Diagnóstico General.

Los resultados del diagnóstico presentados en el capítulo anterior, sirvieron de base para el diseño de la propuesta “*Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela*”. Según Constantini, citado por Villegas (2006:84) “el diagnóstico constituye un modelo analítico, donde se precisa la naturaleza de los problemas principales y derivados que se desprenden de la situación estudiada y que permiten plantear soluciones para reorientar la situación problemática”. Luego de analizar la información obtenida con la aplicación del instrumento, se puede señalar que:

- En la empresa Toyota de Venezuela Planta Cumaná, se desarrollan planes vacacionales dirigidos a los hijos de los trabajadores y actividades especiales en

algunas épocas del año referidas a las efemérides (Día del niño y fiestas decembrina) y a sus esposas (Día de la madre), sin embargo, no existe programas que atiendan particularmente al artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), respecto a la elaboración de programas dirigidos específicamente, a las actividades de recreación, utilización de tiempo libre descanso y turismo social en el cual se plantea que toda empresa debe atender al trabajador en estos aspectos.

- Para los trabajadores particularmente, existen planes que atienden sólo a las celebraciones especiales como: día del trabajador, día del padre, olimpiadas deportivas, 1º de mayo, entre otras.
- Las características personales y laborales de los 38 empleados consultados para el desarrollo de la investigación, son las siguientes:
 - ~ Forman parte de una población joven en su mayor parte con edades que oscilan entre 21 y 30 años (66%). Sólo un 3% de los empleados consultados se ubica en edades comprendidas entre 41 y 50 años de edad.
 - ~ Entre los empleados consultados, predomina el sexo masculino (82%).
 - ~ El 79% de los empleados consultados tiene entre 1 y 5 años de experiencia en la empresa. Sólo el 3% de la muestra se ubicó en un tiempo de servicio comprendido entre 16 y 20 años de trabajo.
- Respecto al tiempo libre y recreación, los resultados evidenciaron que:

- ~ El 13% de estos empleados tiene experiencia en programas de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social.
- ~ El 82% de la muestra está “Parcialmente de Acuerdo” y “En Total Desacuerdo” con el tiempo libre que le otorga la empresa para realizar actividades recreativas, deportivas y de turismo social.

- ~ El 42% de los empleados consultados indicó estar “Parcialmente de Acuerdo” con las condiciones de los espacios físicos de la empresa para realizar actividades recreativas, deportivas y de expresión artística.

- ~ El 47% de la muestra considera que la empresa fomenta la integración trabajador – familia – comunidad en el desarrollo de actividades recreativas y deportivas. De esta manera, se estaría propiciando oportunidades de contacto, comunicación y toma de decisiones comunitarias para fortalecer de esta manera la identidad local y pertenencia comunitaria.

- ~ El 95% de los informantes considera importante incluir en el programa de actividades recreativas, deportivas y de turismo social a los familiares de los trabajadores de la empresa, por cuanto de esta manera se estaría favoreciendo el fortalecimiento de las relaciones entre los trabajadores y su familia.

- ~ El 37% de la muestra indicó no estar de acuerdo con las actividades ofrecidas por la empresa para desarrollar turismo social en la región.

~ El 63% de los empleados consultados expresó estar “Totalmente de Acuerdo” con los beneficios que les ofrece la empresa para su máximo crecimiento personal y laboral.

~ Participarían en un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social desarrollado por la empresa, como “Participante” (52%), en el área de Logística (37%), “Dinamizador” (8%) o “Coordinador” (3%).

La recreación, el buen uso del tiempo libre y el turismo social fortalecen la salud del ser humano y favorecen sus procesos de desarrollo integral. Así lo demuestran los resultados del diagnóstico anterior, en los cuales destaca su importancia en la vida de los trabajadores de la empresa “Toyota de Venezuela, planta Cumaná”, quienes aún cuando expresen conformidad con los beneficios que perciben de la empresa, manifiestan la necesidad de contar con espacios para el desarrollo de actividades que le permitan superar el cansancio que su desempeño laboral pudiera generarle.

En la empresa existen los recursos humanos y operativos disponibles para desarrollar un programa para la recreación, el buen uso del tiempo libre y el turismo social de sus empleados sin necesidad de incurrir en gastos extras por conceptos de contratación de personal especializado ni transporte (autobuses, ambulancias) procedente de lugares ajenos a ella. También cuenta con el apoyo del Gobierno Regional, quien coloca a su disposición no sólo los espacios físicos del estado para el desarrollo de actividades recreativas y deportivas como el polideportivo (natación, atletismo, fútbol de salón, entre otras), el Cuerpo de Bomberos del estado y el Teatro “Luis Mariano Rivera”, entre otros; cuenta además con los servicios de diferentes empresas recreativas.

Gran parte de las actividades que se incluirán en el programa aquí propuesto no implican asignación de gastos extras por parte de la empresa por cuanto en ella

existen no sólo los recursos antes mencionados sino también, la asignación de una partida presupuestaria establecida para su ejecución y espacios físicos disponibles. Tal es el caso, de actividades deportivas (futbolito, baloncesto, voleibol y bolas criollas), cuyos espacios también podrían ser empleados para otras actividades de la misma categoría (Ping Pong, Tenis, Bailo-terapia o Aerobics); para el desarrollo de actividades culturales (Auditórium de la planta).

5.2. Objetivos de la Propuesta.

De acuerdo con los resultados expuestos y en cumplimiento de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), a continuación se presenta el diseño del programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa “Toyota de Venezuela, C.A., planta Cumaná”, cuyos objetivos son los siguientes:

Objetivo General.

- Promover la salud entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa Toyota de Venezuela CA para su bienestar familiar y calidad de vida laboral con el buen uso del tiempo libre, el desarrollo de actividades recreativas y de turismo social.

Objetivos Específicos:

- Difundir un plan de motivación y sensibilización dirigido a los empleados de la Empresa Toyota de Venezuela CA para su incorporación al desarrollo del “Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social”.

- Ejecutar un plan de actividades recreativas, utilización del tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela.
- Evaluar los resultados de las actividades recreativas, utilización del tiempo libre y turismo social realizadas con las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela.

5.3. Justificación de la Propuesta.

En toda empresa se debe concebir el área de salud y bienestar social como una instancia donde puedan coexistir todos aquellos servicios que atiendan al desarrollo de actividades en materia de recreación, deporte, turismo y actividades para el tiempo libre de sus empleados, que como agente de cambio y crecimiento organizacional, se plantee objetivos, estrategias y planes articulados al sistema empresarial general, además de responder a las necesidades de los trabajadores, según sus particularidades y comportamiento dentro del contexto laboral y legal actual. En ámbito empresarial venezolano, el desarrollo de actividades relacionadas con la recreación, el buen uso del tiempo libre y el turismo social dirigidas a los trabajadores, ha sido un tema escasamente tratado y promovido dentro de las organizaciones empresariales, donde muchos de sus trabajadores poseen escaso conocimiento sobre los adelantos que en esta materia se desarrollan en el país. Actualmente la situación es diferente.

El reconocimiento de estas actividades como necesidad y como derecho son postulados en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), artículos 59 Numeral 4, 94 y 97, En ellos, se asume que es un deber del gobierno nacional proporcionar las herramientas y el espacio necesario para que sus programas y servicios sean de acceso a la población en general, a través de los sindicatos de trabajadores y la gerencia misma de las organizaciones empresariales, se desarrollan planes y programas dirigidos a los empleados y su familia.

Con la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), particularmente en sus Artículos 29 y 40 se indican las competencias y funciones del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET) creada el 24 de junio de 1954 y relanzada el 14 de marzo de 2001 como instituto oficial que dirige sus acciones en beneficio de la población trabajadora del país a través del turismo con sus instalaciones vacacionales y viajes de excursión por diferentes regiones del territorio nacional.

Además, toda empresa está obligada además, a informar ante el “Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales” y al “Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores” sobre los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social” así como a llevar registro entre otras, de “las condiciones de prevención, seguridad y salud laboral, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social”. En el nuevo contexto laboral venezolano, la atención a los trabajadores activos en materia de salud, recreación, uso del tiempo libre y turismo social desde una visión humanística e integral adquiere suma importancia como estrategia para el desarrollo de una vida sana en la población trabajadora.

Estas consideraciones junto a la solicitud planteada por la Gerencia de Protección Integral de la empresa Toyota de Venezuela CA, planta Cumaná, justifican el diseño de la propuesta “***Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Toyota de Venezuela***”, con la cual se aspira haber dado respuesta a las necesidades planteadas por la empresa y sus trabajadores.

La idea es que una vez aprobada por la Gerencia de Protección Integral e instancias correspondientes, la propuesta sea integrada a la planificación anual de la empresa y con ello, se abra paso al desarrollo de eventos constructivos con los cuales se establezca una cultura para la vida orientada por el buen uso del tiempo, la recreación y el turismo social, en los cuales se vinculen lo lúdico y lo formativo no como procesos centrados en el consumo y la competitividad sino más bien, orientados hacia el fortalecimiento humano y social de los trabajadores.

5.4. Actividades adecuadas propuestas para el desarrollo del “Programa de recreación, tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela”.

Al organizar las actividades seleccionadas por los trabajadores y trabajadoras consultadas, se determinaron las siguientes opciones de preferencias: en primer lugar, las **actividades deportivas de salón**: football, kikinboll, ping pong. Basquet y voleibol; en segundo lugar, prefieren los **paseos a sitios históricos**: visitas a museos, empresas, comunidades, parques, campamentos y excursiones, y en tercer lugar, las **actividades deportivas al aire libre**: tenis, atletismo, caminatas, natación, montañismo, bailo-terapia, aerobics y bolas criollas.

De acuerdo con la información suministrada por el departamento de Protección Integral, la empresa tiene a su disposición recursos económicos y humanos para incluir otras actividades, adicionales a las seleccionadas por los trabajadores, con la finalidad de complementar el Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social. Dichas actividades corresponden: paseos a sitios históricos, Excursiones, y visitas a museos (Ver tabla N° 14).

Se entiende que un programa con estas características debe ser flexible, de tal manera, es importante señalar que las actividades propuestas en este programa pueden ser mejoradas luego de los resultados obtenidos del proceso de ejecución y evaluación por parte de la empresa y los trabajadores, con la finalidad de ofrecer a los mismos actividades dirigidas a fortalecer su salud mental, físico y social en equilibrio con la actividad laboral. A continuación, una relación de estos agregados.

TABLA N° 4. Destinos y actividades para ser seleccionados según la preferencia de los trabajadores y las trabajadoras.

TIPO DE EVENTO	DENTRO DE LA CIUDAD	FUERA DE LA CIUDAD
Paseos a sitios históricos	Ruinas del Convento de San francisco Casa Natal de José Antonio Ramos Sucre Ruinas del Castillo de Santa María de las Cabezas Casa del poeta Andrés Eloy Blanco	Casa de Cruz salmerón Acosta Ruta de los Corsos (Río Caribe, hacienda de los Búfalos y pozas termales) -Cueva del Guácharo -Ruta de Humboldt (Cumaná- Araya- -Manicuare – Golfo de Cariaco- Cumaná)
Excursiones	-Parque Guaiquerí -Parque Ayacucho	-Cocoland -Aguas de Moisés -Playa medina -Turuépano -Parque Mochima : playas e islas - Playa puipui en la -Península de Paria -San Juan de las Galdonas en el Municipio Arismendi - -Valle de Cumanacoa, agua Blanca, Miraflores, Los dos Ríos y Cocollar)
Visitas a Museos	Ateneo de Cumana Museo Gran Mariscal Museo de antropología e historia Museo del mar	Ateneo de Carúpano
Deportivas al Aire Libre	Caminatas Bailo-Terapia Aerobics	-Intercambio deportivo equipos de la empresa y de las comunidades -Olimpiadas deportivas entre empresas del estado.

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

5.4. Fases de la Propuesta.

La implementación de la propuesta se llevará a efecto en cuatro fases o etapas secuenciales:

- Fase I. Información y sensibilización, que incluye el desarrollo de actividades para la motivación de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela a participar en la propuesta.
- Fase II. Organización y planificación en la cual se desarrollan los procesos de reflexión, distribución de recursos y actividades en el tiempo, considerando las características de la población trabajadora hacia la cual se dirigirán las acciones del programa.
- Fase III. Ejecución, que implica la puesta en marcha del plan de trabajo en este caso, del programa con su correspondiente proceso de evaluación.
- Fase IV. Involucra el monitoreo, control y seguimiento de cada una de las actividades relacionadas con el desarrollo del programa, y en el cual intervienen todos los participantes. Su propósito es detectar fallas, introducir cambios para mejorar el funcionamiento del programa en su totalidad.

Fase I. Información y sensibilización.

El propósito de esta fase es dar a conocer el “Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela” y sus bondades. Este proceso incluye el desarrollo de eventos para motivar y sensibilizar a los trabajadores de la empresa para que participen en el desarrollo de sus actividades.

El equipo responsable de esta fase de trabajo por parte de la empresa, desarrolla un plan de trabajo en el cual se incluye las actividades previas a la organización, planificación y ejecución de evento básicamente, de los procesos de información, distribución y recepción las planillas de inscripción entre los trabajadores, sin discriminación a fin de que estos se incluyan voluntariamente en la actividad de su preferencia.

Con los datos registrados en la planilla de inscripción (Anexo C), se procede posteriormente, con la selección del tipo de evento o actividades y destino según el gusto de los trabajadores. De manera gráfica, las actividades propias de esta fase, se señalan en el siguiente formato (Ver Cuadro N° 15).

TABLA N° 5.Plan de trabajo Fase de Información y Sensibilización.

 <p>TOYOTA</p> <p>TOYOTA DE VENEZUELA, C.A. GERENCIA CONTROL DE RESGOS</p>	<p>PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL</p>
<p>ACTIVIDAD: <u>Recreativa</u> <u>Tiempo Libre</u> <u>Turismo Social</u></p>	
<p>OBJETIVO: Motivar y sensibilizar a los empleados de la Empresa Toyota de Venezuela CA para su incorporación y participación al “Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social”.</p>	
<p>META: Incorporar al 100% de los trabajadores de la empresa al “Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social”.</p>	

POBLACIÓN: Todos los trabajadores de la empresa.
PRESUPUESTO:

DURACIÓN DE LA FASE I: un (01) mes (cuatro semanas).
COORDINADORES: Gerencia de Recursos Humanos.

ÁREAS INVOLUCRADAS: Sindicato, Protección Integral, Planificación de Proyectos y Compras, Administración de Planta, Servicios Generales.

PLAN DE TRABAJO FASE I. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACTIVIDADES	INICIO-FIN	RECURSOS	RESPONSABLE
--------------------	-------------------	-----------------	--------------------

1. Desarrollo de un plan de motivación y sensibilización para la promoción del programa mediante:

Primera y Segunda semana: (Decisión de la empresa).	Segunda semana: (Decisión de la empresa).	-Material de oficina. - Trípticos, folletos y afiches. -Auditorio de la planta. -Videobeam.	-Analistas de Relaciones Laborales.
---	---	--	-------------------------------------

- Carteleras, proyecciones en la pantalla en el comedor.
- Distribución de volantes, afiches y trípticos, entre otros.
- Charlas, encuentros con videos o películas alusivas a la importancia de la recreación, utilización del tiempo libre y turismo social en la calidad de la salud y vida del trabajador.

2. Inscripción entre los trabajadores de la empresa que deseen voluntariamente participar en el programa:

Tercera y Cuarta semana: (Decisión de la empresa).	Cuarta semana: (Decisión de la empresa).	-Planilla de inscripción.	-Analista del área de Desarrollo
--	--	---------------------------	----------------------------------

- Elaboración, distribución y recepción de planillas de inscripción entre los empleados.

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011.

Fase II. Ejecución

Una vez concluido el proceso de inscripción, el equipo encargado de la ejecución del programa procede con la segunda fase, la cual se inicia con la ubicación y organización de los participantes en las distintas actividades del programa (preferencia de los empleados) considerando la evaluación de las condiciones físicas y mentales del trabajador, en caso de presentar algún problema de salud que le impida cumplir con las condiciones necesarias para su participación se ubicara en alguna otra actividad de su elección donde si pueda participar plenamente, esto con el fin de salvaguardar su integridad física y emocional. Para llevar a cabo este proceso se elaborara en un directorio (Anexo D) por actividad y grupo de participante (nombres, edad, cédula de identidad, dirección de habitación, teléfonos y observaciones).

El desarrollo de esta fase será responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, quien de manera conjunta con el Sindicato de Trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, implementaran una serie de actividades previas a la ejecución del programa.

Es importante señalar que esta fase dará como resultado el diseño del Plan de Trabajo (Ver Cuadro N° 16) en el cual se señalan las actividades, tiempo de ejecución (inicio y el fin de la actividad), los recursos necesarios (económicos, materiales y humanos) la asignación de responsabilidades por actividad y, finalmente el Cronograma General de Trabajo para el desarrollo del programa. (Ver Cuadro N° 17).

El plan de trabajo junto con el Cronograma General de Trabajo, serán presentados por la comisión encargada de su elaboración, ante la Gerencia General de empresa quien luego de su revisión firma en señal de aprobación y en consecuencia, se podrá continuar con los pasos siguientes. En caso que luego de la revisión, estos instrumentos no resultaren aprobados, deberán ser sometidos a revisión por parte del equipo, el cual procederá con los ajustes requeridos hasta su aprobación definitiva.

TABLA N° 6. Plan de trabajo. Organización del evento.



TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.
GERENCIA CONTROL DE RESGOS

PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL

ACTIVIDAD: ___Recreativa ___Tiempo Libre ___Turismo Social

OBJETIVO: Ejecutar un plan de actividades recreativas, utilización del tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela.

META: 01 cronograma de trabajo por actividad para el desarrollo del “Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social”.

POBLACIÓN: Todos los trabajadores. **PRESUPUESTO:**

DURACIÓN DEL

EVENTO: un (01) mes (cuatro semanas). **COORDINADORES:** Gerencia de Recursos Humanos.

ÁREAS INVOLUCRADAS: Sindicato, Protección Integral, Planificación de Proyectos y Compras, Administración de Planta, Servicios Generales.

PLAN DE TRABAJO ORGANIZACIÓN DEL EVENTO O ACTIVIDAD

ACTIVIDADES	INICIO-FIN (FECHA)	RECURSOS	RESPONSABLE
1. Selección del tipo de evento y destino según las preferencias de los trabajadores y actividades del programa y establecer el número de participantes por actividad	Primera semana: (Decisión de la empresa).	-Material de oficina, equipo de computación	Sindicato y Relaciones Laborales
2. Encuentro con los participantes para: - informar sobre los objetivos y alcances de la actividad.		-Trípticos	Relaciones Laborales Control de Riesgo y Salud Ocupacional

3. En función del número de participantes por actividad y grupos estructurados:

- Establecen las actividades por evento.
- Duración del evento.
- Se determinan los requerimientos
- Se precisan los cálculos de inversión según las características de los grupos y tipo de evento.

4. Visitas al lugar donde se desarrollará la actividad.

5. Establecer contactos y conformar equipos de apoyo

6. Elaboración del cronograma.

7. Gestión de recursos y apoyo logístico requeridos para el desarrollo de las actividades del programa ante las áreas involucradas.

8. Convocatorias

Segunda semana:
(Decisión de la empresa).

Tercera y cuarta semana: (Decisión de la empresa).

Cuarta semana

- Materiales de oficina.
- Recursos Financieros (Partida destinada para el programa).

- Coordinadores de equipo con un representante de las áreas involucradas.

- Vehículo

- Control de Riesgo, Seguridad de Planta, Sindicato y RRHH.

- Analista de Beneficios.

Un representante de cada área involucrada

- Planificación de Proyectos y Compras.

- Material de oficina

- Supervisora de Beneficios.

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

TABLA N° 7. Cronograma de Actividades

 TOYOTA <small>TOYOTA DE VENEZUELA, C.A. GERENCIA CONTROL DE PRESOS</small>	PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL
ACTIVIDAD: ___Recreación___ ___Tiempo Libre___ ___Turismo Social___	
OBJETIVO:	
FECHA:	COORDINADOR:
POR:	

CRONOGRAMA

N°	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLES			ESTATUS
		(año/mes)	1	2	3	
1	Campaña de promoción					
2	Inscripciones					
3	Conformación de equipos de participantes y coordinadores					
4	Determinación de los recursos					
5	Trámite de convocatorias					
6	Establecer comisiones de apoyo					
7	Elaborar plan de seguimiento					
8	Elaborar reportes					

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

Una vez aprobada la organización (instrumentos anteriores), se inicia la Planificación del evento. Los equipos de trabajo se encargarán ahora de planificar la actividad seleccionada de acuerdo con la información del cronograma realizado en la fase anterior. A manera de ejemplo, ***en este caso se plantea desarrollar una actividad vinculada con la dimensión recreativa-cultural.*** La decisión final, tomada

de manera conjunta con el sindicato de trabajadores de la empresa fue: reunir a los empleados y llevarlos hasta la casa (museo) José Antonio Ramos Sucre, donde se presentaría un recital de poesía feminista del estado Sucre. En este caso particular, la planificación quedó estructurada de la siguiente manera:

TABLA N° 8. Planificación del Evento

 <p>TOYOTA DE VENEZUELA, C.A. GERENCIA CONTROL DE RECURSOS</p>	<p>PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL</p>
	<p>ACTIVIDAD: <input checked="" type="checkbox"/> Recreativa <input type="checkbox"/> Tiempo Libre <input type="checkbox"/> Turismo Social</p>
	<p>OBJETIVO: Ejecutar un plan de actividades recreativas, utilización del tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela.</p>
	<p>META: Incorporar al 100% de los participantes al recital de poesía feminista del estado Sucre en la casa del poeta J.A.R.S.</p>

POBLACIÓN: 50

trabajadoras(es) de la empresa T.D.V. **PRESUPUESTO:**

DURACIÓN DEL

EVENTO: un (01) mes

COORDINADO POR: Gerencia de Recursos Humanos.

ÁREAS INVOLUCRADAS: Sindicato, Protección Integral, Planificación de Proyectos y Compras, Administración de Planta, Servicios Generales

PLANIFICACIÓN DEL EVENTO

ACTIVIDADES	INICIO-FIN	RECURSOS	RESPONSABLE
--------------------	-------------------	-----------------	--------------------

1. Elección del tipo de actividad recreativa que se desarrollará: Asistencia al recital de poesía sucrense feminista del estado Sucre, en la casa del poeta A.J.S.	Primera semana:	-Material de oficina, equipo de computación	Sindicato y Relaciones Laborales
2. Elaboración del programa recreativo.	Segunda semana	-Material de oficina, equipo de computación	Relaciones Laborales
3. Diseño y elaboración de gorras alusivas al evento.	Tercera semana	Material de oficina, equipo de computación	Supervisora de Beneficio
4. Impresión de las hojas de asistencia.	Cuarta semana	-Material de oficina, equipo de computación	Analista de Beneficio
5. Gestión de comunicaciones, material informativo y logística sobre el desarrollo de la actividad recreativa que será entregado a los participantes.			

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011.

Para realizar la planificación anterior fue necesario, seleccionar del “Programa de recreación, tiempo libre y turismo social” la actividad más adecuada a los requerimientos, número de participantes, gastos de inversión según duración de la actividad (un día dentro de la ciudad), movilización/traslado y alimentación. Finalmente, se diseña el programa del evento planificado, el cual debe ser entregado a cada participante (Ver Cuadro N° 19).

TABLA N° 9. Programa del Evento

 <p>TOYOTA</p> <p>TOYOTA DE VENEZUELA, C.A. GERENCIA CONTROL DE PRESOS</p>	<p>PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL</p>
<p>ACTIVIDAD: <input checked="" type="checkbox"/> Recreativa <input type="checkbox"/> Tiempo Libre <input type="checkbox"/> Turismo Social</p>	

OBJETIVO: Propiciar el desarrollo de actividades recreativas, utilización del tiempo libre y turismo social dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela.

META: 01 programa sobre la asistencia de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela al recital de poesía feminista del estado Sucre en la casa del poeta José Antonio Ramos Sucre.

POBLACIÓN: 50 trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela

DESCRIPCION DEL EVENTO: Recital de poesía feminista del estado Sucre en la casa del poeta José Antonio Ramos Sucre.

DURACIÓN DEL

EVENTO: un (01) día **COORDINADO POR:** Gerencia de Recursos Humanos.

FECHA: xxx

ÁREAS INVOLUCRADAS:

PROGRAMA

DÍA N° 1 HORA	ACTIVIDAD	LUGAR	RESPONSABLE
8:00 - 8:25 am	Recepción de las trabajadoras(es) en la planta.		Relaciones Laborales Control de Riesgo y Salud Ocupacional
8:30-9:30am	-Bienvenida a las trabajadoras(es). Charla de seguridad. -Desayuno (mini lunch, jugo) y entrega de programas, gorras y franelas.	Auditorio CADISER	
10:00am	Traslado de las trabajadoras(es) a la casa del poeta José Antonio Ramos Sucre.	Calle Sucre	Protección de planta y transporte A1
10:20-11:45	Desarrollo del evento cultural sobre la poesía femenina sucrense.		
12:05am a 1:30pm	Traslado de las trabajadoras y los trabajadores hasta la planta -Almuerzo y evaluación de la actividad	Comedor de la planta.	Protección de planta y transporte A1
2:00pm	Incorporación de las trabajadoras y los trabajadores a su actividad laboral normal en la empresa.	Puesto de Trabajo	Seguridad y salud de comedor

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011.

Esta programación es el producto que se incorpora a la Ejecución propiamente dicha, y atiende a la distribución de las actividades del “Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social dirigido a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Toyota de Venezuela”. Una vez cubierta las fases anteriores, el equipo de trabajo correspondiente procederá con el desarrollo de las actividades que garantizarán la ejecución del programa recreativo para lo cual, deberá prepararse una planilla de asistencia (Anexo E).

Fase IV. Evaluación.

La evaluación del programa es potestad de la empresa y sus equipos de trabajo. Durante las diferentes fases del programa es importante monitorear cada una de las actividades involucradas sobre todo, en su fase de ejecución propiamente dicha de la actividad o evento realizado; es decir, al momento de culminación del evento.

Para ello, los Gerentes de Recursos Humanos y Sindicato de Trabajadores elaboran un plan de visitas para el control y seguimiento al desarrollo del programa. Este control debe realizarse con base en los objetivos e indicadores planteados en cada una de las metas según la acción o actividad planificada tomando en cuenta siempre los resultados o beneficios obtenidos durante los procesos de ejecución y monitoreo de cada actividad.

En tal sentido, el equipo de la empresa debe verificar el cumplimiento de: los objetivos propuestos, las funciones asignadas y la receptividad de la actividad en los participantes. La evaluación del programa permite ver la importancia de gestionar acciones para integrar al colectivo de trabajadores a la propuesta de la empresa respecto al desarrollo del programa como participante o como elemento de apoyo al mismo.

A manera de resumen, podrían considerarse algunos indicadores como los siguientes:

~Resultados logrados: número de participantes incorporados a la actividad desarrollada.

~Calidad de las actividades realizadas: Percepción de los participantes respecto a los beneficios obtenidos con la actividad; porcentaje de asistencia de los empleados asistentes a los eventos planificados y ejecutados.

~Evaluación del desarrollo del programa en general (participantes y grupos de apoyo):

- a) Calidad de la experiencia
- b) Atención prestada por los líderes o coordinadores de equipo/grupo
- c) Logística
- d) Seguridad

Vale acotar que a estos indicadores pueden agregarse otros que la empresa considere importantes. La evaluación también debe ser aplicada a los equipos de trabajo, responsables del programa y su desarrollo, desde el Coordinador General de la empresa (Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Protección Integral y Sindicato de Trabajadores) y coordinadores de actividades teniendo en cuenta sus funciones y desempeño dentro del mismo.

TABLA N° 10.Evaluación del Programa Recreativo.

 <p>TOYOTA</p> <p>TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.</p> <p>GERENCIA CONTROL DE RESGOS</p>	<p>PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL</p>
	<p>ACTIVIDAD: <input checked="" type="checkbox"/> Recreativa <input type="checkbox"/> Tiempo Libre <input type="checkbox"/> Turismo Social</p>
	<p>OBJETIVO: Evaluar los resultados de las actividades recreativas, utilización del tiempo libre y turismo social realizadas con las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela.</p>
	<p>META: Elaboración de un (01) informe sobre el desarrollo del programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social realizadas.</p>

DURACIÓN DEL EVENTO: un (01) mes **COORDINADO POR:** Supervisora de Beneficio
FECHA:

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA RECREATIVO

ACTIVIDADES	INICIO-FIN	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>1. Elaboración y ejecución de un plan de visitas para monitorear las actividades recreativas, de tiempo libre y turismo social desarrolladas por la empresa.</p>	<p>Primera semana.</p>	<p>Material de oficina, equipo de computación</p>	<p>Supervisora de Beneficio y Analista de Beneficio</p>
<p>2. Entrevistas individuales y grupales con: los coordinadores de grupo de las actividades realizadas para informar y recabar aportes sobre el desarrollo del programa.</p>	<p>Segunda semana</p>	<p>Material de oficina</p>	<p>Supervisora de Beneficio y Analista de Beneficio</p>
<p>3. Encuestas a los participantes de las actividades desarrolladas para conocer su experiencia con el programa.</p>	<p>Tercera Semana</p>	<p>Material de oficina</p>	<p>Supervisora de Beneficio y Analista de Beneficio</p>

4. Análisis y elaboración de informe final a partir de las experiencias y evidencias recogidas sobre el desarrollo del programa.

Cuarta semana

Material de oficina,
equipo de computación

Supervisora de
Beneficio y Analista de
Beneficio

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011

Para ello, puede hacerse uso de instrumentos como el siguiente formato tomado del sitio web de la organización Funlibre:

TABLA N° 11. Planilla de evaluación.

E: Excelente	MB: Muy Bueno	B: Bueno	A: Aceptable	D: Deficiente	
	E	MB	B	A	D
EQUIPOS Y ACTIVIDADES					
Coordinador General					
Coordinador Operativo					
Actividades de Logística					
Equipo de Seguridad					
Equipo de ambientación					
Equipo de Promoción Difusión					
Equipo de Gestión					
Cumplimiento de objetivos					
Funciones asignadas					

Fuente: Funlibre.org, adaptación de documento en línea.

También, puede darse un espacio de reflexión con el propósito que los participantes (trabajadores o encargados del evento) registren de manera individual o grupal, las debilidades y fortalezas que a su juicio presentó el desarrollo de la actividad o el programa, según el caso, en el cual intervino.

Una vez ejecutada la evaluación del evento, el grupo coordinador de la actividad, debe realizar un informe de gestión en el cual se registren todo los aspectos relacionados con la acción desarrollada, con énfasis en los resultados sobre:

asistencia, equipo de apoyo al programa y continuidad del mismo con base en los objetivos y metas planteados. Este informe debe ser entregado al equipo coordinador general del programa (en este caso, Recursos Humanos y Sindicato) quien se encargara de elaborar un informe final sobre el desarrollo del Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social según las normas de la empresa a fin de introducir en el las correcciones o cambios para mejorar su desempeño.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

De acuerdo con los resultados de la investigación realizada, se indican las siguientes conclusiones y recomendaciones:

6.1. Conclusiones.

- En la empresa no existe programas que atiendan a las necesidades de los empleados según el artículo 56 de la LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT, 2005), respecto a la elaboración de programas dirigidos específicamente, a las actividades de recreación, utilización de tiempo libre descanso y turismo social en el cual se plantea que toda empresa debe atender al trabajador en estos aspectos.

- El 82% de los empleados y empleadas están de acuerdo con el tiempo libre que le otorga la empresa sin embargo, consideran importante que se les

ofrezca un programa para la recreación, el uso del tiempo libre y el turismo social.

- El 95% de ellos considera necesario que en el desarrollo de estos programas se incluya a sus familiares por cuanto de esta manera se estaría favoreciendo las relaciones entre los trabajadores y su familia.

- Los trabajadores de la empresa manifestaron tener experiencia en el desarrollo de programas de recreación, tiempo libre y turismo social y en consecuencia, estarían dispuestos a participar en el desarrollo de la propuesta como “Participante” (52%), en el área de Logística (37%), “Dinamizador” (8%) o “Coordinador” (3%).

- De acuerdo con la información reportada por la muestra, las actividades que deberían ser incluidas en el diseño de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, son las siguientes: actividades deportivas de salón (football, kikimboll, ping pong, Basquet y voleibol); paseos a sitios históricos (visitas a museos, empresas, comunidades, parques, campamentos y excursiones) y actividades deportivas al aire libre (tenis, atletismo, caminatas, natación, montañismo, bailo-terapia, aerobics y bolas criollas).

- La creación de “programas recreativos, uso del tiempo libre y turismo social” representa actualmente, un avance significativo para la situación de los trabajadores y trabajadoras venezolanas. Son introducidos al país a partir de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de salud e higiene ocupacional y la promulgación de LOPCYMAT (2005), en

los cuales se establecen los deberes de los empleadores respecto a la adopción de medidas para el desarrollo de acciones dirigidas a facilitar la recreación a los empleados. La idea es asegurar la salud laboral del trabajador y trabajadora y en tal sentido, toda empresa establecida en Venezuela debe garantizar al Estado su atención física, psicológica y laboral así como la de su familia. De allí la importancia del diseño de “programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo...” , tal como lo establece el Artículo 56 de la LOPCYMAT.

4.2. Recomendaciones.

- Incorporar el Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social propuesto al plan general de la empresa Toyota de Venezuela, planta Cumaná a fin de dar cumplimiento al artículo 56 de la LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT, 2005).

- Considerar la posibilidad de incorporar al programa, actividades en las cuales se involucre la familia de los empleados a fin de fortalecer los vínculos familiares.

- Incorporar a los trabajadores en la ejecución del programa; áreas de logística, dinamizadores o coordinador de la actividades del mismo.

- Dar prioridad para el desarrollo del programa a las preferencias de los empleados: deportivas de salón (football, kikiimboll, ping pong, Basquet y voleibol); paseos a sitios históricos (visitas a museos, empresas,

comunidades, parques, campamentos y excursiones) y deportivas al aire libre (tenis, atletismo, caminatas, natación, montañismo, bailo-terapia, aerobics y bolas criollas).

- Es importante para asegurar el éxito del programa de recreación, buen uso del tiempo libre y turismo social:
 - Incluir otras actividades planificadas y coordinadas por los equipos de trabajo de la misma empresa, relacionadas por ejemplo, con arte y cultura, entre otras.
 - Debe existir equilibrio en las actividades para satisfacer a todos los trabajadores y trabajadoras, no a una parte de ellos.
 - Debe existir flexibilidad en la selección y ejecución del programa.
 - Promover la participación voluntaria.
 - Lograr la participación de todos los empleados, sin discriminación.
 - Lograr que cada actividad sea un espacio de diversión y aprendizaje relevante.

- Considerar el desarrollo de actividades recreativas para aquellos trabajadores y trabajador que deben permanecer en la planta bien porque almuerzan en ella o porque deben cumplir turnos. En tal sentido, deben incorporarse al programa actividades que se puedan desarrollar en los espacios existentes o disponibles en la empresa.

- Cuando las actividades programadas impliquen salidas fuera de la planta o de la ciudad, debe tomarse en cuenta el número de participantes, lugar y tiempo de estadía, a fin de generar beneficios a los trabajadores sin que esto afecte económicamente a la empresa.

- Este programa se puede ejecutar inicialmente, sólo en una parte de la empresa (departamento, área) para luego evaluar los resultados de su implementación y de acuerdo con estos, extender el programa a toda la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARIAS, F. (2006). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. (5^{ta} Edición). Caracas: Epísteme.
- ANDER-EGG, E., (1999). **Técnicas de investigación social**, Hvmánitas. 21 Edición Buenos Aires.
- BALESTRINI A. (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. (7^{ta} Ed.). Caracas: Consultores Asociados, Editorial Texto.
- BUTLER, G. (1999) **Introduction to Community Recreation**. New York. Mc Graw Hill. (Trad. Phd. Marcia Freer)
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). En: **Gaceta Oficial N° 5.453** del 24 de Marzo del año 2000. Caracas.
- CÉSPEDES I. (2004). *Ecoturismo*. [Documento en línea] (Noviembre. 2010). Disponible en: [http: \[sitio web\].Consultado en monografías.com](http://[sitio web].Consultado en monografías.com)
- CHIAVENATO I. (2002) **Administración de Recursos Humanos**. 5^a Edición. Buenos Aires: McGraw Hill.
- DE MASI, D. (2000). **El Ocio Creativo**. Brasil: Sextante.
- FUNDACIÓN COLOMBIANA DE TIEMPO LIBRE Y RECREACIÓN “Funlibre”. Org. (2010). **Programas Recreativos**. [Documento en línea] (Noviembre. 2010). Disponible en: http://www.funlibre.org/documentos/idrd/planeacion.#_3._EL20PROGRAMA%20RECREATIVO
- GÓMEZ LIMÓN J., MÚGICA DE LA GUERRA M, MUÑOZ C., Y DE LUCIO, J. (1996). **Uso recreativo de los espacios naturales de Madrid, frecuentación, caracterización de visitantes e impactos ambientales**. Serie documentos N° 19. Soto del Real del centro de Investigación de Espacios Naturales protegidos. Madrid: Fernando González Bernáldez.
- HURTADO, J. (2000). **Metodología de la investigación holística**. Caracas. Fundacite Anzoátegui. Servicio de Proyección para la América Latina.
- INSTITUTO NACIONAL DE RECREACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES “INCRET”. Caracas
Disponible en: [http: \[sitio web\].Consultado en incret.com.ve](http://[sitio web].Consultado en incret.com.ve)

- LAZARUS, N. (2001). **Tiempo Libre**. México: Trillas.
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT, 2005). En: **Gaceta N° 38236** del 26 de Julio de 2005.
- MARTÍNEZ, M. (2007). **La Nueva Ciencia. Su Desafío, Lógica y Método**. Caracas-Venezuela: Trillas.
- MEDEIROS, ETHEL (2009). **Juegos de recreación**. Buenos Aires: Ruy Díaz.
- MONDRAGON VELEZ PILAR (2006). **Gestión y Planificación de Programas Recreativos en Medios Laborales**. IX Congreso Nacional de Recreación. Coldeportes / FUNLIBRE. 14 al 17 de Septiembre de 2006. Bogotá, D.C., COLOMBIA. [Documento en línea] (26 de Diciembre 2010). Disponible en: <http://www.redcreacion.org/documentos/congreso9/PMondragon.html>
- MONTERO, N. (1995) *Lineamientos para el diseño de un curso dirigido a la Formación de un recurso humano en el área de la educación física: Mención recreación con el fin de atender desde el punto de vista recreativo a la población juvenil con el padecimiento de Diabetes Mellitus*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- MOSTI, P. (2010). *El alcance de las actividades turísticas y recreativas en los espacios naturales de Tierra de Fuego, Argentina*. Universidad de la Patagonia. San Juan Bosco, Argentina. En: **Revista Estudios y Perspectivas en Turismo**. Volumen 19 (Año 2010). Pp. 516-533.
- NAVA, D. (2003). *Precisiones actuales acerca del ecoturismo y su campo de acción*. [Documento en línea] (Noviembre. 2010). Disponible en: google.com
- NEUMEYER, M. (1999). **Leisure and recreation**. New York. Ronald. (Trad. Phd. Marcia Freer).
- PADILHA, V. (2004), “**Verbete Tempo livre**”. En: GOMES, Christianne Luce (Org.). En: **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte, Autêntica Editora. p.218-222. Mimeografiado
- PINEDA, L. (1998). **La Recreación**. Caracas: Editorial Ipef Córdoba.

- QUINTERO, L. (2000). **Concepto moderno de ocio en economía y ciencias sociales**. Caracas: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Facultad de Economía, UCV.
- RAMÍREZ, T. (1999). **Cómo hacer un proyecto de investigación** (3ª ed.). Caracas: Carhel.
- RAMOS F. (1986). *Utilidad formativa que los estudiantes del Instituto Pedagógico de Caracas le dan a su tiempo libre*. Trabajo de Ascenso no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, IUPC. Caracas.
- (1997). *La recreación: Una herramienta didáctica para la enseñanza*. Trabajo de ascenso presentado como requisito para optar al cargo de Profesor Titular. Universidad Pedagógica Libertador. Instituto Pedagógico de Caracas.
- SIMIONI, M. **El tiempo libre y la recreación de los trabajadores**. [Documento en línea] (Diciembre, 2010). Disponible en: http://www.efydep.com.ar/ed_fisica/tiempo_libre.htm.
- SOUZA JÚNIOR, J. (2000), "*Tiempo Libre*". En: Fidalgo, Fernando; Machado, Lucilia R.S. (Org.). *Dicionário da educaçao profissional*. Belo Horizonte, SETASCAD/Ministério do Trabalho e Emprego.
- TAMAYO, Y TAMAYO M. (2003). **El proceso de la Investigación Científica**, (3ª ed) México: Limusa, S.A. de C. V. Grupo Noriega Editores.
- TOYOTA DE VENEZUELA CA (2010). [Documento en línea] (Jun. 2010). Disponible en: <http://www.toyota.com.ve>.
- UNESCO (1967). *Carta de los Derechos Humanos al Tiempo Libre*. En: **Revista Digital** - Buenos Aires - Año 11 - N° 100 - Septiembre de 2006, [Documento en línea] (Jun. 2010). Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd100/recrea>.
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR. (UPEL, 2001). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Caracas: FEDUPEL.
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR/INSTITUTO DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL MAGISTERIO. (UPEL/IMPM, 2002). **Investigación Educativa**. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Caracas: UPEL/IMPM.
- UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ. VICERRECTORADO ACADÉMICO. PROGRAMA DE POSTGRADO.

(2003). **Alcances Generales Sobre Técnicas Andragógicas de Aprendizaje.** Caracas: Universidad Simón Rodríguez.

VERA REBOLLO F., Y OTROS. (2010). **Análisis territorial del Turismo.** España: Ariel. [Documento en línea] (Diciembre, 2010). Disponible en: www.incret.gov.ve.

OSORIO, J. (2002). **Fundamentos del análisis social. La realidad social y su conocimiento.** Universidad Autónoma Metropolitana(UAM) y Fondo de Cultura Económica (FCE). México.

VILLEGAS, D. (2006) *Propuesta de un programa turístico y recreativo dirigido a los jubilados de la Gobernación Bolivariana del Estado Miranda.* Trabajo de Grado para optar al Título de Técnico Superior Universitario en Administración: Mención Recursos Humanos. Colegio Universitario “Cecilio Acosta” Los Teques – Estado Miranda.

ANEXOS

ANEXO A:
GUIA DE ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

APLICADA A: Ing. Carlos Rodríguez (Gerente del Departamento Protección Integral) y Humberto Quintero (Gerente adjunto al Departamento Protección Integral).

FECHA: Miércoles 20 del mes de enero del año 2010. **LUGAR:** Oficina de la Gerencia.

ENTREVISTADORES: Brs. Jany Caña y Carlos Lezama, estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales, Carrera Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

ASPECTOS TRATADOS:

1. Presentación de los estudiantes.
2. Explicación de nuestra presencia como investigadores en la empresa.
3. Solicitud de permisos para desarrollar proyectos de investigación en Toyota.
4. Exposición sobre posibles temas de investigación para ser desarrollados en la empresa.

CONCLUSIONES:

Los estudiantes fueron aceptados por la empresa. Los gerentes explicaron a los estudiantes su preocupación por la ausencia de un programa de recreación, tiempo libre y turismo social para los empleados a propósito de las demandas de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en la cual se establece que las empresas están en la obligación de diseñar y desarrollar “programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo..” (Artículo 56) dirigido a los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, informaron que la empresa cuenta con una partida presupuestaria para el desarrollo de este programa así como con los recursos humanos y operativos además del apoyo de instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales, y solicitaron a los estudiantes que hicieran una propuesta de programa para la empresa.

Firman los asistentes a la reunión:

Carlos Rodríguez

Humberto Quintero

Jany Caña

Carlos Lezama



**ANEXO B:
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

El presente instrumento ha sido elaborado para desarrollar el trabajo de Investigación: **PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE VENEZUELA, C.A. CUMANÁ 2011**, exigido por la Universidad de Oriente para optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. En tal sentido, solicito su valiosa colaboración para que responda al siguiente cuestionario sobre el tema de investigación. La información recabada será estrictamente confidencial y su uso sólo tendrá fines académicos.

Gracias por su colaboración.

Bachilleres: Jany Daniela Caña Cortez C.I: 17.749.804 y

Carlos José Lezama Mundaray C.I: 16.617.976

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas antes de responder.
- Marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta.
- En caso de presentar dudas, por favor consulte a la persona que le suministra el cuestionario.
- Se le agradece responder todas las preguntas.
- La información suministrada es confidencial.

PARTE I. ASPECTOS

PERSONALES Y LABORALES

1. - Edad

21-30 años _____

31-40 años _____

41-50 años _____

Más de 50 años _____

2.- Sexo

Femenino _____

Masculino _____

3.- ¿Cuál es su tiempo de servicio en la empresa?

1-5 años _____

6-10 años _____

11-15 años _____

16-20 años _____

21-25 años _____

26 o más años _____

PARTE II. TIEMPO LIBRE Y RECREACIÓN

Uno de los avances significativos de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT 2005) en Venezuela es el reconocimiento del **Tiempo Libre**, considerado como el uso constructivo que hace el empleado en este espacio, para su fortalecimiento personal y el disfrute de la vida de manera individual o colectiva. Una de las funciones básicas del tiempo libre es la **Recreación**, la cual esta relación con diversión, entretenimiento o distracción, placer, alegría, entusiasmo y descanso

4.- ¿Usted a participado anteriormente en algún Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social?

Si _____

No _____

En caso afirmativo cual fue su participación _____

5.- El tiempo libre que le otorga la empresa es suficiente para realizar actividades recreativas, deportivas y de turismo social.

Totalmente de acuerdo _____ Parcialmente de acuerdo _____
En total desacuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

6.- Los espacios físicos con que cuenta la empresa son totalmente aptos para realizar actividades recreativas, deportivas y de expresión artística.

Totalmente de acuerdo _____ Parcialmente de acuerdo _____
En total desacuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

7.- La empresa se caracteriza por fomentar la integración entre trabajador – familia – comunidad en cuanto al desarrollo de actividades recreativas y deportivas.

Totalmente de acuerdo _____ Parcialmente de acuerdo _____
En total desacuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

8.- Es importante incluir en las actividades recreativas, deportivas y de turismo social a los familiares de los trabajadores de la empresa.

Definitivamente sí _____ Definitivamente no _____
Probablemente sí _____ Probablemente no _____

9.- Es importante incluir en las actividades recreativas, deportivas y de turismo social a las comunidades de la región.

Definitivamente sí _____ Definitivamente no _____
Probablemente sí _____ Probablemente no _____

10.- Las actividades ofrecidas por la empresa para desarrollar turismo social en la región son muy buenas y satisfactorias para los trabajadores.

Totalmente de acuerdo _____ Parcialmente de acuerdo _____
En total desacuerdo _____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

11.- La empresa se caracteriza por ofrecer a sus trabajadores beneficios acordes para su máximo crecimiento personal y laboral.

Totalmente de acuerdo _____

Parcialmente de acuerdo _____

En total desacuerdo _____

Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

12.- ¿Cuál sería su participación si en la empresa se desarrollara un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social? (Indique con una equis “X” una opción).

Coordinador _____

Dinamizador _____

Logística _____

Seguridad _____

Promotor _____

Participante _____

13.- Indique en orden de importancia tres (3) actividades que a su juicio no deben faltar en un Programa de Recreación, Tiempo Libre y Turismo Social.

- Actividades deportivas de salón (FÚTBOL, KIKIMBOLL, PING PONG, BASQUET, VOLEIBOL)

- Actividades deportivas al aire libre (TENIS, ATLETISMO, CAMINATAS, NATACION, MONTAÑISMO, BAILO TERAPIA, AEROBICS, CRIOLLAS)

- Juegos de mesa (AJEDREZ, CARTAS, DAMAS)

-Actividades recreativas (PINTAR, ESCUCHAR MÚSICA, TOCAR UN INSTRUMENTO, LEER CANTAR, CHATEAR, VER PELICULAS)

- Actividades para el medio ambiente (RECICLAJE, SIEMBRA DE ÁRBOLES, LIMPIEZA DE PLAYAS)

- Paseos (VISITAS A SITIOS HISTORICOS, MUSEOS, EMPRESAS, COMUNIDADES, PARQUES, CAMPA , EXCURSIONES)



**ANEXO C:
PLANILLA DE INSCRIPCIÓN**





TOYOTA

TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.
GERENCIA CONTROL DE RESGOS

PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL

FECHA DE
INSCRIPCIÓN
N:

COORDINADO POR:

PLANILLA DE INSCRIPCIÓN

N°	NOMBRES	EDAD	CI	DEPARTAMEN TO	ACTIVIDAD
-----------	----------------	-------------	-----------	--------------------------	------------------

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011.



**ANEXO D:
DIRECTORIO**





TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.
AGENCIA CONTROL DE PRESOS

PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL

ACTIVIDAD: Recreación Tiempo Libre Turismo Social

OBJETIVO

:

FECHA: _____ Pág. 1

COORDINADO POR: _____

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

DIRECTORIO

Nº	NOMBRES	EDAD	CI	DIRECCIÓN HABITACIÓ N	TELÉF	DEPARTAM ENTO
----	---------	------	----	-----------------------------	-------	------------------

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011



**ANEXO E:
PLANILLA DE ASISTENCIA**





TOYOTA DE VENEZUELA, C.A.
GERENCIA CONTROL DE RESGOS

PROGRAMA DE RECREACIÓN, TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL

ACTIVIDAD: ___Recreación ___Tiempo Libre ___Turismo Social

OBJETIVO:

FECHA:

**HORA
SALIDA:**

**HORA
ENTRADA:**

COORDINADO POR:

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

ASISTENCIA

Nº

NOMBRES

**CÉDULA DE
IDENTIDAD**

FIRMA

**OBSERVACION
ES**

Elaborado por los autores con información reportada por los trabajadores del área protección integral de la empresa Toyota de Venezuela CA planta Cumaná. UDO, 2011



**ANEXO F:
ORGANIGRAMA:**

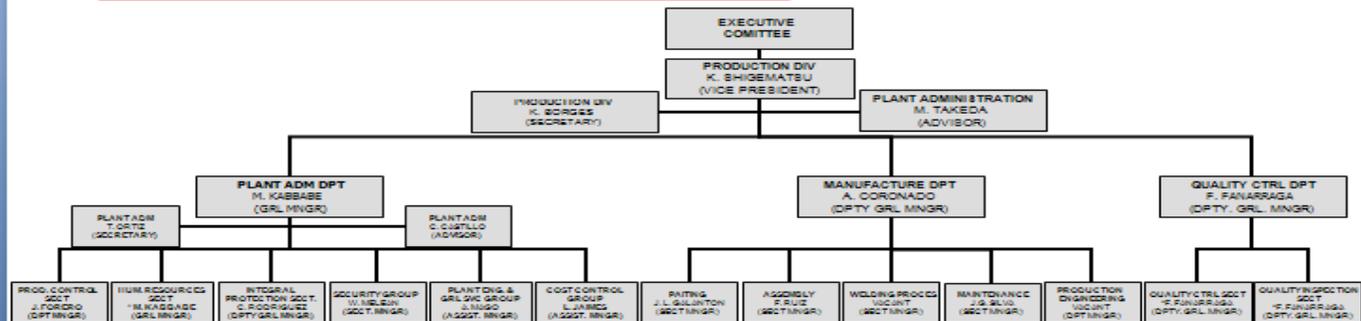
- **GENERAL DE LA EMPRESA TOYOTA CA.**
- **DEPARTAMENTO DE PROTECCION INTEGRAL DE LA EMPRESA TOYOTA CA.**

TOYOTA DE VENEZUELA

DOCUMENT NAME: ORGANIZATION CHART CODE: ORG-001
 MAKING DATE: JUNE 2008 MODIFIED DATE: MAY 2010 MODIFIED N°: 2
 PRODUCTION DIVISION
 DIVISION HEAD K. SHIGEMATSU - PRODUCTION VICE PRESIDENT
 EFFECTIVE DATE MAY, 2010

PAGE 1 OF 23

ACTUAL HEAD COUNT	1736
WORKERS CONTRACTED	10
VACANT POSITION	96
TOTAL	1822



APPROVALS	HUMAN RESOURCES	PLANT ADM. GRL. MANAGER	PRODUCTION DIVISION DIRECTOR	PRODUCTION VICE PRESIDENT	*Holding more than one position



TOYOTA DE VENEZUELA

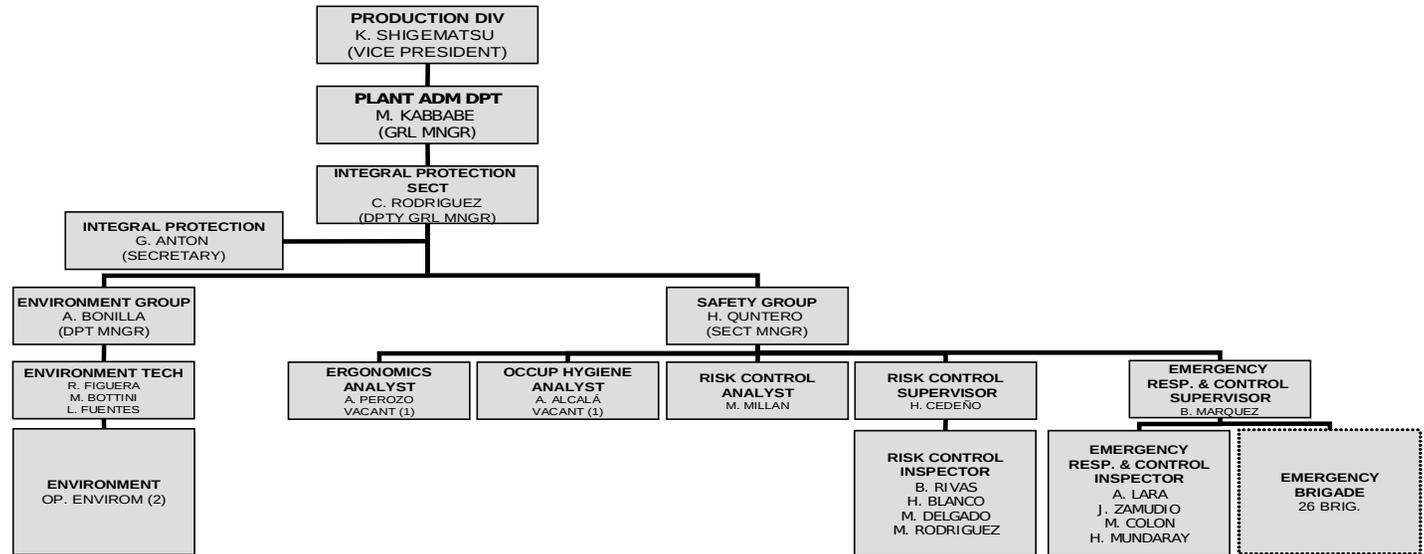
DOCUMENT NAME: ORGANIZATION CHART CODE: ORG-001
 MAKING DATE: JUNE 2008 MODIFIED DATE: MAY 2010 MODIFIED N°: 2

PRODUCCION DIVISION

DIVISION HEAD K. SHIGEMATSU – PRODUCTION VICE PRESIDENT
 DEPARTMENT HEAD M. KABBABE – PLAN ADM GRL MNGR
 C. RODRIGUEZ – PROTECTION INTEGRAL DPTY GRL MNGR

ACTUAL HEAD COUNT	22
WORKER CONTRACTED	0
VACANT POSITION	2
TOTAL	24

EFFECTIVE DATE MAY, 2010



APPROVALS	HUMAN RESOURCES	PLANT ADM. GRAL. MANAGER	PRODUCTION DIVISION DIRECTOR	PRODUCTION VICE PRESIDENT

*Holding more than one position



HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	PROGRAMA DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y TURISMO SOCIAL, DIRIGIDO A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOYOTA DE VENEZUELA, C.A. CUMANÁ 2011
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
JANY D. CAÑA C.	CVLAC	17.749.804
	e-mail	Janydaniela_01@hotmail.com
	e-mail	
CARLOS J. LEZAMA M.	CVLAC	16.617.976
	e-mail	clezama@toyota.com.ve
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Programa, Recreación, Tiempo libre, Turismo Social.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
CIENCIAS SOCIALES	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Resumen (abstract):

El uso adecuado del tiempo libre genera bienestar individual y social. Vinculado a la recreación y al turismo social promueve el desarrollo integral de las personas. La recreación es una necesidad física que, debe ser satisfecha por el ser humano después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social. De allí su consideración como un derecho humano y en consecuencia, nadie debe verse privado del mismo por razones de género, orientación sexual, edad, raza, credo, estado de salud, discapacidad o condición económica. En Venezuela, uno de los avances significativos de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), es el reconocimiento del tiempo libre y su aprovechamiento, de tal manera que a las empresas deben ofrecer legalmente a sus trabajadores condiciones para su desarrollo físico y síquico normal; uso tiempo libre para el descanso, cultivo intelectual y la recreación a través de un programa recreativo, la utilización del tiempo libre y el turismo social. En muchas empresas no existe un programa sistematizado con estas características aún cuando desarrollan actividades recreativas para los trabajadores. TOYOTA de Venezuela CA, es una empresa de ellas y se destaca por prestar atención social tanto al trabajador como a su familia y la comunidad pero no cuenta con un programa elaborado acorde con las demandas legales. Esta situación originó el presente trabajo cuyo objetivo general fue Proponer un Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa El estudio respondió a las características de un proyecto factible, descriptivo y de campo, desarrollado en una muestra intencional constituida por 38 trabajadores. Los resultados del estudio evidenciaron que la empresa puede desarrollar este programa porque cuenta con los recursos financieros, humanos y operativos disponibles para ello.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

A p e l l i d o s y N o m b r e s	ROL / Código CVLAC / e-mail								
ELAIZ A M. MORA V.	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input checked="" type="checkbox"/>	JU	<input type="checkbox"/>
						CVLAC			
						e-mail			
						e-mail			
LORE NA GAM BOA.	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input type="checkbox"/>	JU	<input checked="" type="checkbox"/>
						CVLAC			
						e-mail			
						e-mail			
DANN Y DELG ADO.	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input type="checkbox"/>	JU	<input checked="" type="checkbox"/>
						CVLAC			
						e-mail			
						e-mail			

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2011	11	15
------	----	----

Lenguaje: **SPA**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis_PP	Application/Word

Alcance:

Espacial : Nacional (Opcional)

Temporal: Temporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo:

Licenciatura

Área de Estudio:

Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Letdo el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE SISTEMA DE BIBLIOTECA	Confidencialmente,	
RECIBIDO POR <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	
FECHA 5/8/09 HORA 5:30	JUAN A. BOLANOS CUNVELO	SECRETARIA CONSEJO UNIVERSITARIO
	Secretario	

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marujá

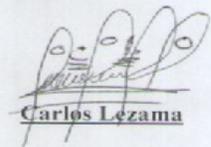
Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.

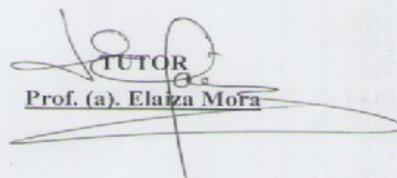


Danny Lezama

AUTORES

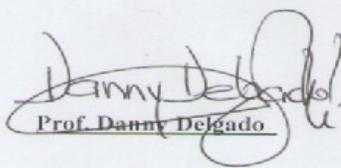


Carlos Lezama

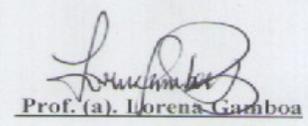


TUTOR
Prof. (a). Eliza Mora

JURADOS



Prof. Danny Delgado



Prof. (a). Lorena Gamboa