

Universidad de los Andes  
Facultad de Humanidades y Educación  
Consejo de Estudios de Postgrado  
Estudios de Postgrado de Educación Física  
Mención Gerencia del Deporte

**PLAN GERENCIAL DE MEJORAMIENTO LABORAL,  
FUNDAMENTADO EN LAS LEYES QUE ESTABLECEN EL DERECHO  
AL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE  
CONSTRUCCIÓN**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Autor: Lcda. Ninfa Ramírez M  
Tutor: Abg. Omar Antonio Peña

Mérida, Octubre de 2015

c.c Reconocimiento

Universidad de los Andes  
Facultad de Humanidades y Educación  
Consejo de Estudios de Postgrado  
Estudios de Postgrado de Educación Física  
Mención Gerencia del Deporte

### **Carta de Aprobación del Tutor Académico**

Por medio de la presente hago constar que he leído el trabajo de grado (tesis), presentado por la ciudadana: **Ninfa Del Carmen Ramírez Márquez**, titular de la cédula de identidad N° V- **17.771.500**, para optar al grado de especialista en Educación física, Mención Gerencia del Deporte, cuyo título es: **Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción**, y que acepto asesorar a la estudiante, en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo de la investigación hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Mérida, a los 22 días del mes de Junio de 2015.

---

Abg. Omar Peña  
C.I: 4.492.617  
Teléfono: 0424- 7077435

## **Agradecimiento**

Gracias a todos los que hicieron posible la realización de esta investigación

*“Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo”*. **Vince Lombardi**.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## Índice General

Agradecimiento.....	iii
Lista de cuadros .....	vi
Lista de gráficos .....	vii
Resumen.....	viii
Introducción.....	1
<b>Capítulo I</b>	
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>3</b>
Interrogantes de la investigación.....	8
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación de la investigación.....	10
<b>Capítulo II</b>	
<b>Marco teórico referencial.....</b>	<b>12</b>
Antecedentes de la investigación.....	12
Bases teóricas.....	
Bases legales.....	30
Operacionalización de la Variables.....	39
Definición de las Variables: Conceptual y Operacional.....	41
<b>Capítulo III</b>	
<b>Marco metodológico.....</b>	<b>43</b>
Tipo de investigación.....	43
Diseño de investigación .....	43
Población.....	45
Muestra.....	45
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	45
Confiability y Validez.....	46
Técnicas de Análisis de Datos.....	48

<b>Capítulo IV</b>	
<b>Diagnóstico que Sustenta la Propuesta.....</b>	<b>50</b>
Análisis de los Resultados.....	50
<b>Capítulo V</b>	
<b>La propuesta .....</b>	<b>80</b>
Presentación.....	80
Objetivos.....	80
Fundamentación Teórica.....	83
Estructura de la Propuesta:.....	85
<b>Factibilidad de la propuesta.....</b>	<b>99</b>
<b>Capítulo VI</b>	
<b>Reflexiones y Recomendaciones.....</b>	<b>101</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>104</b>
Anexos.....	108
A.- Cuestionario dirigido a los trabajadores de la construcción	
B.- Guía de entrevista dirigido a la gerencia de la Constructora Juncal,C.A	
C.- formato para la revisión y validación del instrumento para la recolección de datos.	
D.- validez “juicio de expertos”.	

## Lista de Cuadros

<b>Cuadros</b>	<b>p.p</b>
1.- Operacionalización de variables.....	41
2.- Frecuencia absoluta ítem 1 del cuestionario.....	51
3.- Frecuencia absoluta ítem 2 del cuestionario.....	52
4.- Frecuencia absoluta ítem 3 del cuestionario.....	53
5.- Frecuencia absoluta ítem 4 del cuestionario.....	55
6.- Frecuencia absoluta ítem 5 del cuestionario.....	56
7.- Frecuencia absoluta ítem 6 del cuestionario.....	57
8.- Frecuencia absoluta ítem 7 del cuestionario.....	58
9.- Frecuencia absoluta ítem 8 del cuestionario.....	60
10.- Frecuencia absoluta ítem 9 del cuestionario.....	61
11.- Frecuencia absoluta ítem 10 del cuestionario.....	62
12.- Frecuencia absoluta ítem 11 del cuestionario.....	64
13.- Frecuencia absoluta ítem 12 del cuestionario.....	65
14.- Frecuencia absoluta ítem 1 de la guía de entrevista.....	66
15.- Frecuencia absoluta ítem 2 de la guía de entrevista.....	67
16.- Frecuencia absoluta ítem 3 de la guía de entrevista.....	69
17.- Frecuencia absoluta ítem 4 de la guía de entrevista.....	70
18.- Frecuencia absoluta ítem 5 de la guía de entrevista.....	71
19.- Frecuencia absoluta ítem 6 de la guía de entrevista.....	72
20.- Frecuencia absoluta ítem 7 de la guía de entrevista.....	73
21.- Frecuencia absoluta ítem 8 de la guía de entrevista.....	75
22.- Frecuencia absoluta ítem 9 de la guía de entrevista.....	76
23.- Frecuencia absoluta ítem 10 de la guía de entrevista.....	77
24.- Frecuencia absoluta ítem 11 de la guía de entrevista.....	78
25.- Plan de actividades.....	87

## Lista de Gráficos

Gráficos	p.p
1.- Frecuencia absoluta ítem 1 del cuestionario.....	51
2.- Frecuencia absoluta ítem 2 del cuestionario.....	52
3.- Frecuencia absoluta ítem 3 del cuestionario.....	54
4.- Frecuencia absoluta ítem 4 del cuestionario.....	55
5.- Frecuencia absoluta ítem 5 del cuestionario.....	56
6.- Frecuencia absoluta ítem 6 del cuestionario.....	57
7.- Frecuencia absoluta ítem 7 del cuestionario.....	59
8.- Frecuencia absoluta ítem 8 del cuestionario.....	60
9.- Frecuencia absoluta ítem 9 del cuestionario.....	61
10.- Frecuencia absoluta ítem 10 del cuestionario.....	63
11.- Frecuencia absoluta ítem 11 del cuestionario.....	64
12.- Frecuencia absoluta ítem 12 del cuestionario.....	65
13.- Frecuencia absoluta ítem 1 de la guía de entrevista.....	67
14.- Frecuencia absoluta ítem 2 de la guía de entrevista.....	68
15.- Frecuencia absoluta ítem 3 de la guía de entrevista.....	69
16.- Frecuencia absoluta ítem 4 de la guía de entrevista.....	70
17.- Frecuencia absoluta ítem 5 de la guía de entrevista.....	71
18.- Frecuencia absoluta ítem 6 de la guía de entrevista.....	72
19.- Frecuencia absoluta ítem 7 de la guía de entrevista.....	74
20.- Frecuencia absoluta ítem 8 de la guía de entrevista.....	75
21.- Frecuencia absoluta ítem 9 de la guía de entrevista.....	76
22.- Frecuencia absoluta ítem 10 de la guía de entrevista.....	77
23.- Frecuencia absoluta ítem 11 de la guía de entrevista.....	78

Universidad de los Andes  
Facultad de Humanidades y Educación  
Consejo de Estudios de Postgrado  
Postgrado de Educación Física

**Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A**

**Autor: Ninfa Ramírez M**

**Tutor: Abg. Omar A Peña**

**Mérida, abril de 2015**

**RESUMEN**

El presente estudio tiene como objetivo proponer un plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la constructora JUNCAL, CA ubicada en el Municipio Tovar del Estado Mérida. Esta investigación es de campo, descriptiva presenta la modalidad de en un proyecto factible. La población quedó conformada por el representante legal de la empresa, el ingeniero inspector, la jefe de recursos humanos y 17 trabajadores. La técnica utilizada en la recolección de datos, fue la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario de 12 ítems para los trabajadores y la guía de entrevista de 5 preguntas para la gerencia de la empresa. La validación del instrumento fue sometido a juicio de expertos, donde se obtuvo un coeficiente de proporción de rangos igual a cuyo valor indica que la prueba presenta una excelente validez y concordancia entre los ítem. La confiabilidad del mismo se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach donde se obtuvo  $r = 0.80$  indicando que el instrumento es confiable para ser aplicado a toda la población de estudio. Como conclusión la propuesta contribuye al mejoramiento de la productividad, el ambiente laboral y lo más importante la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa Juncal. Y en general de los trabajadores de la construcción, debido a que cuenta con un basamento legal que establece el deporte y la recreación como un derecho de cada trabajador y un deber del empleador.

**Descriptor:** plan gerencial, mejoramiento laboral, motivación, Derecho al deporte y a la recreación, trabajadores de la construcción.

## Introducción

El deporte y la recreación, es hoy motivo de estudio por el valor que tiene en la vida del hombre, considerándose un factor que ha favorecido al mejoramiento de la calidad de vida en todas las edades y condiciones, esto no debe ser la excepción en los trabajadores de la construcción. En efecto, se trata de optimizar el ambiente laboral, tema de importancia hoy en día, para casi todas las organizaciones en la búsqueda de un ascenso continuo.

Al hablar de ambiente en las organizaciones, se estaría refiriendo a los espacios donde el recurso humano busca la forma de interactuar en la organización para obtener un desarrollo acorde con sus funciones y sus expectativas, lo que la empresa debe aprovechar para alcanzar el mayor estímulo y pertinencia del personal.

Desde ese punto de vista, la gerencia debe tomar en cuenta la situación que se presenta en lo que se llama clima de la organización, que se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia en el ámbito nacional e internacional. En estos tiempos cambiantes es necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, es por ello que se plantea un cambio conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se concentra en las modalidades de acción destinadas a mejorar las condiciones laborales. Es decir se enfoca en el bienestar de las personas más que en los objetivos de cada empresa.

Todas las organizaciones tienen en común un cierto número de hombres, que se han organizado en una unidad social establecida con el propósito explícito de alcanzar ciertas metas. La importancia que se le da, deriva del recurso humano que es decisivo para el éxito o fracaso de

cualquier organización, en consecuencia su manejo es clave para el buen desarrollo empresarial.

En este orden de ideas la práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral se define como aquella, en la que el empleador favorece y facilita directa o indirectamente que las personas empleadas en su puesto de trabajo puedan llevarla a cabo, con el fin de que las personas tengan un espacio para el esparcimiento y la recreación; la puesta en práctica del deporte es esencial para el desarrollo humano y, es necesario dentro del campo laboral que se fomente el deporte y la recreación.

Esta investigación propone un plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación en los trabajadores de la rama de la construcción, de la constructora JUNCAL, C.A, ubicada en Tovar Estado Mérida. Con esta propuesta se pretende dar cumplimiento a las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación, en vista de la importancia que ésta ha venido adquiriendo al punto de hacerse necesaria para el buen desempeño laboral, favoreciendo los intereses tanto del empleado como del empleador.

Desde el punto de vista estructural, la investigación esta estructurada en seis (06) capítulos: **capítulo I:** hace referencia al problema en estudio contenido del planteamiento del problema, los objetivos y la justificación. **Capítulo II:** marco teórico referencial, en el mismo se especifican los antecedentes, los referentes teóricos, donde se realiza una revisión bibliográfica que sustenta la necesidad del estudio. **Capítulo III:** aborda el marco metodológico, conformado por el tipo de investigación, descripción de la metodología, población, muestra, técnica e instrumentos para la recolección de datos, validez, confiabilidad y procesamiento de datos. **Capítulo IV:** trata el análisis de los resultados del diagnóstico, conclusiones del diagnóstico. **Capítulo V:** contiene la propuesta, objetivos, fundamentación teórica, estructura de la propuesta y factibilidad. **Capítulo VI:** Reflexiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **Planteamiento del problema**

Hoy día, las organizaciones brindan especial atención a su fuerza laboral, pues de su desempeño depende la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales; por tanto, toda empresa debe vigilar y promover la protección de sus empleados por ser los recursos más valiosos con los que cuenta. Tomando en consideración que toda actividad laboral implica desgaste físico y mental, se hace necesario propiciar espacios para el sano esparcimiento y la recreación, y es sin duda alguna el deporte y la recreación una alternativa acertada cuando se trata de recuperar el ánimo y la vitalidad de cualquier persona y en este caso específico de los trabajadores de la construcción quienes desempeñan una agotadora y ardua labor.

La obligación que pesa sobre todo empleador, de garantizar la vida y la salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y esta consagrado de manera específica o concreta en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30-12-1999. Que dice:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no

dependientes. La libertad del trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

El trabajo es un derecho y también es un deber, aunque hemos de entender que es un deber moral pues no hay Ley que prohíba vivir de una herencia o de la ayuda familiar entre otros.

Con fundamento en la misma filosofía constitucional, la **LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.37.600, de fecha 30-12-2002, establece en su artículo 94 lo siguiente:

“Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo desarrollados por este

régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.

Igualmente la Ley Orgánica del Trabajo consagra, en la redacción amplia y genérica de los artículos 189,

“los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entrenamiento de carácter social, y otros de similar naturaleza. Se tomarán en cuenta los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familiares”.

De acuerdo a lo señalado anteriormente y en correspondencia con el problema en estudio, la parte legal que sustenta una determinada contratación establece la obligación de los patronos a garantizar las condiciones de higiene y seguridad a sus trabajadores, así como adecuar los centros de trabajo de tal forma que los trabajadores no se vean afectados física ni mentalmente. En este sentido se puede deducir que las condiciones de trabajo son las diferentes circunstancias de tiempo, lugar, forma y modo en que debe prestarse el trabajo, por lo que constituye el objeto primordial, y por ende el fundamento de la lucha social y del mismo Derecho del Trabajo, para lograr condiciones de trabajo óptimas, preservar así la salud del trabajador, y buscando generar mayor productividad para la organización.

Con este trabajo se busca demostrar la clara correlación entre práctica deportiva y recreativa, mejora de la productividad y satisfacción del individuo en su puesto de trabajo. Del cual hace referencia el artículo 110 de la ley Orgánica del trabajo “Reconocimiento por productividad” empresa que no se preocupa de la productividad es empresa que muere

poco a poco, igual que un huerto que se marchita por la falta de fertilizante, y quienes sufrirán serán no solo los dueños de la empresa y sus clientes, sino los propios trabajadores que irán al paro o quedarán estancados.

El deporte y/o la recreación hacen que disfrutemos de una mejor salud durante nuestra vida, es decir, dan años a la vida y vida a los años, los beneficios son múltiples, disminuye el riesgo de mortalidad por enfermedades cardiovasculares, previene y/o retrasa el desarrollo de hipertensión arterial, y disminuye los valores de tensión arterial en hipertensos, mejora el perfil de los lípidos en sangre (reduce los triglicéridos), disminuye el riesgo de padecer Diabetes, disminuye el riesgo de padecer ciertos tipos de cáncer, .mejora el control del peso corporal, ayuda a mantener y mejorar la fuerza y la resistencia muscular, incrementando la capacidad funcional para realizar otras actividades físicas de la vida diaria, ayuda a mantener la estructura y función de las articulaciones, ayuda a conciliar y mejorar la calidad del sueño. Mejora la imagen personal, ayuda a liberar tensiones y mejora el manejo del estrés, ayuda a combatir y mejorar los síntomas de la ansiedad y la depresión, y aumenta el entusiasmo y el optimismo.

De allí la importancia del presente estudio por cuanto el mismo pretende coadyuvar a la mejora de sistema laboral dentro de las empresas constructoras, al aportar datos que ayuden a comprender mejor la situación y el funcionamiento de los elementos que conforman el ambiente de trabajo.

En ocasiones se observa que muchos de los trabajadores realizan sus labores sólo por cumplir con la obligación, en momentos se lamentan de no recibir palabras de estímulos y reconocimiento por su desempeño, manifiestan la necesidad de realizar actividades que le permitan el esparcimiento, como es el caso de los trabajadores de la constructora Juncal, C.A ubicada en Tovar estado Mérida; donde se puede confirmar que las causas de esta problemática son debidas a la falta de comunicación entre empleados y empleadores, el desconocimiento de los

artículos de la Leyes que hacen mención al deporte y la recreación, que el patrono considera que es desaprovechar el tiempo, además de tener pérdidas económicas, la falta de actividades recreativas y deportivas.

En consecuencia, malas relaciones laborales entre empleados y empleadores, el trabajador no exige al patrono el cumplimiento de las leyes que rigen el derecho al deporte y la recreación, ausentismo laboral, poco rendimiento en el trabajo, los trabajadores gozan de poca salud, la falta de motivación a la participación efectiva de todos los empleados, todo ello, producto de la carencia de un plan gerencial, que puedan ejercer influencia, entrar en contacto; persuadir, cooperar, comprender e incentivar; por consiguiente, a los trabajadores de la rama de la construcción con la finalidad de que mediante la puesta en práctica de un plan gerencial de mejoramiento laboral, apoyado en las leyes que hacen mención al deporte y la recreación, dirigido a todos los empleados de esta empresa desde el patrono hasta el obrero contribuya de esta forma a mejorar el desempeño laboral.

Pensando en ello y procurando aportar soluciones efectivas a la realidad palpable, nace la iniciativa de promocionar en el tiempo libre actividades deportivas y/o recreativas para el sano esparcimiento, con el objetivo de obtener una mejor calidad de vida para los trabajadores, objeto de estudio de la presente investigación, para generar en ellos cambios en el campo personal y laboral.

Atendiendo a la motivación de los trabajadores, Pereira (2011), en su artículo *Formas de Motivar a sus Empleados*, establece: “Las personas que tienen una alta motivación suelen rendir más en sus trabajos, aprovechan mejor el tiempo y alcanzan con mayor facilidad los objetivos marcados por la empresa”. (p.46). Esto supone un claro beneficio tanto para la empresa como para el propio empleado. Tomando en cuenta la mejora del estado de salud y de la calidad de vida de los trabajadores, reducción del ausentismo laboral, mejoras en el rendimiento y en la productividad, mejoras en las relaciones de los grupos humanos, aumento

de la satisfacción de los trabajadores, ahorro para las empresas y mejora del ambiente laboral.

Desde este punto de vista, es relevante reconocer, que la productividad de los trabajadores y el alcance de logros, es generado en gran parte, por el grado de motivación que tengan, asimismo, el trabajador motivado contribuye consigo mismo y con las personas que están en su entorno. De acuerdo con lo expuesto anteriormente y con el fin de contribuir al mejoramiento de esta problemática se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las bases legales y teóricas que establecen el derecho al deporte y la recreación?

¿Cómo influyen en el ambiente laboral la aplicación de las leyes que hacen referencia a los derechos a la práctica deportiva y recreativa por parte de los trabajadores de la construcción en la empresa Juncal, CA?

¿Cumple la gerencia de la empresa Juncal CA, con la legislación establecida que favorece al trabajador a la práctica del deporte y la recreación en las distintas jornadas laborales?

¿Es factible la propuesta de un plan gerencial para el mejoramiento laboral de los empleados de la rama de la construcción, en la constructora Juncal, CA?

## Objetivos

### Objetivo general

Proponer un plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción: caso específico constructora JUNCAL, CA ubicada en el municipio Tovar del Estado Mérida

### Objetivos específicos

Diagnosticar que factores influyen en el mejoramiento laboral para la aplicación de las leyes que hacen referencia a los derechos a la práctica deportiva por parte de los trabajadores de la construcción en la empresa JUNCAL, CA

Determinar las bases legales y teóricas que establecen el derecho al deporte y la recreación, para el mejoramiento laboral de los empleados de la constructora Juncal, C.A

Establecer la factibilidad de un plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de la rama de la construcción en la constructora JUNCAL, C.A

Diseñar una propuesta de un plan estratégico gerencial para el mejoramiento laboral a través del cumplimiento de la practica deportiva y la recreación en el ambiente de trabajo de la empresa JUNCAL, C.A.

## Justificación de la investigación

Para enfrentar las fuertes exigencias del entorno, es necesario que las organizaciones sean capaces de operar dinámicamente y con suficiente agilidad para ir al ritmo de los cambios actuales, resultando vital contar con personal en óptimas condiciones de salud física y mental. Una buena gerencia organizacional debe tomar muy en serio el estado de ánimo de su capital humano o fuerza de trabajo, no solo porque ello representa un derecho humano universal sino también porque facilita un mejor desenvolvimiento en el desarrollo de las actividades encomendadas. Se puede decir que el deporte es el recurso más efectivo a la hora de propiciar las buenas relaciones personales y el valor del trabajo en equipo, así mismo ayuda a canalizar de una manera eficiente las posibles rivalidades o problemas que se puedan presentar en un grupo.

Se ha elegido este tema de estudio, para la realización de trabajo de tesis de postgrado, debido a la necesidad existente en los trabajadores de la construcción de contar con un espacio de tiempo para el esparcimiento y la recreación, el cual tiene como objetivo fundamental mejorar la calidad de vida de las personas que desempeñan este trabajo, debido a que se genera gran desgaste físico y emocional y al mismo tiempo se debe hacer consiente a los empleadores acerca no solo de la importancia de brindar servicios de alta calidad sino también de la atención que se debe tener a los trabajadores que son esenciales para el logro de un buen desempeño para cualquier organización o empresa.

Los argumentos que dan base a la presente investigación atienden a una problemática que afecta el clima organizacional de los trabajadores de la construcción en general, como es el incumplimiento de los patronos en otorgar a los trabajadores un espacio de tiempo para el deporte y la recreación, derecho consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo y la Ley del Deporte. Donde se debe tomar en cuenta el deporte

y la recreación como una herramienta social que apunta fundamentalmente al mejoramiento de la calidad de vida, constituyendo uno de los medios más eficaces que se han dispuesto para superar cada una de las dificultades dentro de los campos de trabajo.

En toda organización el recurso humano constituye el elemento principal del proceso productivo. Si bien es cierto, que la ejecución de actividades y el logro de objetivos se relacionan con la actuación y comportamiento de los empleados, es allí que la empresa debe aplicar mecanismos de incentivos, ya sea por programas sujetos a modificación para que los trabajadores se sientan satisfechos y motivados a llevar a cabo sus tareas diarias, fortaleciendo de esta manera la armonía organizacional y el desempeño laboral.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo el estudio propuesto busca argumentar en base a ciertos autores e investigaciones que han antecedido los elementos teóricos que acompañan el desarrollo del presente estudio. En este sentido Martínez (2007). Establece que el marco teórico de una investigación se realiza no con el fin de enmarcar o delimitar la búsqueda del investigador, este sirve solo como referencia, es decir tiene como finalidad exponer lo que se ha hecho hasta el momento para esclarecer el fenómeno objeto de investigación, esta parte sirve para constatar las conclusiones propias de los autores citados, en tal sentido se presentan trabajos consultados que guardan relación directa e indirecta con la presente investigación

#### Antecedentes de la investigación

Hernández, M. (2012). En su trabajo de investigación *Diseñar un plan de acción para la implementación de estrategias motivacionales para los trabajadores del Hotel Venetur Maracaibo del Estado Zulia*, en vista de la desmotivación en los trabajadores a través de la observación directa y del instrumento aplicado el autor realizó una investigación de carácter descriptiva, bajo la modalidad de proyecto factible. En la cual la muestra objeto de estudio estuvo conformado por noventa (90) empleados del Hotel ya antes mencionado. La recolección de datos fue realizada a través de la técnica de la encuesta, como instrumento se aplicó un cuestionario de diez (10) ítems para los trabajadores. Entre las conclusiones se puede mencionar que el nivel de motivación de los

empleados no es satisfactorio y en consecuencia el desempeño laboral no alcanza los resultados esperados.

Este trabajo de investigación proporciona elementos determinantes y similares que permiten sustentar el diseño del plan gerencial de mejoramiento laboral de la construcción, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación, para solventar situaciones que afectan el ambiente laboral, siendo relevante a la presente investigación.

Linares, Martínez y Parra (2009). En su trabajo de investigación *propuesta de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social como herramienta gerencial que ayude a preservar la salud de los trabajadores de una empresa de asesoría en materia de seguridad y salud laboral ubicada en valencia Estado. Carabobo*. A fin de que el individuo pueda recuperar las energías empleadas durante la jornada laboral mediante el oportuno descanso y el desarrollo de actividades recreativas que traigan consigo bienestar, disfrute y placer, para contribuir al desarrollo y logro de un equilibrio físico, mental, emocional, espiritual y social del individuo. Por tanto, se caracteriza por tener una orientación de tipo factible. La población objeto de estudio estuvo conformada por 35 personas, representadas por todas las personas que integran la organización, a las cuales se le aplicó un instrumento tipo encuesta con el propósito de determinar sus necesidades y preferencias en materia de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social e igualmente se evaluó la disposición de los trabajadores a participar en un programa de este tipo organizado por la empresa y se establecieron una serie de actividades a ser realizadas a fin de brindar los espacios para la recreación de los trabajadores y sus familiares de acuerdo a sus preferencias y las necesidades de la empresa.

Este estudio busca como objetivo optimizar la calidad de vida de los trabajadores a través de un programa de recreación factible, cuestión que guarda relación con la presente investigación, debido a que se pretende promover el deporte y la recreación en las empresas constructoras con el

fin de establecer vínculos estrechos dentro del grupo de trabajo, siendo espacios de esparcimiento, disfrute, placer y distracción de las obligaciones laborales.

Caña J y Lezama C. (2011), En su 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, exigido por la Universidad de Oriente para optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. 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.

Esta investigación destaca la relación entre el buen uso del tiempo libre y la recreación en el desarrollo integral del ser humano, un factor de bienestar bio-psicosocial 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. Donde la constante búsqueda es 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, inclusiva, y humanizada.

### **Bases teóricas**

El contexto teórico permite ubicar la investigación en un corpus conceptual que facilita la explicación del fenómeno en estudio, en opinión de Tamayo y Tamayo (2007) el marco teórico “delimita el área de investigación...sirve como base para formular hipótesis, operacionalizar variables y esbozar teorías de técnicas y procedimientos a seguir” (146). Atendiendo a lo anteriormente señalado, a continuación se presentan algunas áreas de conocimiento con las cuales se fundamenta la presente investigación.

### **Plan**

Un plan es un proyecto o una intención. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar un hecho, con el objetivo de dirigirla y canalizarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles o los pasos necesarios para realizar una obra.

## **Gerencia**

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

Henry, Sisk y Mario Sverdlik (1979) expresa que:

... El término (gerencia) es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo...

De allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de gerente tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegado, entre otros. De allí la dificultad de establecer una definición concreta de ese término

### **La necesidad de la gerencia**

En una empresa siempre se da la necesidad de una buena gerencia y para ello se nos hace necesario la formulación de dos tipos de preguntas claves tales como ¿por qué y cuándo la gerencia es necesaria?

La respuesta a esta pregunta define, en parte, un aspecto de la naturaleza de la gerencia: La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio. La afirmación de que la gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio nos dice por qué necesitamos una gerencia, pero no nos indica cuándo ella es requerida.

Siempre que algunos individuos formen un grupo, el cual, por definición, consiste de más de una persona, y tal grupo tiene un objetivo,

se hace necesario, para el grupo, trabajar unidos a fin de lograr dicho objetivo.

Los integrantes del grupo deben subordinar, hasta cierto punto, sus deseos individuales para alcanzar las metas del grupo, y la gerencia debe proveer liderato, dirección y coordinación de esfuerzos para la acción del grupo.

De esta manera, la cuestión cuándo se contesta al establecer que la gerencia es requerida siempre que haya un grupo de individuos con objetivos determinados.

### **Las funciones de la gerencia**

Cuando estudiamos la Gerencia como una disciplina académica, es necesaria considerarla como un proceso. Cuando la gerencia es vista como un proceso, puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Sin embargo, es necesaria cierta precaución. Al discutir el proceso gerencial es conveniente, y aun necesario, describir y estudiar cada función del proceso separadamente. Como resultado, podría parecer que el proceso gerencial es una serie de funciones separadas, cada una de ellas encajadas ajustadamente en un compartimento aparte. Esto no es así aunque el proceso, para que pueda ser bien entendido, deberá ser subdividido, y cada parte componente discutida separadamente. En la práctica, un gerente puede ( y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes cuatro funciones: Planeamiento, organización, dirección y control.

Planeamiento: Cuando la gerencia es vista como un proceso, planeamiento es la primera función que se ejecuta. Una vez que los objetivos han sido determinados, los medios necesarios para lograr estos objetivos son presentados como planes. Los planes de una organización determinan su curso y proveen una base para estimar el grado de éxito probable en el cumplimiento de sus objetivos. Los planes se preparan

para actividades que requieren poco tiempo, años a veces, para completarse, así como también son necesarios para proyectos a corto plazo. Ejemplo de planes de largo alcance podemos encontrarlos en programas de desarrollo de productos y en las proyecciones financieras de una compañía. En la otra punta de la escala del tiempo, un supervisor de producción planea el rendimiento de su unidad de trabajo para un día o una semana de labor. Estos ejemplos representan extremos en la extensión de tiempo cubierta por el proceso de planeamiento, y cada uno de ellos es necesario para lograr los objetivos prefijados por la compañía.

Organización: Para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. La clase de organización que se haya establecido, determina, en buena medida, el que los planes sean apropiada e integralmente apropiados. A su vez los objetivos de una empresa y los planes respectivos que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la organización. Una empresa cuyos objetivos es proveer techo y alimento al público viajero, necesita una organización completamente diferente de la de una firma cuyo objetivo es transportar gas natural por medio de un gasoducto.

Dirección: Esta tercera función gerencial envuelve los conceptos de motivación, liderato, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización. Es como resultado de los esfuerzos de cada miembro de una organización que ésta logra cumplir sus propósitos de ahí que dirigir la organización de manera que se alcancen sus objetivos en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

Control: La última fase del proceso gerencial es la función de control. Su propósito, inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva o remediar que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas. La función de control es ejercida continuamente, y aunque relacionada con las funciones de organización y dirección, está más íntimamente asociada con la función de planeamiento.

La acción correctiva del control da lugar, casi invariablemente, a un replanteamiento de los planes; es por ello que muchos estudiosos del proceso gerencial consideran ambas funciones como parte de un ciclo continuo de planeamiento-control-planeamiento.

### **Objetivos de la gerencia**

Nombrando algunos de los objetivos de la gerencia tenemos los siguientes:

Posición en el mercado

Innovación

Productividad

Recursos físicos y financieros

Rentabilidad (rendimientos de beneficios)

Actuación y desarrollo gerencial

Actuación y actitud del trabajador

Responsabilidad social

## **Laboral**

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, puede referirse, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Tiene relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

## **Trabajo**

El trabajo es una actividad que demanda esfuerzo considerable para lograr un fin específico, que en la sociedad actual tiene una interpretación netamente economicista. Si la actividad es reconocida públicamente por otros y genera una remuneración, es considerada un trabajo (Blanch y otros, 2003).

## **Trabajador o trabajadora**

Este término se refiere a los trabajadores y trabajadoras que desempeñan algunos de los oficios contemplados en el Tabulador de Oficios y Salarios que forma parte de la presente Convención, así como todos aquellos que estén, clasificados conforme a los artículos 35, 36, 467 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTT) 146 del Reglamento de la LOTT.

## **Patrono o patrona**

Este término se refiere a las personas naturales o Jurídicas, y a las Cooperativas que ejecuten obras de construcción, afiliadas a las Cámaras para el momento de la instalación de la Reunión de Normativa Laboral

convocada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, mediante Resolución N° 8.267, Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.161 de fecha 7 de mayo de 2013

### **Empresa Constructora**

Se entiende por empresa constructora la organización conformada por un equipo de trabajo integrado por la gerencia de la empresa, personal administrativo y personal obrero que se encarga de fabricar edificios e infraestructuras y también a las labores de rehabilitación y restauración en general obras civiles. Para llevar a cabo todo lo que conlleva a esta labor se requieren de una dirección y coordinación, para ejecutar los proyectos; esta es la labor de la empresa de construcción.

### **Leyes**

Las leyes representan los acuerdos o convenciones a las cuales llegan las sociedades entre sí, tal y como lo establece Rousseau en su obra "El Contrato Social". En este caso se recurre a las leyes establecidas en Venezuela respetando el orden jerárquico propuesto por Kelsen en la llamada "pirámide kelseniana" en ella se categorizan las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás (Kelsen, 1995).

### **Deporte**

El deporte más que una actividad de gran importancia para el desarrollo de las potencialidades del individuo es imprescindible para el ser humano, según García (1990) en su ensayo *Aspectos sociales del deporte: una reflexión sociológica*. Expresa claramente los aspectos inherentes a la actividad física y deportiva afirmando que es "una actividad física e intelectual, humana, de naturaleza competitiva y gobernada por reglas institucionalizadas". (p. 31)

En los últimos tiempos “El Deporte para Todos” nació como un eslogan y como una reivindicación, porque en el pasado sólo podían acceder a la práctica deportiva unos pocos. Por tanto, el movimiento a favor de esta idea, nace como un derecho a la realización de actividad física y deporte. Según Cagigal (1979), “Los deportes intentan saciar la necesidad humana de movimiento lúdico-competitivo, pero tiene en cuenta los valores humanos y sociales del deporte, es decir, la salud, el esparcimiento y la socialización”. (p. 64) Además el concepto de Deporte para todos hace alusión al hecho de que toda persona tiene el derecho a practicar una actividad deportiva independientemente de su clase socio-económica.

De la misma manera que el organismo necesita el suministro de alimentos que proporcionen los nutrientes y vitaminas que requiere para su buen funcionamiento. El cerebro humano requiere o necesita de actividades que le creen momentos de sano disfrute, esparcimiento y de regocijo, y por ende generando bienestar físico. Es el deporte en sus diferentes disciplinas el elemento que más contribuye.

### **Deporte recreativo**

Este nuevo concepto de deporte pretende que el individuo se entretenga y se divierta corporalmente de manera que logre su equilibrio personal. Se trata de una práctica abierta, donde nada está prefijado con anterioridad y donde lo que menos importa es el resultado Según Blázquez (1999) el deporte recreativo “es aquél que es practicado por placer y diversión, sin ninguna intención de competir o superar a un adversario, únicamente por disfrute o goce” (p.22).

Al hablar de deporte estamos necesariamente hablando de recreación. Por lo tanto en este trabajo de investigación no se desarrollan dos temas por separado ya que estos están estrechamente ligados y se complementan entre sí.

## **Recreación**

Hombres y mujeres han estado sujetos a diversos tipos de presiones que con el tiempo crean cansancio y por ende, desánimo. Por ello las personas han buscado maneras de escapar de las presiones del diario vivir y darse espacios en los que puedan descansar y disfrutar, dentro y fuera del trabajo.

Es importante desarrollar actividades recreativas por cuanto, desarrolla y mantiene la salud de los trabajadores; además, brinda estrategias para reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida.

Para los gerentes plantear programas recreativos en el trabajo le daría excelentes resultados porque mejora el ambiente laboral que incide en los estándares de atención, producción y nivel de rendimiento de los trabajadores de una Empresa Pública o Privada.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **Motivación**

Por lo tanto un trabajador motivado es un factor determinante para el logro de metas de la empresa y los niveles de excelencia que se proponga alcanzar. Por ello, al hablar de un empleado motivado, se debe necesariamente hablar de un empleado que cumplirá sus funciones con calidad, y el empleador obtendrá mejores resultados.

Al respecto Stephen (2010), define motivación como: “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175). Para este autor la motivación está estrechamente relacionada con todos aquellos factores externos que ejercen influencia en la conducta del individuo, estos factores podrán llegar a internalizar de acuerdo a los intereses que se persigan causando efectos de satisfacción y como consecuencia el logro de un propósito.

Para Manville (2004) “el principal activo de una empresa no esta formado por edificios, las maquinarias y los bienes inmuebles que posee, sino por la inteligencia, la comprensión, las habilidades y las experiencias de sus empleados” (p. 121). Al respecto el ser humano es la parte más importante en las empresas, por lo tanto para lograr un buen desempeño laboral se debe Tomar en cuenta cada uno de ellos sus habilidades, sus experiencias.

Así mismo, Stephen, (2010) define la motivación para el trabajo: “es un estado interno que activa y energiza el comportamiento laboral de tal manera que lo dirige y sostiene hacia un objetivo de trabajo u organizacional” (p.701). Afirma el autor que la motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial.

En el presente estudio se hace énfasis en la importancia que representa el deporte y la recreación en la motivación de los trabajadores que incide directamente sobre el rendimiento laboral y por consiguiente en la productividad de la empresa, beneficiando ambas partes por igual.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

### **Etapas del ciclo motivacional, que implica la satisfacción de una necesidad**

Maslow citado en el libro *Introducción a la psicología* de Charles G. Morris y Albert Maisto (2005), para definir las necesidades del ser humano elabora una pirámide de acuerdo a la importancia e influencia que tengan en el comportamiento del ser humano, permitiendo clasificar y explicar con claridad cada una de ellas, distribuidas de la siguiente manera:

**“Necesidades fisiológicas:** constituye el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o el calor), o el deseo Sexual (reproducción de la especie). Su principal característica es la premura cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona. Equilibrio

Interno    Estimulo    o    Incentivo    Necesidad    Tensión  
Comportamiento o Acción    Satisfacción.

**Necesidades de Seguridad:** constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surge en el comportamiento humano cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas y están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.

**Necesidades Sociales:** están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, afectó, amistad y amor. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hayan relativamente satisfechas.

**Necesidad de Autoestima:** están relacionadas con la manera como se ve y como se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. La frustración puede provocar sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo.

**Necesidades de autorrelación:** son las necesidades humanas más elevadas; se hallan en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de

superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona.

**Autorrealización o autoactualización:** Son las necesidades más elevadas, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, hasta cierto punto”. (p. 349)

Es preciso afirmar que al aportar herramientas para cubrir el conjunto de estas necesidades, se estará garantizando la creación de un ser motivado, reflexivo, asertivo y proactivo.

Los seres humanos están obligados continuamente a adaptarse a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no solo al bienestar de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, de estima y de autorrealización. Estas necesidades superiores causan muchos problemas de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra; y dentro de un individuo de un momento a otro. El ambiente que existe entre los miembros de la organización, está íntimamente ligado a la motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, se eleva el nivel de motivación y se establecen relaciones satisfactorias de ánimo, interés, entre otros. Cuando la motivación es escasa, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, apatía, desinterés, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, entre otros. Características de situaciones que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa.

Para Chiavenato, I. (2001). La motivación “es uno de los factores internos que requieren una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. En una empresa, el comportamiento de las empresas es

complejo, depende de factores internos (derivados de sus características de personalidad. Capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción del ambiente externo e interno, de actitudes, de emociones, de valores, entre otros.) Y externos (derivados de las características empresariales: sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de las políticas, entre otros.). Dentro de los factores externos que influyen en el comportamiento de las personas, pueden incluirse las presiones del jefe, la influencia de los compañeros de trabajo, los cambios tecnológicos de la empresa, los pedidos y presiones de la familia, los programas de capacitación y desarrollo puestos en práctica por las empresas y las condiciones ambientales (tanto físicas como sociales)". (p. 148)

Si bien es cierto, los autores antes mencionados establecen que la motivación es un factor que debe prevalecer y debe desarrollarse de forma coherente y eficaz, estableciendo patrones en la estructura organizativa en función del logro de los objetivos empresariales y en la satisfacción y comodidad de los empleados, estas bases teóricas son fundamentales para el presente estudio, ya que puntualizan elementos para determinar la funcionalidad del plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación en los trabajadores de la construcción.

### **La motivación de los trabajadores.**

Según Nelson (2005), la motivación es factor clave, determinante y nos da un claro ejemplo diciendo que: "cuando los gerentes se toman el trabajo de hacer algo especial por sus empleados, interesándose en ellos por encima de todo, ellos van a crear productos y generar mayores utilidades". (p. 8)

### **Principios básicos de la motivación**

Según Rodríguez (2006) en su ensayo *Críticas y Recomendaciones para El Buen Desempeño en El campo de Trabajo*, pueden presentarse algunos conceptos básicos relativos a la motivación diciendo que: "La

motivación es un bien escaso y difícil que hay que aprovechar siempre que surja la oportunidad, a todas las personas no las motivan las mismas cosas...” (p. 172) mas adelante continua diciendo el autor “cada persona tiene sus necesidades y motivaciones propias, tener un trabajo que proporcione satisfacciones, estímulos, retos e ilusiones. Tener el reconocimiento y aprecio de los superiores”. (Op. cit.)

### **Nivel de motivación**

Atendiendo a las necesidades de formar a los trabajadores para el logro de un alto nivel de motivación, Vázquez, (2004), expresa: “las acciones de autoaprendizaje controlado deberán tener un marcado carácter reforzador, correctivo y optimizador, de la información poseída... los programas formativos, deben ser mas acentuadamente individualizados y tener presente en mayor grado las diferencias contextuales del aprendizaje y del trabajo”. (p.23). En este sentido, las acciones emprendidas deben estar orientadas al reconocimientos del trabajador.

### **Estrategias motivacionales**

Al respecto, Dornyei (2008), establece “las estrategias motivacionales se pueden definir, como el conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a las personas para que con entusiasmo realicen actividades dirigidas al logro de objetivos organizacionales e individuales”.(p.50). En este sentido se considera a las estrategias motivacionales, ya que a través de la motivación, se obtiene mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los colaboradores.

### **Estrategias para motivar el desarrollo social y emocional.**

En forma general, es posible deducir que en toda empresa, las autoridades gerenciales son el elemento decisivo para crear un ambiente que favorezca una buena relación entre todos los integrantes de la

empresa y pueden transmitir el entusiasmo o desgano, contribuyendo o no en la madurez social y emocional de los trabajadores.

Algunas de las estrategias a considerar para tal fin pueden ser:

**Construir su autoestima:** para demostrar que se valora a cada uno como persona, hay que retroalimentarlo con mensajes positivos y de crecimiento.

Confiar en su capacidad de crear y de crecer: al delegarles actividades y pedirles su opinión, se fomenta su creatividad y su crecimiento personal. Los trabajadores comprueban de lo que son capaces, cuando la autoridad competente alienta sus inclinaciones, y de esta manera desarrollan habilidades que les benefician en su desarrollo como personas.

**Ayudarlos a arreglar los conflictos por medio del diálogo:** es natural que en una relación existan diferencias que originen discusiones; lo importante es enseñar a los trabajadores a solucionar los conflictos por medio del diálogo, alentándolos a tratar de comprender las posiciones de las otras personas y a buscar una solución mutuamente satisfactoria.

Enseñar y aplicar la regla de oro: “no le hagas a otro lo que no quieras que te hagan a ti”. A lo largo del tiempo, la mayoría de las culturas han resaltado la regla de oro. Hagamos de esta regla un principio de comportamiento de cada trabajador.

En conclusión y de manera general, es posible afirmar que motivar es convencer a los demás de que algo es valioso y de que merece la pena hacer un esfuerzo para conseguirlo. No se puede obligar a las personas ni a las organizaciones a realizar actos de los que no están convencidos, porque faltará el elemento esencial: la voluntad de hacer, de querer y de crecer. Sin esta voluntad, los resultados serán medianamente alcanzados. El verdadero gerente persuade, convence, no impone sus ideas arbitrariamente.

## **BASES LEGALES**

De acuerdo a las indagaciones realizadas, es importante mencionar que todo proyecto debe sustentarse en unas bases legales. Las bases legales son aquellos artículos que servirán de funcionamiento legal a la ejecución del proyecto. Según Arias (2006) expresa: "implica un desarrollo amplio de los conceptos mediante las leyes, ordenamientos con el eje que lo rige"

La obligación que pesa sobre todo empleador, de garantizar la vida y la salud física y mental de los trabajadores, tiene rango constitucional y esta consagrado de manera específica o concreta en el artículo 87 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30-12-1999. Que dice:

### **Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad del trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones"

**Artículo: 111.** "Todas las personas tienen derecho al deporte y la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva"

"El Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción".

En estas primeras décadas del siglo XXI se deben aprovechar todos los logros y conquistas obtenidos en materia de derechos, una de ellas la nueva Constitución que asegura el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social sin discriminación. En caso colocando practica el derecho al deporte y la recreación.

### **Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras**

**Artículo 189.** Los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza.

Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

**Artículo 349.** Los patronos y patronas contribuirán con el fortalecimiento de la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física, conforme establece la ley que rige la materia.

**Artículo 350.** El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras, las comunidades, y otras organizaciones del Poder Popular, planificará y desarrollará programas y misiones para el turismo social, la cultura y la recreación que faciliten el pleno disfrute del tiempo libre, el descanso y las vacaciones contribuyendo a la salud física y emocional de los trabajadores y trabajadoras junto a su familia.

**Artículo 351.** El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas y misiones destinadas a la

protección integral de los niños, niñas y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza y a fin de superarla, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social. Las entidades de trabajo a partir de sus integrantes apoyarán, desde el proceso social de trabajo, las acciones destinadas a lograr la máxima felicidad posible.

Por otro lado el Sindicatos de las Organizaciones, tiene cierta participación ó responsabilidad, según lo contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo (2012) que señala en su artículo 367 numeral 12

Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes *destinados al deporte y a la recreación o al turismo.*

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

#### ***Asesoramiento a trabajadores y trabajadoras y a empleadores y empleadoras***

**Artículo 28.** El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores INCRET tendrá como **finalidad** garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turísticos-recreativo del sector público, privado o mixto.

Mediante la coordinación de Recreación y Deporte el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores INCRET, las empresas públicas, privadas y mixtas podrán realizar sus asesorías acerca de la

elaboración, ejecución y control sus programas recreativos laborales y de turismo social.

**Artículo 103.** El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores propondrá al Ministerio con competencia en materia de salud y seguridad en el trabajo los lineamientos, planes, programas y estrategias, que permitan la promoción e incentivo del desarrollo de los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de los trabajadores y trabajadoras, así como el control del cumplimiento de los acuerdos contractuales, y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

**Artículo 104.** Órgano de Gestión con competencia para recibir el Programa Recreativo Laboral: Es el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), es el ente rector y gestor de las políticas públicas aplicadas en materia de recreación, facultado para proteger y fomentar el derecho a invertir positivamente el tiempo libre de los trabajadores, trabajadoras y su entorno familiar, asumiendo el imperativo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

**Artículo 108.** El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores INCRET promoverá los programas de turismo social, en coordinación con organismos y empresas del área de recreación y turismo, tomando en cuenta las necesidades y características de los trabajadores y trabajadoras, así como temporadas vacacionales para su mejor aprovechamiento.

**Artículo 111.** Sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos competentes, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo velarán por el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras, así como al desarrollo de programas para la recreación y turismo social, como medio para fortalecer e incrementar la calidad de vida, la productividad, la integración familiar y el bienestar social.

Sistema de información de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

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

**Artículo 113.** Los delegados y delegadas de prevención recibirán las denuncias relativas a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarla ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y además autoridades públicas para su solución.

### **Ley de Orgánica de Sistema de Seguridad Social**

**Artículo 4.** La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

**Artículo 18.** El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:

1. Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la

calidad de vida, la 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 causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

### **Recreación de los Trabajadores**

**Artículo 97.** El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo promoverá e incentivará el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

### **Financiamiento**

**Artículo 98.** El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será financiado mediante cotizaciones obligatorias a cargo del empleador que serán determinadas en función de los niveles de peligrosidad de los procesos productivos de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; y financiamiento fiscal para cubrir lo concerniente a recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

### **Rectoría, gestión y base legal**

**Artículo 99.** El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad

Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en coordinación con los órganos de la administración pública correspondientes.

El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se regirá por las disposiciones de la presente Ley, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus reglamentos.

### **La Ley Orgánica de Régimen Municipal en su Artículo 36**

Los Municipios, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de su competencia..... 17: Actividades e instalaciones culturales, deportivas y de Ocupación del Tiempo Libre.

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

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral

### **Ley Orgánica del deporte, actividad física y educación física**

**Artículo 8.** Todas las personas tienen derecho a la educación física, a la práctica de actividades físicas y a desarrollarse en el deporte de su preferencia, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes deportivas y capacidades físicas, sin menoscabo del debido resguardo de la moral y el orden público.

El Estado protege y garantiza indeclinablemente este derecho como medio para la cohesión de la identidad nacional, la lealtad a la patria y sus

símbolos, el enaltecimiento cultural y social de los ciudadanos y ciudadanas, que posibilita el desarrollo pleno de su personalidad, como herramienta para promover, mejorar y resguardar la salud de la población y la ética, favoreciendo su pleno desarrollo físico y mental como instrumento de combate contra el sedentarismo, la deserción escolar, el ausentismo laboral, los accidentes en el trabajo, el consumismo, el alcoholismo, el tabaquismo, el consumo ilícito de las drogas, la violencia social y la delincuencia.

Derechos de las personas para asegurar la práctica del deporte, la actividad física y la educación física

**Artículo 14.** Son derechos que aseguran la práctica del deporte, la actividad física y la educación física de todas las personas: en su literal 1 y 2

“El libre acceso al sistema asociativo, sin más limitaciones que las exigidas por esta Ley y sin más condiciones de permanencia que el desarrollo de actividades deportivas, el rendimiento deportivo y las normas sobre disciplina establecidas en los reglamentos deportivos”.

“La disponibilidad de espacios e instalaciones provistas por patronos o patronas para la práctica de deportes, actividades físicas y la educación física durante la jornada laboral, en los términos que fije el Reglamento de la presente Ley”.

**Artículo 23.** El Sistema Nacional del Deporte, la Actividad Física y la Educación Física, para atender a la población que hace vida en los ámbitos educativo, comunal, indígena, laboral, Fuerza Armada Nacional Bolivariana y penitenciario, se integra en los siguientes subsistemas:

**Subsistema laboral:** Garantiza los planes, proyectos y programas para la incorporación de toda la población laboral venezolana, de la ciudad y del campo, tanto del sector público como del privado, a la práctica continua de deportes, actividades físicas y la educación física, como mecanismo de combate de las enfermedades asociadas al

sedentarismo, el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y para contrarrestar las nocivas alternativas de ocio: consumismo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, ludopatía y virtualización de las relaciones humanas mediante los medios tecnológicos, propiciando el rescate de relaciones sociales directas.

### **De las violaciones e infracciones a la presente Ley**

**Artículo 79.** Se consideran faltas a la presente Ley, sancionables con multas entre mil Unidades Tributarias (1.000 U.T) y tres mil quinientas Unidades Tributarias (3.500 U.T): en su literal 13 establece lo siguiente:

“La omisión del deber del patrono o patrona de facilitar condiciones para la práctica de actividad física por parte de los trabajadores y trabajadoras durante la jornada laboral.

Lo recaudado por concepto de las multas impuestas de conformidad con las prescripciones previstas en el presente artículo, se destinará al Fondo Nacional para el Desarrollo del Deporte la Actividad Física y la Educación Física”.

Todas las leyes antes mencionadas garantizan el derecho al deporte y la recreación por lo tanto los patronos y las patronas deben darle promoción a estas actividades que van en beneficio de la empresa y de integridad del individuo. Los trabajadores de la construcción han sido olvidados, sin pensar en el papel fundamental que cumplen en nuestra sociedad. Necesitamos trabajadores motivados por su trabajo que se tomen en cuenta, para así lograr una mayor eficiencia y eficacia en las labores encomendadas. Se debería reflexionar un poco en torno a que son los trabajadores, quienes garantizan una mejor calidad de vida para todos. La construcción es uno de los trabajos que más desgaste y agotamiento causa al hombre, pasando horas y horas al sol, cumpliendo con su ardua labor.

Para que los trabajadores tengan acceso a desarrollar programas deportivos y recreativos, se cuenta con una serie de leyes que apoyan esta iniciativa, para estimular la buena utilización del tiempo libre y el

desarrollo personal en busca de alcanzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores uno de los elementos más resaltantes de la LOPCYMAT- 2005 que asume preceptos planteados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como lo son la preservación de la salud, condiciones del ambiente de trabajo, criterios técnicos en materia de higiene y seguridad, deberes y derechos de los trabajadores y empleadores.

### **Sistema de variables**

Para la presente investigación es importante definir lo que es el sistema de variables ya que las mismas dan las competencias de la investigación Según Hernández y otros (2010) definen variable como "una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse" (p.123).

Mas sin embargo se deben definir cuales son las variables de estudio en la presente investigación.

Definición de las variables:

Variable dependiente.

Por su parte otra de las variables de está investigación que según Arias, F. (2006) Variable dependiente: "es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula."(p.79).

En esta investigación la variable dependiente es plan gerencial de mejoramiento laboral

Variable independiente:

"son aquellas que se modifican por la acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación."(p.79).

Considera en esta investigación como variable independiente el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**Cuadro N° 1.Operacionalización de las variables**

**Objetivo general:** Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A

Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems cuestionario	Ítems entrevista
<p>Diagnosticar que factores influyen en el mejoramiento laboral para la aplicación de las leyes que hacen referencia a los derechos a la práctica deportiva por parte de los trabajadores de la construcción en la empresa JUNCAL, CA</p> <p>Determinar las bases legales y teóricas que establecen el derecho al deporte y la recreación, para el mejoramiento laboral de los empleados de la constructora Juncal, C.A.</p> <p>Establecer un plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen</p>	<p>Plan Gerencial de mejoramiento laboral</p>	<p>Planificación</p> <p>Gerencia</p> <p>Laboral</p>	<p>Plan</p> <p>Estrategias</p> <p>Motivación</p> <p>Líder</p> <p>Trabajo</p>	<p>7</p> <p>12</p> <p>5-4</p> <p>3-6</p>	<p>7</p> <p>1-4</p> <p>2</p> <p>3-8</p>

<p>el derecho al deporte y la recreación de la rama de la construcción en la constructora JUNCAL, C.A</p>		Leyes	Constitución	<b>9</b>	<b>10</b>
<p>Diseñar una propuesta de un plan estratégico gerencial para el mejoramiento laboral a través del cumplimiento de la práctica deportiva y la recreación en el ambiente de trabajo de la empresa JUNCAL, C.A.</p>	<p>El derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción.</p>	Deporte y recreación	Ley laboral Ley del deporte	<b>10</b> <b>11</b>	<b>11</b> <b>6</b>
			Plan deportivo	<b>1-2</b>	<b>5</b>
			Plan recreacional	<b>8</b>	<b>9</b>

Fuente: Revisión teórica que sustenta la investigación,(2015)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo explica la metodología empleada. Es el “como” se realizará el estudio para responder al problema planteado. Se incluye el tipo de diseño de la investigación, población, definición y operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, fases de la investigación, validez y técnica de análisis de datos.

#### **Tipo y diseño de la investigación**

De acuerdo con los objetivos enunciados se tomó en cuenta la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación descriptiva, de campo por cuanto en el mismo se utilizaron procedimientos estadísticos y donde se empleó la medición en las que se relacionaron las variables, dimensiones e indicadores de estudio, que reportaron datos de interés que fueron cuantificables. En base a ello, se apoyó en una investigación de campo. La cual, según los autores Palella y Martins (2010) definen: “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.88). Al respecto los autores, precisan que este tipo de investigación se desarrolla a raíz de los hechos tomados concisamente de la situación real.

Desde esta perspectiva, considerando lo expresado, se puede indicar que este tipo de investigación realizó un análisis sistemático del problema, recabando los datos de forma directa de la realidad existente en los trabajadores de la rama de la construcción en estudio, por lo que, fueron datos originales o primarios y donde se incluyen datos secundarios según expresa el autor Arias (2012), cuando señala que:

“....Consiste en una investigación donde la recolección de datos es directamente de donde ocurren los hechos (datos primarios). Claro esta en una investigación de campo también se emplean datos secundarios a partir del cual también se elabora el marco teórico. No obstante son los datos primarios los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado” (p. 31).

Sobre este particular se puede inferir que el trabajo de campo se tomaron datos directamente de la población es decir, de los trabajadores de la construcción al servicio de la empresa Juncal, CA. Ubicada en el Municipio Tovar Estado Mérida, para luego ser descritos e interpretados de manera porcentual, por lo que la investigación es de carácter descriptiva.

Al respecto, Arias, (2012), considera que: “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento donde se someten a un análisis”. (p.24). En base a esa concepción, se puede deducir que, a través de este tipo de estudio se buscó describir de manera detallada los resultados haciendo un análisis de los mismos, permitieron llegar al diagnóstico general, que sustenta la propuesta, por cuanto se enmarcó bajo la modalidad de proyecto factible.

En este sentido, la universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL 2010) sostiene que: “Los proyectos factibles consisten en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (p.21). En relación a lo expresado, se puede señalar que a través del proyecto factible, se propone un plan gerencial, para el mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación en los trabajadores de la Construcción al servicio de la empresa Juncal, C.A ubicada en el Municipio Tovar Estado Mérida propuesta para dar solución a la problemática planteada.

## **Población**

Según Arias, se entiende por población el "(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (2006. p. 81).

La población de estudio esta representada por los trabajadores de la empresa que suman un total cincuenta y dos (52) trabajadores, además se tomará en cuenta por la gerencia de la empresa al patrono, la jefe de recursos humanos y el asesor legal en total tres(3) personas todos parte activa de la constructora Juncal, C.A.

## **Muestra**

Está definida por Brito (1992), como: "una porción o parte que representa toda la población" (p.46), para identificar la muestra respectiva, referente a los trabajadores se utilizó un muestreo probabilístico de forma aleatoria y al azar que correspondió al treinta y dos por ciento (32%) es decir diecisiete (17) trabajadores de la construcción, que están al servicio de la constructora JUNCAL, C.A mientras que por la gerencia de la empresa se tomó la población completa por ser una población pequeña, la técnica utilizada fue la entrevista y como instrumento la guía de entrevista.

## **Técnicas e instrumento para Recolectar los datos**

Arias (2012), señala que "la técnica de la recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Mientras que los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información" (p111).

En esta investigación se utilizó la encuesta y la entrevista como técnica para la recolección de datos. Las técnicas de investigación son recurso que se utiliza para obtener información que ayuda a calificar, proponer, examinar y automatizar los datos de un proyecto en estudio,

estas técnicas o instrumentos de recolección se empleará para adquirir información significativa y relevante para el desarrollo del mismo.

La encuesta es una de las técnicas mas utilizadas en la investigación social. Se trata de búsqueda sistemática de información en la que el investigador de alguna forma acude a las personas mismas, a que le informen sobre los datos que el desea conseguir. Es decir, a través de un cuestionario dicotómico el investigador va recogiendo los datos para luego analizarlo y examinarlos determinadamente.

Este cuestionario se diseñó bajo el contexto de los indicadores de Lickert: a veces (A/V) siempre (S), Nunca (N) casi nunca (C/N), casi siempre (c/s) (véase anexo 1)

Mientras que la técnica utilizada para el personal directivo de la empresa fue la Entrevista y como instrumento la guía de entrevista (véase anexo 2)

### **Validez**

Es el estudio que de los instrumentos que lleva a cabo personas idóneas y por lo tanto se procedió a considerar el criterio emitido por 3 expertos a consultar al respecto Hernández (2003) manifiesta: “La validez es el grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir”(p.243). En cuanto a la técnica de expertos Sabino (1992) expresa: “La técnica de juicios de experto es la única vía valida, rápida y disponible, para ejecutar el proceso de validación del instrumento, ya que la obtención de otras fuentes requiere de tiempo, esfuerzo y dinero” (p.76).

En tal sentido fueron consultados tres expertos en metodología, con amplia experiencia en investigación, una vez revisado el instrumento se orientó y se realizaron las correcciones pertinentes propuestas por los expertos, luego se procedió a la aplicación del mismo.

## Confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{(K - 1)} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

$\alpha$  = Coeficiente de Confiabilidad.

K = Número de ítems utilizados para el cálculo.

$\sum Si^2$  = Sumatoria de varianzas de ítems.

$St^2$  = Varianza total de los ítems.

Al aplicar este instrumento varias veces a un mismo grupo en condiciones similares, se observaran resultados parecidos en la primera y segunda vez en grado alto.

Al respecto Hernández, Fernández y Batista (2010), señalan que: “el Coeficiente Alpha de Cronbach consiste en una formula que determina el grado de consistencia y precisión que poseen los instrumentos de medición” (p.416). Los criterios establecidos para el análisis, son los siguientes:

Valores de Alpha      Criterios

Coeficiente alpha > 9 es excelente

Coeficiente alpha > 8 es bueno

Coeficiente alpha >7 es aceptable

Coeficiente alpha >6 es cuestionable

Coeficiente alpha > 5 es pobre

Coeficiente alpha  $>$  -5 es inaceptable

Como resultado de la confiabilidad aplicada se obtuvo  $r = 0.80$  el cual se interpreta como un instrumento bueno (anexo 3).

### **Técnicas de análisis de datos**

La investigación tiene como elemento principal la recolección de datos el cual se realizó bajo el contexto de dos instrumentos. Uno de ellos el cuestionario, aplicado a los trabajadores, se vació su contenido en cuadro estadístico porcentual de valores obtenidos y luego graficados; el segundo instrumento, la guía de entrevista, se vació en cuadros descriptivos del contenido por las categorías y subcategorías de las variables en estudio y luego graficados.

Para ello se empleó un cuestionario (de 12 ítems) para los trabajadores de la construcción al servicio de la constructora Juncal, C.A y una guía de entrevista (de 11 ítems) a la gerencia de la empresa.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

### **Procedimiento de la investigación**

Con base, al enfoque utilizado en esta propuesta, se empleó la descripción de la metodología lo propuesto por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL 2010), donde deduce que, para realizar un proyecto factible se siguen las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento, fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológicos, actividades y recursos necesarios para la ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto” (p.21) a continuación se dará a conocer la descripción de los procedimientos a seguir para la ejecución de la propuesta.

**I Etapa Diagnóstico:** En ella se realizó un diagnóstico general donde se buscó conocer la problemática que presentan los trabajadores de la construcción en estudio, la cual para obtener la información se procedió a la aplicación de la técnica de la encuesta a través del instrumento

(cuestionario), y la guía de entrevista que permitió recoger la información de interés, obteniendo un diagnóstico real de la problemática ya mencionada.

**II Etapa Factibilidad:** En esta etapa se determinó la factibilidad que presentó el diseño de la propuesta, para ello, se buscó el apoyo y la colaboración de todos los entes involucrados dándole viabilidad tanto desde el punto de vista formativo, participativo, protagónico como social y económico, por cuanto la misma requiere del apoyo y colaboración incondicional de todos, para así poder lograr satisfactoriamente el mejoramiento del ambiente laboral.

**III Etapa de diseño de la propuesta:** siguiendo las normas y pautas establecidas para esta modalidad, que se enmarco en proyecto factible, donde se propuso un plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación en los trabajadores de la construcción de la constructora Juncal, C.A, ubicada en el Municipio Tovar del Estado Mérida. El cual conlleva, la formulación, objetivos, diagnóstico y fundamentación de la propuesta, así, como la estructura que se desarrollará en fases, una de sensibilización, motivación y vinculación, una de operatividad y otra de evaluación que permitirá valorar los logros obtenidos una vez que se ejecute la propuesta.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En esta parte de la investigación se plantea, el análisis de los instrumentos aplicados a la población y muestra de estudio, donde se empleo un cuestionario (de 12 ítems) para los trabajadores de la construcción al servicio de la constructora Juncal, C.A y una guía de entrevista (de 11 ítems) a la gerencia de la empresa, el cual, fue tabulado manualmente a través de la distribución de frecuencia absoluta y porcentual, considerando cada una de las dimensiones y, se representó por cuadros y gráficos de acuerdo a las respuestas emitidas.

#### **Análisis de resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores**

En el presente análisis de cuestionario se consideraron las tabulaciones estadísticas respectivas con el fin de ubicar los factores porcentuales del estudio realizado.

**Ítem N° 1** ¿Considera usted que la práctica deportiva y recreativa después de una jornada de trabajo, le beneficia para disminuir el agotamiento físico y mental?

Variable dependiente: el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

Dimensión: Deporte y recreación

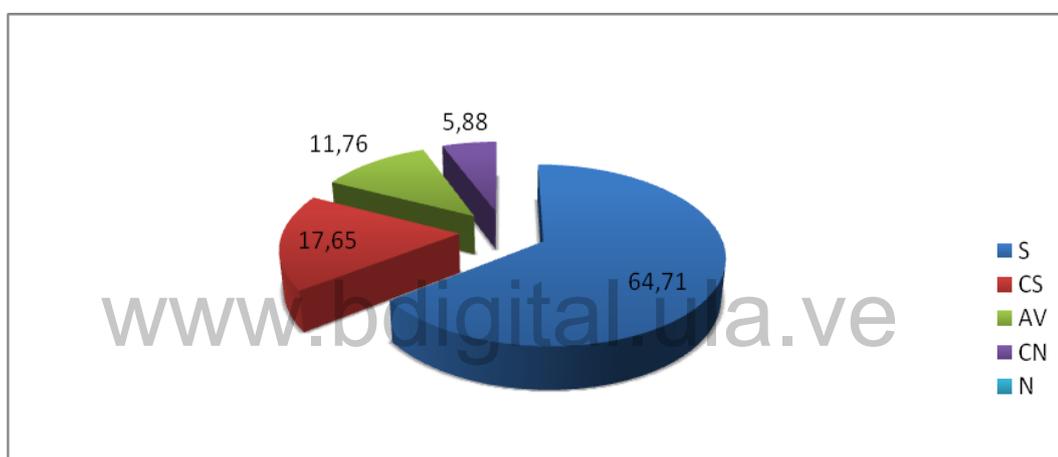
Indicadores: Plan deportivo y plan recreacional

**Cuadro 2**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	64.71	3	17.65	2	11.76	1	5.88	-	-

**Fuente:** Ramírez (2015)

**Grafico 1**



Interpretando los resultados obtenidos en el cuadro I, gráfico I, se pudo apreciar que un promedio del 64.71% optaron por la alternativa siempre, con relación al ítem, mientras que un 17.65% casi siempre, para la alternativa algunas veces se obtuvo un 11.76% y un 5.88% de los trabajadores respondieron que nunca. Partiendo de los resultados, los trabajadores reconocen que el deporte y las actividades recreativas son un recurso valioso para mejorar las condiciones físicas y mentales.

Según Cagigal (1979), “Los deportes intentan saciar la necesidad humana de movimiento lúdico-competitivo, pero tiene en cuenta los valores humanos y sociales del deporte, es decir, la salud, el esparcimiento y la socialización”. (p. 64).

**Ítem N° 2:** ¿tiene conocimiento sobre los beneficios que genera la práctica deportiva y recreativa para la salud?

Variable dependiente: el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

Dimensión: Deporte y recreación

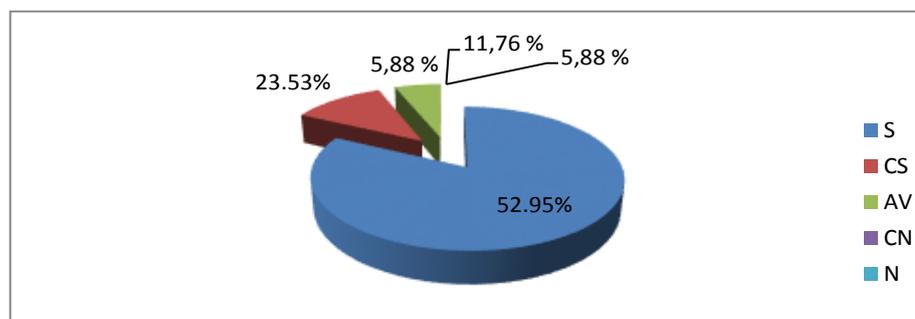
Indicadores: Plan deportivo y plan recreacional

**Cuadro 3**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	52.95	4	23.53	1	5.88	2	11.76	1	5.88

Fuente: Ramírez (2015)

**Grafico 2**



En base a los beneficios que brinda la práctica deportiva y recreativa para la salud, los trabajadores expresan, estar de acuerdo con ello y se refleja a través de los resultados obtenidos; 52.95 % siempre, 23.53% casi siempre, 5.88% algunas veces, 11.76% casi nunca y 5.88 nunca. Lo cual demuestra que si es necesario incorporar el deporte y la recreación

como una alternativa que aporta una gran variedad de beneficios al trabajador (goza de buena salud, mejor estado de ánimo, esparcimiento, mejores relaciones interpersonales, entre otros).

Según Blázquez (1999) el deporte recreativo “es aquél que es practicado por placer y diversión, sin ninguna intención de competir o superar a un adversario, únicamente por disfrute o goce” (p.22). Por consiguiente brinda estrategias para reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida.

**Ítem N° 3:** ¿Su día de trabajo le genera agotamiento físico y mental?

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

Dimensión: Laboral

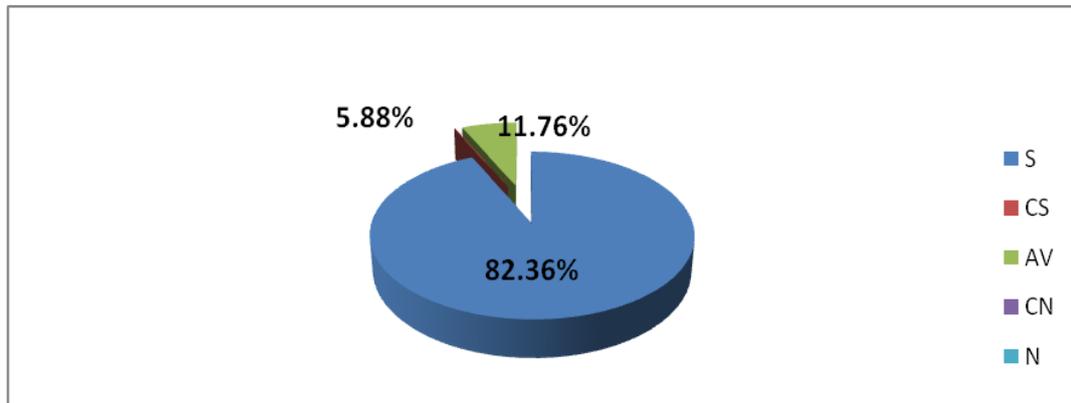
Indicadores: Trabajo

www.bdigital.ula.ve

**Cuadro 4**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	82.36	2	11.76	1	5.88	—	—	—	—

**Grafico 3**



**Fuente:** Ramírez (2015)

Las respuestas a la pregunta tres (3), fueron las siguientes, 82.36% siempre, 11.76% casi siempre, y un 5.88% respondió que a veces. Esto representa un alto grado de agotamiento físico y mental en la mayoría de los trabajadores al terminar su jornada laboral, donde se refleja la necesidad de proponer practicar algún deporte o actividad en el tiempo libre.

El trabajo por ser una actividad que demanda esfuerzo considerable para producir alguna remuneración económica, produce agotamiento en el trabajador y por ende requiere espacios para su esparcimiento y recreación (Blanch y otros, 2003).

**Ítem N° 4:** ¿Es agradable el ambiente de trabajo en el cual usted labora?

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

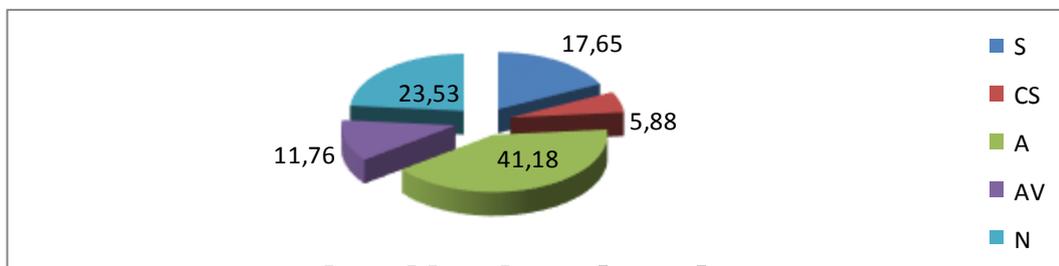
Dimensión: Gerencia

Indicadores: Motivación

**Cuadro 5**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	17.65	1	5.88	7	41.18	2	11.76	4	23.53

**Grafico 4**



Fuente: Ramírez (2015)

En los resultados obtenidos, se observa que el promedio porcentual es el siguiente en la alternativa siempre con un 17.65%, y con 5.88% casi siempre, 41.18% algunas veces, 11.76% y 23.53% nunca. Donde se obtiene como resultado que la mayoría de los trabajadores no se sienten a gusto con el ambiente de trabajo.

Es importante tomar en cuenta las opiniones, ideas en especial las necesidades de los trabajadores. No poseer un ambiente de trabajo apropiado dificulta que los trabajadores se desempeñen eficazmente debido a que no se sienten motivados para realizar las actividades (Stephen, 2009).

**Ítem N° 5** ¿Se siente animado para ejercer su labor diaria?

Variable dependiente: Plan de mejoramiento laboral

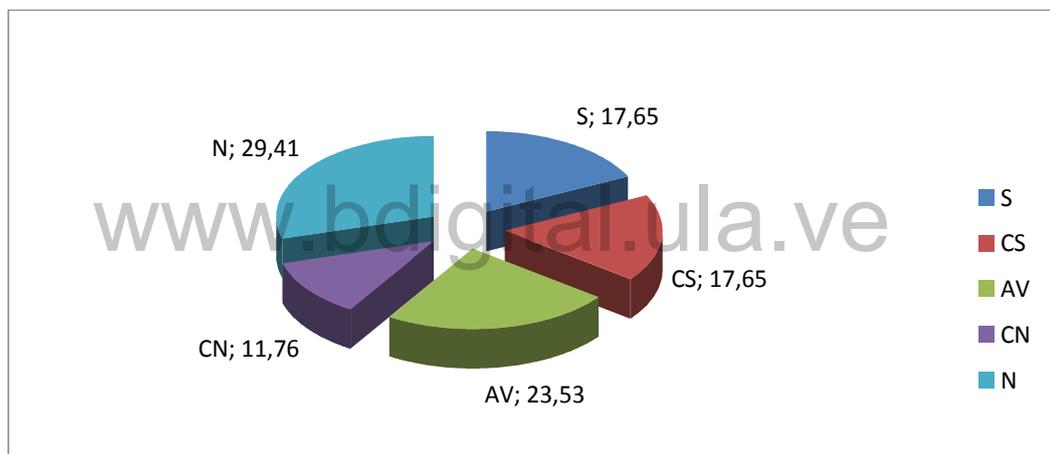
Dimensión: Gerencia

Indicadores: Motivación

**Cuadro N° 6**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	17.65	3	17.65	4	23.53	2	11.76	4	29.41

**Grafico 5**



**Fuente:** Ramírez (2015)

Respecto de las respuestas del ítem 5 se encuentra lo siguiente; siempre 17.65%, casi siempre 17.65%, a veces 23.53%, casi nunca 11.76% y nunca 29.41%. Los resultados obtenidos no muestran mayor diferencia de rango entre una respuesta y otra, sin embargo es evidente que la mayoría de los empleados carecen de estímulos que los motiven a desarrollar con eficiencia las actividades en el espacio de trabajo en el cual se desenvuelven.

Los empleados constituyen la parte fundamental de una empresa, son ellos quienes elaboran los ingresos económicos que percibe la industria por lo tanto es importante estimularlos para que se sientan identificados con lo que hacen, dando el debido reconocimiento a su labor (Manville, 2004).

**Ítem N° 6** ¿Es acertada la relación con sus compañeros de trabajo en el ambiente laboral?

Variable dependiente: Plan de mejoramiento laboral

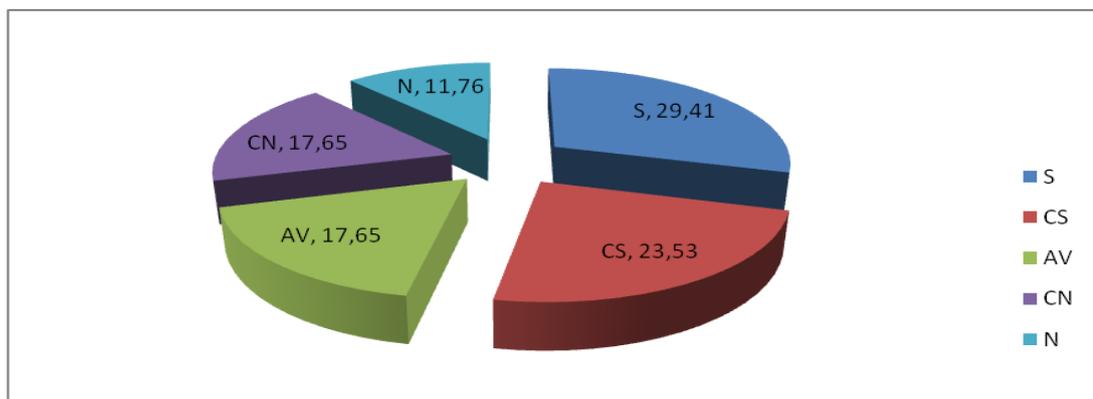
Dimensión: Laboral

Indicadores: Trabajo

**Cuadro N° 7**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	29.41	4	23.53	3	17.65	3	17.65	2	11.76

**Grafico 6**



**Fuente:** Ramírez (2015)

Referente a las respuestas del ítem anterior la frecuencia es la siguiente; 29.41% siempre, 23.53% casi siempre, 17.65% a veces, 17.65% casi nunca y 11.76 nunca. Lo cual refleja una valoración positiva respecto de las relaciones entre los trabajadores, pareciera entonces que el trato en el ámbito laboral es grato y cordial.

Tener un ambiente laboral ameno garantiza un desenvolvimiento laboral eficiente y garantiza mejoras en los niveles de producción, trayendo beneficios recíprocos tanto para el patrono como para el trabajador. Una empresa con un ambiente de trabajo apropiado supera los obstáculos, soluciona los problemas y se convierte en una empresa abierta al cambio y dispuesta a la expansión con a metas más ambiciosas (Chiavenato, 2001).

**Ítem N° 7** ¿Considera que un plan gerencial que estimule la práctica deportiva y recreativa en el ambiente laboral, mejoraría su rendimiento?

Variable dependiente: Plan de mejoramiento laboral

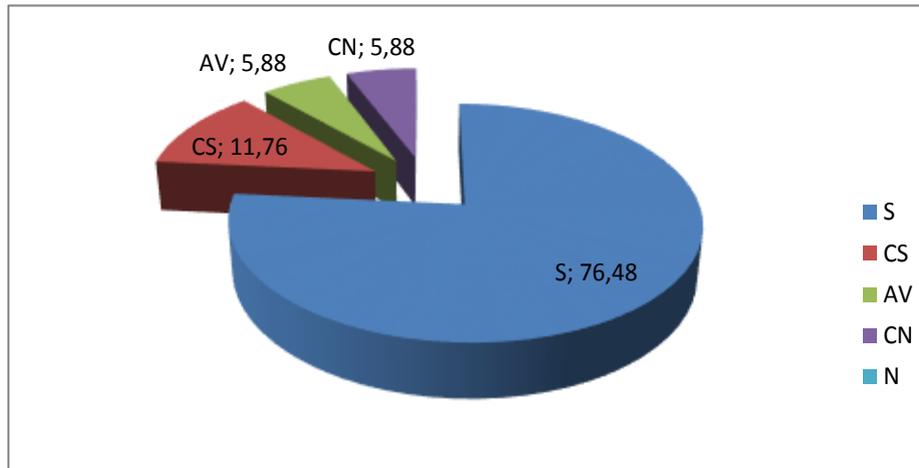
Dimensión: Planificación

Indicadores: Plan

**Cuadro N° 8**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	76.48	2	11.76	1	5.88	1	5.88	-	-

**Grafico 7**



**Fuente:** Ramírez (2015).

En relación a las respuestas a la interrogante número siete (7) se observa; 76.48% siempre, 11.76% casi siempre, 5.88% a veces y un 5.88% casi nunca. Las respuestas anteriores expresan la necesidad de promover la creación de un plan gerencial que estimule la práctica deportiva y recreativa en el ambiente laboral, lo cual contribuiría a mejorar el rendimiento y desempeño laboral.

Un plan gerencial que estimule la práctica deportiva y recreativa en el ambiente laboral, es un estímulo para los trabajadores, y si dicho plan está debidamente estructurado y organizado bajo parámetros discutidos y consensuados entre patrono y trabajador, las posibilidades de éxito del plan son superiores (Rojas, 2004).

**Ítem N° 8** ¿Estaría dispuesto a practicar algún deporte o actividad recreativa en su tiempo libre?

Variable dependiente: el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

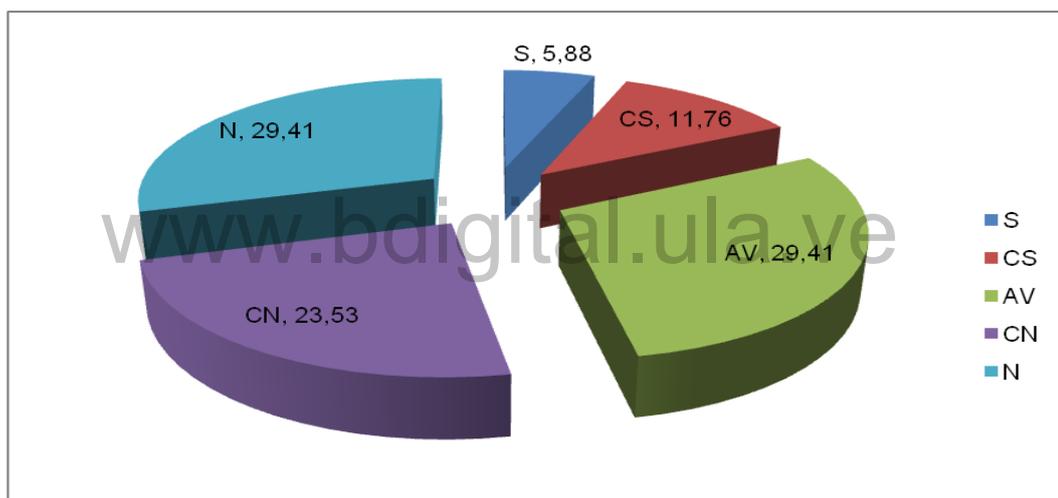
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Plan deportivo y plan recreacional

**Cuadro N° 9**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5.88	2	11.76	5	29.41	4	23.53	5	29.41

**Grafico 8**



**Fuente:** Ramírez (2015)

En función a lo registrado en el ítem anterior se observa lo siguiente: 5.88% siempre, 11.76% casi siempre, 29.41% a veces, 23.53% casi nunca y un 29.41% nunca. De acuerdo a lo registrado se observa que un porcentaje elevado de los trabajadores no se dedica a la práctica de alguna actividad deportiva, por el desconocimiento y la carencia de un plan.

El deporte recreativo es la mejor forma de fomentar la participación y estimular la integración de las personas en el espacio de trabajo. El deporte recreativo deja a un lado la competitividad y prioriza la

participación de los individuos. Importa más la participación de las personas que el resultado obtenido al final de la competencia (Blázquez, 1999).

**Ítem N° 9** ¿A leído sobre artículos de La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que consideran la práctica deportiva y recreativa o alguna otra ley?

Variable dependiente: el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

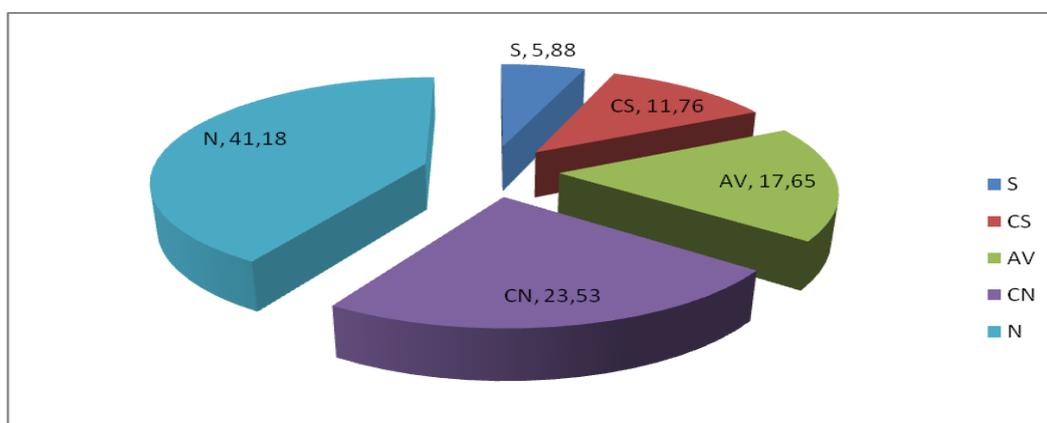
Dimensión: Leyes

Indicadores: Constitución

**Cuadro N° 10**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5.88	2	11.76	3	17.65	4	23.53	7	41.18

**Gráfico 9**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Interpretando los resultados del gráfico IX se pudo apreciar que un porcentaje de 5.88% respondió siempre, un 11.73% optó por escoger casi siempre, un 17.65% seleccionó a veces, un 23.53% casi nunca y un 41.18% escogió la opción nunca. Los resultados expresan que un porcentaje elevado de los empleados desconocen los artículos de La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes que hacen referencia a la actividad deportiva.

Las personas para convivir adecuadamente necesitan establecer límites, reglas, restricciones y sanciones que garanticen la armonía y la convivencia pacífica entre los individuos. Allí también se estipulan los derechos que poseen las personas, dichos derechos son elaborados para todos por igual y no pueden ser cercenados en modo alguno. Sin embargo, en muchos casos por desconocimiento las individuos no demandan o exigen aquello lo que por ley les es permitido (Kelsen, 1995).

**Ítem N° 10** ¿Considera la ley del trabajo garante del deporte y la recreación, para el mejoramiento de la calidad de vida?

Variable dependiente: el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

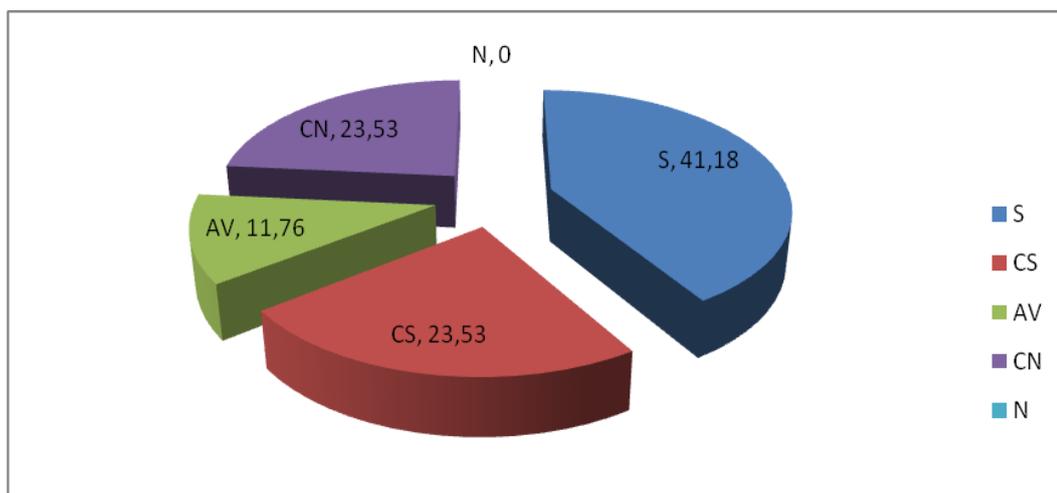
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Ley laboral

**Cuadro N° 11**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	41.18	4	23.53	2	11.76	4	23.53	-	-

**Gráfico 10**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Las frecuencias correspondientes a la interrogante número diez (10) son las siguientes, 41.18% siempre, 23,53% casi siempre, 11.76% a veces, 23.53% casi nunca y un 0% ninguna. Según las respuestas obtenidas, los trabajadores consideran a la ley del trabajo un elemento garante del deporte y la recreación. Al garantizarse el derecho al deporte y la recreación, también se ofrece acceso a una mejor calidad de vida a nivel de salud física y mental.

La ley del trabajo discutida y diseñada por el estado venezolano es garante de los derechos de los trabajadores, entre uno de los elementos innovadores se encuentra el reconocimiento del deporte y la recreación como un derecho propio de los trabajadores. Ello está contemplado en los artículos 189, 349, 350 y 351 de la Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

**Ítem N° 11** ¿La existencia de un plan gerencial fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte, mejoraría su ambiente de trabajo?

Variable dependiente: el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

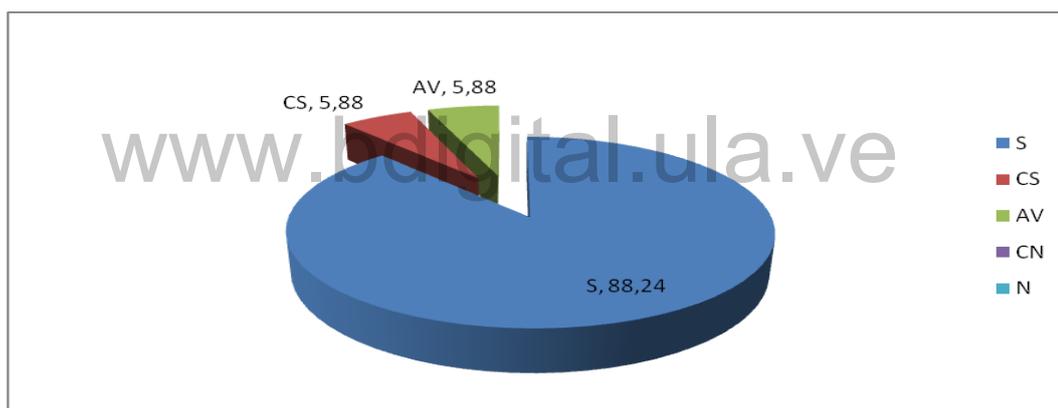
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Ley del deporte

**Cuadro N° 12**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	88.24	1	5.88	1	5.88	—	—	—	—

**Gráfico 11**



**Fuente:** Ramírez (2015)

En relación al ítem 11 los resultados de las respuestas fueron los siguientes 88.24% siempre, 5.88% casi siempre, 5.88% a veces, 0% para las opciones casi nunca y nunca respectivamente. Los resultados demuestran que los trabajadores consideran que la implementación de un plan gerencial fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte, mejoraría su ambiente de trabajo.

Propiciar un ambiente de trabajo armonioso es una de las obligaciones de un buen gerente. El aprovechamiento del tiempo libre y el estímulo a la

recreación sana son elementos contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras; así como también en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

**Ítem N° 12** ¿Le agradecería contar con el apoyo de su patrono y las organizaciones sociales para garantizar el derecho al deporte y la recreación?

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

Dimensión: Gerencia

Indicadores: Estrategias

**Cuadro N° 13**

Alternativas									
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	100	–	–	–	–	–	–	–	–

**Gráfico 12**



**Fuente:** Ramírez (2015)

En el gráfico 12 el 100% de los trabajadores seleccionó la opción siempre, expresando así una evidente necesidad de apoyo del patrón y las organizaciones sociales (consejos comunales, comunas, organizaciones sindicales entre otras para garantizar el derecho al deporte y la recreación. Se puede observar, que los trabajadores en su totalidad preferirían que su patrono ofertara actividades que contribuyan con el desarrollo del deporte y la recreación con aquellos que conforman el ámbito laboral.

Promover el derecho al deporte y la recreación es una estrategia efectiva para lograr mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los empleados, el ambiente de trabajo y la compenetración entre los trabajadores mejorará significativamente (Dornyei, 2008).

### Guía de Entrevista

Ítem N° 1 ¿Considera que sus empleados se sentirían más a gusto en su ambiente de trabajo, si practicaran después de su jornada de trabajo algún deporte o actividad recreativa? SI\_\_\_NO\_\_\_

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

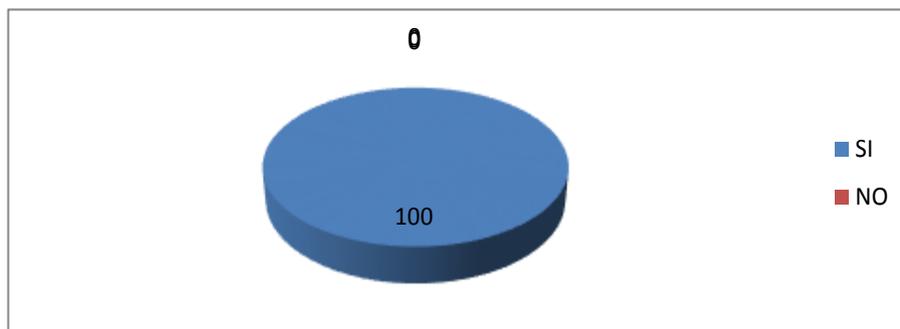
Dimensión: Gerencia

Indicadores: Estrategias

**Cuadro N° 14**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
3	100%	0	0%	3	100%

**Gráfico 13**



**Fuente:** Ramírez (2015).

El 100% de la gerencia de la empresa expresó que sí. Ello demuestra que los miembros de la gerencia están conscientes de que al practicar actividades deportivas y/o recreativas fuera de la jornada de trabajo se puede mejorar el ambiente de laboral. Esto representa una de las múltiples estrategias que pueden implementar los gerentes para garantizar el espacio laboral agradable (Dornyei, 2008).

**Ítem 2:** ¿Los trabajadores se sienten motivados para ejercer su labor diaria? SI\_\_\_ NO\_\_\_

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

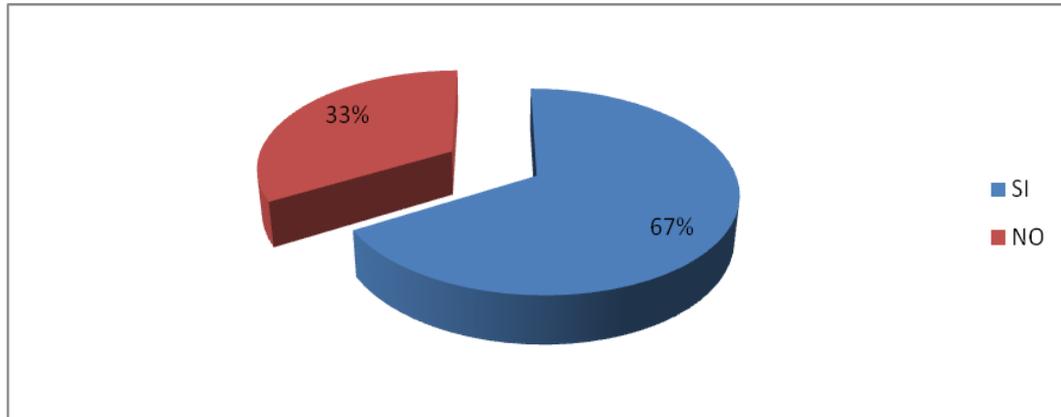
Dimensión: Gerencia

Indicadores: Motivación

**Cuadro N° 15**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2	67%	1	33%	3	100%

**Gráfico 14**



**Fuente:** Ramírez (2015).

En atención a esta pregunta, el 67%.de la gerencia expresó que los trabajadores no han manifestado desmotivación y el otro 33% de la gerencia opinó que en ocasiones si han manifestado la desmotivación con la que trabajan. Los trabajadores demandan ser reconocidos por su labor, esto al mismo tiempo enaltece la figura de gerente. El verdadero gerente persuade, convence, no impone sus ideas arbitrariamente, escucha las propuestas, sabe direccionar y canalizar las diversas situaciones que se le presentan (Stephen, 2004).

**Ítem 3:** ¿Percibe en sus trabajadores agotamiento físico y mental dentro de la jornada de trabajo? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

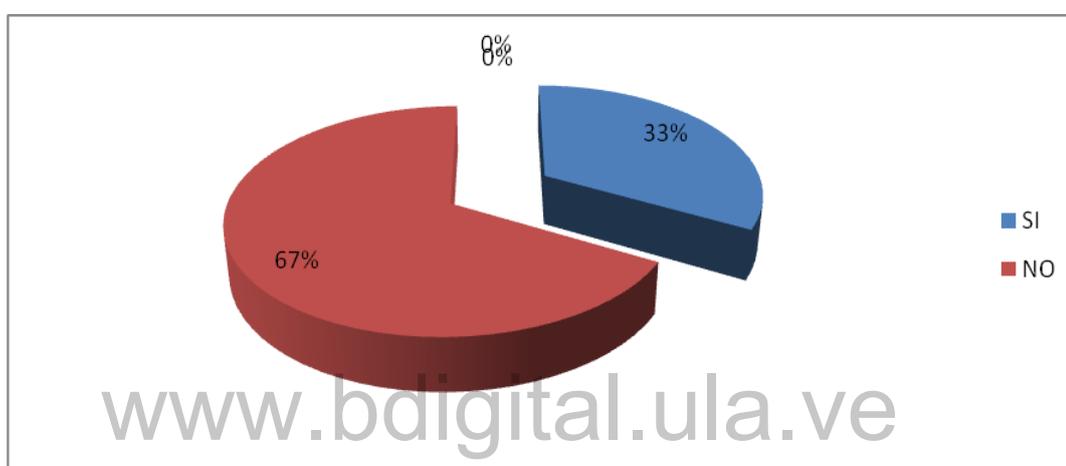
Dimensión: Laboral

Indicadores: Trabajo

**Cuadro N° 16**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	33%	2	67%	3	100%

**Gráfico 15**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Un 33% de los miembros entrevistados de la gerencia consideran que los trabajadores si padecen de cansancio físico y mental dentro de la jornada de trabajo, mientras que un 67% considera que los trabajadores no se agotan durante la jornada de trabajo. Según lo observado, dos terceras partes de los gerentes consideran que los trabajadores no terminan extenuados luego de una jornada laboral, sin embargo, el agotamiento normalmente está presente en los trabajadores y para contrarrestarlo es importante implementar nuevas formas que motiven a los empleados a llevar a cabo sus tareas (Blanch y otros, 2003).

**Ítem 4:** ¿La puesta en práctica de algún deporte o actividad recreativa puede ayudar a mejorar el estado de ánimo y el rendimiento del empleado?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

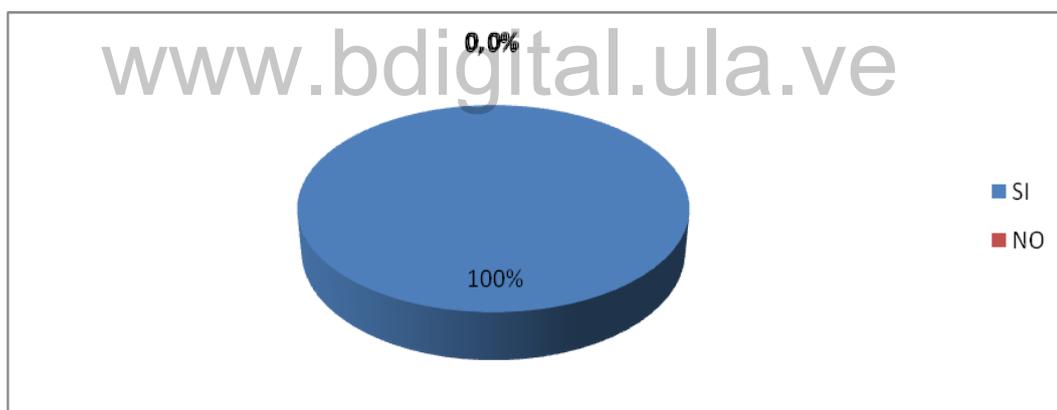
Dimensión: Gerencia

Indicadores: Estrategias

**Cuadro N° 17**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
3	100%	0	0%	3	100%

**Gráfico 16**



**Fuente:** Ramírez (2015).

En el gráfico cuatro se puede observar que un 100% de la gerencia considera que la puesta en práctica de algún deporte o actividad recreativa puede ayudar a mejorar el estado de ánimo y el rendimiento del empleado. Las actividades deportivas y recreativas son factores alentadores para que el trabajador mejore su desempeño, influenciando la conducta del individuo positivamente (Stephen, 2010).p

**Ítem 5** ¿Conoce los beneficios que puede brindar la práctica deportiva y recreativa, tanto a nivel físico, mental y por ende un mejor desempeño en su labor? SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

Variable dependiente: El derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

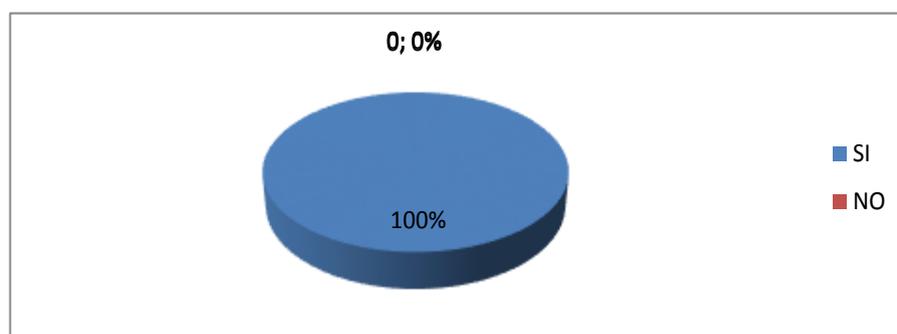
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Plan deportivo y recreativo

**Cuadro N° 18**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
3	100%	0	0%	3	100%

**Gráfico 17**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Con relación a este planteamiento, el 100% de la gerencia contestó que sí conoce los beneficios de la práctica deportiva. Pues se considera que de la misma manera que el organismo necesita el suministro de alimentos que proporcionen los nutrientes y vitaminas que requiere para su buen funcionamiento. El cerebro humano requiere o necesita de actividades que le generen momentos de sano disfrute, esparcimiento y

de regocijo, generando bienestar físico. Es el deporte en sus diferentes disciplinas el elemento que más beneficios físicos y mentales brinda al ser humano, la gerencia al reconocer dicha realidad, debe contribuir para que este se lleve a cabo (García, 1990).

**Ítem 6** ¿Tienes conocimiento de la legislación nacional que promueve la práctica deportiva en ambientes laborales? SI\_\_\_ NO\_\_\_

Variable dependiente: El derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción al

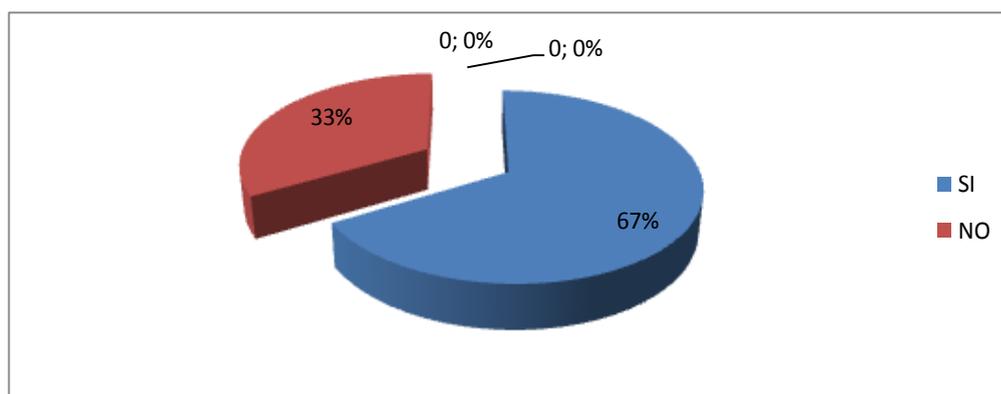
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Ley del Deporte

**Cuadro N° 19**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2	67%	1	33%	3	100%

**Gráfico 18**



**Fuente:** Ramírez (2015)

Respecto a la pregunta número seis, las respuestas fueron las siguientes, el 33% tiene conocimiento de la legislación nacional que promueve la práctica deportiva en ambientes laborales y un 67% desconoce dicha legislación. Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley de Orgánica de Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica del deporte, actividad física y educación física, entre otras, contemplan el derecho al deporte y la recreación para los trabajadores. Aunque pareciera no haber suficiente difusión de estas leyes, el desconocimiento es común tanto en empleados como en patronos.

**Ítem 7** ¿Promueven dentro de la empresa constructora Juncal la práctica deportiva y las actividades recreativas en los empleados? SI\_\_\_\_  
NO\_\_\_\_

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

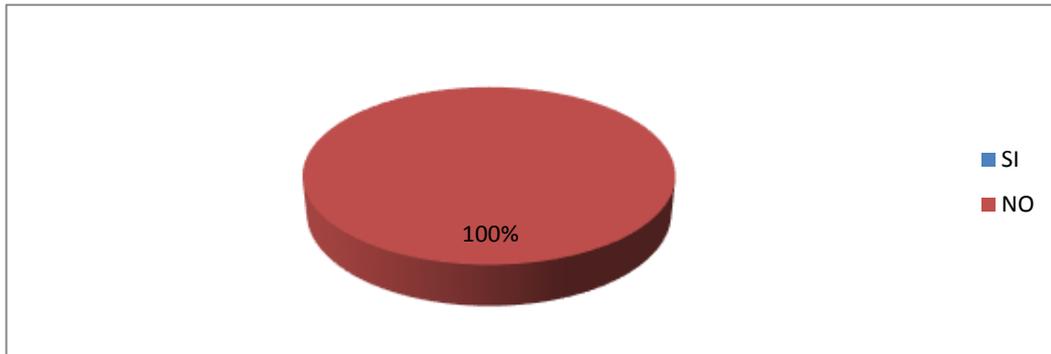
Dimensión: Planificación

Indicadores: Plan

**Cuadro N° 20**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	0%	3	100%	3	100%

**Gráfico 19**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Las respuestas a la interrogante generaron el siguiente resultado un 0% de la gerencia promueven dentro de la empresa constructora Juncal la práctica deportiva y las actividades recreativas en los empleados. Hasta ahora ninguno de los patronos ha organizado o promovido actividades especiales que contemplen la recreación entre los trabajadores.

Según Nelson, B (2005), la motivación es factor clave, determinante y da un claro ejemplo diciendo que: “cuando los gerentes se toman el trabajo de hacer algo especial por sus empleados, interesándose en ellos por encima de todo, ellos van a crear productos y generar mayores utilidades”. (p. 8)

**Ítem 8** ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y la empresa? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Variable dependiente: Plan gerencial de mejoramiento laboral

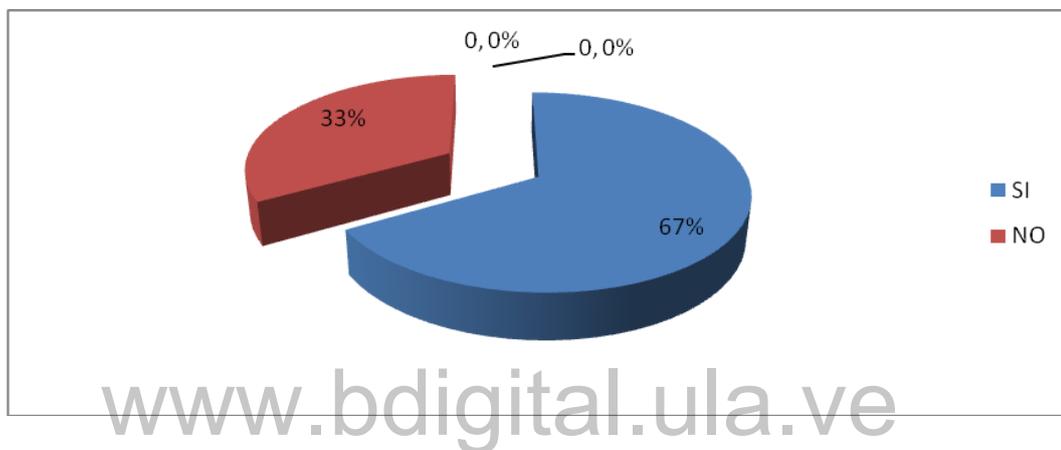
Dimensión: laboral

Indicadores: Trabajo

**Cuadro N° 21**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2	67%	1	33%	3	100%

**Gráfico 20**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Se evidencia que 67% de la muestra encuestada se inclinó en la opción Si y un 33% dice que no. Según Ocampo (2011), expresa que la “Ejecución del plan estratégico: de la planeación a la acción con éxito” (p.16). Es decir, esto permite lograr mejores relaciones interpersonales como es el caso planteado, donde se quiere que a través de un plan gerencial el mejoramiento del ambiente laboral, ya que la eficacia y la eficiencia de una empresa depende en gran parte de sus trabajadores para alcanzar los objetivos trazados exitosamente.

**Ítem 9** ¿Practica algún deporte o actividad recreativa en su tiempo libre?  
SI \_\_\_ NO \_\_\_

Variable dependiente: El derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

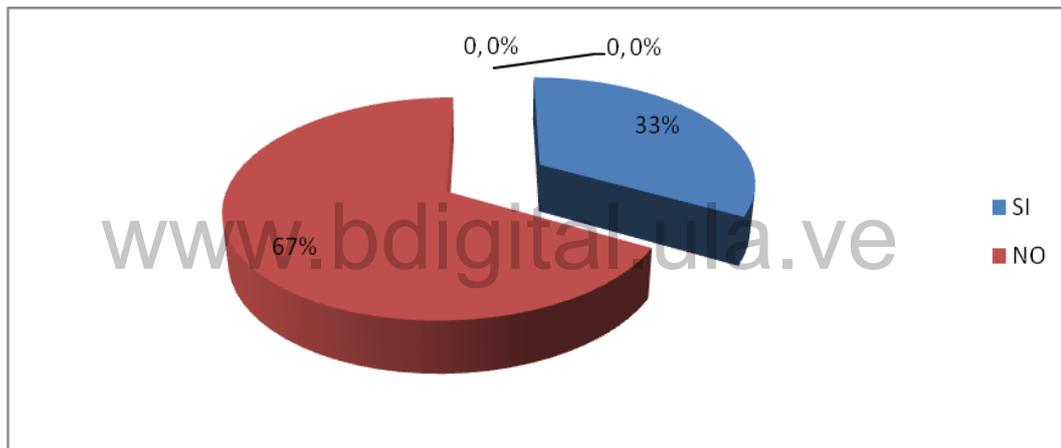
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Plan deportivo y recreativo

**Cuadro N° 22**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	33%	2	67%	3	100%

**Gráfico 21**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Analizando el resultado de este ítem se puede evidenciar claramente que la respuesta con mayor porcentaje es no, con un 67% y 33% de la gerencia de la empresa dice que sí. Lo que demuestra que no se practica actividades deportivas y recreativas desde la gerencia. Por lo tanto no se planifica esta iniciativa dentro de la constructora, por no estar consciente del impacto que este causa al empleado y el beneficio que puede traer a la empresa (Manville 2004).

**Ítem 10** ¿Ha leído sobre artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que consideren la práctica deportiva y recreativa o alguna otra ley? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Variable dependiente: El derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

Dimensión: Leyes

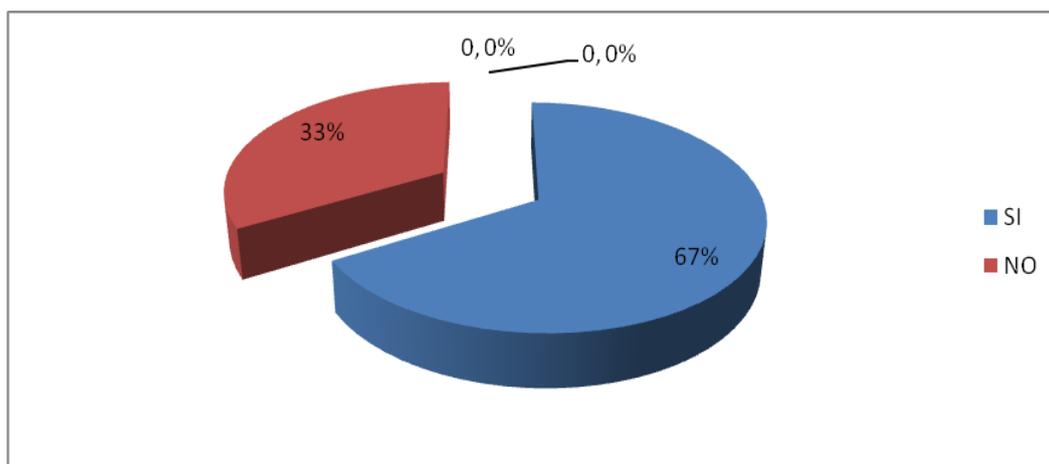
Indicadores: Constitución

**Cuadro N° 23**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2	67%	1	33%	3	100%

www.bdigital.ula.ve

**Gráfico 22**



**Fuente:** Ramírez (2015)

Los resultados obtenidos son los siguientes un 67% dice que ha leído artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes que consideran la práctica deportiva y sólo un 33% dice que los desconoce. Ello demuestra que es necesario que todos los trabajadores y

trabajadoras obtengan el conocimiento sobre todas las leyes que hacen mención al deporte y la recreación

**Ítem 11** ¿Estaría dispuesto a brindar apoyo a sus trabajadores y las organizaciones sociales para garantizar el derecho al deporte y la recreación? SI\_\_\_ NO\_\_\_

Variable dependiente: El derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción

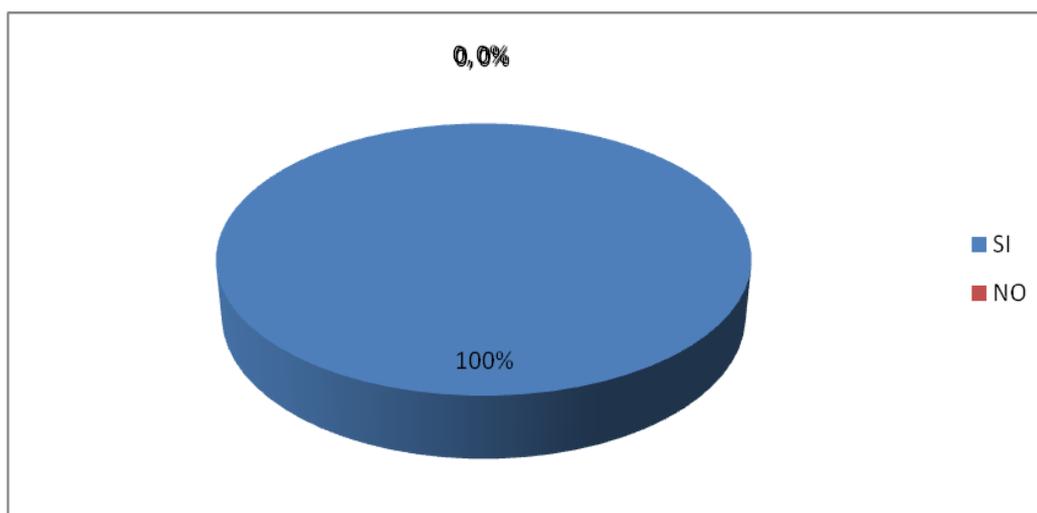
Dimensión: Deporte y recreación

Indicadores: Ley laboral

**Cuadro N° 24**

SI		NO		Totales	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
3	100%	0	0%	3	100%

**Gráfico 23**



**Fuente:** Ramírez (2015).

Al respecto, el 100% de la gerencia manifestó que estaría dispuesto a apoyar una propuesta para la implementación de un plan gerencial para el mejoramiento laboral. Pereira (2011), en su artículo *Formas de Motivar a sus Empleados*, establece: “Las personas que tienen una alta motivación suelen rendir más en sus trabajos, aprovechan mejor el tiempo y alcanzan con mayor facilidad los objetivos marcados por la empresa” (p.46). Esto supone un claro beneficio tanto para la empresa como para el propio empleado.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **Presentación de la propuesta**

##### **Objetivos**

Presentar el plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción: caso específico constructora JUNCAL, CA ubicada en el municipio Tovar del Estado Mérida.

##### **Objetivos Específicos**

Sensibilizar a los trabajadores de la construcción mediante charlas y talleres sobre la importancia del deporte y la recreación.

Presentar un plan gerencial para el mejoramiento laboral en la constructora JUNCAL, CA fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación.

Validar el plan gerencial, una vez haya sido desarrollado en la empresa.

#### **Justificación legal de la propuesta**

**Competencia del Instituto Nacional de capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), contemplada en la LOPCYMAT.**

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tendrá las siguientes competencias:

1. Presentar al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Proponer para su aprobación los lineamientos del componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Promover los programas de turismo social, en coordinación con organismos, empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, tomando en cuenta las necesidades y características de los trabajadores y trabajadoras, así como las temporadas vacacionales para su mejor aprovechamiento.
4. Ejercer la administración, comercialización y prestación de servicios, en forma directa o a través de concesiones, de los centros recreacionales, colonias vacacionales, campamentos, posadas, hoteles, casas sindicales y otras instalaciones pertenecientes al Instituto o asignados por el Ejecutivo Nacional para su custodia y administración, para el desarrollo de los programas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.
5. Celebrar, previa aprobación del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en coordinación con los Ministerios con competencias en relaciones exteriores y turismo, convenios, contratos o cualquier otro tipo de acuerdos nacionales o internacionales, con el sector público o privado, dirigidos a la realización de eventos en las áreas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores

**¿Que no debe formar parte de las actividades contenidas en el plan recreativo laboral?**

1. Actividades desarrolladas con anterioridad de forma aislada, sin ningún tipo de control y seguimiento.
2. Aquellas donde existan consumo de bebidas alcohólicas, apuestas o cualquier tipo de juegos de envite y azar.
3. Días festivos Nacionales.

**¿Quienes pueden participar de los proyectos recreativos laborales (sujetos de aplicación)?**

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado (empleados, obreros, fijos, contratados, pasantes, aprendices, a destajo) y sus familiares directos (cónyuges, hijos e hijas).

La participación de los familiares no necesariamente tiene que darse en todas las actividades programadas.

La edad de participación de los hijos podría determinarse con el acuerdo de las partes involucradas en la planificación del programa o por lo establecido en el contrato colectivo de trabajo.

**Corresponsabilidad en los programas recreativos laborales:**

Todas las etapas del programa recreativo laboral revisten una responsabilidad compartida, tanto del empleador como por los trabajadores y trabajadoras; el empleador tiene la responsabilidad de garantizar las condiciones y recursos que permitan llevar a cabo el Plan Recreativo Laboral, los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de participar, si no en todas las actividades programadas en algunas de

ellas, siempre y cuando sea anunciado previamente al Comité de Seguridad y Salud Laboral; así como, también, respetar las normativas elaboradas para la ejecución de las actividades planificadas en el plan recreativo laboral.

Artículo 54 LOPCYMAT Son deberes del Trabajador y Trabajadoras

“Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social”.

### **Fundamentación teórica**

#### **Recreación, Según LOPCYMAT-INCRET**

La salud, es el estado de bienestar biológico, físico, psicológico y social; considerado un derecho fundamental de todos los seres humanos; es un deber de los empleadores y del estado crear políticas que garanticen estabilidad y bienestar de sus trabajadores.

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

A raíz de las reformas que han surgido en la legislación venezolana y con la creación de nuevos organismos como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Dirección/Gerencia Estatal de Salud de los Trabajadores (DIRESAT-GERESAT) que garantizan el cumplimiento de la política nacional en materia de promoción, prevención, atención de la salud y la seguridad

laboral de las condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras; se han producido grandes e importantes mejoras entre las cuales se destaca la creación e implantación de los programas de recreación, utilización del tiempo libre para los trabajadores dentro de sus empresas como herramienta fundamental para mejorar de manera integral su calidad de vida y la de su familia.

Las actividades deportivas y recreativas deben ser integrales; por ello deben incluir a directivos, empleados y obreros. Además, deben ser participativos, pues debe contar con la colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la planificación y desarrollo de los mismos; este tipo de estrategias deben incluir actividades recreativas, deportivas y culturales para estimular la buena utilización del tiempo libre y el desarrollo personal.

Con la promulgación en Gaceta Oficial número 38.236 de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), el deporte y la recreación adquiere un nuevo ciclo en la legislación Venezolana buscando alcanzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, es uno de los elementos más resaltantes de la LOPCYMAT-2005 que asume preceptos planteados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

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

### **Plan de Recreación Laboral**

Conjunto de actividades recreativas, culturales y deportivas concatenadas entre si, seleccionadas por la clase trabajadora y administrada por los miembros del comité de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones públicas y organizaciones privadas, apoyándose en

las etapas de la planificación estratégica; planeación, organización, ejecución, control y evaluación, que forman parte, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo PSSST; de aplicación anual, que tiene como propósito fundamental de evitar la incidencia del factor de riesgo Psicosocial en las instalaciones de trabajo, mejorar el ambiente de trabajo, el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, así como, su grupo familiar.

### **Finalidad de la propuesta**

Es presentar los lineamientos que debe cumplir el plan de deportes y recreación, utilizando el tiempo libre y descanso previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, tomando como base referencial La Ley Orgánica del Trabajo LOTTT. El Plan de Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social, en las Organizaciones, es el resultado de una investigación sistemática y ordenada, donde participan activamente los trabajadores de la entidad, aportando sus conocimientos y sugerencias con el fin de mejorar su medio de trabajo y su calidad de vida.

### **Estructura de la propuesta**

Esta organizada en tres fases como se señalo en la formulación, a continuación se describe de manera detallada cada una de ellas:

#### **Fase I**

##### **Sensibilización, motivación y vinculación**

El objetivo de esta primera parte es sensibilizar, motivar y vincular mediante el desarrollo de la presente propuesta; a los trabajadores de la construcción de la constructora Juncal, C.A al deporte y la recreación, como alternativa de importancia para el servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas íntegras. De esta manera, es necesario

tomar en consideración y analizar la situación, ya que la práctica del deporte y la recreación va en beneficio de la salud personal.

Adicionalmente, se puede señalar el deporte y la recreación, como una herramienta de promoción para el desarrollo de aspectos psicoemocionales en los trabajadores, como son: la autoestima, la capacidad de superación, la seguridad, el autoconocimiento, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el bienestar y la solidaridad como fundamentos y oportunidades de desarrollo.

La recreación, más allá de ser una actividad que genera placer y satisfacción, se puede usar como una forma de convertir el tiempo libre en un factor importante que permita canalizar de forma positiva el proyecto de vida de cada individuo.

El reto actual de las organizaciones es desarrollar e incentivar a sus trabajadores, en cuanto al disfrute de su tiempo libre, para que puedan lograr una mejor calidad de vida, ofreciendo un ambiente armónico y motivador, en lo físico y mental a través del deporte y la recreación.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **Fase II**

### **Fase de Operatividad**

En lo que corresponde a esta segunda fase de la propuesta, se da a conocer el plan de actividades, que se llevará a cabo mediante reuniones con las partes involucradas (gerencia de la empresa y empleados) para la toma de decisiones en lo que respecta a la creación de normativas, conformación de equipos deportivos, elaboración de un calendario de actividades recreativas y selección de las fechas para la realización de los encuentros deportivos.

Cuadro N° XXV. Plan de actividades

Plan gerencial para el mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción.

Actividad	Tiempo	Recursos humanos	Lugar	Evaluación
<p><b>Taller de concientización y motivación</b></p>	<p>2 horas</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Asesor legal de la empresa</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p> <p>Participación de los trabajadores y gerencia de la empresa.</p>

<p><b>Presentación del plan deportivo y recreativo.</b></p>	<p>2 horas</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Asesor legal de la empresa</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p> <p>Participación de los trabajadores y gerencia de la empresa.</p>
<p><b>Conformación del comité de Higiene y Seguridad Industrial</b></p>	<p>1 hora</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Especialista en deporte y</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p> <p>Participación de los trabajadores y gerencia de la empresa.</p>

<b>Contratación de un especialista en deporte y recreación</b>	2 horas	recreación Jefe de RRHH Gerente de la empresa	Constructora Juncal, C.A	Observación directa Participación de los trabajadores y gerencia de la empresa.
<b>Conformación de equipos para los juegos deportivos y recreativos</b>	1 hora	Comité de higiene y seguridad Industrial. Trabajadores Gerente de la empresa Jefe de RRHH Especialista en deporte y recreación	Constructora Juncal, C.A	Observación directa Participación de los trabajadores y gerencia de la empresa.

<p><b>Determinar si dentro de la empresa existen instalaciones que pudieran servir para el desarrollo de actividades deportivas y recreativas.</b></p>	<p>30 min</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p> <p>Registro Anecdótico</p> <p>Reuniones.</p>
<p><b>Ubicar dentro del entorno inmediato de la empresa si existen instalaciones públicas y/o privadas que pudieran servir para el desarrollo de actividades</b></p>	<p>30min</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p> <p>Registro descriptivo</p> <p>Reuniones previas con las diferentes organizaciones sociales</p>

<b>deportivas y recreativas.</b>				
<b>Realizar un registro de datos donde se pueda conocer aspectos de cada trabajador que va a integrar los equipos deportivos y recreativos.</b>	1 semana	Comité de higiene y seguridad Industrial. Trabajadores Gerente de la empresa Jefe de RRHH Asesor legal de la empresa Especialista en deporte y recreación	Constructora Juncal, C.A	Observación directa
<b>Elaboración de cronograma de actividades</b>	4 días	Comité de higiene y seguridad Industrial.  Trabajadores  Gerente de la empresa	Constructora Juncal, C.A	Observación directa

		<p>Jefe de RRHH</p> <p>Asesor legal de la empresa</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>		
<p><b>Asignar responsabilidades para cada miembro del comité de Higiene y Seguridad Industrial (logística, presupuesto y caja chica, relaciones institucionales, equipos y materiales de apoyo y recursos humanos).</b></p>	<p>4 horas</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Asesor legal de la empresa</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p>
<p><b>Asambleas extraordinarias</b></p>	<p>1 hora</p> <p>una vez al mes</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p>

		<p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Asesor legal de la empresa</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>		
<p><b>Supervisar y evaluar el desarrollo del plan mínimo una vez cada tres (03) meses, por parte del comité de Higiene Seguridad Industrial.</b></p>	<p>Una vez cada 3 meses durante el año</p>	<p>Comité de higiene y seguridad Industrial.</p> <p>Trabajadores</p> <p>Gerente de la empresa</p> <p>Jefe de RRHH</p> <p>Asesor legal de la empresa</p> <p>Especialista en deporte y recreación</p>	<p>Constructora Juncal, C.A</p>	<p>Observación directa</p> <p>Lista de cotejo</p>

## **PLAN DE SENSIBILIZACIÓN**

### **Charlas de concientización y motivación**

#### **Propósito**

Sensibilizar a los trabajadores de la construcción para la participación activa en el plan gerencial de mejoramiento laboral.

Presentar información con material audiovisual, entrega de folletos a cada uno de los trabajadores y gerencia de la empresa, sobre la motivación, los beneficios de practicar actividades deportivas y recreativas en el tiempo libre y cómo influye positivamente en el desempeño laboral.

Explicar a todos los miembros de la empresa la importancia de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, la puesta en práctica de valores tales como: la responsabilidad, la solidaridad y el trabajo en equipo, propiciando la participación tanto de los directivos como de los empleados, con el propósito de mejorar el ambiente de trabajo, la eficiencia, la productividad y en general el desempeño laboral.

**Lugar:** Constructora Juncal, C.A ubicada en el Municipio Tovar Estado Mérida.

#### **Conformación del comité de Higiene y seguridad Industrial**

Se formula con base a lo establecido en la LOPCYMAT, en las características de la empresa y de los trabajadores.

#### **Conformación de equipos para los juegos deportivos y recreativos**

Estos estarán organizados por disciplinas de acuerdo a preferencia y demanda tomando en cuenta las opciones que ofrece el entorno social para la práctica de actividades deportivas y recreativas.

### **Determinación de espacios**

Determinar si dentro de la empresa o institución existen instalaciones que pudieran servir para el desarrollo de actividades: recreativas y deportivas, que pudieran formar parte de la planificación del plan recreativo laboral (actividades intramuros).

### **Ubicación de espacios**

Ubicar dentro del entorno inmediato de la empresa o institución si existen instalaciones públicas y/o privadas, que pudieran servir para el desarrollo de actividades: recreativas y deportivas, que pudieran formar parte de la planificación del plan recreativo laboral (actividades extramuros).

### **Registro de datos**

Hacer una lista de datos donde se puedan conocer aspectos como:

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Número de participante (s).

Edad de los mismos.

Sexo.

Limitaciones físicas.

Lugar donde se va a realizar la actividad (aire libre, recinto cerrado)

Acceso y salida.

Equipos de seguridad y protección.

Instalaciones sanitarias.

Tiempo disponible.

Material requerido.

Presupuesto.

## **Presentacion de condiciones del programa recreativo laboral**

**Integral:** No discriminar niveles de cargos, es decir, debe incluir a directivos, empleados y obreros, de manera conjunta, para integrar al grupo laboral y estimular las buenas relaciones personales,

**Participativo:** Contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la planificación, programación y desarrollo de las actividades. Debe contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención y de los representantes del Empleador o Empleadora.

**Variado:** Debe incluir actividades deportivas recreativas para estimular la buena utilización del tiempo libre y el desarrollo personal.

**Eficiente:** Debe garantizar la prestación oportuna de servicios, impactando directamente la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, adaptándose a sus necesidades. Puede incorporar actividades nuevas de acuerdo a las demandas de la comunidad laboral. Debe incidir positivamente en el mayor número de trabajadores y trabajadoras, de manera evaluable.

**Actividades Sugeridas:** las actividades a desarrollar serán seleccionadas por parte de las personas involucradas en dicho plan a través de votación, para lo cual se sugieren las siguientes alternativas:

**Deportivas y recreativas:** softbol, kikinball, ping pong, voleibol, baloncesto, competencias inter – empresariales. 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.

Los paseos a sitios históricos: Visitas a museos, parques, campamentos y excursiones. Estas actividades implican visitas a lugares dentro y fuera de la ciudad y en consecuencia, cada evento debe incluir rutas.

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..

### **Elaboración del cronograma anual de actividades**

Para la puesta en práctica del plan se deben planificar una serie de actividades que deben ser organizadas por el comité de Higiene y Seguridad Industrial, los trabajadores y la gerencia de la empresa para garantizar su funcionamiento.

### **Asignar responsabilidades para cada miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Logística

Presupuesto y caja chica.

Relaciones institucionales

Equipos y materiales de apoyo

Recursos humanos.

Otros que definan para alcanzar el objetivo.

## **Asambleas extraordinarias**

Para hacer seguimiento al plan al mismo recibir sugerencia para un mejor funcionamiento del plan propuesto..

## **Supervisar y evaluar**

El plan mínimo una vez cada tres (03) meses, por parte del comité de Higiene y Seguridad Industrial.

### **Fase III**

#### **Fase evaluación, control y seguimiento**

Indudablemente el objetivo de esta fase es evaluar el plan gerencial una vez que haya sido desarrollado, para la verificación de los logros obtenidos o las dificultades encontradas en la ejecución del mismo. Para tal efecto, se propone la evaluación de la propuesta a través de la técnica de observación, mientras que para su verificación, control y seguimiento, se plantea la conformación de un comité de evaluación y contraloría encabezado por el delegado de higiene y seguridad industrial y miembros participantes del plan que serán propuestos y electos en asamblea. Se recomienda realizar seguimiento mínimo una vez cada tres meses, donde se evalúen los siguientes aspectos:

Supervisar el desarrollo del plan gerencial de deporte y la recreación.

Conversar con los trabajadores de la construcción y la gerencia de la empresa para verificar el funcionamiento de la fase operativa del plan.

Observar la planificación y organización efectuada.

Hacer sugerencias de ser necesario.

Registrar lo observado.

Intercambio de ideas.

Reunión con los empleados y empleadores

Observación directa

Control – evaluación: Esta etapa es permanente en todo el plan recreativo laboral, se debe ir verificando que la planeación, organización y ejecución del plan se esté dando de acuerdo a lo previsto, e ir haciendo los ajustes que se requieran según la necesidad.

Cuando exista algún vacío o interrogante en cualquiera de las etapas del plan gerencial para el mejoramiento laboral, se debe apoyar en las normas existentes para casos similares, por ejemplo LOPCYMAT, LOTTT, Convención Colectiva de Trabajo, en todo caso se aplicará la norma que más beneficie al trabajador.

## **Factibilidad**

En definitiva, un proyecto se denomina factible, porque es un diseño viable, es decir, que cuenta con los requisitos necesarios para ser aplicados, en función de dar solución a la problemática planteada, por tanto puede ser ejecutada, siempre y cuando se ha logrado aprobar su evaluación previa. En tal sentido, el autor Bustos, (2006) define que: “la aprobación de proyecto factible, dependerá de la evaluación de las viabilidades que deben darse al mismo tiempo, para alcanzar su factibilidad...al aplicar la evaluación técnica a la propuesta se corrobora la viabilidad necesaria para ejecutarla”. (p.138)

La propuesta del plan gerencial para el mejoramiento laboral de los trabajadores de la construcción, es factible y viable en su aplicación y funcionalidades invita a la participación activa, responsable y disciplinada de todos los empleados, el plan es de fácil entendimiento y sencilla práctica en su ejecución, su propósito es mejorar la calidad de vida de los trabajadores al servicio de la constructora Juncal, C.A. considerando, que

el trabajo de la construcción es uno de los que genera mayor desgaste físico y emocional, al mismo tiempo hacer consiente a los empleadores de la importancia de incluir a sus trabajadores en la práctica deportiva y recreativa, clave para el logro de un buen desempeño en cualquier organización o empresa.

Factibilidad Financiera: El financiamiento de los programas corre por parte del patrono, esto sustentado en el Artículo 56 LOPCYMAT, las organizaciones sociales que estén dispuestas a colaborar, así como la colaboración por parte de cada uno de los miembros del plan.

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

Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas”

## **CAPÍTULO VI**

### **Reflexiones y Recomendaciones**

Analizando el papel preponderante que han cumplido los trabajadores a lo largo de la historia y lo comparamos con la actualidad notaremos que en los últimos años se han logrado avances significativos en cuanto a los derechos y reivindicaciones salariales, que sin duda han brindado mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, pero hasta ahora no son suficientes debido a que se trata de una ardua labor que implica desgaste físico y agotamiento mental. Por lo tanto a través de iniciativas, como la presente investigación se busca continuar mejorando y fortaleciendo dichos avances a partir de la utilización del deporte y la recreación.

Respecto al plan gerencial para el mejoramiento laboral, es una opción en la búsqueda del desarrollo de potencialidades, habilidades y destrezas de los trabajadores, para llegar a alcanzar grandes logros que favorezcan el avance progresivo del desempeño laboral, se quiere despertar sensibilidad y cierto grado de responsabilidad para así ayudar a los trabajadores a mejorar su nivel de motivación tomando en consideración que la empresa, también resultaría beneficiada con dicho plan.

En la empresa Juncal. C.A 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 deportivas y recreativas, utilización de tiempo libre descanso y turismo social en el cual se plantea que toda empresa debe atender al trabajador en estos aspectos.

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, toda empresa establecida en

Venezuela debe garantizar atención física, psicológica y laboral así como la de su familia a todos sus empleados. De allí la importancia del diseño de un plan deportivo y/o recreativo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo, tal como lo establece el Artículo 56 de la LOPCYMAT.

Tomando en cuenta todos los elementos que han intervenido en el presente estudio se recomienda lo siguiente

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

La gerencia de la empresa debe promover actividades deportivas y recreativas, para obtener eficiencia y eficacia en función de la productividad, los valores empresariales y el logro de los objetivos y metas propuestas por la empresa así como por sus trabajadores.

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

Es importante para asegurar el éxito del programa de recreación, buen uso el 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.

Realizar evaluaciones mensuales o trimestrales del desarrollo del plan, con la finalidad de hacer ajustes en los aspectos que se demuestre debilidad en la aplicación y ejecución. Evaluación en la que deben participar todos los involucrados.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## REFERENCIAS

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Episteme, 5ta Edición.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas, Editorial Episteme.

Blanch, J. Espuny, M. Gala, C. Artiles, M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Catalunya, Editorial UOC.

Blázquez, D. (1999). *La iniciación deportiva y el deporte escolar*. Barcelona: INDE.

Brito, L. (1992). *¿Cómo elaborar una tesis?* Caracas, Ediciones CENDESPOTH.

Cagigal, J. M. (1979). *Cultura intelectual y cultura física*. Buenos Aires. Argentina: Kapelusz.

Chivaneato, (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico. Editorial Mc. Graw Hill.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.(1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908, Extraordinario. Febrero 19, 2009.

Dorneyi, Z (2008). *Estrategías para la Motivación en el área de lenguas*. Editorial U.O.C, Barcelona, España.

García Fernando, M.(1990). *Aspectos sociales del deporte: una reflexión sociológica*. Madrid: Alianza

Henry Sisk, y Sverdlik, M. (1979). *Administración y gerencia de empresas*. South-Western Publishing CO, USA.

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc. Graw Hill.

Hernández, M. (2012). *Diseñar un plan de acción para la implementación de estrategias motivacionales para los trabajadores del Hotel Venetur Maracaibo del Estado Zulia – Venezuela*. Trabajo de grado presentado ante el Colegio Universitario Hotel Escuela de los Andes Venezolanos.

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF, McGraw-Hill Interamericana, 5ta edición.

Kelsen, H. (1995). *Teoría general del derecho y del estado*. México D.F., Universidad Nacional Autónoma de México, [primera edición 1949].

Ley Orgánica de Régimen Municipal. Gaceta Oficial N° 4.109 en fecha 15 de junio de 1989

Ley Orgánica del deporte, actividad física y educación física. Gaceta Oficial N° 39.741 del 23 de agosto de 2011

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre de 2002

Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N°6.076, Extr del 7 de mayo 2012

Linares, M. Martínez A. y Parra, B. (2009). *Propuesta de un programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social como herramienta gerencial que ayude a preservar la salud de los trabajadores de una empresa de asesoría en materia de seguridad y salud laboral*. Valencia, Trabajo de Grado Presentado Ante la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Maisto, A. y Morris, C. (2005). *Introducción a la psicología*. México DF, Pearson Education.

Manville, B. (2004). *La Motivación de Personas*. [Documento en línea]. Disponible en <http://books.google.co.ve>.

Martinez, M. (2006). *La Investigación Cualitativa (Síntesis Conceptual)*. Lima, Revista de Investigación en Psicología.

Nelson, B. (2005). *Formas de Motivar a los empleados*. Editorial Norma, Bogotá, Colombia.

Ocampo, M. (2011). *Comunicación empresarial. Plan estratégico como herramienta gerencial y nuevos retos del comunicador en las organizaciones*. Bogotá, Ediciones ECOE [primera edición 2007].

Parella, S. y Martins, F. (2010). *Investigación de Campo*. Venezuela. FEDUPEL

Pereira, R. (2011). *Formas de Motivar a los empleados*. [Documento en línea]. Disponible en: [www.microsoft.com](http://www.microsoft.com).

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial N° 38.426 28 de abril 2006

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios Ambiente de Trabajo. (2007). Gaceta Oficial N° 38.596 03 de Enero de 2007.

Rodriguez, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*, Ediciones Thonson. Bogotá, Colombia.

Rojas, F. (2004). *Cómo se hace un plan estratégico. La teoría del marketing estratégico*. Madrid, ESIC Editorial [primera edición 1994].

Sabino, C. (1992). *El Proceso de la Investigación*. Editorial Panapo. Caracas – Venezuela.

Stephen, F. (2010). *Psicología industrial, Organizacional y otras aplicaciones de la psicología*. 5ta Edición. Editorial pearson educación.

Stephen, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. Juárez, Pearson Educación de México.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2010) *Manual de trabajos de grado de especialización, maestría y tesis doctorales*. Caracas- Venezuela: FEDUPEL.

Vázquez, G. (2004). *Estrategias de formación en la empresa*. Narcea S.A de ediciones. Madrid, España.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)  
**Anexos**

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
POSTGRADO DE EDUCACIÓN FÍSICA

**Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A**

**Cuestionario**

Quien suscribe la presente me dirijo a usted(s) con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración que consiste en responder el presente cuestionario, el cual tiene como propósito obtener información pertinente al trabajo de investigación, Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A, correspondiente para obtener el título de especialista en gerencia deportiva. Esta información aportada servirá para fundamentar la planificación de un plan dirigido a organizar, promover y fomentar la práctica deportiva y recreativa para los trabajadores de la construcción.

**INSTRUCCIONES PARA RESPONDER EL CUESTIONARIO**

Lea cuidadosamente antes de responder el presente cuestionario ya que se presentan varias alternativas, donde cada columna está señalada con los siguientes aspectos:

**Siempre = S.  
AV.**

**Casi Siempre = CS.**

**Algunas Veces =**

**Casi Nunca = CN.**

**Nunca = N.**

Responda a la pregunta marcando con una "x", una sola alternativa, en la casilla correspondiente

Por favor responda todas las preguntas

Gracias por su valiosa colaboración.

Atentamente

Lcda. Ninfa Ramírez M

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
POSTGRADO DE EDUCACIÓN FÍSICA

**Anexo A**

**Cuestionario**

Nº	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
1	<b>Ítems N° 1</b> ¿Considera usted que la práctica deportiva y recreativa en los espacios libres de trabajo le beneficia para disminuir el agotamiento físico y mental después de una larga jornada?					
2	<b>Ítems 2:</b> ¿Tiene conocimiento sobre los beneficios que genera la práctica deportiva y recreativa para la salud?					
3	<b>Ítems 3:</b> ¿Su día de trabajo le genera agotamiento físico y mental?					
4	<b>Ítems 4:</b> ¿Es agradable el ambiente de trabajo en el cual usted labora?					
5	<b>Ítems 5</b> ¿Se siente usted motivado para ejercer su labor diaria?					
6	<b>Ítems 6</b> ¿Es acertada la relación con sus compañeros de trabajo en el ambiente laboral?					
7	<b>Ítems 7</b> ¿Considera que un plan gerencial que estimule la práctica deportiva y recreativa en el ambiente laboral, mejoraría su rendimiento profesional?					
8	<b>Ítems 8</b> ¿Estaría dispuesto a practicar algún deporte o actividad recreativa en su tiempo libre?					
9	<b>Ítems 9</b> ¿A leído sobre artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes que consideren la práctica deportiva y recreativa?					
10	<b>Ítems 10</b> ¿Considera a la ley del trabajo protectora del deporte y la recreación, como factor importante para el mejoramiento de la calidad de vida?					
11	<b>Ítems 11</b> ¿La existencia de un plan gerencial fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte mejoraría el ambiente de trabajo en la empresa Juncal?					
12	<b>Ítems 12</b> ¿Le agradecería contar con el apoyo de su patrono y las organizaciones sociales para garantizar el derecho al deporte y la recreación?					

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
POSTGRADO DE EDUCACIÓN FÍSICA

Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A

Guía de entrevista

La presente guía de entrevista tiene como propósito obtener información de interés para el desarrollo de un plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A trabajo de investigación, para el cual la información aportada servirá para fundamentar la planificación de un plan dirigido a organizar, promover y fomentar la práctica deportiva y recreativa en los trabajadores de la construcción, para que puedan lograr una mejor calidad de vida y por ende un mejor desempeño laboral.

**Instrucciones:**

Por favor siga las siguientes instrucciones antes de llenar el instrumento.

Lea cuidadosamente antes de responder. No deje ningún ítem sin responder

La guía de entrevista consta de 12 preguntas de las cuales responderá de acuerdo a su criterio profesional.

Gracias por su valiosa colaboración.

**ATENTAMENTE**

Lcda. Ninfa Ramírez (Tesisista)

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
POSTGRADO DE EDUCACIÓN FÍSICA

**Anexo B**

**Guía de entrevista dirigida a la gerencia de la empresa**

<p><b>Ítems N° 1</b> ¿Considera Ud. que sus empleados se sienten a gusto en su ambiente de trabajo? SI ____ NO ____ ¿por qué?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Ítems 2:</b> ¿Los trabajadores se sienten motivados para ejercer su labor diaria? SI ____ NO ____ ¿por qué?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Ítems 3:</b> ¿Percibe Ud. en sus trabajadores agotamiento físico y mental dentro de la jornada de trabajo? SI ____ NO ____ ¿por qué?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Ítems 4:</b> ¿La puesta en práctica de algún deporte o actividad recreativa por parte de la gerencia puede ayudar a mejorar el estado de ánimo y el rendimiento del empleado? SI ____ NO ____ ¿por qué?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Ítems 5</b> ¿Conoce usted los beneficios que puede brindar la practica deportiva y recreativa, tanto a nivel físico, mental y por ende un mejor desempeño en su labor?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

**Ítems 6** ¿Tiene usted conocimiento de la legislación nacional que promueve la práctica deportiva en ambientes laborales? SI \_\_\_ NO \_\_\_ ¿cuáles?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Ítems 7** ¿Cómo gerente usted promueve dentro de la empresa constructora Juncal la práctica deportiva y las actividades recreativas en los empleados? ? SI \_\_\_ NO \_\_\_ ¿por qué?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Ítems 8** ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y la empresa?

SI \_\_\_ NO \_\_\_ ¿por qué?

www.bdigital.ula.ve

**Ítems 9** ¿Practica Ud. algún deporte o actividad recreativa en su tiempo libre?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Ítems 10** ¿Conoce usted artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes que consideren la práctica deportiva?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Ítems 11** ¿Estaría Ud. dispuesto a brindar apoyo a sus trabajadores y las organizaciones sociales para garantizar el derecho al deporte y la recreación? ? SI \_\_\_ NO \_\_\_ ¿por qué?

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
POSTGRADO DE EDUCACIÓN FÍSICA

Tovar, 07de Mayo de 2015

**Ciudadano:**

---

Reciba usted un fraterno y cordial saludo en nombre de la Facultad de Humanidades y Educación, estudios de postgrado de la Universidad de los Andes, y en el mío propio deseándole éxitos.

La presente es con la finalidad de manifestarle que estoy desarrollando la tesis titulada: **Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A** , por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito la colaboración de emitir su Juicio de Experto, para la validación del instrumento Cuestionario de encuesta sobre el mejoramiento laboral de la presente investigación.

Agradecemos por ante mano su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted

Atentamente

---

Ninfa Ramírez Márquez

Licenciada en Educación

### Anexo C “Juicio de Expertos”

**Título:** Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A.

Intrusiones: A continuación le presentamos 12 ítems le solicito que frente a ellos exprese su opinión personal, de acuerdo a la que mejor exprese su punto de vista.

**Nota:** para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde: 1 deficiente, 2 mejorable, 3 regular, 4 bueno, 5 excelente

N	ITEMS	Excelente 5	Bueno 4	Regular 3	Mejorable 2	deficiente 1
1	Ítems N° 1 ¿Considera usted que la práctica deportiva y recreativa en los espacios libres de trabajo le beneficia para disminuir el agotamiento físico y mental después de una larga jornada?					
2	Ítems 2: ¿Conoce usted los beneficios que genera la práctica deportiva y recreativa para la salud?					
3	Ítems 3: ¿Su día de trabajo le genera agotamiento físico y mental?					
4	Ítems 4: ¿Se siente usted a gusto con su ambiente de trabajo?					
5	Ítems 5 ¿Se siente usted motivado para ejercer su labor diaria?					
6	Ítems 6 ¿La relación laboral con sus compañeros de trabajo en el ambiente laboral es buena?					
7	Ítems 7 ¿Considera que un plan gerencial que estimule la práctica deportiva y recreativa en el ambiente laboral, mejoraría su rendimiento profesional?					
8	Ítems 8¿Practica algún deporte o actividad recreativa en su tiempo libre?					
9	Ítems 9 ¿Conoce usted artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes que consideren la práctica					

	deportiva?					
10	Ítems 10 ¿considera a la ley del trabajo protectora del deporte y la recreación, como factor importante para el mejoramiento de la calidad de vida?					
11	Ítems 11 ¿La existencia de un plan gerencial fundamentado en las leyes que establecen el derecho al deporte mejoraría el ambiente de trabajo en la empresa Juncal?					
12	Ítems 12 ¿Le gustaría contar con el apoyo de su patrono y las organizaciones sociales para garantizar el derecho al deporte y la recreación?					

**Observaciones:**

---



---

www.bdigital.ula.ve

---



---

Nombres y Apellidos	
Crédito Académico	
Mención	

Firma: \_\_\_\_\_

Cedula de identidad: \_\_\_\_\_

## Registro de validación del instrumento

### Cuestionario sobre el mejoramiento laboral, dirigido a los trabajadores

Aspectos a Evaluar	Excelente	Bueno	Regular	Mejorable	Deficiente
1. presentación del instrumento					
2. pertinencia entre variables e indicadores					
3. claridad de redacción					
4. relevancia del contenido					
5. factibilidad de aplicación					

www.bdigital.ula.ve

#### Observaciones:

---

---

---

---

---

Nombres y Apellidos	
Crédito Académico	
Mención	

Firma: \_\_\_\_\_

Cedula de identidad: \_\_\_\_\_

### Anexo D “Juicio de Expertos”

**Título:** Plan gerencial de mejoramiento laboral, fundamentado en el cumplimiento de las leyes que establecen el derecho al deporte y la recreación de los trabajadores de la construcción: caso: Constructora Juncal, C.A.

**Intrusiones:** A continuación le presentamos 12 ítems le solicito que frente a ellos exprese su opinión personal, de acuerdo a la que mejor exprese su punto de vista.

**Nota:** para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde: 1 deficiente, 2 mejorable, 3 regular, 4 bueno, 5 excelente

N	ITEMS	Excelente 5	Bueno 4	Regular 3	Mejorable 2	deficiente 1
1	<b>Ítems N° 1</b> ¿Considera Ud. que sus empleados se sienten a gusto en su ambiente de trabajo? SI____ NO____ ¿por qué?					
2	<b>Ítems 2:</b> ¿Los trabajadores se sienten motivados para ejercer su labor diaria? SI____ NO____ ¿por qué?					
3	<b>Ítems 3:</b> ¿Percibe Ud. en sus trabajadores agotamiento físico y mental dentro de la jornada de trabajo? SI____ NO____ ¿por qué?					
4	<b>Ítems 4:</b> ¿La puesta en práctica de algún deporte o actividad recreativa por parte de la gerencia puede ayudar a mejorar el estado de ánimo y el rendimiento del empleado? SI____ NO____ ¿Por qué?					
5	<b>Ítems 5</b> ¿Conoce usted los beneficios que puede brindar la práctica deportiva y recreativa, tanto a nivel físico, mental y por ende un mejor desempeño en su labor?					
6	<b>Ítems 6</b> ¿Tiene usted conocimiento de la legislación nacional que promueve la práctica deportiva en ambientes laborales? SI____ NO____ ¿cuáles?					
7	<b>Ítems 7</b> ¿Cómo gerente usted promueve dentro de la empresa					

	constructora Juncal la práctica deportiva y las actividades recreativas en los empleados? ? SI___ NO___ ¿por qué?					
8	<b>Ítems 8</b> ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y la empresa? SI___ NO___ ¿por qué?					
9	<b>Ítems 9</b> ¿Práctica Ud. algún deporte o actividad recreativa en su tiempo libre?					
10	<b>Ítems N° 10</b> ¿Conoce usted artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes que consideren la práctica deportiva?					
11	<b>Ítems 11</b> ¿Estaría Ud. dispuesto a brindar apoyo a sus trabajadores y las organizaciones sociales para garantizar el derecho al deporte y la recreación? ? SI___ NO___ ¿por qué?					

www.bdigital.ula.ve

**Observaciones:**

---



---



---



---



---

Nombres y Apellidos	
Crédito Académico	
Mención	

Firma: \_\_\_\_\_

Cedula de identidad: \_\_\_\_\_

## Registro de validación del instrumento

### Guía de entrevista, dirigido a la gerencia de la empresa

Aspectos a Evaluar	Excelente	Bueno	Regular	Mejorable	Deficiente
1. presentación del instrumento					
2. pertinencia entre variables e indicadores					
3. claridad de redacción					
4. relevancia del contenido					
5. factibilidad de aplicación					

#### Observaciones:

---

---

---

---

---

Nombres y Apellidos	
Crédito Académico	
Mención	

Firma: \_\_\_\_\_

Cedula de identidad: \_\_\_\_\_