

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de área de Postgrado
Post grado de Gerencia y Planificación Institucional**

**PLAN ESTRATEGICO PARA EL USO Y DISFRUTE DEL TIEMPO
LIBRE SUSTENTADO EN LA LOPCYMAT, DIRIGIDO A LOS
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PDVSA DISTRITO BARINAS,
DIVISIÒN CENTRO SUR, AÑO 2010.**

Requisito parcial para optar al grado de

Magister Scientiarum

AUTOR: ING. ENYOL MARQUEZ

C.I: 15.670.085

TUTOR: DR. HENRY ZAMBRANO

BARINAS, NOVIEMBRE 2010

APROBACION DEL TUTOR

Yo Henry Zambrano, cédula de identidad N° 5.242.195, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado Plan Estratégico para el Uso y Disfrute del Tiempo Libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los Trabajadores y Trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, División Centro Sur, Año 2010, presentado por la ciudadana Enyol Yohana Márquez Cuadros, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los 28 días del mes de Noviembre del año 2010

Nombre y Apellido: Dr. Henry Zambrano

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: 30 de Noviembre de 2010

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, por darme salud y permitirme cursar con éxito esta maestría

A mi familia, por su apoyo incondicional, confianza, palabras de aliento, reconocimiento y satisfacción en el logro de mis metas.

Al Dr. Henry Zambrano, por su paciencia, orientación y transferencia de conocimientos, los cuales constituyeron un pilar fundamental para el logro de este trabajo.

A mis compañeros de trabajo Alexander, Kayira, Alis, Lismary y Jessica, quienes me brindaron su colaboración, orientación y tiempo, en los momentos que los necesite.

A los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, quienes siempre estuvieron dispuestos a brindar su ayuda y la información necesaria para el soporte de la presente investigación.

A la UNELLEZ, y su Coordinación de Postgrado, por permitirme avanzar en mi desarrollo profesional.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, ser supremo que me acompaña en cada uno de mis pasos, llenándome de fe, amor, sabiduría y tolerancia para seguir adelante y lograr mis sueños.

A mi hija Arantxa Valentina, el regalo más hermoso que me ha dado la vida, quien es mi luz y mi fuerza en todo momento. A ti especialmente te dedico este triunfo, en recompensa por los momentos de ausencia.

A mi madre Josefina, ser único e incondicional, amiga, tutora personal. Quien en todo momento me transmite su amor, comprensión y pese a sus ocupaciones siempre está a dispuesta a tenderme su mano.

A mi padre Adolfo, por brindarme siempre su amor, apoyo y confianza. Por sentirse orgulloso de mis logros.

A mi esposo Andrés, por ser mi compañero de vida y estar dispuesto a luchar juntos por mantener una familia unida, llena de amor y respeto.

A mis hermanos Johan, Angie y Luis, quienes con su amor sincero alegran mi vida. Espero ser un ejemplo digno a seguir.

A mi abuela Leonor, tía Carmen, primas Neyla y Karla, sobrinos Oliver y Fabián, seres queridos que a pesar del poco tiempo que les dedico, siempre están allí, en las buenas y en las malas, transmitiéndome su amor y orgullo.

A mi abuelo Facundo, que aunque ya no estás con nosotros físicamente, siempre te sentiste orgulloso de la familia que formaste y nunca te olvidare.

A todos mis familiares, amigas y amigos, que de una u otra forma me ayudaron para hacer posible este sueño.

INDICE GENERAL

	pp.
LISTA DE FIGURAS	8
LISTA DE TABLAS	10
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCION	14
CAPITULO I.....	16
EL PROBLEMA	16
I.1. Planteamiento y Formulación del Problema.....	16
I.2 Objetivos de la Investigación.....	21
<i>I.2.1 Objetivo General.....</i>	<i>21</i>
<i>I.2.2 Objetivos Específicos.....</i>	<i>22</i>
CAPITULO II	26
MARCO REFERENCIAL.....	26
II. 1 Antecedentes de la Investigación	26
<i>II.1.1 Investigaciones Previas</i>	<i>26</i>
<i>II. 1.2 Antecedentes Históricos</i>	<i>28</i>
<i>II.1.2.1 Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA).....</i>	<i>28</i>
II. 2 Bases Teóricas.....	36
<i>II.2.1 Origen de la Gerencia</i>	<i>36</i>
<i>II.2.1.1 La Gerencia</i>	<i>36</i>
<i>II.2.1.2 Funciones de la Gerencia.....</i>	<i>37</i>
<i>II.2.2 Clima organizacional</i>	<i>39</i>
<i>II.2.3 Beneficios Sociales</i>	<i>40</i>
<i>II.2.4 La Planificación Estratégica.....</i>	<i>41</i>
<i>II.2.5 Tiempo Libre</i>	<i>43</i>
<i>II.2.6 La Recreación.....</i>	<i>44</i>
<i>II.2.6.1 Características de la recreación</i>	<i>45</i>
<i>II.2.7 Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)</i>	<i>46</i>
<i>II.2.7.1 Líneas de acción del SSST.....</i>	<i>46</i>
<i>II.2.8 Programas instalados en PDVSA para el uso y disfrute libre</i>	<i>47</i>
II.3 Bases Legales	48

pp.

II.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	48
II.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), (1997).....	49
II.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)	50
II.3.4 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007).....	52
II.3.5 Definición de Términos Básicos	52
II.3.6 Sistema de Variables	53
CAPITULO III.....	55
MARCO METODOLÓGICO.....	55
III.1 Naturaleza de la Investigación	55
III.2 Tipo de Investigación.....	56
III.3 Diseño de la Investigación	57
III.4 Población y Muestra.....	58
III. 5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	59
III.6 Validez del Instrumento	59
III.7 Confiabilidad del Instrumento.....	60
III.8 Análisis e Interpretación de los Resultados	61
CAPITULO IV	62
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	62
CAPITULO V	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
V.1 Conclusiones	84
V.2 Recomendaciones.....	85
CAPITULO VI.....	86
PROPUESTA.....	86
VI.1 Presentación de la Propuesta.....	86
VI.2 Justificación	87
VI.3 Fundamentación.....	88
VI.4 Misión	88
VI.5 Visión.....	89
VI.6 Objetivo General.....	89
VI.7 Objetivos Específicos.....	89
VI.8 Beneficios	90
VI.9 Ejes estratégicos.....	91
VI.10 Esquema del plan de acción.....	92
VI.10. 1Matriz FODA.....	93

pp.

VI.10.2 Encuesta para determinar los requerimientos o las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.	95
VI.10.3 Programa de Formación para los miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST).	97
VI.10.4 Programa de Formación para los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.	98
VI.10.5 Programa general de actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas.	99
VI.10.6 Seguimiento y control.	103
VI.11 Estudio de Factibilidad	104
VI.11.1 Factibilidad Técnica.....	105
VI.11.2 Factibilidad Social	106
VI.11.3 Factibilidad Financiera	108
VI.11.4 Resultados del Estudio de Factibilidad.....	110
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	111
ANEXOS	115
ANEXO A.....	116
ANEXO B.	118
ANEXO C.	122
ANEXO D.....	123

LISTA DE FIGURAS

	pp.
Grafico 1. Estructura organizativa de PDVSA Distrito Barinas	35
Grafico 2. Funciones de la Gerencia.	39
Grafico 3. Tipos de Beneficios Sociales y Necesidades Humanas	41
Grafico 4. Niveles de la Planificación Estratégica.....	42
Grafico 5. Planificación del tiempo libre.	63
Grafico 6. Consulta con sus trabajadores (as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre.	64
Grafico 7. Espacios físicos para la recreación de sus trabajadores (as).	65
Grafico 8. Espacios de tiempo durante la jornada de trabajo, para la recreación de sus trabajadores.	66
Grafico 9. La empresa fortalece sus destrezas a través de actividades recreativas en los trabajadores y trabajadoras.	67
Grafico 10. Fortalece sus destrezas, a través de actividades recreativas en los trabajadores (as).	68
Grafico 11. Descanso de los trabajadores (as) con actividades culturales.....	69
Grafico 12. Desarrollo de los trabajadores (as) con actividades sociales.	70
Grafico 13. Descanso de los trabajadores (as) con actividades deportivas.....	71
Grafico 14. La empresa cuenta con convenios especiales de turismo, para los trabajadores (as).	72
Grafico 15. Ejecuta la empresa actividades de desarrollo personal.	73
Grafico 16. La gerencia promueve recursos necesarios para el desarrollo de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.....	74
Grafico 17. La empresa oferta planes para que sus trabajadores (as) disfruten de su tiempo libre.	75
Grafico 18. Carecen los trabajadores (as) de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.	76

pp.

Grafico 19. Requiere usted disponer de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.	77
Grafico 20. Las exigencias laborales en su puesto de trabajo (jornada y carga de trabajo) le permiten aprovechar autónomamente su tiempo libre.	78
Grafico 21. Los planes para el uso y disfrute de su tiempo libre, influyen en su desempeño laboral.....	79
Grafico 22. Observa un vacío de actividades para el uso y disfrute de su tiempo libre.	80
Grafico23. Participa usted en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.	81
Grafico 24. Requiere la empresa contar con un plan para el uso y disfrute del tiempo libre.	82
Grafico 25. Son atendidos por la gerencia sus inquietudes o solicitudes sobre las actividades de recreación y turismo que necesita.	83
Grafico 26. Ejes estratégicos sobre el uso y disfrute del tiempo libre.	91
Grafico 27. Etapas del plan estratégico sobre el uso y disfrute del tiempo libre.	92
Grafico 28. Encuesta dirigida a los trabajadores y trabajadoras para conocer sus necesidades y requerimientos para el uso y disfrute del tiempo libre.....	96
Grafico 29. Programa de formación para los miembros del SSST.	97
Grafico 30. Programa de formación para los miembros del SSST.	98
Grafico 31. Seguimiento y control al uso y disfrute del tiempo libre.	103

LISTA DE TABLAS

pp.

Tabla 1. Identificación, Definición y Operacionalización de Variables	54
Tabla 2. Distribución de la Población	58
Tabla 3. Planificación del Tiempo Libre.....	63
Tabla 4. Consulta con sus trabajadores(as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre.	64
Tabla 5. Espacios físicos para la recreación de sus trabajadores(as).	65
Tabla 6. Espacios de tiempo para la recreación de sus trabajadores(as).....	66
Tabla 7. Fortalecimiento de las destrezas a través de actividades recreativas.	67
Tabla 8. Fortalecimiento de las actitudes a través de actividades recreativas.	68
Tabla 9. Promoción del descanso con actividades culturales.	69
Tabla 10. Promoción del descanso con actividades sociales.	70
Tabla 11. Promoción del descanso con actividades deportivas.	71
Tabla 12. Convenios especiales de turismo.	72
Tabla 13. Actividades de desarrollo personal.	73
Tabla 14. Promoción de recursos para el desarrollo de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.	74
Tabla 15 Oferta de planes para el disfrute del tiempo libre.	75
Tabla 16. Carencia de los trabajadores(as) de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.	76
Tabla 17. Disposición de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.....	77
Tabla 18. Aprovechamiento del tiempo libre.....	78
Tabla 19. Influencia en el desempeño laboral.....	79
Tabla 20. Vacío de actividades.	80
Tabla 21 Participación en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.	81

Tabla 22. Requerimiento de contar con un plan para el uso y disfrute del tiempo libre.	82
Tabla 23. Atención de las inquietudes o solicitudes.	83
Tabla 25. Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).....	94
Tabla 26. Programa de actividades	99
Tabla 26. (Cont.) Programa de actividades	100
Tabla 26. (Cont.) Programa de actividades	101
Tabla 26. (Cont.) Programa de actividades	102
Tabla 27. Presupuesto de requerimientos.....	109

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
MENCION GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**

**PLAN ESTRATEGICO PARA EL USO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE
SUSTENTADO EN LA LOPCYMAT, DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DE PDVSA DISTRITO BARINAS, DIVISION CENTRO
SUR, AÑO 2010.**

**AUTOR: ING. ENYOL Y. MARQUEZ C.
TUTOR: DR. HENRY ZAMBRANO
AÑO: 2010**

RESUMEN

A través de las luchas sociales, la masa trabajadora no solo ha logrado la reducción de la jornada de trabajo, sino también el derecho a los beneficios sociales, entre los que se destaca el uso y disfrute del tiempo libre; tiempo en el que cada individuo puede desarrollar diversas actividades, de acuerdo a sus gustos personales, sus facultades físicas, morales e intelectuales. En este propósito se orienta la presente investigación, cuyo objetivo general es la propuesta de un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas. El estudio dado sus características se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo y en una revisión bibliográfica que permitió comprender la naturaleza del mismo, así como soportarlo. La población estuvo conformada por 727 trabajadores y la muestra por 218 sujetos, lo cual corresponde al 30% de la población general. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se diseñó un cuestionario descriptivo, con una escala tipo Lickert de cinco (5) niveles de respuesta, validado por la técnica del juicio de expertos. Los resultados de este estudio se llevaron a la tabla de frecuencias acumuladas y relativas, además se presentaron de forma gráfica, los cuales evidenciaron la necesidad de contar con estrategias que orienten y optimicen el cumplimiento de la LOPCYMAT, en cuanto al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas. Razón por la cual se procedió a la formulación de un plan estratégico, que atendiendo los objetivos específicos planteados busca contribuir en el mejoramiento del desempeño laboral, el clima organizacional y la calidad de vida.

Palabras Claves: Plan Estratégico, Tiempo libre, LOPCYMAT.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
MENCION GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**

**AUTOR: ING. ENYOL Y. MARQUEZ C.
TUTOR: DR. HENRY ZAMBRANO
AÑO: 2010**

ABSTRACT

**PROPOSAL OF A STRATEGIC PLAN FOR THE USE AND ENJOY FREE
TIME SUSTAINED IN THE LOPCYMAT, TARGETS WORKERS OF
DISTRICT PDVSA BARINAS, SOUTH CENTRAL DIVISION, YEAR 2010**

Through the struggles, the working masses has not only managed to reduce the working day, but also the right to social benefits, among which highlights the use and enjoyment of free time, time that each individual can develop different activities according to their personal tastes, their physical, moral and intellectual. This purpose of this research focuses, whose overall objective is to propose a strategic plan for the use and enjoyment of leisure time, based on the LOPCYMAT, aimed at workers of PDVSA Barinas District. The study was framed as characteristics in the form of feasible project, supported by field research, descriptive and a literature review allowed us to understand its nature and bear it. The sample consisted of 727 workers and the sample of 218 subjects, corresponding to 30% of the general population. The data collection technique was the survey instrument was designed as a descriptive questionnaire with a Lickert scale of five (5) levels of response, the technique validated by expert opinion. The results of this study were carried to the table of cumulative frequencies and relative also presented in graphical form, which revealed the need for strategies to guide and optimize the performance of the LOPCYMAT, regarding the use and enjoyment of the time free workers of PDVSA Barinas District. Why we proceeded to the formulation of a strategic plan, addressing the specific objectives is to contribute in improving job performance, organizational climate and quality of life.

Keywords: Strategic Plan, Leisure, LOPCYMAT.

INTRODUCCION

Con el transcurso del tiempo, paulatinamente el trabajo pasó a ser entendido como una actividad que define al hombre y a la mujer, es decir, esencial para la vida, el desarrollo y la satisfacción personal. Así mismo, como el medio para obtener ingresos que permitan vivir en condiciones de vida adecuada. Sin embargo, es importante recordar, que el mismo está asociado a la ejecución de diversas acciones en un periodo de tiempo determinado, donde el individuo debe aportar en gran medida su fuerza física y mental, siendo esto, dos elementos fundamentales para la salud e integridad personal de los trabajadores y trabajadoras, que solo podrían ser recuperados a través de un conforme descanso y distracción.

A nivel mundial, con los avances tecnológicos y sociales, la masa trabajadora ha tomado consciencia de la importancia del tiempo libre, y su uso adecuado, a través de la recreación y el turismo social. Generando así grandes luchas por ese derecho, y en atención a ese llamado, en el año 1948, la Declaración de los Derechos Humanos estableció en el artículo 24 que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Venezuela, no ha sido la excepción y en la búsqueda de saldar esa deuda, la legislación venezolana en demostración de su reconocimiento a estos principios internacionales, ha creado un marco legal e instituciones que promuevan, vigilen y controlen el cumplimiento de esa necesidad humana, dándole la oportunidad por derecho y con rango constitucional a todos los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela de las mejores condiciones de ambiente laboral posible, que repercutan no solo en los niveles de productividad sino también en una mejor calidad de vida.

Por lo antes expuesto, y en vista de que aún muchas organizaciones se encuentran en una etapa incipiente, en esta materia, el presente estudio se centró en diagnosticar la necesidad de diseñar un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas. Logrando con ello, establecer un nexo estratégico vinculado al mejoramiento de las condiciones y de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, que a su vez se traduce en fortalecer el desempeño laboral, mejorando así los niveles de productividad y su calidad de vida laboral, tal como lo ordenan y se destaca con anterioridad, los diferentes instancias legales que rigen el campo laboral de la nación.

En atención a ello, se desarrolló el presente estudio el cual se ubicó en la modalidad de Proyecto Factible, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo, asumiendo los criterios técnicos metodológicos de la investigación formal, tomándose como escenario la empresa Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima y como centro de interés a los setecientos veintisiete trabajadores y trabajadoras del Distrito Barinas.

Esta investigación está estructurada en seis (6) Capítulos: Capítulo I, titulado El Problema, que comprende el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y el alcance. Capítulo II, Denominado Marco Teórico, donde se describen los antecedentes, las bases teóricas y legales que sustentan dicha investigación. Capítulo III, definido como Marco Metodológico, en el cual se especifica el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra objeto de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de información, la validez y confiabilidad del instrumento aplicado y la técnica de análisis e interpretación de los resultados. Capítulo IV, donde se presenta el análisis e interpretación de los resultados. Capítulo V, el cual hace referencia a las conclusiones y recomendaciones generadas de la investigación y finalmente, en el capítulo VI, titulado la propuesta y que expone el Plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT Dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas División Centro Sur.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

I.1. Planteamiento y Formulación del Problema

A finales del primer decenio del siglo XXI los países del orbe mundial han prestado especial atención al sector productivo y especialmente al sector laboral, como los pilares fundamentales en el alcance de unas condiciones básicas para el impulso del desarrollo socio-económico y cultural de las naciones, por lo que los esfuerzos en materia de adquisición y suministro de recursos primarios, así como las condiciones ideales (Clima organizacional), para el desempeño laboral eficaz y efectivo de los hombres y mujeres que consolidan los bienes de producción y servicio sean los mejores. Es así como la gerencia en su condición de disciplina muestra un proceso de transformación permanente, que apunta a una adaptación exigida por las condiciones antes expuestas.

Evidencia de ello se observa en las actuales teorías que tratan los aspectos de la gerencia contemporánea, desde donde prevalece el impulso de la capacidad adaptativa de la gestión gerencial, respecto al contexto socio-económico y cultural del medio en donde hacen vida las organizaciones, por lo que los productos ofertados por estas organizaciones se deben corresponder con las necesidades y exigencias de un mercado con características muy propias o particulares.

Al respecto Klisma (2005) sostiene que “En el nuevo milenio la gerencia ha pasado de ser un acto meramente técnico operativo a un proceso integral centrado en el contexto o medio y sus gentes” (Pág.27). Esta premisa invita a la búsqueda de un procedimiento, que en la mayoría de los casos no se encuentra establecido

en ningún manual, instructivo o libro de texto; lo que indica que el gerente y la organización en pleno, debe considerar como elemento de interés capital, el pasado inmediato y la realidad actual del contexto operativo de la organización, con el fin de dar respuestas que se correspondan con la realidad social y proyectar acciones a futuro que garanticen la eficacia, éxito y sobrevivencia de la misma.

Lo antes expuesto corresponde a lo expresado por Fred (2001) cuando afirmo que, la gerencia moderna o inteligente se caracteriza por ser capaz de visualizar, analizar y comprender, el medio social donde opera y desde allí planificar acciones concretas que den respuestas efectivas a las necesidades reales del medio y del grupo social involucrado. Esto indica que las ideas tradicionales de la gerencia clásica donde prevalecían los modelos operacionales preconcebidos, rígidos con objetivos que respondían a intereses muy particulares o parcializados no encuentran espacio en la actualidad.

Entre tanto y respecto al tema, Altubes (2006), desde un enfoque humanista parte de la premisa que las organizaciones deben estar enfocadas en la atención de las necesidades de los seres humanos, de un colectivo que conforman los diferentes grupos sociales de una comunidad, de un pueblo o nación. Los tiempos de los intereses particulares en las empresas, instituciones han quedado atrás, hoy día lo colectivo, la inclusión, la participación de todos se ha convertido en la norma.

De este escenario teórico-conceptual e inspirado en el espíritu legislativo humanístico, se desprende una corriente que reivindica al ser humano como centro de interés en el área productivo-laboral de las organizaciones. De allí, que los países desarrollados como también en vía de desarrollo, han promulgado leyes que están dirigidas a la atención del trabajador y la trabajadora, respecto al amparo de derechos que de manera justa procuran optimizar un ambiente laboral digno, que vele por la seguridad, salud y el aprovechamiento, uso y disfrute de las necesidades básicas funcionales (Fisiológicas) de los seres humanos.

En el caso específico de Venezuela, se materializa lo antes expuesto con la publicación del artículo 87 en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual enfatiza la responsabilidad del patrono o patrona en garantizar a la masa trabajadora ambientes de trabajo seguros y saludables. Así mismo, para mayor claridad en la materia y garantía del cumplimiento de lo antes señalado, el Estado aprueba promulgar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual entro en vigencia el martes, 26 de julio del año 2005, según expresado en la Gaceta Oficial Numero 38.236. Dicha ley, enfoca varios artículos a la adopción de medidas obligatorias y sancionadoras, a fin de promover el uso y disfrute del tiempo libre, entre las cuales se pueden destacar, la función del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST), presentada en el artículo 40, que cita “Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre” (LOPCYMAT, 2005, p. 34). Así mismo, en los artículos 53 y 56 de la misma Ley, enuncia como un derecho de los trabajadores y trabajadoras y un deber del patrono y patrona respectivamente, promover y desarrollar programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social (LOPCYMAT, 2005). Seguidamente el artículo 111 establece: “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” (LOPCYMAT, 2005, p. 88). Lo antes descrito es una prueba concreta del interés y convencimiento del estado venezolano en reivindicar un derecho de rango constitucional expresado en la carta magna de la República Bolivariana de Venezuela.

De igual modo, dentro de esta interesante situación se destaca la empresa emblemática número uno del país, como lo es Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA), ya que dentro de ella existe el compromiso de honrar los artículos antes descritos, que atienden el uso y disfrute del tiempo libre de sus trabajadores y

trabajadoras. Respecto a ello, es posible observar una normativa interna, como lo es la Convención Colectiva Petrolera (CCP), donde en la cláusula 22, se observa que “La Empresa diseñará una política de desarrollo cultural para el trabajador. A tal fin, evaluará la factibilidad de convenios con los órganos ministeriales y demás entes públicos competentes en la materia, para fomentar el desarrollo de actividades culturales de calidad para la recreación y disfrute del trabajador...” (CCP, 2007 – 2009, p. 45). Al lado de ello, PDVSA dispone de estructura organizacional con la existencia de seis (06) Superintendencias que tienen vinculación con la LOPCYMAT, donde a cuatro de ellas les compete directamente lo referente a lo expresado en los artículos 40, 53, 56 y 111, que tratan sobre el uso y disfrute del tiempo libre, que como derecho le corresponde a los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Ellas son: Superintendencia de Higiene Ocupacional, Superintendencia de Seguridad Industrial, Superintendencia de Salud Ocupacional y Superintendencia de Calidad de Vida.

En las condiciones antes señaladas se ha de asumir, que en el ambiente laboral, los trabajadores y trabajadoras de PDVSA disponen de una estructura técnico-administrativa que orienta en la comunidad laboral, la forma de materializar la aplicación y consolidación de diferentes actividades de disfrute del tiempo libre por parte de sus trabajadores y trabajadoras. Garantizando de esta manera unas condiciones tendientes al óptimo desempeño laboral y al cuidado de la salud integral de todos sus trabajadores y trabajadoras, que en fin último es lo que persigue este órgano o recurso legal.

Sin embargo de manera contradictoria, en el caso particular de Petróleos de Venezuela, División Centro Sur, Distrito Barinas, se observa de manera concreta una deficiencia respecto a la provisión de un recurso tangible que favorezca la instrucción sobre el concepto de tiempo libre, su uso y disfrute, por parte del trabajador o trabajadora de PDVSA Distrito Barinas. Que además organice y defina las políticas de la empresa respecto a la orientación de las acciones y procedimientos para activar la ley, que en materia del uso del tiempo libre compromete a la empresa. Esto deja

ver la necesidad que presenta la empresa de un recurso que, organice, dirija, planifique, desarrolle y evalúe la manera o forma de honrar lo ordenado en la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Esta condición problemática descrita en el párrafo anterior, se detectó en un estudio diagnóstico previo a la actual investigación y desarrollado por la autora (Ver anexo a). Allí se destaca lo expresado por un sector significativo, en porcentaje, de los trabajadores y trabajadoras, quienes manifiestan el no conocer con detalles la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, como tampoco tener muy claro el significado de tiempo libre como derecho del trabajador o trabajadora venezolano. De igual manera aseguran desconocer algún mecanismo oficial, que active por parte de ellos o la empresa el aprovechamiento del tiempo libre como un derecho consagrado en las leyes venezolanas.

Se destaca entonces el hecho, que PDVSA Distrito Barinas, afronta una situación problemática que sin lugar a duda entorpece o dificulta el cumplimiento cabal de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en relación al tema estudiado. Situación está que además de las consecuencias de orden legal, de la cual pueda ser objeto la organización, se le suman unas condiciones laborales, (Clima organizacional) con profundas deficiencias que finalmente repercuten en la salud física y económica del trabajador, como también en su rendimiento laboral, lo que se traduce finalmente en un grave problema para la organización, que amerita su atención inmediata.

Ante esta situación, se pretende desde un enfoque gerencial moderno el desarrollo de un estudio que trate de manera sistematizada el diseño y propuesta de un plan, que le permita a los diferentes sectores de la empresa en general (Directivos y Empleados), activar un procedimiento o mecanismo, que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT, específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de sus trabajadores y trabajadoras, con lo que se estaría

honrando un compromiso, que como se ha descrito le corresponde a la organización empresarial en Venezuela y en este caso específico a PDVSA Distrito Barinas.

En el análisis de este contexto problemático y en su reflexión surgen algunas interrogantes, que orientan la búsqueda de una solución efectiva a través de una investigación formal. Resaltan entre estas interrogantes las que a continuación se presentan:

¿Qué opina el sector laboral de PDVSA Distrito Barinas, acerca de la necesidad del diseño e implementación de un plan, que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT específicamente en lo referente al uso y disfrute de su tiempo libre?

¿Cuál es la factibilidad de técnico, social y financiera del diseño y puesta en ejecución de un plan, que tenga como objeto el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras en PDVSA Distrito Barinas?

¿Cuáles serían los elementos y sub-elementos que estructurarían un plan para la implementación del uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores de PDVSA Distrito Barinas?

I.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Proponer un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.

I.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la necesidad de diseñar un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, para los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.
- Determinar la factibilidad de técnica, social y financiera de la implementación de un plan estratégico, para el uso y disfrute del tiempo libre para los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.
- Diseñar un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.

I.3 Justificación

Durante la última década se ha evidenciado en el país una profunda revisión en los sistemas organizacionales y administrativos de las empresas que conforman el sector productivo, pues al parecer gerentes y usuarios del sector han notado, que es necesario reestructurar los procesos técnicos, humanos y financieros, como una vía ideal para el cumplimiento del marco legal que rige la materia, así como al compromiso social, mediante el desarrollo y fortalecimiento de los aspectos culturales, deportivos, recreacionales de los trabajadores y trabajadoras. En este proceso se ha intentado la búsqueda de una mejor condición social para todos, tratando de asegurar su preponderante papel como agente socializador, para ello la vía expedita es la de satisfacer las necesidades gerenciales y administrativas de sus empresas, con el fin de optimizar sus operaciones y funcionar con eficiencia y eficacia, respondiendo en forma adecuada a las necesidades del colectivo interno y externo de PDVSA Distrito Barinas. Conviene distinguir, que dicho planteamiento, se enmarca plenamente en las líneas de investigación determinadas por la Universidad Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ), especialmente en “Gerencia Empresarial y Social” (UNELLEZ, 2008). En tal sentido, la presente

investigación ahonda en el logro de uno de los objetivos planteados por esta casa de estudio, a través del Plan General de Investigación, el cual persigue “Desarrollar investigación participativa que garantice la inclusión social y la priorización de problemas locales, regionales y nacionales para fortalecer la cultura, la etnia, el equilibrio ecológico y el aprovechamiento de los recursos naturales, así como también la valorización del territorio” (UNELLEZ, 2008)

Lo antes expuesto deja ver el fin último de esta investigación, al plantearse el diseño y propuesta de un plan que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT, específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, esto como una medida que busca fundamentalmente honrar un compromiso de la empresa, mejorar el clima organizacional, proteger a sus trabajadores y trabajadoras y garantizar el aprovechamiento y disfrute del tiempo libre, en la masa trabajadora.

En correspondencia con lo anteriormente descrito el presente estudio se justifica pues representa una nueva forma de gerencia, donde prevalece el enfoque estratégico, el mismo va en función de los todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, a su vez responde a la necesidad de optimizar el proceso gerencial de la organización y valorar su capital humano. Como valor agregado se cumple con una obligación que se establece en la LOPCYMAT la cual tiene rango constitucional, por lo que su incumplimiento traería a la empresa graves consecuencias de carácter judicial. Todo lo antes expuesto se muestra como indicadores que revisten a la investigación de importancia y trascendencia lo que la justifica su desarrollo.

Otro de los aportes de la investigación es que servirá de sustento teórico y metodológico para investigaciones futuras, bien sea dentro de la organización o en otras áreas inherentes al sector productivo municipal, regional y hasta nacional, en fin a todas aquellas investigaciones que se ubiquen dentro del mismo área tema y esquema acá tratado. En este sentido la investigación se enmarca dentro de teorías de

Gerencia moderna, donde se resaltan principios, conceptos, teorías y leyes de vanguardia, útiles para los nuevos gerentes a quienes les corresponde afrontar los nuevos retos que les plantean día a día las organizaciones.

I.4 Alcances y Limitaciones

El presente estudio se refiere a la propuesta de un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores de PDVSA Distrito Barinas, año 2010.

PDVSA División Centro Sur, se encuentra conformada por 3 Distritos Operacionales denominados: Distrito Barinas, Distrito Apure y Distrito Guárico. Esta investigación se concentró en el Distrito Barinas, por ser la de más fácil acceso, con respecto a la ubicación del autor.

Dicho distrito enfoca sus actividades hacia la exploración y producción de petróleo, que por su amplitud de procesos y áreas de influencia, cuenta con infraestructura en diversas zonas del estado Barinas, que se clasifican de acuerdo al tipo de actividad en áreas administrativas y operacionales respectivamente, encontrándose las administrativas en la Av. Orlando Araujo, Sector, Campo La Mesa., Municipio Barinas. Con respecto al área Operacional, la de mayor influencia se concentra en la población de San Silvestre.

Este estudio, se desarrolla con la finalidad de brindar herramientas homologadas tanto al nivel gerencial como al resto de los trabajadores y trabajadoras que hacen vida en dicha empresa, sobre la necesidad y las mejores prácticas disponibles para el uso y disfrute del tiempo libre, enmarcado en las disposiciones legales vigentes. Haciendo énfasis en la importancia y el compromiso que tiene toda organización por establecer líneas de acción efectivas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de su personal y en el fortalecimiento de la gestión.

A pesar de que el ámbito social de esta investigación estuvo constituido por los sujetos que se desempeñan como trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, la presente experiencia investigativa puede hacerse extensiva a los demás negocios y filiales de la Corporación, siempre y cuando se hagan las adaptaciones y modificaciones que se requieran en cada caso.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

El marco referencial, “es el resultado de la selección de aspectos relacionados con el cuerpo teórico – epistemológico, referidos al tema específico de estudio. Debe tener una racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, que permita el análisis de los hechos conocidos, y ayude a la orientación de la búsqueda de otros datos relevantes y amplía la descripción del problema, además que integra la teoría con la investigación” (Casal, 2007)

II. 1 Antecedentes de la Investigación

II.1.1 Investigaciones Previas

Con el pasar de los años las teorías de la gerencia se han ido redireccionando hacia la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, a través de acciones orientadas al confort tanto físico como mental, la creación de un equipo de trabajo integrado y no individualista, la promoción del conocimiento y el talento, la organización y aprovechamiento de su tiempo libre; todo esto como medio para desarrollar y mantener un clima organizacional, que por ende conlleva a las mejoras en la productividad y gestión empresarial.

Basados en el significado, importancia y vigencia de la calidad de vida de los seres humanos, así como en la categorización del tiempo libre y la recreación como necesidad básica del individuo, muchos autores han tomado interés en abordar esta temática. Es por ello y con el objeto de contar con una guía o referencia, que

permita tener una mayor comprensión del presente estudio, se realiza una revisión de trabajos afines a esta investigación, los cuales se presentan a continuación:

Pérez (2007), en su investigación de tipo descriptivo titulada “Prácticas y representaciones sociales de Tiempo Libre, Ocio y Recreación en los estudiantes de Pregrado de la Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia”, tuvo como objetivo principal la búsqueda del establecimiento de políticas para la promoción de estilos de vida saludables. Mediante su trabajo determinó la necesidad de crear políticas adecuadas en materia de recreación, ocio y tiempo libre, fortalecimiento de las comunidades científicas de recreación que puede generar mayor investigación en materia de representación y prácticas sociales a través de este producto.

Miranda (2006), desarrollo un trabajo de investigación orientada a clarificar las diferencias entre lo que se entiende por tiempo libre y ocio, entre los trabajadores y trabajadoras del Estado de México. Dicha investigación está clasificada en tres enfoques: el individual, considerando el descanso, la recreación y el desarrollo personal, un segundo enfoque enmarcado en la sociedad y por último el enfoque económico. El autor expone que las acciones gubernamentales en muchos países, a favor de las áreas deportivas, culturales y recreativas, nacen por preocupaciones en la materia de salud e higiene. Acción preventiva que a la larga se convierte en ahorro en el presupuesto de la seguridad social destaca. Finalmente, concluye que gracias a una larga lucha social y el desarrollo tecnológico fomentado por el hombre, se han obtenido muchos triunfos en materia del aprovechamiento del tiempo libre para los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo y debido a las constantes violación, especialmente en el estado de México, y por la necesidad que tiene el ser humano para su desarrollo físico y mental, queda mucha gestión que promover y cumplir. Por tal razón, propone con su investigación, diseñar un documento nacional sobre el derecho a las actividades de ocio en el tiempo libre ganado por los trabajadores.

Por su parte Valerdi (2005), en su Tesis de Doctorado “El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo, caso: Tetla – Tlaxcala, México”, sustenta que

bajo las circunstancias de la globalización el tiempo de trabajo y por tanto el tiempo libre se reconfiguran bajo un nuevo esquema. Concluye que los trabajadores no reconocen el tiempo de trabajo como creador de valor, tampoco reconocen el tiempo libre, pues ambos son vividos como ajenos a ellos, en una persistencia de la enajenación frente al trabajo. Su vínculo con el consumo que se diseña para el tiempo libre esta dado más en términos de metas y expectativas que acceso real.

Montilla (2004), en el trabajo de grado denominado “Programa de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño profesional de los docentes del Municipio Cruz Paredes del Estado Barinas”, se orientó hacia el desarrollo de una propuesta que permitió establecer la factibilidad política, legal e institucional con apoyo en el diseño propuesto. Las conclusiones determinaron que el 100 % de los docentes del Preescolar Cruz Paredes requieren la aplicación del diseño elaborado, con la finalidad de motivarlos hacia la calidad en la educación.

Por otra parte, Zambrano (1999), realizó un Programa de actividades recreativas dirigidas al sector laboral del Instituto Pedagógico Luis Beltrán Figuroa, en Barquisimeto Estado Lara, la importancia de este estudio se basa en la búsqueda de alternativas válidas que permitan mejoras en la calidad de vida de los trabajadores del instituto, a través del desarrollo de hábitos que mantengan y promuevan un excelente estado de salud física y mental aprovechando adecuadamente el tiempo libre.

Todos los antecedentes citados guardan relación con la investigación, en el sentido que se manejan aspectos y elementos relacionados con las variables del estudio, con la finalidad de establecer correspondencia con el propósito del proyecto.

II. 1.2 Antecedentes Históricos

II.1.2.1 Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA)

Es una empresa estatal venezolana que se dedica a la explotación, producción, refinación, mercadeo de los Hidrocarburos. Fue creada por decreto gubernamental

para ejercer tales actividades luego de la nacionalización de la industria petrolera, dando inicio a sus operaciones el 1 de enero de 1976. (PDVSA, 2009)

Así mismo, de acuerdo con un estudio comparativo publicado el 1 de diciembre de 2008, por Petroleum Intelligence Weekly (PIW), PDVSA ha sido considerada en el cuarto lugar entre las compañías más grandes a nivel mundial en el negocio petrolero. El estudio estuvo basado en una combinación de criterios operacionales, tales como: reservas, producción, refinación y ventas, según los cuales PDVSA es calificada de la siguiente manera: (a) Quinta en reservas probadas de petróleo y gas, (b) Séptima en producción, (c) Quinta en capacidad de refinación, (d) Octava en ventas.

II.1.2.1.1 Procesos de PDVSA

De acuerdo a publicación consultada en la Intranet de PDVSA (2009), PDVSA desarrolla sus operaciones a través de sus filiales, así como también, con la participación en asociaciones con compañías locales y extranjeras; estas últimas sujetas a leyes y regulaciones diferentes. Las operaciones incluyen:

- Exploración, producción y mejoramiento de crudo y gas natural: Área encargada de la evaluación, exploración, certificación y perforación de yacimientos de petróleo. Siendo el primer eslabón de la cadena, cubre además la perforación y construcción de los pozos petrolíferos.

- Refinación: Área encargada de la separación, mejoramiento y obtención de productos o derivados del petróleo a través de plantas de procesamiento y refinerías.

- Mercadeo, transporte de crudo y productos refinados, y el procesamiento, mercadeo y transporte de gas natural: Área encargada de colocar los productos obtenidos (Crudo y derivados) en los diferentes mercados internacionales.

Las reservas de petróleo y gas natural de Venezuela y las operaciones de exploración, producción y mejoramiento están localizadas sólo en Venezuela,

mientras que las operaciones de refinación, mercadeo y transporte están localizadas en Venezuela, el Caribe, Norteamérica, Suramérica, Europa y Asia.

II.1.2.1.2 Actividades PDVSA

A través de la Intranet de PDVSA (2010), se pudo extraer la información referida a las actividades que desarrolla PDVSA, en el ámbito nacional e internacional.

Las actividades de PDVSA están estructuradas en cinco áreas geográficas: Occidente, Oriente, Centro Sur, Faja Petrolífera del Orinoco y Costa Afuera, con el fin de manejar sus operaciones aguas arriba que incluyen las actividades de: exploración, producción y mejoramiento de crudo extra pesado. La Corporación Venezolana de Petróleo (CVP), filial de PDVSA, asumió el control de las actividades de todas las Empresas Mixtas y las licencias de gas natural Costa Afuera. Las operaciones aguas abajo incluyen:

- Refinación y mercadeo de productos en Venezuela bajo la marca PDV.
- Refinación y mercadeo de crudo y productos en el mercado internacional. Los productos se comercializan bajo la marca CITGO en las regiones orientales y del medio oeste de los Estados Unidos.
- Negocios en el Caribe, principalmente, a través de la Refinería Isla y operación de terminales de almacenamiento a través de Bonaire Petroleum Corporation (BOPEC) en Bonaire y Bahamas Oil Refining Company (BORCO) en las Bahamas. Asimismo, PDVSA a través de su filial PDV Caribe es dueña de una planta de llenado de bombonas de Gas Licuado de Petróleo (GLP) en St. Vincent.
- Negocios de refinación en los Estados Unidos de América a través de ocho refinerías de las cuales cinco son propiedad de CITGO: Lake Charles, Corpus Christi, Lemont, Paulsboro, Savannah y una participación del 50% en Chalmette, Hovensa y una unidad de destilación de petróleo de vacío y de coque llamada Merey Sweeny.

- Negocios de refinación en Europa a través de su participación en ocho refinерías: Gelsenkirchen, Schwedt, Neustadt, Karlsruhe, Nynashamn, Gothenburg, Dundee, y Eastham.
- Conducción de actividades de transporte marítimo, a través de su filial PDV Marina poseedora de 21 tanqueros.
- El negocio del gas lo desarrolla PDVSA Gas, S.A. filial verticalmente integrada. Esta filial se encarga de actividades de explotación de gas y el procesamiento de gas para la producción de Líquido de Gas Natural (LGN); así como, transporte y mercadeo de gas en el mercado interno y exportación del LGN. Adicionalmente, PDVSA Gas, S.A. procesa gas producido por las divisiones de exploración y producción de la filial PDVSA.
- Deltaven, S.A. es la filial encargada del mercadeo y distribución al detal en Venezuela, de gasolina y otros productos con la marca PDV. Esta empresa, junto con el sector privado está promoviendo el desarrollo de la infraestructura y servicios comerciales para clientes al detal.
- Otra filial importante es INTEVEP, S.A. a través de la cual PDVSA maneja las actividades de investigación y desarrollo.

II.1.2.1.3 Objetivo General

Petróleos de Venezuela S.A. tiene como objetivo el aprovechamiento de hidrocarburos existentes en el amplio territorio nacional de manera eficiente, rentable, segura, transparente y comprometida con la protección ambiental; con el fin último de motorizar el desarrollo armónico del país, afianzar el uso soberano de los recursos, potenciar el desarrollo endógeno y propiciar una existencia digna y provechosa para el pueblo venezolano, propietario de la riqueza del suelo nacional y único dueño de esta empresa operadora tiene una vista hacia la generación de empleos de calidad, crecimiento económico y la creación de riqueza y bienestar para el pueblo venezolano. Maximizar la explotación de las reservas de hidrocarburos

eficientemente y rentablemente, en armonía con el medio ambiente promoviendo el crecimiento socioeconómico de la región. (PDVSA, 2009)

II.1.2.1.4 Visión General

Ser reconocidos en los próximos años como un equipo multidisciplinario de alto rendimiento, como personal altamente productivo y capacitado técnica y administrativamente en las actividades fundamentales del negocio, trabajando con un alto nivel de energía para establecer los escenarios de planificación más rentables para maximizar el recobro de los hidrocarburos. (PDVSA, 2009)

II.1.2.1.5 Misión General

Maximizar la explotación de las reservas de hidrocarburos eficientemente y rentablemente, en armonía con el medio ambiente promoviendo el crecimiento socioeconómico de la región. (PDVSA, 2009)

II.1.2.1.6 Objetivos Específicos

1. Desarrollar tecnologías que permitan incrementar el factor de recobro.
2. Generar soluciones tecnológicas integrales a la medida de los negocios.
3. Impulsar y garantizar la correcta gestión ambiental de las operaciones de PDVSA.
4. Fortalecer las relaciones de cooperación en las áreas de ciencia y tecnología entre PDVSA, las universidades y otras instituciones, para elaborar propuestas de valor.
5. Establecer nuevos esquemas para adoptar tecnologías de punta.
6. Fortalecer la explotación en áreas cercanas a desarrollos actuales.
7. Apalancar el desarrollo endógeno sostenible.
8. Cerrar brechas para garantizar el logro de objetivos.

II.1.2.1.7 Exploración y Producción

El objeto del proceso de Exploración y Producción es maximizar el valor económico a largo plazo de las reservas de hidrocarburos gaseosos y no gaseosos en el suelo patrio, garantizando la seguridad de sus instalaciones y su personal, en armonía con los venezolanos y el medio ambiente. Uno de los procesos vitales de la industria petrolera es la exploración, pues de él depende el hallazgo de hidrocarburos (gaseosos y no gaseosos) en el subsuelo. La Exploración, es el primer eslabón de la cadena, es decir, nos ubicamos aguas arriba del negocio, por lo cual se convierte en la base fundamental para que exista PDVSA. (PDVSA, 2010)

La misión primordial de la Exploración, consiste en la incorporación de recursos de hidrocarburos, de acuerdo a los lineamientos de la corporación para asegurar la continuidad del negocio. La estrategia adoptada por PDVSA para mejorar nuestro desempeño, en el corto y mediano plazos en este proceso de la industria petrolera nacional, ha sido la de adoptar las mejores prácticas en términos de esquemas de negocios, procesos, productividad, medio ambiente y seguridad industrial en las operaciones. (PDVSA, 2010)

La etapa de producción se refiere a la explotación del petróleo y el gas natural de los yacimientos o reservas. La fase de producción de un campo productor de hidrocarburos comienza después de que se ha comprobado la presencia del recurso gracias a la perforación de pozos exploratorios. (PDVSA, 2010)

II.1.2.1.8 Reseña histórica del Distrito Barinas

De acuerdo a la información consultada en la Intranet de PDVSA, 2009. En Barinas la industria petrolera tuvo su origen en junio de 1.930, con la perforación del pozo Uzcátegui-1, a cargo de la Zamora Venezuela Petroleum Company; ubicada en las inmediaciones del entonces Caserío de Quebrada Seca, a unos 14 kilómetros al noroeste de la ciudad de Barinas. En marzo de 1.934 los trabajos en el pozo

Uzcátegui-1 fueron abandonados. Fue hasta el año 1.942, cuando la Socony Vacuum Oil Company reinicia la perforación con resultados satisfactorios. En agosto de 1.947, se une la explotación del pozo Silvestre-2 en el municipio Torunos, con una producción para la época de 2.800 barriles diarios de petróleo.

En 1.961 la Mobil Oil Company perfora el pozo Hato-1 a unos 38 kilómetros al sur de la ciudad de Barinas y vecino de Campo Sinco. Un año más tarde la Corporación Venezolana de Petróleo (CVP), perfora los pozos Maporal, Silván y Palmita. En 1.978, se firma el registro mercantil de CORPOVEN filial de Petróleos de Venezuela y al año siguiente la casa matriz le asigna a la nueva empresa las áreas operacionales integradas, entre la que se encuentra la de Barinas donde seguiría la extracción de crudos en Campos ya existentes como Sinco, Silvestre, Mingo, Maporal, Silván, Hato y Páez.

A finales de 1.997, se creó la empresa PDVSA Petróleo y Gas fusionando las tres filiales principales existentes para el momento (Corpoven, Maraven y Lagoven). Hoy en día PDVSA Petróleo y Gas.

II.1.2.1.8.1 Organización de PDVSA Distrito Barinas

PDVSA Distrito Barinas, cuenta con una masa laboral de 727 trabajadores y trabajadoras, clasificados en nómina mayor, menor y diaria, comprometidos con la defensa de la soberanía energética y el deber de agregar el mayor valor posible al recurso petrolero, guiados por los principios de unidad de comando, trabajo en equipo, colaboración espontánea y uso eficiente de los recursos. (PDVSA, 2009)

PDVSA distrito Barinas, se encuentra ubicada en la ciudad de Barinas, Estado Barinas, en la Avenida Orlando Araujo, Campo La Mesa; quedando ubicada dentro del holding exploración y producción, División Producción y bajo la denominación de Distrito Barinas.

II.1.2.1.8.2 Estructura de PDVSA Distrito Barinas

PDVSA Distrito Barinas, cuenta con una estructura vertical, liderada por un Gerente de Distrito, el cual se apoya directamente con siete (7) Superintendencias y dos (2) Sub. Gerencias de carácter operativo y administrativo respectivamente, las cuales administran las actividades de un total de quince (15) Superintendencias, tal y como se muestra en la grafico 1.

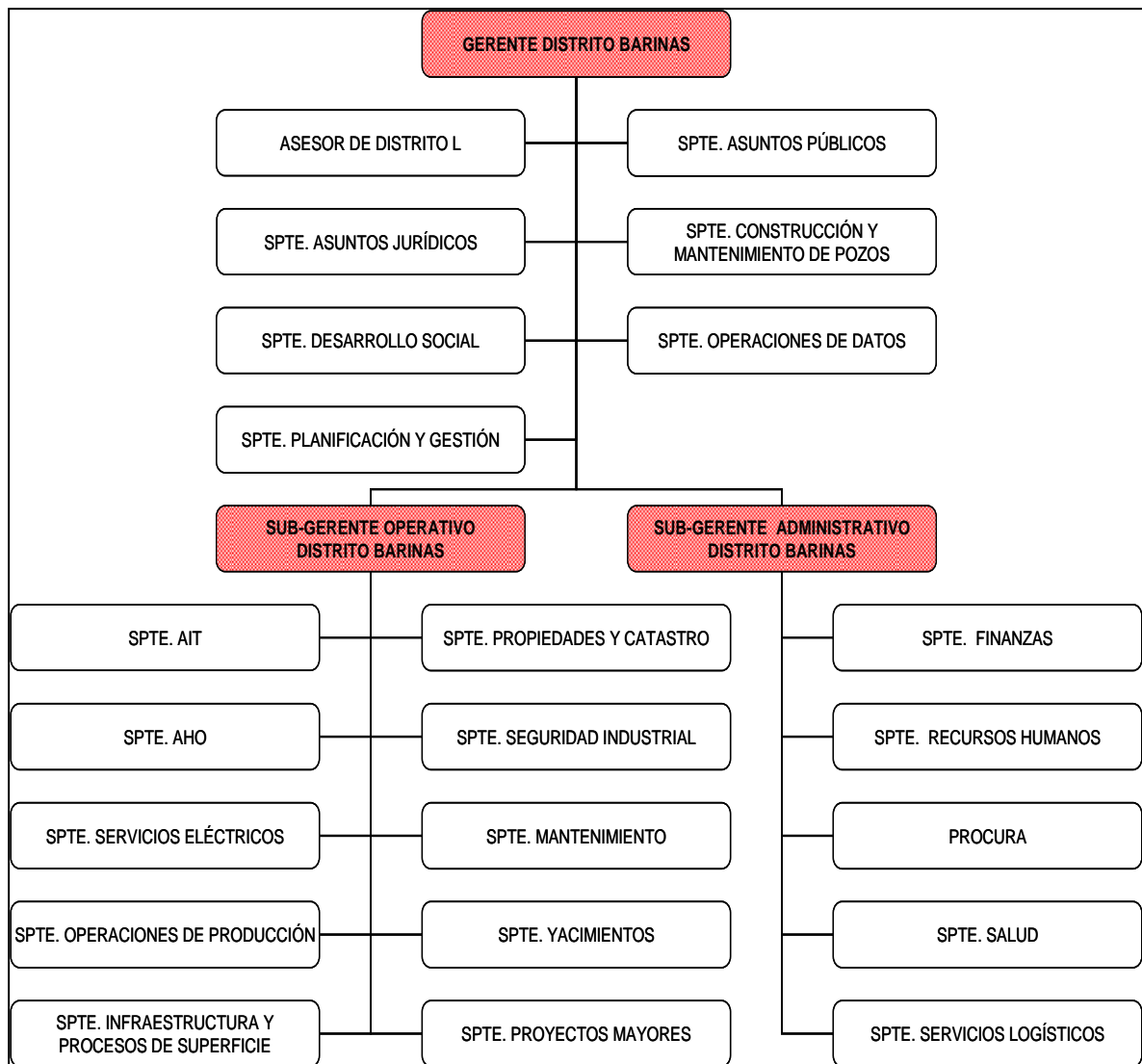


Grafico 1. Estructura organizativa de PDVSA Distrito Barinas. Gerencia de Recursos Humanos (PDVSA División Centro Sur, 2009).

II. 2 Bases Teóricas

En este apartado se muestra el producto de la revisión documental y bibliográfica, que sirve de base para la presente investigación.

Por tal razón, se hace inicio haciendo énfasis en la opinión de diversos autores sobre el término de Gerencia y Planificación Estratégica, como herramientas necesarias para la estructuración y desarrollo de toda organización.

II.2.1 Origen de la Gerencia

En principio no se utilizaba la palabra gerencia, sino estrategia, esta palabra tiene origen griego y se utilizaba para designar la función administrativa del generalato. El estratega era el comandante militar que formulaba y proyectaba las maniobras necesarias para la consecución de un fin específico.

La utilización del término estrategia en la gerencia o administración buscó dotar a esta de una perspectiva científica. Como inicialmente se asoció a la formulación de directrices y a la planeación, la estrategia recibió todo el énfasis racional y científico de la administración (Segovia, Bolívar y Barco, 2008)

II.2.1.1 La Gerencia

La Gerencia es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales" (Chiavenato, 2004, p. 10).

Por su parte, Da Silva (2002), señala que es un conjunto de actividades orientadas a aprovechar los recursos de la mejor forma, a objeto de cumplir con las metas de la organización.

De igual forma y coincidiendo con el planteamiento de Chiavenato, Freeman (1999), expresa que la gerencia es el “proceso de planeación, organización, actuación y control de las operaciones de la organización, que permite mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales esenciales, alcanzar sus objetivos de una manera efectiva y eficiente”. Con esto queda claro que la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización, por tal razón debe mantener una vigilancia continua de sus elementos principales, lo cual permitirá el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Para Pérez (1996), “La gerencia es un trabajo intelectual realizado por personas en un medio organizacional” (p. 7). El gerente en consecuencia es la persona que dirige y coordina una serie de actividades, con el apoyo de un equipo de trabajo, a fin de obtener unos resultados específicos.

En este sentido González (1993), establece:

Un gerente es aquella persona que dentro de una estructura organizacional ocupa una posición donde se representa un nivel de responsabilidad y autoridad por la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos que establezcan entre sí o le sean indicados por la organización, (p. 17).

Finalmente, y conjugando las teorías antes citadas, se puede establecer como hecho importante que todas las organizaciones, deben contar con objetivos y metas claras, con personal capacitado y comprometido y disponibilidad financiera, para su crecimiento y competitividad, que a su vez se traduciría en una Gerencia encaminada a la excelencia.

II.2.1.2 Funciones de la Gerencia

La gerencia como una disciplina académica, puede considerarse como un proceso. Cuando la gerencia es vista como un proceso, puede ser analizada y descrita en

términos de varias funciones fundamentales. Al discutir el proceso gerencial es conveniente, y aun necesario, describir y estudiar cada función del proceso separadamente. En la práctica, un gerente puede ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes cuatro funciones: planeamiento, organización, dirección y control.

Al respecto Chiavenato (2000), define a estas funciones como:

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.

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.

Dirección: envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, 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 el resultado de los esfuerzos de cada uno de los miembros de una organización, de esta manera que dirigir la organización en pro del logro de los 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. Por tal razón, se puede señalar que esta función es ejercida continuamente.

En el grafico 2, se muestra la interrelación de cada una de las funciones antes señaladas y las acciones claves, para el cumplimiento del ciclo gerencial, cuyo objetivo principal es registrar y monitorear las actividades necesarias y complementarias, en pro de la gestión organizacional.

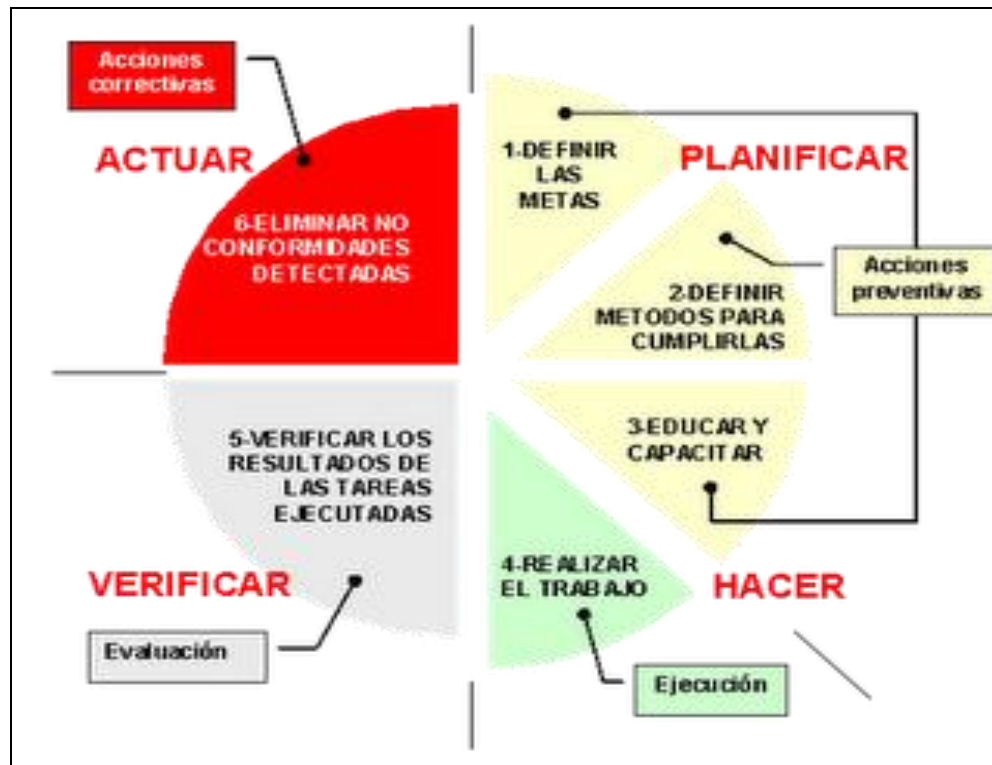


Grafico 2. Funciones de la Gerencia. (Chiavenato 2000)

II.2.2 Clima organizacional

Todas las organizaciones tienen propósito, estructura y una colectividad de personas. La interacción de estos componentes producen patrones de relación variadas y específicas que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional.

Goncalves (1997), lo define como “las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”.

Basado en lo antes señalado, se expresa que el clima es el ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede manifestar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. El clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El desempeño laboral según Chiavenato (2000), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359). Finalmente, se puede decir que el clima organizacional está ligado al estado motivacional de las personas. Cuando se tiene una gran motivación se eleva el clima laboral y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés y colaboración.

II.2.3 Beneficios Sociales

Partiendo de las definiciones planteada por diversos autores, se puede señalar que los beneficios sociales, constituyen las facilidades, ventajas o atenciones que le brinda la empresa a sus trabajadores y trabajadoras, con el fin de contribuir a la satisfacción de sus necesidades laborales, educativas, culturales y recreativas. Constituyendo así un factor importante para el mantenimiento de una fuerza laboral con alto nivel de motivación y desempeño.

En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2000), expone que los planes de servicios y beneficios sociales, se situaron en una perspectiva paternalista, sustentada en el mantenimiento de la fuerza laboral. En la actualidad, además de ser un parámetro de competitividad, forman parte de las actividades que promueven el desarrollo físico e intelectual del capital humano.

De igual forma, dicho autor señala que los beneficios sociales, están orientados en tres áreas o sectores de la vida del trabajador o trabajadora, como lo son:

- En el ejercicio del cargo, a través de bonificaciones, promociones, incentivos por desempeño, entre otros.
- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa, mediante servicios de transporte, alimentación.
- Fuera de la empresa, con actividades sociales, culturales y deportivas.

En el grafico 3, se visualiza la relación de los beneficios sociales con las necesidades humanas.

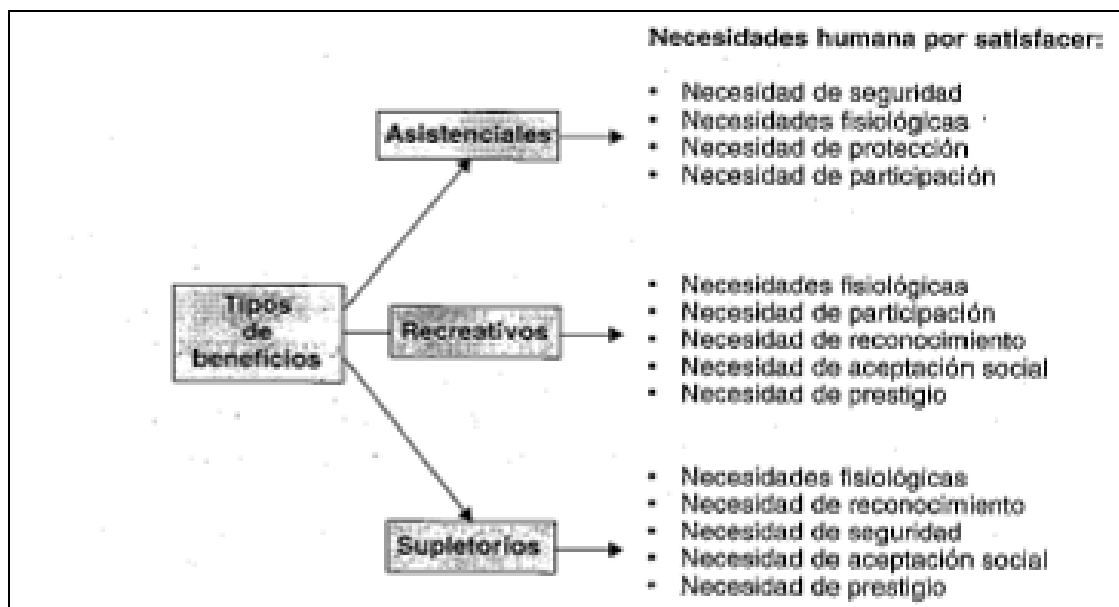


Grafico 3. Tipos de Beneficios Sociales y Necesidades Humanas. (Chiavenato, 2000)

II.2.4 La Planificación Estratégica

Serna (2003), define a la planificación estratégica como:

El proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la

empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro. (p. 19)

En este sentido, se puede considerar la planificación estratégica como el proceso que permite la interacción entre la organización y el entorno, desarrollando la habilidad de diseñar y ejecutar estrategias que permitan aprovechar las fortalezas y las oportunidades para eliminar o disminuir las debilidades y amenazas. La planificación estratégica, es un planeamiento no normativo, basado en la participación de los agentes económicos y sociales, que tienen como denominador común dar una respuesta adecuada a los nuevos elementos socioeconómicos y de los que se prevén que generen cambios sustanciales en el futuro inmediato.

De igual manera, Serna (2003), señala que la planificación estratégica se desarrolla en tres niveles: planificación estratégica corporativa, planificación estratégica funcional o táctica y planificación estratégica operativa. A través del gráfico 4, se detallan dichos niveles.

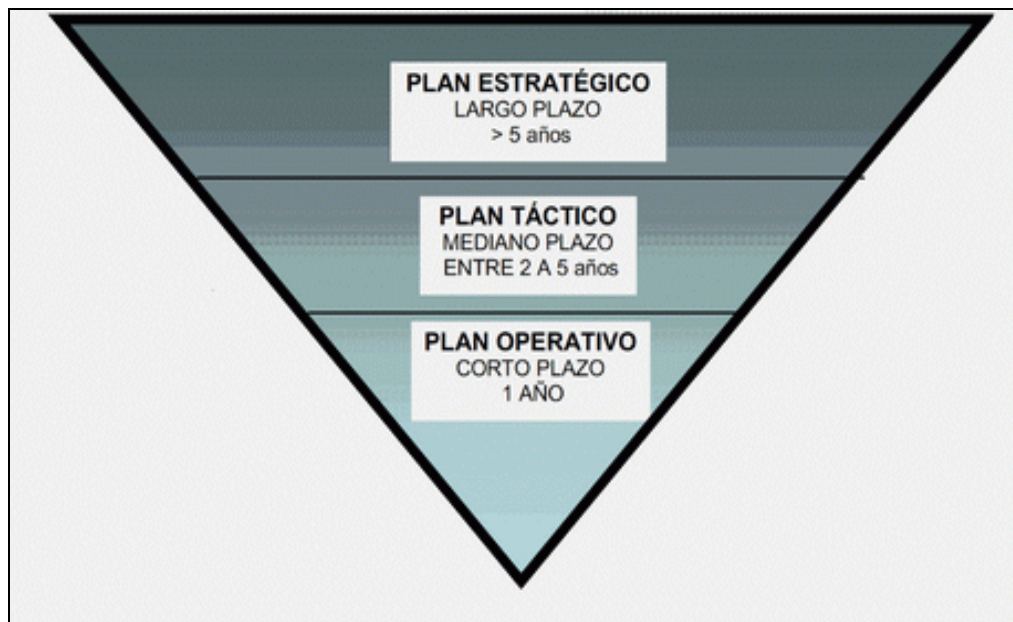


Grafico 4. Niveles de la Planificación Estratégica. (Serna 2003)

II.2.5 Tiempo Libre

El tiempo libre constituye un aspecto fundamental en la vida de las personas, no sólo porque ocupa una parte importante de la vida cotidiana, sino porque su utilización condiciona el grado de bienestar y satisfacción.

Múltiples son las concepciones que en la literatura aparecen sobre el Tiempo Libre; se parte de la expuesta por Marx (1973), que lo definió en términos de una actividad libre, de carácter opcional, donde se desarrollan plenamente las fuerzas productivas del hombre y la sociedad. Consideraba dos direcciones en su análisis del tiempo: el ocio y la actividad más elevada. En el caso de la primera, destinada a la recuperación física y en la segunda a la formación de un hombre más culto, más pleno y más capaz.

Posteriormente, García (1980), lo presenta como el tiempo que la sociedad posee para sí, una vez que con su trabajo, ha aportado al desarrollo colectivo. Desde el punto de vista individual, lo traduce en un tiempo de realización de actividades de opción no obligatoria donde interviene su propia voluntad.

Muchos autores consideran que con el pasar de los años, la masa trabajadora ha ido defendiendo más ese tiempo libre, determinando como una muestra significativa la progresiva reducción de las jornadas de trabajo en el transcurso del siglo pasado, que en varios países actualmente está limitada a ocho (8) horas diarias. Algo distinto de lo que ocurría en el siglo XIX, en el que la jornada laboral llegaba hasta las dieciséis (16) o dieciocho (18) horas por día.

De esta manera, se trata de realizar una aproximación teórica al devenir histórico del hombre y el trabajo, donde el tiempo libre y el ocio, juegan un papel fundamental, en el desarrollo laboral y personal, el cual se puede ver suspendido u obstaculizado si no se dispone de una cultura para hacer uso adecuado del mismo.

De igual forma, se considera oportuno hacer referencia a la cita plasmada por Gómez y Elizalde (2009), en un artículo de la Revista Polis, donde exponen que Santos (2000), observa que las continuas evoluciones tecnológicas permitieron una liberación del esfuerzo en el trabajo, provocando también más tiempo libre, más información, más comunicación y más desarrollo humano. A pesar de lo anterior, el autor comenta que lamentablemente la realidad viene mostrando que el tiempo libre no está siendo ampliado, y más bien viene siendo reducido en gran escala debido principalmente a las condiciones sociales de existencia de la mayoría de las personas, que son marcadas por diversas formas de exclusión.

II.2.6 La Recreación

Minello (1983), define la recreación como “un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar, divertirse, desarrollar su participación social voluntaria, su información o formación desinteresada, después de haberse liberado de toda obligación profesional, familiar, social”. (p. 12).

El concepto recreación surge como una necesidad debido a que la complejidad creciente de la vida moderna exige que recreación y trabajo se complementen, a fin de que el individuo pueda cumplir de forma eficiente y efectiva la jornada de trabajo.

La palabra recreación se deriva del latín: recreativo y significa "restaurar y refrescar la persona". Tradicionalmente la recreación se ha considerado ligera y pasiva y más como algo que repone al individuo del peso del trabajo. No obstante, hoy en día, se conceptualiza a la recreación como cualquier tipo de actividad agradable o experiencias disfrutable (pasivas o activas), socialmente aceptables, desarrolladas durante el ocio (ya sea individualmente o colectivamente), en la cual el participante voluntariamente se involucra, con actitudes libres y naturales, y de la cual se deriva una satisfacción inmediata. Por consiguiente, su importancia se fundamenta en la satisfacción que se genera de la actividad recreativa. Estas

actividades de tipo recreativas son entonces, experiencias personales voluntarias de las cuales se deriva un sentido de bienestar personal, disfrute y placer que eventualmente ayuda al desarrollo y logro de un equilibrio en las dimensiones físicas, mentales, emocionales, espirituales y sociales del individuo.

En este sentido Vera (2005) define la recreación como:

Toda experiencia o actividad que produce al ser humano satisfacción en libertad, permitiendo su reencuentro consigo mismo como ser, favoreciendo su desarrollo integral, su integración a la sociedad, permitiendo la expresión de su creatividad, de acuerdo con sus condiciones y antecedentes étnicos, socio culturales y el grupo étnico al cual pertenece, sin presiones ajenas o externas en el lugar y tiempo de su preferencia. La recreación es una actividad que relaja a los seres humanos de la fatiga del trabajo, a veces proveyéndole un cambio, distracción, diversión y restaurándolas para el trabajo. (p. 19).

II.2.6.1 Características de la recreación

La recreación constituye un derecho fundamental del ser humano, el recrearse proporciona en sí, una forma de aprendizaje, a través de experiencias propias y de la relación de la persona con el exterior.

Así mismo, es importante señalar que la recreación es voluntaria, ya que cada persona es diferente y por ende, se recrea como considere necesario, es por ello que muchos autores coinciden en que las actividades recreativas son tan numerosas como los intereses de los seres humanos.

En este sentido, y afirmando lo antes señalado Vera (2005), establece como características principales de la recreación las siguientes: formada por actividades libres, espontáneas y naturales, es universal, produce satisfacción y agrado, ofrece oportunidad para el uso del tiempo libre, es un estado de expresión creativa, es constructiva y benéfica para el individuo y la sociedad.

II.2.7 Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)

De acuerdo a la norma PDVSA HO-H-14 “Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo” (2008):

Es una estructura funcional y organizacional de los patronos, patronas, y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras. (p. 6).

Cumpliendo con lo antes expuesto, en PDVSA Distrito Barinas, dicho Servicio está constituido por Profesionales, Técnicos y demás personal debidamente calificado o certificado en las áreas de: medicina ocupacional, seguridad industrial, higiene ocupacional, manejo de las relaciones interpersonales en el trabajo, vigilancia del uso del tiempo libre, descanso de la jornada laboral y formación en las áreas de seguridad y salud en el trabajo. Entendiendo, que en este momento, estos profesionales ejecutan estas funciones en las organizaciones de: Calidad de Vida, Salud Ocupacional, Higiene Ocupacional, Seguridad Industrial, Relaciones Laborales.

II.2.7.1 Líneas de acción del SSST

En el marco del cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial, PDVSA, a través de su normativa interna, ha diseñado una líneas de acción, para orientar a todo el personal, sobre las funciones del Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo, así como las premisas fundamentales de prevención que se quieren lograr con la actuación de tal servicio. Dichas líneas se encuentran disponibles en la Norma PDVSA HO-H-14, de la cual se extrajo lo siguiente:

Promoción del trabajo seguro y saludable: el cual consiste en la toma de acciones anticipadas en materia de seguridad y salud, sobre proyectos, obras, servicios o ambientes de trabajo, con el objeto de mejorar sus condiciones. Así mismo es necesario formar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras (sin distinción de niveles), a fin de incorporarlos a la gestión de seguridad y salud. (PDVSA, 2008)

Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: la cual se logra a través de la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos, asociados a las instalaciones y puestos de trabajo. (PDVSA, 2008)

Descanso, recreación y uso del tiempo libre: para el desarrollo de esta línea de acción, es necesario desarrollar planes y programas orientados al uso y disfrute del tiempo libre. (PDVSA, 2008)

II.2.8 Programas instalados en PDVSA para el uso y disfrute libre

En PDVSA Distrito Barinas, a pesar de que cuenta con la estructura organizativa necesaria para la promoción y vigilancia de los aspectos señalados en la LOPCYMAT, especialmente en materia del uso y disfrute del tiempo libre, aun no se ha materializado la necesidad e importancia de contar con programas orientados al uso y disfrute del tiempo libre, basado en las exigencias de dicha ley.

Hasta la fecha las actividades que se han realizado en materia de recreación y uso del tiempo libre han sido de forma aislada y esporádicas, en su mayoría creadas o promovidas por los mismos trabajadores y trabajadoras dentro de su entorno u organización, es decir por departamentos, tales como: campeonato de bolas criollas, campeonato de softball, cumpleaños, almuerzos. En este sentido, dicho comportamiento arroja dos situaciones importantes, primero que la empresa aun no le ha proporcionado a su capital humano un programa sobre recreación y uso del tiempo libre y segundo que está presente la necesidad y el interés del trabajador o trabajadora en tener un desarrollo como ser social.

Ahora bien, y por ello la importancia de esta investigación, ya que se busca diseñar y proponer un plan, que le permita a los diferentes actores de PDVSA Distrito Barinas (empleador y empleado) contar con una herramienta orientadora en el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT, específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de sus trabajadores y trabajadoras, con lo que se obtendría además de un acatamiento legal, un mejor desempeño laboral, ya que este último tiene influencia directa en el grado de habilidad, destrezas y conocimientos que posee la persona para hacer frente a la tarea. Incluye su propia personalidad y el grado de motivación previo a la ejecución del trabajo.

II.3 Bases Legales

II.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo87: dicho artículo se encuentra dentro del Capítulo V de la Constitución, titulado “De los derechos sociales y de las familias”, el cual señala lo siguiente:

“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 puede 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 de 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”. (p. 22)

Artículo111. “Todas las personas tienen derecho al deporte y a 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 los artículos antes señalados se evidencia, el compromiso que tiene el estado venezolano, en garantizar los derechos de los venezolanos y venezolanas, en materia de salud y calidad de vida, especialmente en el ámbito laboral.

II.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), (1997)

Artículo 185. “El trabajo deberá prestarse en condiciones que: (...). Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita”.

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

Artículo 189. “Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos”.

Artículo 195. “Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana” (...).

Artículo 408. “Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: (...). Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de

viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre” (...).

Artículo 586. “El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tenga a su cargo el ramo del Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones: (...). Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes”.

Evidentemente, la Ley que rige el área laboral, establece la promoción, vigilancia y control de los mecanismos necesarios para el aprovechamiento del tiempo libre, como aporte a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

II.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Esta ley surge, ante la necesidad de regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadora, en relación a la seguridad, salud y ambiente de trabajo, así como lo relacionado al área de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. En tal sentido los aspectos de recreación y uso del tiempo libre están enmarcados en los siguientes artículos:

Artículo 40: expresa las funciones del SSST, donde se citan las de mayor interés para la presente investigación, como:

1. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
2. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.

3. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
4. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. (p.34)

Artículo 53: este artículo establece los derechos de los trabajadores y trabajadoras, por lo que en materia de uso del tiempo libre expresa entre otras cosas lo siguiente:(a) formación teórica y práctica, que se le debe brindar al trabajador y trabajadora al momento de ingresar, (b) participar en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de utilización del tiempo libre y de la infraestructura para su funcionamiento, (c) denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), cualquier incumplimiento en los programas.

Artículo 56: este artículo señala que es un deber del empleador o empleadora, informar por escrito al INPSASEL y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, así como del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos.

Artículo 59: el presente artículo expresa la obligatoriedad de contar con condiciones de trabajo adecuadas que faciliten la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social.

Artículo 111: finalmente en este artículo se le asigna la función a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, velar 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.

II.3.4 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007)

Artículo 36: a través de este artículo resalta una de las funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo es desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la Utilización del Tiempo Libre, con la recolección de la siguiente información: jornada de trabajo, horas de descanso dentro de la jornada, días de descanso obligatorio, días de descanso obligatorio disfrutados efectivamente, días de descanso convencionales, días de descanso convencionales disfrutados efectivamente, entre otros.

II.3.5 Definición de Términos Básicos

Ambiente organizacional: contexto externo (humano, social, político y económico) que involucra a una organización.

Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET): fue creado en Gaceta Oficial N° 24.487, el 9 de Julio de 1954. Es una Institución autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del fisco nacional según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta N° 38236 el 26 de Julio de 2005. Actualmente su gestión está centrada en la política nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, con el fin de incorporar la utilización del tiempo libre, descanso, recreación y turismo social como componente constitutivo de la calidad de vida de los trabajadores venezolanos. (INCRET, 2009)

Medio Ambiente de Trabajo: Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica. (LOPCYMAT, 2005)

Ocio: es el Tiempo Libre neto, el tiempo de la vida dedicado a realizar actividades de libre elección encaminadas a tres propósitos fundamentales: descanso, diversión y desarrollo. (INCRET, 2009)

Plan: es un documento formal en el que los responsables de una organización, expresan cual serán las estrategias durante un período de tiempo determinado, para el logro de los objetivos planteados. (Serna, 2003)

Turismo Social: es el fenómeno resultante de la participación en el Turismo de las clases sociales más modestas; participación que es posible gracias a medidas y facilidades de una política social bien definida. (INCRET, 2009)

II.3.6 Sistema de Variables

La variable, “es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse” (Hernández, p. 75).

De acuerdo a lo expresado por Hernández y otros autores, se puede concluir que las variables representan a los elementos, factores o términos que puedan estudiar dentro del problema formulado y asumir diferentes valores, cada vez que son examinados, o que reflejan diversas manifestaciones, según sea el contexto en el que se presentan.

A tal efecto, se establecen las siguientes variables e indicadores que se conceptualizan más adelante. Otro elemento que se definieron en esta investigación son los indicadores, que como señalan Altuve y Rivas (1.990) “son una definición que asigna significado a una construcción conceptual de la variable, al especificar actividades u operaciones necesarias para medirlas” (p. 1).

A continuación, en la tabla 1, se presenta la identificación, definición y operacionalización de las variables definidas para la presente investigación.

Tabla 1. Identificación, Definición y Operacionalización de Variables

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.					
Objetivos Específicos	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
- Diagnosticar la necesidad de diseñar un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, para los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.	Plan Estratégico	Es un instrumento de planificación, que recoge las principales líneas de acción, es decir, la estrategia, que una organización se propone seguir en el corto y medio plazo.	Gerencia	1. Necesidades 2. Requerimientos 3. Vacío	4, 10, 11,12, 13,14,151 8,20,21
- Diseñar un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.	Uso y Disfrute del Tiempo Libre	Consiste en aprovechar el tiempo en el que no se tiene un compromiso laboral, ejecutando actividades de carácter social, cultural o deportivo, en pro de fortalecer el desarrollo físico y emocional de cada individuo.	Planificación	1. Espacios físicos 2. Actividades recreativas 3. Actividades culturales 4. Actividades turísticas 5. Actividades deportivas 6. Espacios físicos 7. Tiempo libre	1,2,3,5,6,7 ,8,9,16,17, 19

Fuente: Autor (2010)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente apartado trata sobre el procedimiento que se empleó en el desarrollo del proceso investigativo. Consta fundamentalmente de Naturaleza de la Investigación, Tipo y Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información, Validez y Confiabilidad del Instrumento; por ello a continuación se procede a detallar cada uno de estos contenidos con la intención de dejar evidencia clara de que el estudio responderá a las exigencias que plantea la investigación científica.

III.1 Naturaleza de la Investigación

Siendo el presente estudio la propuesta de un plan que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, la cual tiene por objeto primordial la solución a un problema socio - laboral de carácter gerencial, que afecta a un contexto bien definido. Ello indica que la investigación se ubica dentro de las Ciencias Sociales y específicamente en la Gerencia laboral, enmarcado en un escenario real del mundo moderno, por lo que prevalece el modelo cuantitativo en lo que se refiere a la experiencia investigativa.

Lo antes expuesto indica entonces que en el desarrollo y procedimiento del estudio se enfocó desde el paradigma moderno, es decir, desde el positivismo, al respecto Hurtado y Toro (2001), resaltan que en el mundo moderno la prevalencia de

los adelantos técnicos científicos, llevan al ser humano al razonamiento lógico matemático, por lo que impera lo cuantitativo como modo de abordar la realidad. En este mismo orden de ideas Hernández (2000), considera el escenario cuantitativo como aquel donde prevalecen los aspectos y procedimientos numéricos para el tratamiento de la información tanto de la producción de la misma hasta el análisis e interpretación.

Lo antes expuesto se corrobora, cuando desde el presente estudio se aborda un problema concreto, que afecta a un grupo social bien definido el cual requiere de una alternativa de solución concreta, que para el presente caso se proyecta en un plan que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores de PDVSA Distrito Barinas.

III.2 Tipo de Investigación

En atención al tipo de investigación en la cual se enmarcó el presente estudio se asume, que el mismo se desarrolló a través de la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo de carácter descriptivo. En relación al Proyecto Factible la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), a través de su Manual de Trabajos de Grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales (2009) lo define como aquella investigación que:

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una Investigación documental, de campo o en un diseño que incluya ambas modalidades. (p. 07).

En cuanto a la Investigación de Campo la Universidad Nacional Abierta (1998), resalta que:

Se entiende por Investigación de Campo el análisis sistemático de problemas de la realidad con el propósito de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de los métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Siendo así, los datos son recogidos en forma directa. En este sentido se trata de investigar a partir de datos organizacionales o primarios. (p. 05).

Respecto al carácter de la investigación, el nivel que se empleó fue el descriptivo, sobre el cual Hurtado (2001), sostiene que en este nivel de investigación se procede a resaltar las situaciones y eventos de mayor relevancia del objeto que se estudia, es decir, se detallan las propiedades de mayor importancia del interés de la investigación.

En atención a lo antes expuesto queda establecido que el estudio estuvo enmarcado en la modalidad de Proyecto Factible, el cual se apoyará en una Investigación de Campo, de carácter Descriptivo, por lo que predominó el contacto directo con la realidad estudiada, especialmente a la hora de la recolección de la información.

III.3 Diseño de la Investigación

El procedimiento que prevalece en los Proyectos Factibles está perfectamente indicado en el Manual para el Diseño y Evaluación de la UPEL (2009), donde se indica que estos constan fundamentalmente de cinco fases como lo son; fase I Diagnóstico, fase II Determinación de Factibilidad, Fase III Diseño de la Propuesta, fase IV Ejecución y fase V Evaluación. Igualmente se resalta que para efecto de los Trabajos de Grado de Especialización y Maestría basta desarrollar las tres primeras fases.

Asumiendo lo indicado anteriormente, en el presente estudio se desarrollaron las tres primeras fases, es decir, el Diagnóstico de Necesidades, la Determinación de la

Factibilidad Técnica, Social y Financiera, entre otras, y la fase III que consiste en el Diseño de la Propuesta de un plan que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores de PDVSA Distrito Barinas.

III.4 Población y Muestra

En cuanto a la población y muestra que intervendrán en la presente investigación se asume lo señalado por Balestrini (2002), quien define la población como el conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes en lo que se ha de investigar, sobre el fenómeno a estudiar. En tal sentido se decidió que la población, objeto de observación o estudio lo constituirán todos aquellos técnicos y profesionales adscritos a PDVSA Distrito Barinas, siendo estos un total de setecientos veintisiete (727) sujetos, distribuidos según su cargo en: Nomina Mayor ciento diecinueve (119) persona entre gerentes, superintendentes y supervisores, Nomina Mayor trescientos cuarenta y uno (341) constituidos por analistas, Nomina Menor ciento sesenta y uno (161) integrado por técnicos y obreros y Nomina Diaria ciento seis (106) obreros. (Tabla 2)

Tabla 2. Distribución de la Población.

Número de Trabajadores y Trabajadoras	Nomina	Cargo
119	Mayor	Gerentes, Superintendentes y Supervisores
341	Mayor	Analistas
161	Menor	Técnicos y Obreros
106	Diaria	Obreros

Fuente: Recursos Humanos, PDVSA Distrito Barinas. (División Centro Sur, 2009)

En cuanto a la muestra se asumirá una parte representativa de la población utilizando para su selección el criterio expuesto por Busot (2002) quien estima que una muestra debe ser lo suficientemente consistente para tener la capacidad de

representativita referente a su población, por eso en el caso de las poblaciones finitas un treinta por ciento (30%) de la misma resulta suficiente. En atención a esta premisa la muestra del presente estudio quedara conformada por doscientos dieciocho (218) trabajadores de la nómina PDVSA Distrito Barinas.

Para efectos de la selección de los 218 sujetos que conformara la muestra, se empleara un procedimiento aleatorio simple al azar. Lo cual indica que todos los sujetos que conforman la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados.

III. 5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Respecto a la recolección de la información requerida en la investigación y asumiendo, que la misma se apoyara en una Investigación de Campo con un carácter Descriptivo, se empleó para tal fin la Técnica de la Entrevista y como instrumento un Cuestionario Descriptivo. Sobre éste último, Hernández, Fernández y Baptista (2000), señalan que el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas estructuradas que tienen como fin registrar información respecto a una o más variables que se necesitan medir.

Para ello en el presente estudio se utilizó un cuestionario de escalamiento tipo Lickert, con el cual se buscaba diagnosticar la necesidad que pudieran mostrar los sujetos objetos de estudio acerca del diseño e implementación de un plan que oriente y optimice el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT específicamente en lo referente al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores de PDVSA Distrito Barinas.

III.6 Validez del Instrumento

Respecto a la validez del instrumento que se diseñó, se procedió, a través, de la técnica del juicio de expertos considerando en principio lo expuesto por Ruiz (2002), quien afirma que la validez de un instrumento está representada en el grado que esta

mida la realidad, asumiéndose así que la validez es la condición que muestra el instrumento de registros y medir lo que se pretende y requiere la investigación.

En relación al juicio de experto Van y Meyer (1996), establecen que para validar el instrumento el investigador debe verificar dicha validez por sí mismo y con la ayuda de otros. Partiendo de esta premisa en el presente estudio se seleccionarán tres (03) expertos destacados, en tres (03) áreas fundamentales como lo son: la temática, la metodología y la redacción y estilo, quienes contarán con un instrumento de validación donde dejarán evidencia de un juicio acerca del instrumento suministrado.

III.7 Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad al lado de la validez constituye dos condiciones indispensables que deben mostrar cualquier instrumento de recolección de información, para que el producto que se obtenga del mismo goce de aceptación de la comunidad científica. Respecto a la confiabilidad, Ruiz (2002), plantea que esta se evidencia cuando el instrumento al ser aplicado en diferentes miembros de la población arroja resultados más o menos similares. Por lo tanto en la presente investigación para determinar la factibilidad del instrumento se aplicó previamente una prueba piloto a un grupo de diez (10) sujetos quienes en ningún caso formaron parte de la muestra.

A los resultados de dicha prueba se le dio un tratamiento estadístico según el tipo de escala que se empleó, este resultado numérico se utilizó como indicador al confrontarlo con una escala que permite una apreciación cualitativa la cual va desde altamente confiable hasta no confiable. Los estadísticos más recomendados en investigaciones de esta naturaleza tipo y nivel y en correspondencia con los cuestionarios descriptivos son Alpha de Crombach cuando la escala sea Lickert.

Atendiendo que es requisito medir o diagnosticar, la necesidad respecto al diseño y desarrollo de un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre. Se tomó la escala tipo Lickert, por su amplitud y capacidad de permitir entre cinco (5) y siete (7)

posibilidades de opinión, lo que a su vez resulta ideal para la variable “Necesidad”, siendo este el interés principal del estudio diagnóstico.

III.8 Análisis e Interpretación de los Resultados

Respecto al análisis e interpretación de la información registrada y asumiendo que la presente es una investigación de Campo de carácter Descriptivo, desarrollada a través de la modalidad de Proyecto Factible, se procedió al uso de la frecuencia acumulada y el tratamiento de la frecuencia relativa porcentual.

Al respecto Busot (2000), destaca que en la investigación social donde la información recabada está enmarcada en la opinión de los sujetos, el procedimiento para tratar dicha información es a través de la frecuencia acumulada y la frecuencia relativa porcentual. Esto se debe fundamentalmente a que se intenta establecer, cual o cuales de las alternativas de repuesta, tiene mayor aceptación en el grupo consultado.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente apartado se muestra de manera sistematizada los resultados del proceso de descripción que procede del mismo sitio donde ocurre los acontecimientos que motivan la investigación, se partió de la técnica de la entrevista con el registro de la misma en cuestionario descriptivo estructurado en veintiún (21) ítems con una escala tipo Lickert de cinco (5) alternativa de respuesta tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

En cuanto al tratamiento de la información expresada de manera cuantitativa se recurrió al registro de la frecuencia acumulada y a la transformación de la frecuencia relativa porcentual procediendo a través del programa Excel Windows 2007, los mismos se presentaron en una matriz de doble entrada lo que favoreció la visualización de cada uno de los porcentajes obtenidos en correspondencia a cada una de las alternativas de respuesta.

Seguidamente se diseñaron los gráficos bajo la modalidad de pastel, a fin de lograr una lectura más amigable, amplia y técnica, que favorezca el proceso de análisis e interpretación. Respecto a estos últimos pasos se procedió al análisis como la presentación cuantitativa fiel y fidedigna de la información expresa en cada cuadro y gráfico, en cuanto a la interpretación se procede a una apreciación cualitativa sustentada en los hechos numéricos y que sin el deseo de especular expresan las tendencias hacia donde se dirige el comportamiento de los eventos estudiados.

Se ha de resaltar como punto final, que el presente apartado evidencia el carácter de investigación descriptiva en el escenario de una modalidad de investigación de campo consolidándose así lo expresado en el capítulo número III del presente estudio, específicamente en apartado que tiende a tipo y diseño de la investigación.

Ítem N° 1. La empresa planifica actividades de recreación, para el uso del tiempo libre de sus trabajadores (as)

Tabla 3. Planificación del Tiempo Libre.

Planificación del Tiempo Libre	Fa	Fr
Siempre	9	3,21
Casi Siempre	20	9,17
A veces	46	21,10
Casi Nunca	119	54,58
Nunca	24	11
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

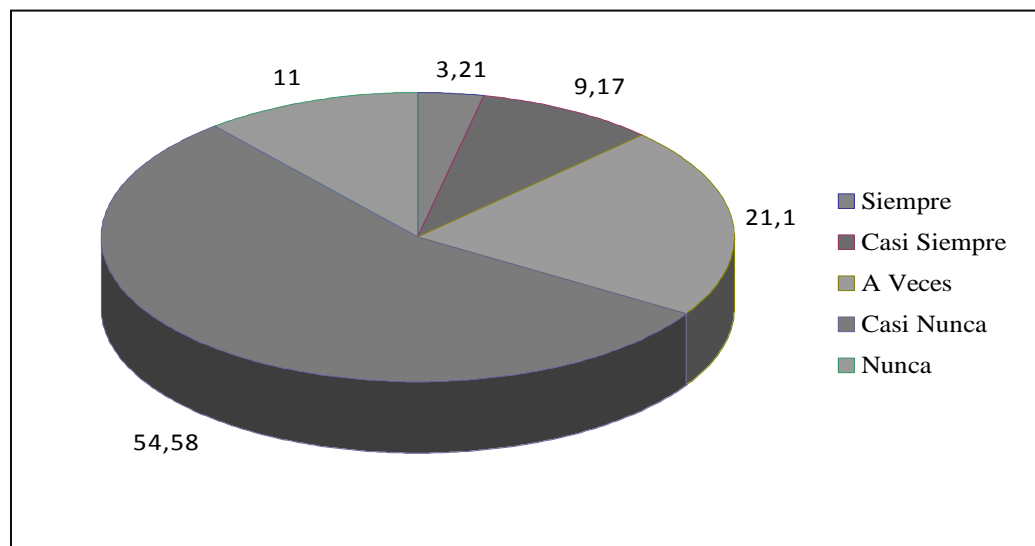


Gráfico 5. Planificación del tiempo libre.

En el gráfico se puede observar que el 54,58% de los sujetos consultados estima que casi nunca la empresa planifica actividades de recreación para el uso del tiempo libre de sus trabajadores (as) entretanto un 21,10% señala que A veces, un 11% Nunca, un 9,17% Casi siempre y un 3,21% Siempre, esta información deja evidencia que una gran mayoría de las personas entrevistadas aprecian que las actividades de recreación para el uso del tiempo libre no se planifican para los trabajadores.

Ítem N° 2. La empresa consulta con sus trabajadores (as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

Tabla 4. Consulta con sus trabajadores(as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

Consulta con sus Trabajadores(as)	Fa	Fr
Siempre	6	2,7
Casi Siempre	9	3,21
A veces	29	13,30
Casi Nunca	34	15,59
Nunca	140	64,22
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

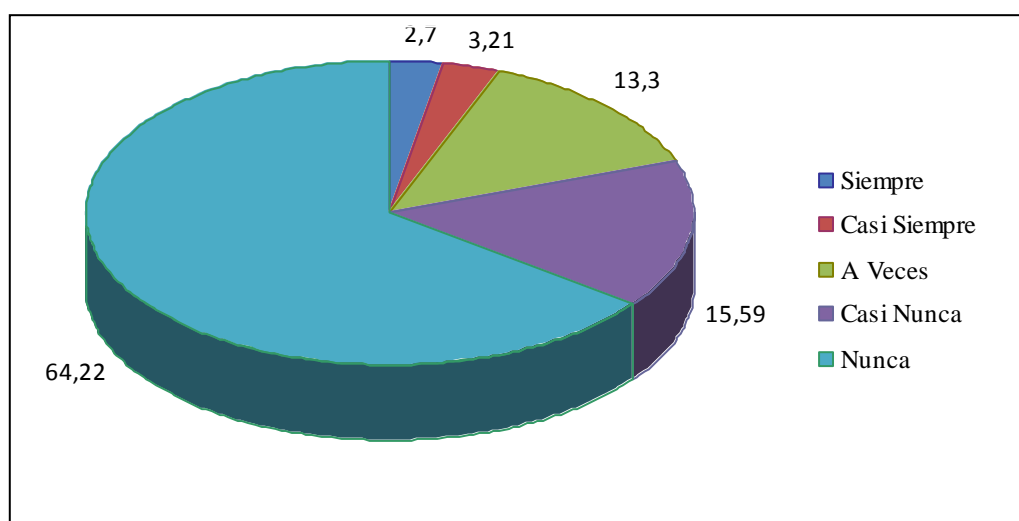


Gráfico 6. Consulta con sus trabajadores (as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

Con la gráfica anterior se destaca que el 64,22% manifiestan que la empresa nunca consulta con sus trabajadores (as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre, un 15,59% expresa que casi nunca lo hace, un 13,30% que a veces, mientras que un 3,21% y un 2,7% sostiene que casi siempre y siempre respectivamente. Esta información permite interpretar que para efecto de los planes para el uso y disfrute del tiempo libre la empresa no consulta a sus trabajadores (as), condición esta que debería someterse a consideración.

Ítem N° 3. La empresa crea espacios físicos para la recreación de sus trabajadores (as).

Tabla 5. Espacios físicos para la recreación de sus trabajadores(as).

Espacios Físicos	Fa	Fr
Siempre	15	6,88
Casi Siempre	19	8,71
A veces	131	60,09
Casi Nunca	31	14,22
Nunca	22	10,09
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

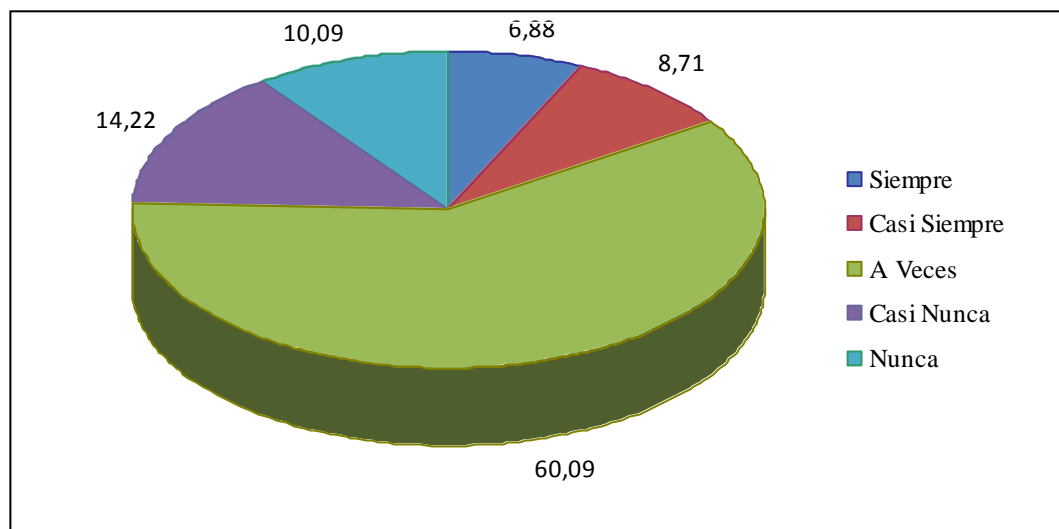


Grafico 7. Espacios físicos para la recreación de sus trabajadores (as).

Respecto a si la empresa crea espacios físicos para la recreación de sus trabajadores (as), un 60,09% considera que a veces lo hace, un 14,22% manifiesta que casi nunca, un 10,09% nunca, mientras un 8,71% estima que casi siempre y un 6,88%, siempre. Esta información deja ver que la gran mayoría de las personas aprecia que la empresa no está creando espacios físicos para la recreación de sus trabajadores (as).

Ítem N° 4. La empresa brinda espacios de tiempo durante la jornada de trabajo; para la recreación de sus trabajadores.

Tabla 6. Espacios de tiempo para la recreación de sus trabajadores(as).

Espacios de Tiempo	Fa	Fr
Siempre	4	1,83
Casi Siempre	9	4,12
A veces	33	15,13
Casi Nunca	40	18,34
Nunca	132	60,55
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

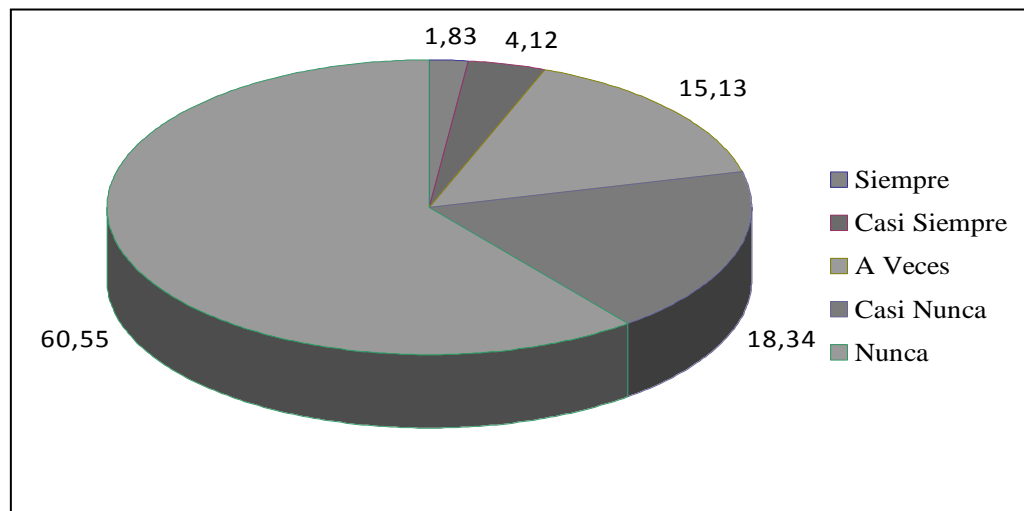


Gráfico 8. Espacios de tiempo durante la jornada de trabajo, para la recreación de sus trabajadores.

Respecto a si la empresa brinda espacios de tiempo durante las jornadas de trabajo para la recreación de sus trabajadores (as). El 60,55% de los consultados opinan que nunca, el 18,34 casi nunca, el 15,13 % a veces, entre tanto un 4,12 % expone que casi siempre y el 1,83 % siempre. Estos resultados todos indican que la empresa no brinda espacios de tiempo para la recreación de sus trabajadores durante la jornada laboral, lo que puede generar problemas de corte laboral, tal como lo indican algunas corrientes teóricas de la medicina laboral.

Ítem N° 5. La empresa fortalece sus destrezas a través de actividades recreativas en los trabajadores y trabajadoras.

Tabla 7. Fortalecimiento de las destrezas a través de actividades recreativas.

Fortalecimiento de las destrezas	Fa	Fr
Siempre	9	3,21
Casi Siempre	9	3,21
A veces	45	20,64
Casi Nunca	129	59,17
Nunca	26	11,92
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

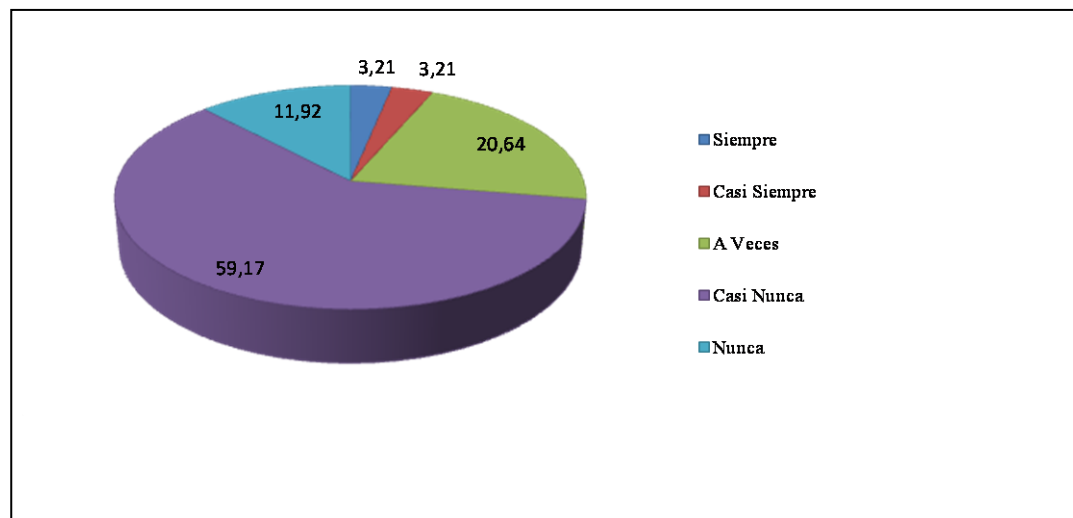


Grafico 9. La empresa fortalece sus destrezas a través de actividades recreativas en los trabajadores y trabajadoras.

Los datos expuestos en la gráfica dejan ver que el 59,17% de los entrevistados manifiestan que la empresa casi nunca fortalece sus destrezas a través de actividades recreativas un 20,64% estima que algunas veces y un 11,92% que nunca. Entre tanto un 3,21% siente que caso siempre y un 3,21% que siempre. Esta hace presumir que la empresa no estima las actividades recreativas como medio de desarrollo de destrezas para su empleado (a).

Ítem N° 6. La empresa fortalece sus actitudes, a través de actividades recreativas en los trabajadores (as).

Tabla 8. Fortalecimiento de las actitudes a través de actividades recreativas.

Fortalecimiento de las actitudes	Fa	Fr
Siempre	7	3,21
Casi Siempre	12	5,5
A veces	46	21,10
Casi Nunca	129	59,17
Nunca	24	11
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

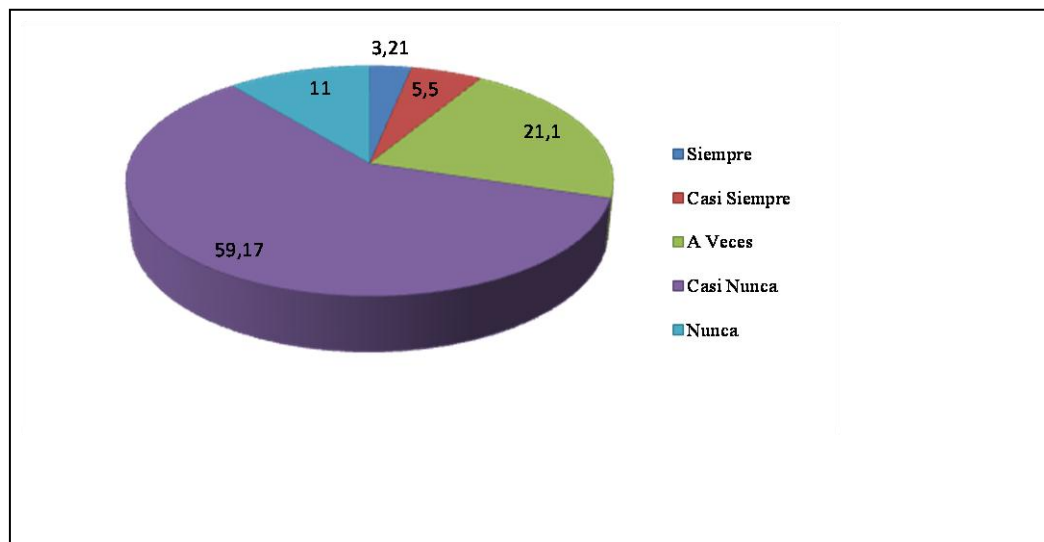


Gráfico 10. Fortalece sus destrezas, a través de actividades recreativas en los trabajadores (as).

Cuando se le consulta a los trabajadores (as) si la empresa fortalece sus actividades, a través de la recreación el 59,17% manifestó que casi nunca, el 21,10% que a veces, el 11% que nunca, el 5,5% que casi siempre y el 3,21% siempre. Estos resultados dejan evidencia firme que la empresa no fortalece las actitudes de sus empleados por medio de las actividades recreativas, dejando un valioso recurso de lado.

Ítem N° 7. Promueve el descanso de los trabajadores (as) con actividades culturales.

Tabla 9. Promoción del descanso con actividades culturales.

Promoción del descanso	Fa	Fr
Siempre	6	1,75
Casi Siempre	12	5,5
A veces	137	62,84
Casi Nunca	40	18,34
Nunca	23	10,55
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

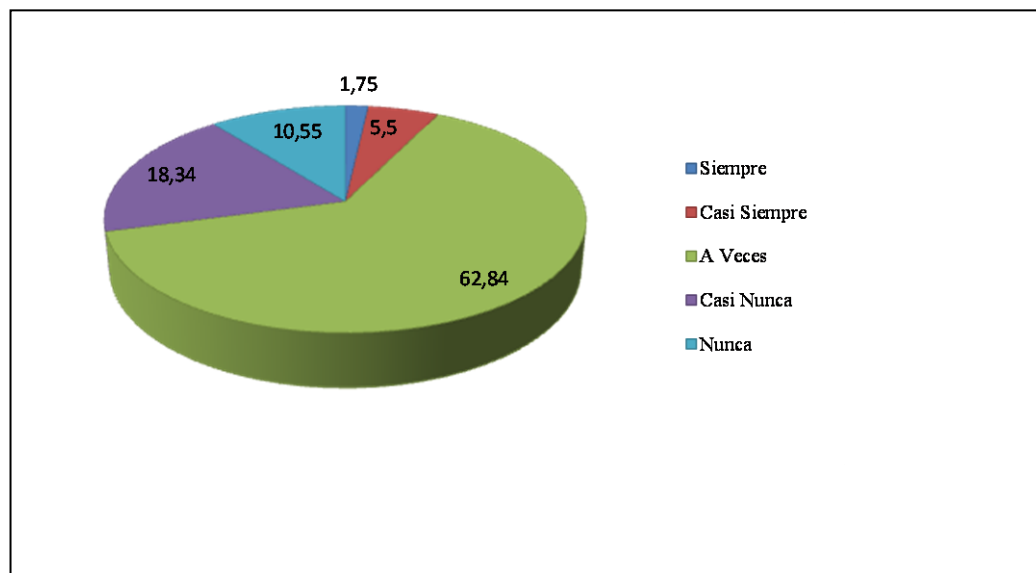


Gráfico 11. Descanso de los trabajadores (as) con actividades culturales.

En cuanto a la promoción del descanso de los trabajadores (as) con actividades culturales, el 62,84% de los entrevistados exponen que a veces esto ocurre, el 18,34% que casi nunca, el 10,55% que nunca. Entre todo el 5,5% estima que casi siempre y el 2,75% que siempre; como se observa la enorme mayor manifiesta el no sentir una promoción de periodos de descanso con actividades culturales por parte de la organización.

Ítem N° 8. Promueve el descanso de los trabajadores (as) con actividades sociales.

Tabla 10. Promoción del descanso con actividades sociales.

Promoción del descanso	Fa	Fr
Siempre	4	1,83
Casi Siempre	12	5,5
A veces	143	65,59
Casi Nunca	38	17,43
Nunca	21	9,63
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

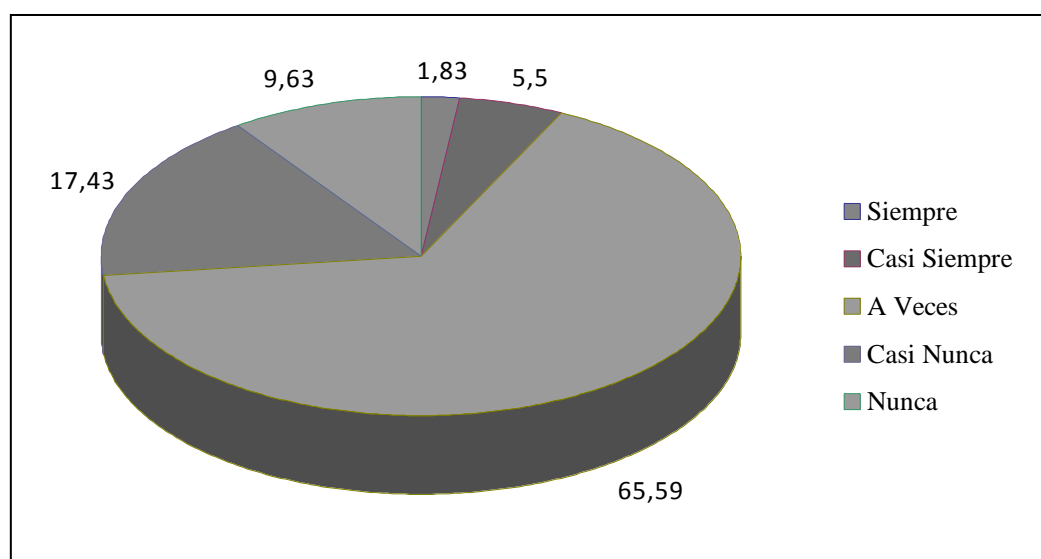


Grafico 12. Desarrollo de los trabajadores (as) con actividades sociales.

Cuando se consultó a los informantes sobre la promoción de actividades sociales como vía de descanso para los trabajadores, el 65,59% respondió que a veces, el 17,43% casi nunca, el 9,63% nunca, el 5,5% casi siempre y es 1,83% siempre. Estos resultados hacen manifiesta la carencia de un programa de promoción de actividades sociales que fortalezcan el descanso de los trabajadores (as).

Ítem N° 9. Promueve el descanso de los trabajadores (as) con actividades deportivas.

Tabla 11. Promoción del descanso con actividades deportivas.

Promoción del descanso	Fa	Fr
Siempre	5	2,29
Casi Siempre	15	6,88
A veces	146	66,97
Casi Nunca	30	13,76
Nunca	22	10,09
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

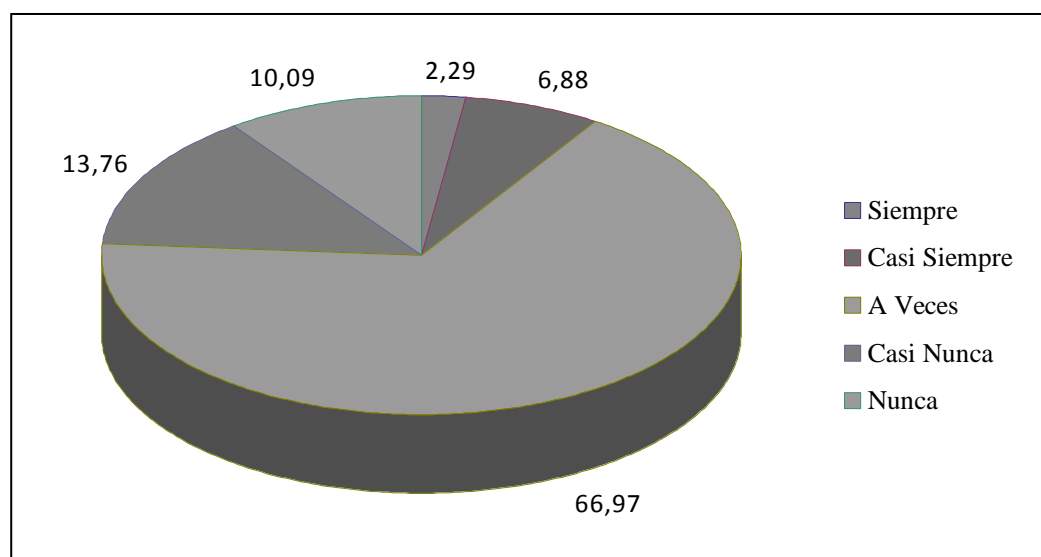


Gráfico 13. Descanso de los trabajadores (as) con actividades deportivas.

Respecto a las actividades deportivas como medio de descanso laboral promovida en la organización las personas consultadas exponen en un 66,97%, que a veces esto se hace, el 13,76%, estima que casi nunca, 10,09% que nunca, mientras que un 6,88% siente que casi siempre y un 2,29% que siempre. En estos resultados se aprecia que una significativa mayoría percibe que no se promueven actividades deportivas como alternativa de descanso ante las jornadas laborales.

Ítem N° 10. Cuenta la empresa con convenios especiales de turismo, para los trabajadores (as)

Tabla 12. Convenios especiales de turismo.

Convenios de Turismo	Fa	Fr
Siempre	4	1,83
Casi Siempre	6	2,75
A veces	32	14,67
Casi Nunca	43	19,72
Nunca	133	61,00
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

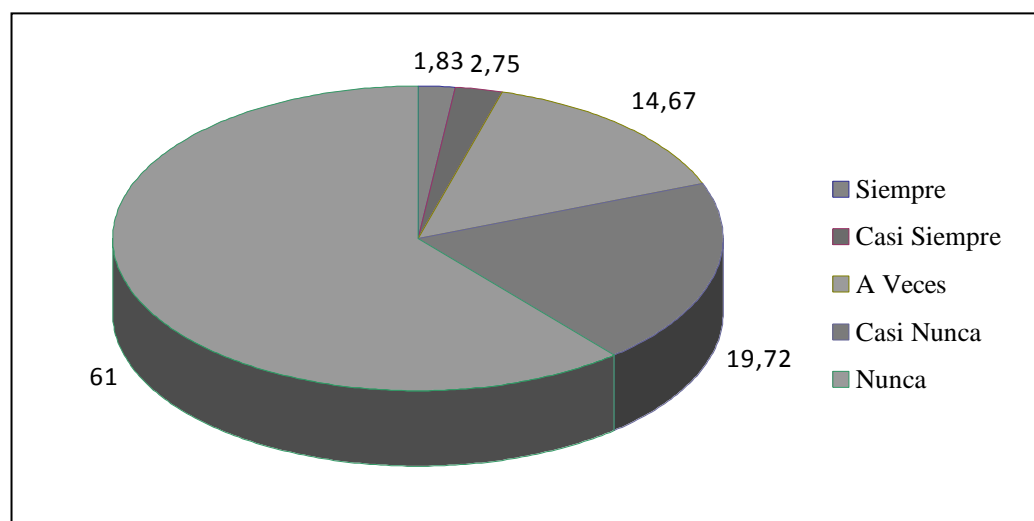


Gráfico 14. La empresa cuenta con convenios especiales de turismo, para los trabajadores (as).

En la información presentada en la gráfica es posible observar que el 61% de los consultados manifiestan que la empresa nunca cuenta con convenios especiales de turismo para los trabajadores, un 19,72% dice que casi nunca, el 14,67% a veces. Entre tanto el 2,75% expone que casi siempre y un 1,83% siempre. Este análisis permite interpretar que la empresa requiere de la reconsideración de establecer medidas que promuevan el turismo en sus trabajadores (as).

Ítem N° 11. Ejecuta la empresa actividades de desarrollo personal

Tabla 13. Actividades de desarrollo personal.

Desarrollo personal	Fa	Fr
Siempre	10	4,58
Casi Siempre	14	6,42
A veces	81	37,15
Casi Nunca	79	40,82
Nunca	24	11,00
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

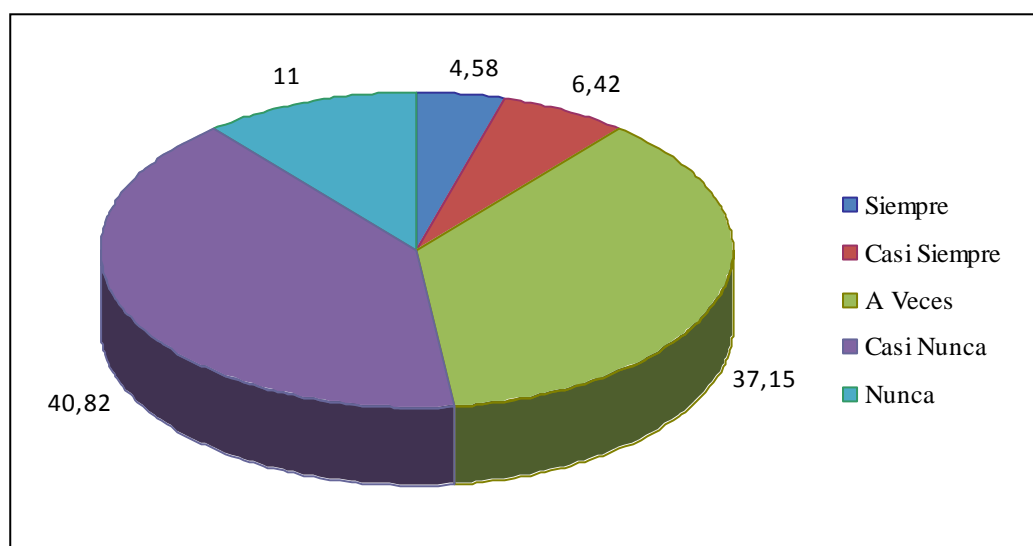


Gráfico 15. Ejecuta la empresa actividades de desarrollo personal.

Respecto a si la empresa ejecuta actividades de desarrollo personal el 40,82% de los resultados dicen que casi nunca, el 37,15% que a veces, el 11% que nunca mientras que el 6,42% manifiestan que casi siempre y un 4,58% siempre. En atención a ello, se interpreta que se requiere en la empresa la ejecución de actividades de desarrollo personal que beneficien a sus trabajadores y trabajadoras.

Ítem N° 12. La gerencia promueve recursos necesarios para el desarrollo de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.

Tabla 14. Promoción de recursos para el desarrollo de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.

Recursos	Fa	Fr
Siempre	7	3,21
Casi Siempre	10	4,58
A veces	102	46,78
Casi Nunca	67	30,73
Nunca	32	14,67
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

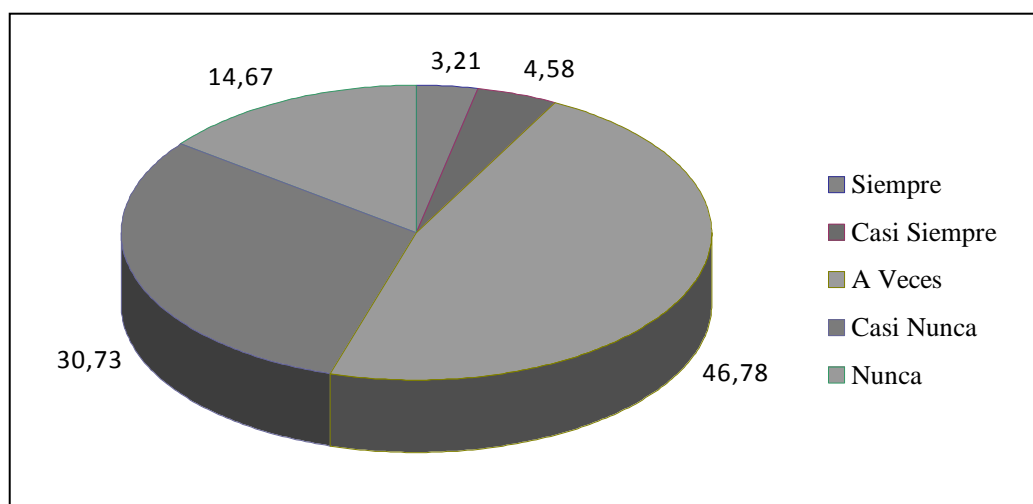


Gráfico 16. La gerencia promueve recursos necesarios para el desarrollo de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.

En la gráfica se puede observar que al consultar a los trabajadores el 46,78% responde que a veces la gerencia promueve recursos necesarios para el desarrollo de actividades destinados al uso y disfrute del trabajo libre. Un 30,73% respondió que casi nunca el 14,67 que nunca, el 4,58 que casi siempre y el 3,21% que siempre. En atención a esta información resulta evidente que la organización a través de su gerencia debe considerar la promoción de recursos que atienda el desarrollo de actividades destinada a uso y disfrute del tiempo libre.

Ítem N° 13. La empresa oferta planes para que sus trabajadores (as) disfruten de su tiempo libre.

Tabla 15 Oferta de planes para el disfrute del tiempo libre.

Oferta de planes	Fa	Fr
Siempre	4	1,83
Casi Siempre	8	3,66
A veces	33	15,13
Casi Nunca	84	38,53
Nunca	89	40,82
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

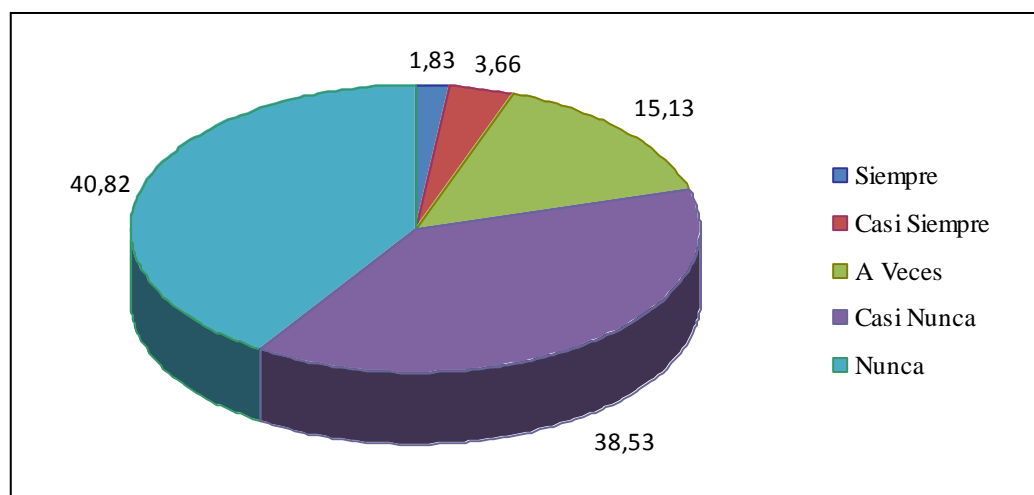


Gráfico 17. La empresa oferta planes para que sus trabajadores (as) disfruten de su tiempo libre.

Al consultarse si la empresa oferta planes para que sus trabajadores (as) disfruten de su tiempo libre. El 40,82% de las personas dijeron que nunca, el 38,53% que casi nunca, el 15,13% a veces. Entre tanto el 3,66% manifestó que casi siempre y un 1,83% que siempre. De este análisis se desprende que la empresa requiere planes para el disfrute de su tiempo libre de sus trabajadores (as).

Ítem N° 14. Carecen los trabajadores (as) de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

Tabla 16. Carencia de los trabajadores(as) de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

Carencia de planes	Fa	Fr
Siempre	124	56,4
Casi Siempre	35	16,05
A veces	23	10,55
Casi Nunca	18	8,25
Nunca	19	8,71
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

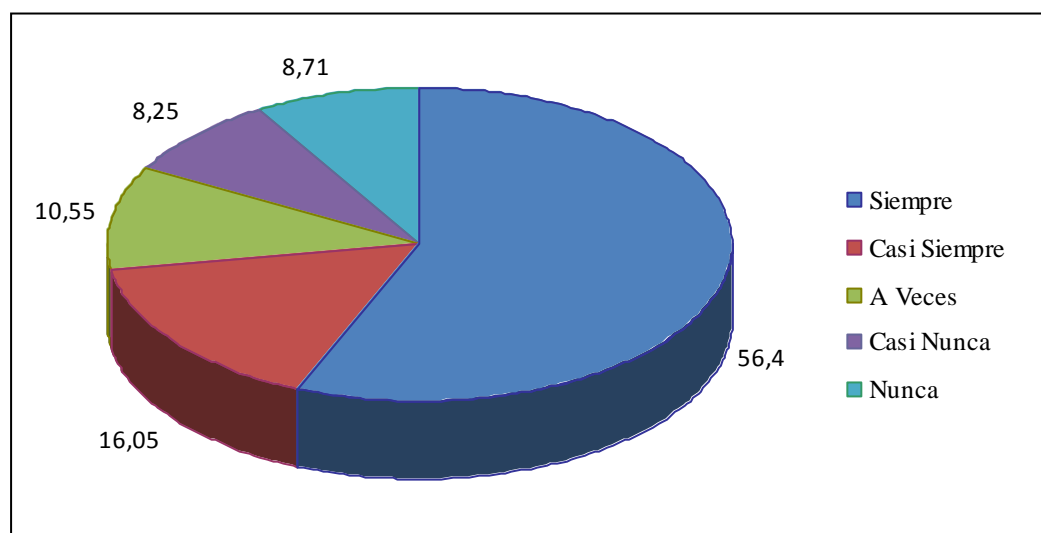


Gráfico 18. Carecen los trabajadores (as) de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

En la consulta sobre la carencia que muestran los trabajadores sobre planes para el uso y disfrute del tiempo libre, el 56,4% de los entrevistados manifestó siempre se siente la carencia de estos planes, de manera similar un 16,05% dejó saber que casi siempre, un 10,55% que a veces, mientras que un 8,71% expone que nunca y un 8,25% que casi nunca. Se puede interpretar de esta realidad que los trabajadores en su gran mayoría carecen de planes que permitan uso y disfrute de su tiempo libre.

Ítem N° 15. Requiere usted disponer de planes para el uso y disfrute del tiempo libre

Tabla 17. Disposición de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

Disposición de planes	Fa	Fr
Siempre	150	68,80
Casi Siempre	27	12,38
A veces	31	14,22
Casi Nunca	4	1,83
Nunca	6	2,75
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

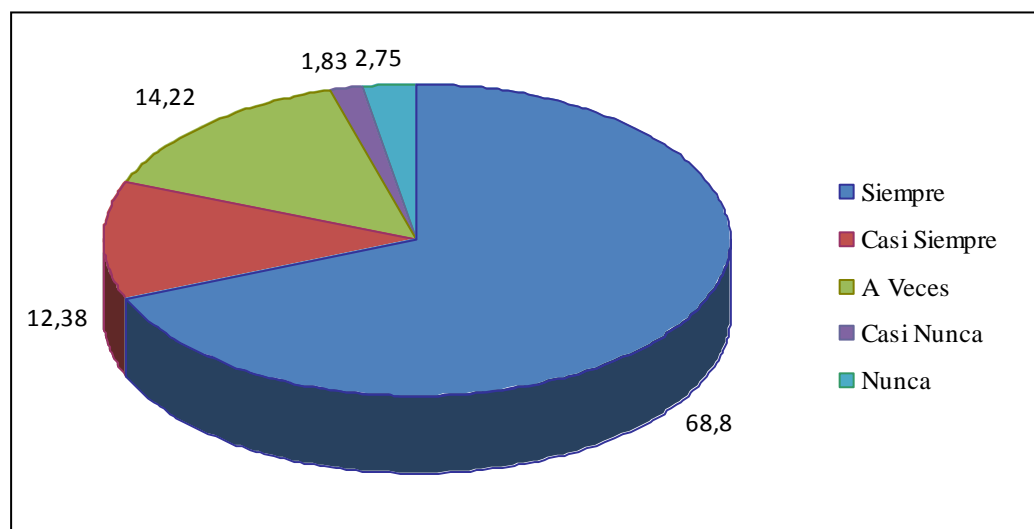


Gráfico 19. Requiere usted disponer de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.

En la información mostrada en la gráfica se destaca que el 68,80% de las personas consultadas manifiestan que siempre requieren de planes para el uso y disfrute del tiempo libre, un 14,22% dice que a veces un 12,38% que casi siempre mientras que un 2,75% señalo que nunca, y un 1,83% que casi nunca. Como interpretación de la información brindada por los entrevistados se asume que los trabajadores requieren de planes que favorezcan el uso y disfrute de su tiempo libre.

Ítem N° 16. Las exigencias laborales en su puesto de trabajo (jornada y carga de trabajo) le permiten aprovechar autónomamente su tiempo libre

Tabla 18. Aprovechamiento del tiempo libre.

Aprovechamiento del tiempo libre	Fa	Fr
Siempre	8	3,66
Casi Siempre	14	6,42
A veces	49	22,47
Casi Nunca	101	46,33
Nunca	46	21,10
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

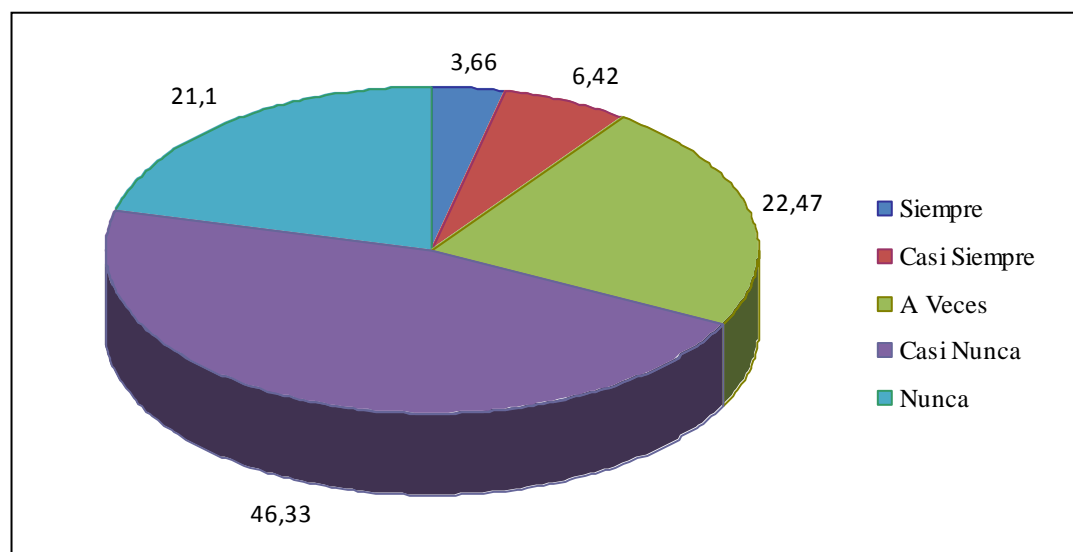


Gráfico 20. Las exigencias laborales en su puesto de trabajo (jornada y carga de trabajo) le permiten aprovechar autónomamente su tiempo libre.

Según lo expuesto en la gráfica el 46,33% de los entrevistados sienten que casi nunca las exigencias laborales les permiten aprovechar de manera autónoma su tiempo libre, un 22,47% estima que a veces y un 21,10% que nunca. Entre tanto un 6,42% cree que casi siempre puede aprovechar autónomamente su tiempo libre y un 3,66% estima que siempre. Todo esto indica que la gran mayoría expresamente la sensación de no estar aprovechando de manera autónoma su tiempo libre, por lo que se evidencia una alternativa que responda a tal fin.

Ítem N° 17. Los planes para el uso y disfrute de su tiempo libre, influyen en su desempeño laboral.

Tabla 19. Influencia en el desempeño laboral.

Desempeño laboral	Fa	Fr
Siempre	35	16,05
Casi Siempre	64	29,35
A veces	90	41,28
Casi Nunca	16	7,33
Nunca	13	5,96
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

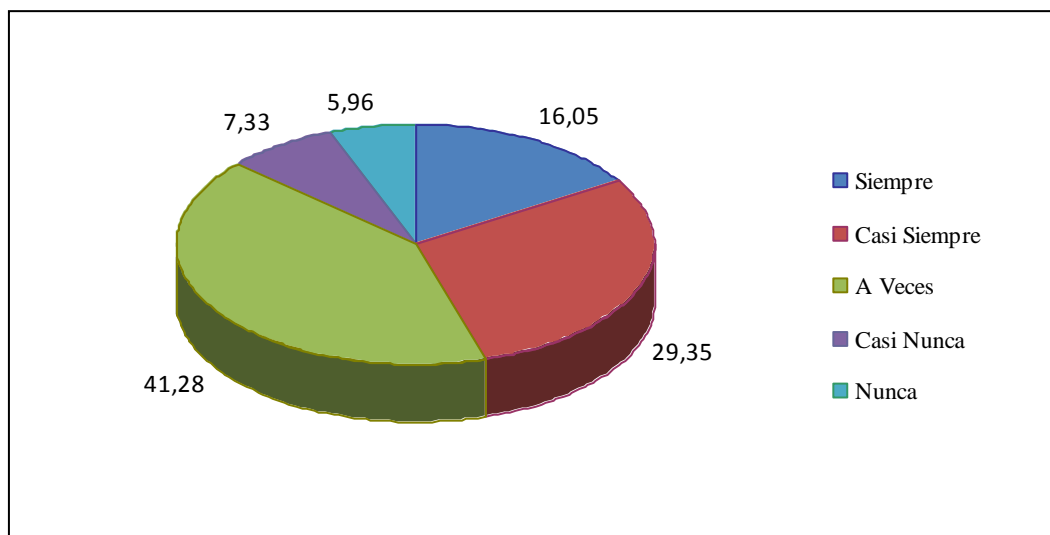


Gráfico 21. Los planes para el uso y disfrute de su tiempo libre, influyen en su desempeño laboral.

Al preguntarle a los entrevistados si los planes para el uso y disfrute de su tiempo libre, influyen en su desempeño laboral el 41,28% respondió que a veces, el 29,35% que casi siempre el 16,05% que siempre, el 7,33% que casi nunca y el 5,96% que nunca. Se interpreta de esta información que la enorme mayoría experimenta la sensación que un mayor o menor grado los planes para el uso y disfrute de su tiempo libre influyen en su desempeño laboral.

Ítem N° 18. Observa un vacío de actividades para el uso y disfrute de su tiempo libre.

Tabla 20. Vacío de actividades.

Vacío de actividades	Fa	Fr
Siempre	41	18,80
Casi Siempre	77	35,32
A veces	80	36,69
Casi Nunca	15	6,88
Nunca	5	2,29
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

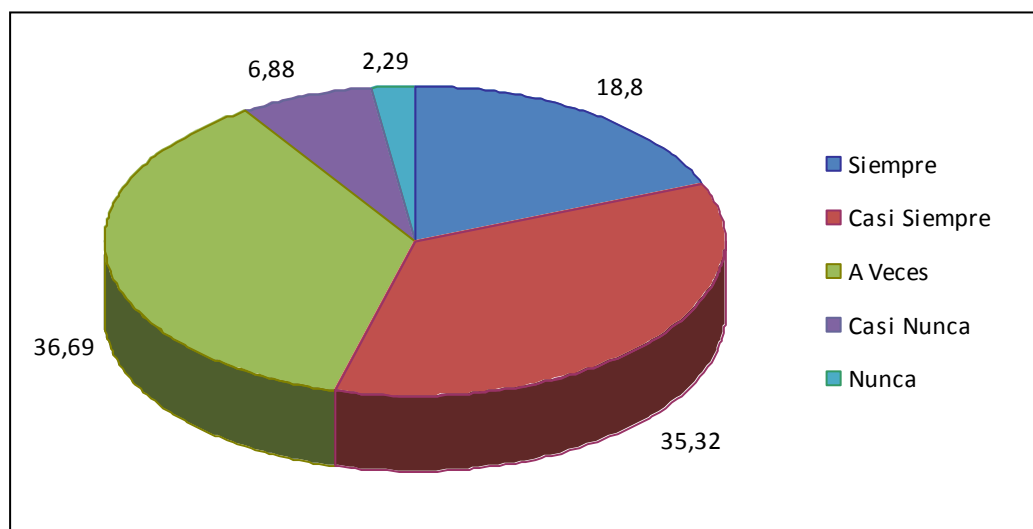


Gráfico 22. Observa un vacío de actividades para el uso y disfrute de su tiempo libre.

En la información expuesta en la gráfica es posible observar que el 36,69% de los consultados aseguran que casi siempre se observa un vacío de actividades para el uso y disfrute de su tiempo libre, un 35,32% estiman que casi siempre un 18,80% que siempre, un 6,88% que casi nunca y un 2,29% que nunca. En atención a esta realidad se evidencia que existe un vacío de actividades destinadas al uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores (as).

Ítem N° 19. Participa usted en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.

Tabla 21 Participación en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.

Participación	Fa	Fr
Siempre	6	2,75
Casi Siempre	9	3,21
A veces	74	33,94
Casi Nunca	83	38,07
Nunca	46	21,10
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

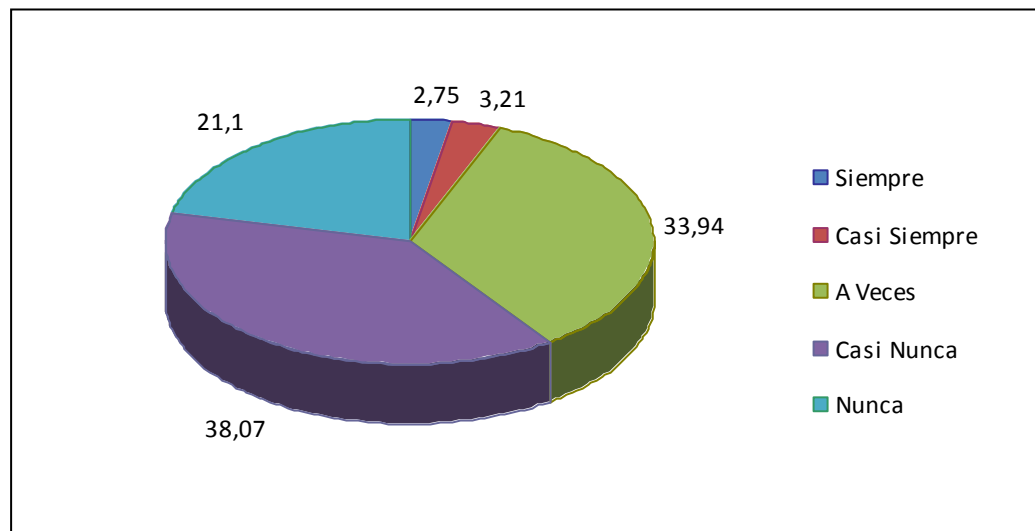


Gráfico 23. Participa usted en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.

Al consultarse al personal de la organización si participaba en la planificación y desarrollo de actividades de recreación al 38,07% respondió que casi nunca, el 33,94% a veces, el 21,10% que nunca, el 3,21% casi siempre y el 2,75% siempre. De esta realidad se interpreta que el trabajador o la trabajadora no participan en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.

Ítem N° 20. Requiere la empresa contar con un plan para el uso y disfrute del tiempo libre.

Tabla 22. Requerimiento de contar con un plan para el uso y disfrute del tiempo libre.

Requerimiento de un plan	Fa	Fr
Siempre	161	73,85
Casi Siempre	28	12,84
A veces	20	9,17
Casi Nunca	6	2,7
Nunca	3	1,37
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

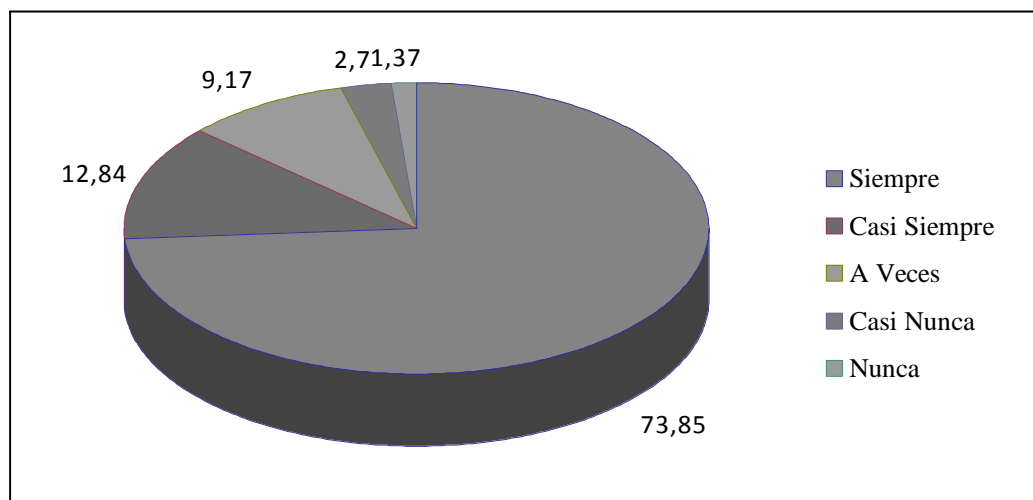


Gráfico 24. Requiere la empresa contar con un plan para el uso y disfrute del tiempo libre.

La información suministrada por los entrevistados permite destacar que el 73,85% opina que se requiere en la empresa de un plan para el uso y disfrute de tiempo libre. Un 12,84% estima que casi siempre y un 9,17% que a veces se requiere. Entre tanto un 2,7% percibe que casi nunca y un 1,37% nunca. Asumiendo lo antes expuesto se interpreta que en la empresa se requiere de un plan para el uso y disfrute del tiempo libre de sus trabajadores (as).

Ítem N° 21. Son atendidos por la gerencia sus inquietudes o solicitudes sobre las actividades de recreación y turismo que necesita.

Tabla 23. Atención de las inquietudes o solicitudes.

Atención de las solicitudes	Fa	Fr
Siempre	9	3,21
Casi Siempre	9	3,21
A veces	36	16,51
Casi Nunca	115	52,75
Nunca	49	22,47
TOTAL	218	100

Fuente: El autor (2010)

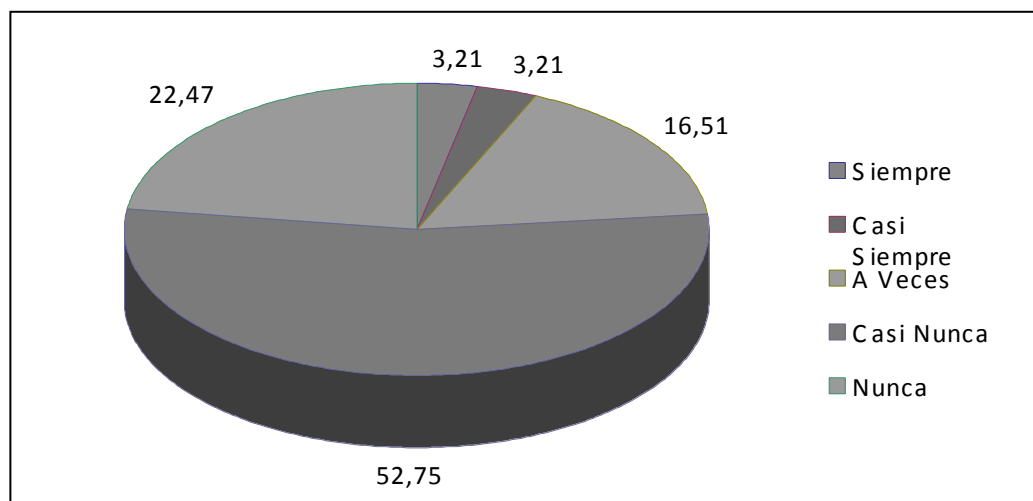


Gráfico 25. Son atendidos por la gerencia sus inquietudes o solicitudes sobre las actividades de recreación y turismo que necesita.

Al averiguar sobre si son atendidas las solicitudes de los trabajadores (as) sobre las actividades de recreación y turismos. El 52,75% manifestó que casi nunca, el 22,47% nunca, el 16,51% a veces siempre. De tal manera que se observa evidencias que la gerencia de la empresa no atiende las solicitudes sobre actividades y recreación y turismo que necesitan lo trabajadores y las trabajadoras.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.1 Conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados y el análisis de los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

Al diagnosticar la necesidad de que PDVSA Distrito Barinas disponga de un plan estratégico que oriente y garantice el uso adecuado del tiempo libre, se pudo determinar la necesidad y el interés de los trabajadores y las trabajadoras en participar activamente en la planificación y desarrollo de actividades que le permitan fortalecer su núcleo familiar y social.

A pesar de que PDVSA Distrito Barinas cuenta con un personal calificado en el área de deporte, recreación y administración de recursos humanos, así como una infraestructura adecuada y desarrolla algunas actividades deportivas y sociales, la mayoría del personal no se siente identificado con las actividades que están disponibles. Ratificando de esta manera, que la falta de consulta a los trabajadores y trabajadoras sobre las preferencias, necesidades o requerimientos, de actividades para el uso y disfrute de su tiempo libre, genera la poca participación.

Las bases teóricas de las cuales se partió, confirman que el uso y disfrute del tiempo libre forma parte de las necesidades básicas del individuo, por lo que su aplicación efectiva influye directamente en el desarrollo físico, mental y social de todos los trabajadores y trabajadoras, logrando así el mejoramiento en las condiciones de trabajo a nivel de desempeño, clima organizacional y motivación al logro, de igual forma en la integración familiar y desarrollo personal.

Finalmente, se detecta la necesidad de establecer y desarrollar programas de formación y capacitación para todos los niveles de la fuerza laboral de PDVSA Distrito Barinas, con el fin de concienciar sobre el compromiso y los beneficios legales y sociales que se obtienen al contar con un Plan Estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre.

V.2 Recomendaciones

Sustentado en el análisis realizado para la determinación de la necesidad de un Plan Estratégico para el Uso y Disfrute del Tiempo Libre, dirigido a los Trabajadores y Trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, se presentan las siguientes recomendaciones:

- a) Implantar y desarrollar el plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras del Distrito Barinas.
- b) Incluir a los trabajadores y trabajadoras en la formulación y ejecución del plan.
- c) Desarrollar actividades que beneficien a todos los niveles de la fuerza laboral.
- d) Garantizar la prestación oportuna de servicios, impactando directamente la Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras, adaptándose a sus necesidades e incorporar actividades nuevas de acuerdo a las demandas de la comunidad laboral.
- e) Promover la participación de todos y todas, a través de programas de estímulo e incentivos, como un beneficio social en materia del uso y disfrute del tiempo libre.

CAPITULO VI

PROPUESTA

El presente capítulo, es definido por Mendoza (1999), como la fase en la cual se define el proyecto con fundamento en los resultados del diagnóstico. Es en esta fase donde se diseña la propuesta de solución a las necesidades, con especificación del modelo, objetivos, metas, procesos técnicos, actividades y recursos.

La misma autora, señala que el diseño del proyecto debe ser producto de un proceso de planificación, donde el investigador da un alto a las actividades de campo y se introduce en un momento de preparación del modelo, que va a partir del diagnóstico previamente realizado.

VI.1 Presentación de la Propuesta

El derecho al disfrute del tiempo libre y la recreación constituye uno de los grandes logros que favorece a la población trabajadora. En Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), rescata la importancia de generar planes y programas con la participación de los trabajadores y las trabajadoras para garantizar la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que permitan, no sólo contar con el tiempo para ejecutar estos planes y programas, sino también con infraestructura y controles a fin de evidenciar el impacto a la salud que ejercen los mismos.

Sin embargo, aún es notable la ausencia de mecanismos firmes que garanticen un descanso y el aprovechamiento saludable del tiempo libre durante y después la jornada de trabajo. Aunque, en gran parte se respete el derecho al período vacacional

y días feriados, el trabajador o la trabajadora puede saturarse tanto física como mentalmente, lo que lleva a inferir que la solución no está en la asignación de días libres, sino en el uso saludable de éstos y la administración del trabajo para un aprovechamiento sano del tiempo libre y las pausas laborales, entre otros mecanismos de descanso.

Por lo anteriormente descrito, y en la búsqueda de proporcionar herramientas adecuadas, es que se plantea la propuesta de diseñar un “Plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas”.

VI.2 Justificación

La propuesta representa una alternativa de solución de carácter práctico, dirigida a fortalecer las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en cuanto al uso y disfrute del tiempo libre, a través de estrategias recreativas, culturales, deportivas y turísticas. Dicha propuesta tiene un gran impacto social, se fundamenta en el enfoque situacional, debido a que las actividades planteadas están adecuadas al contexto, las condiciones y los recursos disponibles para los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas. En consecuencia, su ejecución constituye un medio efectivo en el desarrollo laboral, personal, familiar y social de la masa trabajadora, porque se le brinda la oportunidad de recrearse, compartir y aprender. Así como también le ayuda a fortalecer sus valores, aptitudes y destrezas, que favorecen el desarrollo armónico e integral del individuo y de su salud (física, mental y social)

Por lo antes expuesto, es de suma importancia disponer de un plan para el uso y disfrute del tiempo libre, ya que le permite a la organización cumplir con los propósitos que le han sido definidos en el marco legal y que deben estar encaminados a satisfacer las necesidades de inversión del tiempo libre en actividades sanas y

educativas, partiendo de los gustos y preferencias de los involucrados; logrando así una participación masiva y elevar el número de opciones recreativas.

VI.3 Fundamentación

De acuerdo a las diferentes consultas realizadas a lo largo de la presente investigación, se puede señalar que el uso y disfrute del tiempo libre es un derecho fundamental de la masa trabajadora. En Venezuela particularmente se dispone de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente (LOPCYMAT), siendo este el marco legal que ampara el área de seguridad y salud en el trabajo, y a través del cual se rescata dicho derecho, destacando los beneficios sociales que brinda.

Así mismo y con el objeto de continuar el avance hacia la construcción de la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, se formula el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, presentando una serie de artículos orientados a velar por el uso y disfrute del tiempo libre, entre los cuales se puede resaltar el artículo 36, donde se resalta la responsabilidad del patrono o patrona a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, en desarrollar y mantener un sistema de vigilancia sobre la utilización del tiempo libre.

VI.4 Misión

Brindarles a todos los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, planes y programas de actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas que contribuyan con la adecuada utilización del tiempo libre, para el mejoramiento de la calidad de vida, en pro del compromiso social y legal existente.

VI.5 Visión

Ser reconocida como una empresa modelo, en cuanto a la atención y promoción del uso y disfrute del tiempo libre, como medio de desarrollo y fortalecimiento de sus trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, familiar y social.

VI.6 Objetivo General

Diseñar un plan de actividades para la buena utilización del tiempo libre, el descanso, la recreación y el turismo social de los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, de acuerdo a las necesidades y requerimientos sociales y legales.

VI.7 Objetivos Específicos

1. Promover y difundir el plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras.
2. Integrar a todo el personal en la puesta en marcha del plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo.
3. Propiciar la divulgación de las experiencias de los trabajadores y trabajadoras que han participado activamente en dicho plan.
4. Desarrollar el principio axiológico de la recreación y el turismo social como un medio para el uso adecuado del tiempo libre.
5. Promover factores que mejoren y fortalezcan la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

6. Garantizar el cumplimiento de los aspectos exigidos en el marco legal, en materia de uso y disfrute del tiempo libre.
7. Establecer un programa de seguimiento y control al cumplimiento de las actividades.

VI.8 Beneficios

Los beneficios del plan se presentan, bajo dos perspectivas:

- ***En la organización***
 - Mejor desempeño laboral
 - Reducción en los índices de accidentes y enfermedades ocupacionales.
 - Reducción en los índices de ausentismo laboral.
 - Personal comprometido y dispuesto al desarrollo eficiente de las actividades asignadas.
 - Reconocimiento a nivel nacional, por el cumplimiento efectivo de las metas.
 - Cumplimiento del marco legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Cambio de cultura y liderazgo.
 - Contribución al desarrollo turístico del país.
 - Contribución al crecimiento económico del país.

- ***En el trabajador o la trabajadora***
 - Crecimiento personal.
 - Desarrollo de aptitudes y destrezas.
 - Calidad de vida.
 - Fortalecimiento de los lazos familiares.

- Competitividad.
- Sentido de pertenencia.
- Integración social.
- Salud física y mental.

VI.9 Ejes estratégicos

A Través del grafico 26, se muestran los ejes estratégicos de mayor influencia en el uso y disfrute del tiempo libre, así como los logros que se obtiene al desarrollar los mismos.

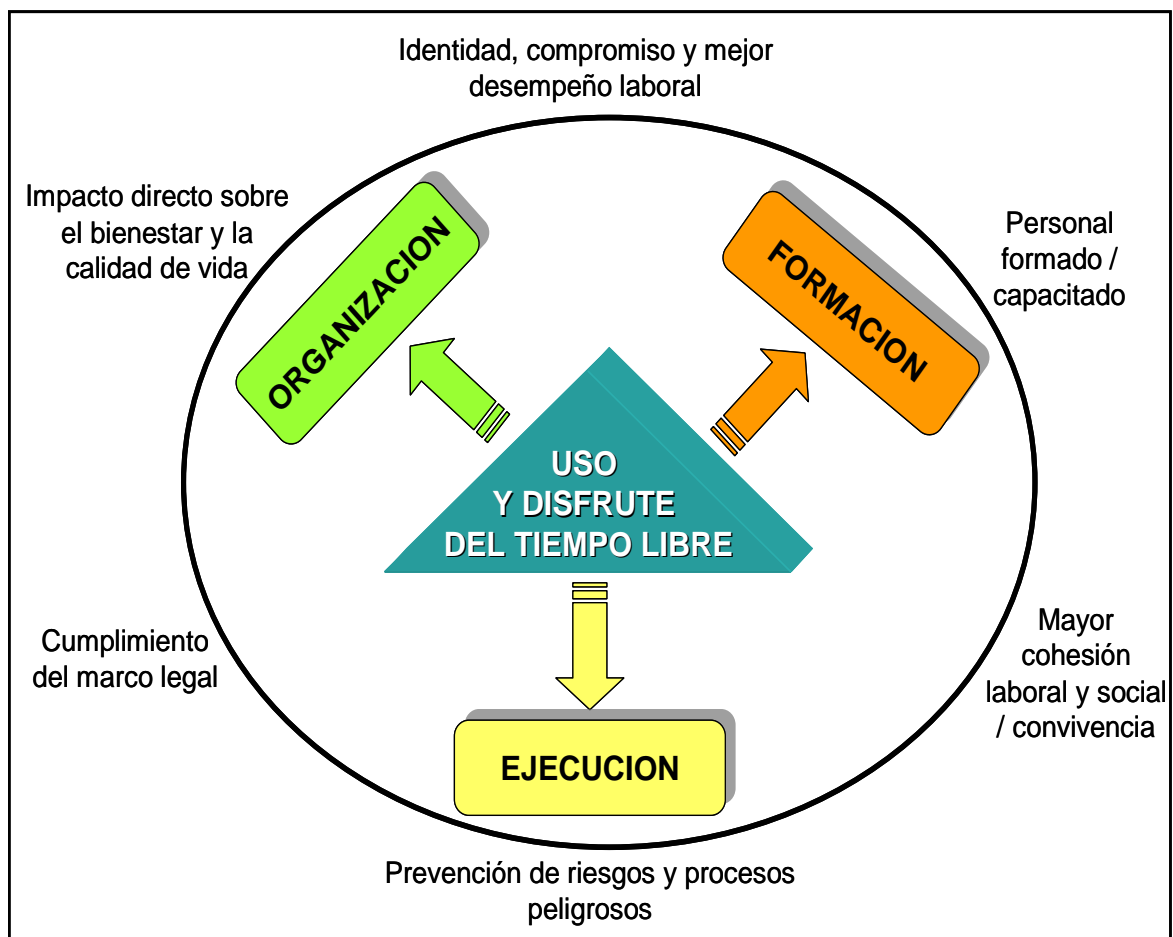


Grafico 26. Ejes estratégicos sobre el uso y disfrute del tiempo libre. Elaboración propia (2010).

VI.10 Esquema del plan de acción

En base a los objetivos específicos planteados en la presente propuesta, a continuación se presenta un esquema que señala cada una de las etapas que se deben cumplir en forma secuencial, a fin de garantizar el uso y disfrute del tiempo libre en los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas. (Ver gráfico 27)

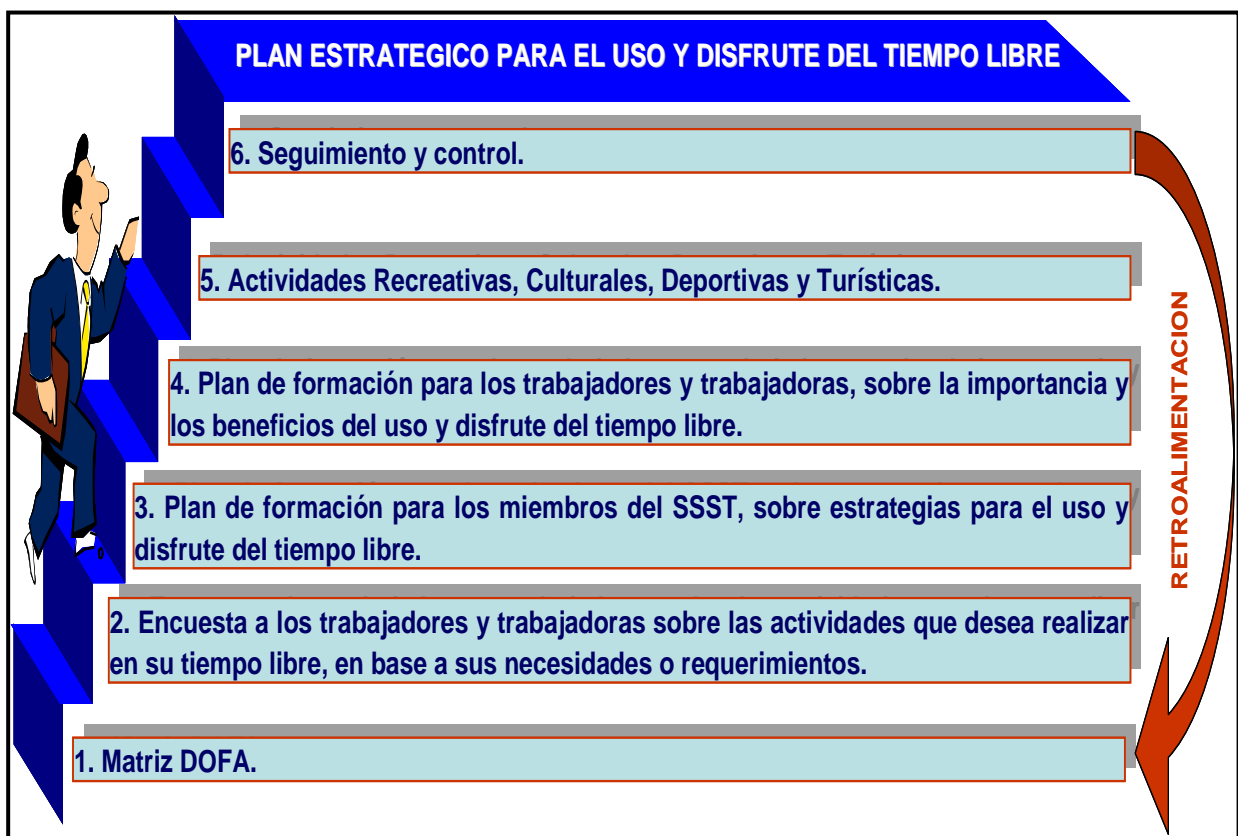


Grafico 27. Etapas del plan estratégico sobre el uso y disfrute del tiempo libre. Elaboración propia (2010).

VI.10. 1Matriz FODA

En base a lo referido por diversos autores, la matriz FODA, es una herramienta que permite realizar el análisis interno y externo de la organización, a través de la interacción de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. (Ver tabla 25)

Tabla 25. Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)		
FACTORES INTERNOS	<u>Fortalezas (F)</u>	<u>Debilidades (D)</u>
FACTORES EXTERNOS	F1. Constitución del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. F2. Infraestructura para el desarrollo de actividades recreativas y deportivas. F3. Personal formado en el área de actividades deportivas.	D1. Ausencia de un documento, donde se plasme el compromiso y la planificación de actividades. D2. Falta de participación activa de los trabajadores y trabajadoras en la planificación y ejecución de las actividades. D3. Ausencia de un sistema de vigilancia sobre la utilización del tiempo libre.
<u>Oportunidades (O)</u>	Estrategias FO	Estrategias DO
O1. Marco legal que rige el proceso de uso y disfrute del tiempo libre. O2. Disponibilidad de instituciones encargadas de brindar asesoría en el área del uso y disfrute de tiempo libre (INCRET; VENETUR, INPSASEL). O3. Infraestructura en otros negocios y filiales que pueden ser aprovechadas para el desarrollo de actividades turísticas.	FO1. Aprovechar que se dispone del personal y de infraestructura para el desarrollo y ejecución de actividades. FO2. Establecer convenios con las instituciones para la formación del personal y el desarrollo de paquetes turísticos.	DO1. Elaborar un plan sobre el uso y disfrute del tiempo libre y someterlo a la aprobación del INPSASEL y el INCRET, cumpliendo con lo establecido en el marco legal. DO2. Incluir en la planificación, ejecución y evaluación del plan a los trabajadores y trabajadoras. DO3. Desarrollar actividades, aprovechando los espacios físicos disponibles en otros negocios y filiales.
<u>Amenazas (A)</u>	Estrategias FA	Estrategias DA
A1. Variación de los costos asociados a las actividades planificadas. A2. Preferencia por otras actividades que no son las planificadas. A3. Sanciones administrativas por el incumplimiento del marco legal vigente.	FA1. Elaborar y someter con anticipación los ejercicios presupuestarios. FA2. Fortalecer las relaciones interinstitucionales con INPSASEL, INCRET.	DA1. Consultar con la masa trabajadora, las actividades a desarrollar, en base a sus necesidades. DA2. Fortalecer el liderazgo y compromiso gerencial. DA3. Fortalecer los medios de comunicación e información.

Fuente: Elaboración propia (2010)

VI.10.2 Encuesta para determinar los requerimientos o las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Presentando como premisas la integración del grupo laboral, el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida, es de suma importancia conocer o diagnosticar cuales son las actividades por las cuales tienen preferencia los trabajadores y las trabajadoras, para ser desarrolladas en su tiempo libre.

Considerando lo antes expuesto, en el siguiente grafico se presenta una encuesta sencilla, donde la masa trabajadora podrá manifestar sus requerimientos o necesidades de las actividades a desarrollar en su tiempo libre.

ACTIVIDADES PARA EL USO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE

Información base del trabajador o la trabajadora:

Sexo: F ___ M ___

Turno de trabajo: _____

Número de miembros en su grupo familiar: _____

A continuación se le presentan una serie de opciones sobre actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas, que pueden ser desarrolladas por usted y su grupo familiar en su tiempo libre, indique con una X las de su preferencia y gusto.

1. Actividades Recreativas:	Si	2. Actividades Culturales:	Si
Yoga.		Obras de teatro.	
Bailoterapia.		Salas de lectura.	
Planes vacacionales para hijos e hijas.		Conciertos.	
Desarrollo de talentos (manualidades, cocina, cosmética y belleza, otros)		Danzas (Ballet Clásico, Folklórica, Salsa Casino, Tropicales, Flamenco)	
3. Actividades Deportivas	Si	Cine.	
Natación		Clases de música.	
Béisbol		Clases de baile.	
Futbol		4. Actividades Turísticas	Si
Voleibol		Paquetes turísticos a nivel nacional, con facilidades de pago.	
Softbol		Paquetes turísticos a nivel internacional, con facilidades de pago.	
Competencias ínter gerencias		Sorteos de fines de semana en espacios turísticos nacionales, como programa de incentivo.	

¿Desea sugerir otra actividad?

Especifique: _____

Grafico 28. Encuesta dirigida a los trabajadores y trabajadoras para conocer sus necesidades y requerimientos para el uso y disfrute del tiempo libre. Elaboración propia (2010).

VI.10.3 Programa de Formación para los miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST).

En el grafico 29, se presenta el plan de formación para los miembros del SSST.

PLAN DE FORMACIÓN PARA LOS MIEMBROS DEL SSST			
Objetivo: Capacitar al personal miembro del SSST sobre el diseño de estrategias y programas para la promoción del uso adecuado del tiempo libre.			
Eje temático	Duración	Recursos	Responsables
Marco legal, en materia del uso del tiempo libre, la recreación, el descanso y turismo social.	16 Horas	Facilitadores (INCRET, INPSASEL, VENETUR). Espacio físico con capacidad para 20 personas. Video Beam. Laptop. Material de apoyo. Refrigerio.	Gerencia de Recursos Humanos
Factores de riesgos. Medidas Preventivas	4 horas		
Importancia del uso y disfrute del tiempo libre / Beneficios colectivos e individuales.	4 horas		
Modelo de Participación – Acción	8 horas		
Desarrollo de estrategias recreativas.	8 horas		
Desarrollo de estrategias culturales.	8 horas		
Desarrollo de estrategias deportivas.	8 horas		
Desarrollo de estrategias turísticas.	8 horas		
Atención al cliente	4 horas		
Motivación al logro	4 horas		
Como elaborar el programa de recreación, descanso y turismo social	8 horas		

Grafico 29. Programa de formación para los miembros del SSST. Elaboración propia (2010).

VI.10.4 Programa de Formación para los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.

A objeto de afectar positivamente al mayor número de trabajadores y trabajadoras, mediante la participación activa en la planificación, programación y desarrollo de las actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas, se establece el siguiente plan de formación.

PLAN DE FORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS			
Objetivo: Concienciar al personal sobre el uso efectivo del tiempo libre.			
Eje temático	Duración	Recursos	Responsables
Derechos y Deberes de los trabajadores y trabajadoras, con respecto al uso y disfrute del tiempo libre.	8 Horas	Facilitadores (esfuerzo propio). Espacio físico con capacidad para 20 personas. Video Beam. Laptop. Material de apoyo. Refrigerio.	Miembros del SSST
Beneficios sociales, físicos y mentales del uso y disfrute del tiempo libre.	4 horas		
Modelo de Participación – Acción	8 horas		
Clima organizacional / Trabajo en equipo / Autoestima	8 horas		
Estrategias de contraloría social.	4 horas		

Grafico 30. Programa de formación para los miembros del SSST. Elaboración propia (2010).

VI.10.5 Programa general de actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas.

Tabla 26. Programa de actividades

Actividades	Dirigido a	Metas	Recursos	Responsables	Estrategias	
RECREATIVAS	Bailoterapia	Trabajadores Trabajadoras Familiares	Instructores Espacio físico Publicidad Equipo de sonido	Superintendencia de Calidad de Vida	Clases de Lunes a Jueves De 07:30 a.m. a 08:30 a.m. De 08:45 a.m. a 09:45 a.m. De 05:00 p.m. a 06:00 p.m. De 06:30 p.m. a 07:30 p.m.	
	Yoga - Taichí	Trabajadores Trabajadoras Familiares	Instructores Espacio físico Publicidad Equipo de sonido Colchonetas		Clases de Lunes a Jueves De 07:30 a.m. a 08:30 a.m. De 06:00 p.m. a 07:00 p.m.	
	Juegos de Mesa (Domino, Cartas, Ajedrez, tenis de mesa, pool)	Trabajadores Trabajadoras	Inclusión y Participación del 100 % de personal en las actividades planificadas		Mobiliario Juegos de mesa	Disponibilidad diaria de las mesas de juego para uso colectivo del personal Realizar 1 torneo anual entre Gerencias
	Cursos varios (Corte y Costura, Artesanía, Bordado, Manualidades, Cocina, Repostería, Decoración de fiestas, Cosmetología, Maquillaje, Peluquería)	Trabajadores Trabajadoras Familiares			Espacio físico Instructores o Facilitadores Materiales, Equipos y Mobiliario necesario para cada actividad Material de apoyo Publicidad	Realizar 1 Curso por temporada. Duración de cada curso: 6 semanas Horario: Lunes y Martes de 06:00 p.m. a 08:30 p.m. / Sábado de 07:30 a.m. a 12:00 p.m. Realizar una exposición al finalizar cada curso

Fuente: Elaboración propia (2010)

Tabla 26. (Cont.) Programa de actividades

	Actividades	Dirigido a	Metas	Recursos	Responsables	Estrategias
CULTURALES	Obras de Teatro	Trabajadores Trabajadoras Familiares	Inclusión y Participación del 100 % de personal en las actividades planificadas	Artistas Logística de evento Espacio físico Publicidad Equipo de sonido	Superintendencia de Calidad de Vida	Presentar 1 obra para adultos cada 02 meses (según cartelera nacional). Presentar 1obra para niños, niñas y adolescentes cada trimestre (según cartelera regional y nacional)
	Conciertos	Trabajadores Trabajadoras Familiares		Artistas Logística de evento Espacio físico Publicidad Equipo de sonido		Realizar 1 presentación trimestral (considerando los siguientes tópicos: sinfónica, boleros, urbana, regionales, gaitas)
	Danzas (ballet, folklore, flamenco, ritmo tropical)	Trabajadores Trabajadoras Familiares		Instructores Espacio físico Publicidad Equipo de sonido Colchonetas		Establecer 02 horarios de clases: Diurno para familiares y Nocturno para trabajadores y trabajadoras Ballet: Lunes y Miércoles Folklore: Martes y Jueves Flamenco: Martes y Miércoles Ritmos tropicales: Jueves y Viernes
	Cine	Trabajadores Trabajadoras Familiares		Convenio con salas de cine ubicadas en el estado Barinas		Realizar descuentos del 50 % de la tarifa en las funciones de Cine los días de Martes a Viernes, al presentar Carnet PDVSA

Fuente: Elaboración propia (2010)

Tabla 26. (Cont.) Programa de actividades

	Actividades	Dirigido a	Metas	Recursos	Responsables	Estrategias
CULTURALES	Clases de música	Trabajadores Trabajadoras Familiares		Instructores Espacio físico Publicidad Material de apoyo Instrumentos musicales		Clases los Martes y Jueves Horario diurno: Familiares y Horario nocturno y sabatino: Trabajadores y trabajadoras
	Natación	Trabajadores Trabajadoras Familiares	Inclusión y Participación del 100 % de personal en las actividades planificadas	Instructores Espacio físico Publicidad Equipos de natación (tablas, salvavidas)	Superintendencia de Calidad de Vida	Clases de Martes a Viernes De 02: 00 p.m. a 03:00 p.m. (Niños-Niñas y Adolescentes) De 04:00 p.m. a 05:00 p.m. (Familiares) De 05:30 p.m. a 06:30 p.m. (Trabajadores y Trabajadoras) De 07:00 p.m. a 08:00 p.m. (Familiares y Trabajadores)
DEPORTIVAS	Beisbol	Trabajadores Trabajadoras Familiares		Instructores Espacio físico Publicidad Implementos de juego		Clases de Lunes a Jueves De 04:00 p.m. a 05:00 p.m. De 06:00 p.m. a 07:00 p.m. Realizar un torneo anual entre trabajadores y trabajadoras (equipo por gerencia) combinando todas las disciplinas.
	Softbol					
	Voleibol					
	Futbol					

Fuente: Elaboración propia (2010)

Tabla 26. (Cont.) Programa de actividades

Actividades	Dirigido a	Metas	Recursos	Responsables	Estrategias
Paquetes turísticos a nivel nacional	Trabajadores Trabajadoras Familiares	Inclusión y Participación del 100 % de personal en las actividades planificadas	Convenios con VENETUR / INCRET / ZUMAQUE / CONVIASA	Superintendencia de Calidad de Vida	Planes turísticos con un descuento del 20 % al presentar Carnet PDVSA Promover compras programadas Acumulación de puntos por paquete adquirido que podrá ser canjeado por un descuento adicional en nuevos planes
Paquetes turísticos a nivel internacional			Convenios con hoteles, líneas aéreas y agencias de viajes a nivel internacional		Realizar 01 sorteo anual para un viaje Nacional con todos los gastos pagos para 02 personas Realizar 01 sorteo anual para un viaje Internacional con todos los gastos pagos para 02 personas
Planes Vacacionales	Familiares (Niños, Niñas, Adolescentes)		Convenios con VENETUR / INCRET / ZUMAQUE / CONVIASA / Instalaciones PDVSA A nivel Nacional		Realizar un plan vacacional cada año (clasificados por edades)
Planes semanales en instalaciones turísticas de la Corporación	Trabajadores Trabajadoras Familiares		Realizar sorteos mensuales entre el personal de vacaciones para el disfrute de una semana en instalaciones recreacionales y turísticas de PDVSA disponibles a nivel nacional		

Fuente: Elaboración propia (2010)

VI.10.6 Seguimiento y control.

La última fase o etapa definida en el plan de acción, es el seguimiento y control el cual consiste en registrar, analizar y reportar de forma permanente y sistemática, por cada trabajador y trabajadora, la siguiente información:

- ✓ Jornada de trabajo desarrollada efectivamente.
- ✓ Horas de descanso disfrutados efectivamente.
- ✓ Número de días de vacaciones disfrutadas efectivamente.
- ✓ Actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas en las que ha participado.
- ✓ Beneficios sociales que ha recibido, en materia del uso y disfrute del tiempo libre.

Dicha información será recopilada a través del siguiente gráfico.

SEGUIMIENTO Y CONTROL AL USO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE	
Periodo:	
DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombre y Apellido:	
C.I.	
Nomina:	
Cargo:	Gerencia:
SISTEMA DE VIGILANCIA	
Horario de trabajo asignado:	
Jornada de trabajo desarrollada efectivamente:	
Número de días de vacaciones disfrutados:	
Actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas en las que ha participado:	
Beneficios sociales que ha recibido, en materia del uso y disfrute del tiempo libre:	
RESPONSABLE	
Nombre y Apellido:	
Firma:	
Fecha de última actualización:	

Gráfico 31. Seguimiento y control al uso y disfrute del tiempo libre. Elaboración propia (2010).

En línea con lo antes planteado, es responsabilidad del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollar el seguimiento y control. El reporte será con frecuencia trimestral ante la Línea Gerencial, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y las instituciones del estado (INPSASEL, INCRET), cumpliendo con lo establecido en la LOPCYMAT y el Reglamento Parcial.

VI.11 Estudio de Factibilidad

La factibilidad de la investigación se estableció luego de analizar los resultados del diagnóstico y comprobar la necesidad de diseñar la propuesta de un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas. La propuesta se ajustó a las disponibilidades de recursos técnicos, materiales, financieros y humanos, ya que se disponen de los elementos necesarios para la puesta en marcha de dicho plan, como lo son: profesionales capacitados en el área de recreación, infraestructura para el desarrollo de actividades recreacionales y trabajadores y trabajadoras con disposición a promover y participar en las actividades promocionadas.

Tal y como lo cita Márquez (2009), en su trabajo de grado titulado “Modelo de Gestión por Competencia, para la Gerencia Operaciones de Datos, de PDVSA División centro Sur”, para Hernández, (2009), la finalidad del estudio es determinar las características técnicas de la operación, fijar los medios, establecer los costos y evaluar los recursos disponibles.

En esta propuesta se consideran tres estudios de factibilidades, como lo son: factibilidad técnica, factibilidad social y factibilidad financiera.

VI.11.1 Factibilidad Técnica

Dentro de la factibilidad técnica se pueden analizar tres tipos de elementos: el proceso técnico, donde se describe la tecnología seleccionada y sus implicaciones. El segundo elemento son los requisitos técnicos, ya sean de orden material, humano o institucional. Por último, el rendimiento técnico, donde debe aclararse el resultado y la evaluación, de acuerdo a la técnica específica que se deriva de la naturaleza del proyecto.

PDVSA (2009), señala que el cambio de visión del Estado en relación a la Ciencia, Tecnología e Innovación han abierto un campo de oportunidades para enfrentar el reto de la Soberanía Tecnológica y, de esta manera, emprender acciones hacia la apertura de caminos propios en la investigación y desarrollo e innovación, como ejes fundamentales de un Nuevo Modelo de Desarrollo Endógeno. En tal sentido, PDVSA, a través de su organización de Automatización, Informática y Telecomunicaciones (AIT), decide abordar el reto de la Soberanía Tecnológica a través del proceso de Investigación Tecnológica (ITE) y del proceso de desarrollo en Software Libre.

En línea con lo ya descrito PDVSA (2009), se encuentra compuesta por software propietario, el cual es un programa de computación con restricciones de uso, disponiendo de 1452 licencias.

Por lo antes expuesto y basado en los resultados obtenidos, la presente propuesta es operativamente viable desde el punto de vista técnico, ya que se dispone de una amplia plataforma tecnológica, la cual facilita el desarrollo de una campaña de promoción, divulgación y retroalimentación de actividades orientadas al uso y disfrute del tiempo libre en los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.

Dentro de dicha plataforma se pueden mencionar los siguientes elementos: disponibilidad de equipo de computación para cada uno de los trabajadores y

trabajadoras, asignación de una cuenta de red personalizada, asignación de una cuenta de correo electrónico (Lotus note), publicaciones de prensa por periódico interno y estación de radio. Siendo todos ellos herramientas importantes de comunicación, que permiten ejercer influencia o captar la atención de toda la masa trabajadora en menor tiempo.

Con respecto al capital humano, dentro de la estructura organizativa de PDVSA Distrito Barinas, se deriva una Superintendencia denominada Calidad de Vida, la cual está integrada por profesionales y técnicos con experiencia en el área de Recursos Humanos, Recreación, Cultura y Deporte.

Así mismo, se dispone de un Club Recreacional, cuya infraestructura se encuentra en óptimas condiciones y dispone de diversas facilidades recreativas como: dos (02) piscinas (para adultos y niños respectivamente), parque infantil, cancha de béisbol, cancha de básquetbol, cancha de voleibol, bohíos, entre otros.

Por otra parte del estado, se cuenta con Venezolana de Turismo (VENETUR) y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), el cual dentro de sus competencias está el promover programas de turismo social, en coordinación con empresas, organismos, entre otros, tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Dichas instituciones posee instalaciones a nivel nacional que pueden ser incorporadas dentro de las oportunidades para la aplicación de esta propuesta.

VI.11.2 Factibilidad Social

Consiste en establecer la vinculación de la propuesta de un plan estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre con las necesidades e intereses de los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.

Actualmente, sumado a la ausencia de un plan que estimule el acceso a la recreación y el turismo como parte del uso y disfrute del tiempo libre; el trabajador y la trabajadora de PDVSA Distrito Barinas, está cercado por una serie de situaciones, que lo aíslan a un más de la fase de fortalecimiento o desarrollo de una cultura recreativa, entre las cuales se pueden destacar:

- Complejidad y diversidad de procesos.
- Nivel de exigencia en el desempeño de sus actividades.
- Rotación periódica por las diferentes áreas de influencia (Barinas – Apure – Guárico).
- Horario de trabajo por turnos (diurno, nocturno y mixto), para el personal nomina menor.
- Horario de trabajo diurno para el personal nomina mayor, el cual oficialmente es de nueve (09) horas diarias. Sin embargo, por ser considerado trabajador de confianza la jornada puede extenderse, si las actividades lo requieren.
- Cumplimiento de roles de guardia los fines de semana.

En este sentido, en la fase diagnóstico se pudo determinar la necesidad del personal en contar con medios o facilidades que le permitan disfrutar plena y diversificada mente de su tiempo libre. Así mismo, el interés en participar activamente en la construcción y el impulso de actividades encaminadas al desarrollo integral y a la explotación de sus actitudes y destrezas, en beneficio de la integración laboral y el buen clima organizacional. Es importante destacar que el diseño de un plan estratégico, le permite a la empresa acatar las responsabilidades asignadas en la LOPCYMAT, y a su vez fortalecer el desempeño laboral, mejorar la calidad de vida y promover la integración familiar.

VI.11.3 Factibilidad Financiera

Comprende la inversión, la proyección de los ingresos y de los gastos y las formas de financiamiento que se prevén para todo el período de su ejecución y operación.

En este sentido, a nivel de PDVSA Distrito Barinas, las asignaciones presupuestarias relacionadas con los beneficios sociales y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, le corresponden a la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la Superintendencia de Calidad de Vida.

De tal forma, que ya a nivel de disponibilidad de infraestructura y personal facilitador, hay un gran avance, por lo que con la presente propuesta, lo que se busca es dar una mejor organización de los elementos disponibles e inclusión de otros que están ausentes, con el fin de obtener la mayor participación e inclusión de la fuerza laboral. Adicionalmente, de acuerdo a la información suministrada por personal adscrito a la Superintendencia de Calidad de Vida, PDVSA Distrito Barinas dispone de la estructura presupuestaria para la cobertura de los costos asociados a estos tipos de actividades, dicha cuenta es denominada “Bienestar y Beneficio”, de donde se desglosa una partida denominada “Servicios de Recreación y Esparcimiento del Personal”

Prevalciendo los beneficios que se obtienen al desarrollar la presente propuesta, el desembolso que se genere está sustentado en el cumplimiento de Ley, así como en beneficio de la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. A continuación, mediante la tabla 27 se presenta un modelo de estructura de costos, considerando las actividades de mayor interés para los trabajadores y trabajadoras.

Tabla 27. Presupuesto de requerimientos

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	PU	CANT	TOTAL
Capacitación al personal de calidad de vida, en materia de estrategias de recreación, deportiva, cultural y turística.	Cursos de formación de 40 hrs. nacionales (incluye material de apoyo, traslado, viáticos)	7.330,00	1,00	7.330,00
Formación a la línea gerencial sobre la importancia de los beneficios sociales (incentivos, recreación, capacitación)	Cursos de formación de 8 hrs. locales (incluye material de apoyo, traslado, viáticos)	2.330,00	1,00	2.330,00
Formación a los trabajadores sobre el uso y disfrute del tiempo libre.	Cursos de formación de 8 hrs. locales (incluye material de apoyo, refrigerios), facilitado por personal propio	500,00	1,00	500,00
Desarrollo de actividades culturales (obras de teatro, conciertos, danza)	Ambientación (sonido, decoración)	26.100,00	1,00	26.100,00
	Talento artístico de teatro infantil, juvenil y de adultos.	55.100,00	1,00	55.100,00
	Talento artístico de música y danza.	24.500,00	1,00	14.500,00
Desarrollo de actividades deportivas (juegos o campeonatos variados entre gerencias y distritos)	Copas para premiación deportiva.	4.000,00	1,00	4.000,00
	Logística de inauguración (sonido, refrigerios, decoración)	10.000,00	1,00	10.000,00
Desarrollo de actividades recreativas (bailoterapia, yoga, taichi, excursiones familiares)	Material de recreación para juegos tradicionales.	4.350,00	1,00	4.350,00
	Labor	4.000,00	1,00	4.000,00
Desarrollo de actividades de turismo (planes nacionales e internacionales)	Paquetes turísticos incluye traslado, viáticos y esparcimiento internacionales.	25.000,00	1,00	25.000,00
	Paquetes turísticos incluye traslado, viáticos y esparcimiento nacionales.	15.000,00	1,00	15.000,00
Campañas de información sobre las diversas oportunidades para el aprovechamiento del tiempo libre.	Elaboración de trípticos.	10,00	1,00	10,00
	Elaboración de pendones.	120,00	1,00	120,00
	Elaboración de pancartas.	600,00	1,00	600,00
	Elaboración de material pop.	200,00	1,00	200,00
TOTAL				179.140,00

Fuente: Autor (2010)

VI.11.4 Resultados del Estudio de Factibilidad

Una vez presentado los tres estudios de factibilidad aplicados, se puede constatar que la presente propuesta es totalmente viable, dado que PDVSA Distrito Barinas, cuenta con las facilidades tanto a nivel de infraestructura y de personal como a nivel financiero para la puesta en marcha de actividades recreativas, culturales, deportivas y turísticas orientadas al desarrollo personal, familiar y social de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

Así mismo, se observa el compromiso de las Industria Petrolera, especialmente PDVSA Distrito Barinas, en cuanto al desarrollo de estrategias que permitan adecuar los procesos, a fin de alinearse a los parámetros exigidos por el marco legal vigente. En este sentido, se demuestra la posibilidad de ejecutar un Plan Estratégico para el Uso y Disfrute del Tiempo Libre, dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Altubes, H (2006). **Organizaciones para el hecho social**. Editorial El faro. México.
- Altuve, S y Rivas, A. (1998). **Metodología de la Investigación**. Módulo Instruccional III. Universidad Experimental Simón Rodríguez. Caracas.
- Ary, D., Jacobs, L. y Razavieh, A. (2000). **Introducción a la investigación pedagógica**. México. McGraw-Hill.
- Balestrini, M. (2002). **¿Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación?** Caracas Venezuela: Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Busot, A. (2002). **Metodología de la Investigación**. Talleres Editoriales de la Universidad del Zulia (LUZ). Maracaibo. Venezuela.
- Casal., R. (2007). **Metodología de la Investigación**. Mérida, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2004). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Séptima Edición. España. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2000). **Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones**. España. Mc. Graw Hill.
- Da Silva, O. (2002). **Teorías de la Administración**. International Thompson Editores, S.A. de C.V.
- Fred, D. (2001). **La Gerencia Estratégica**. Colombia: Legis Editores. S.A.
- Freeman (1999). **Administración**. Editorial Prentice - Hall. Sexta Edición. México D. F.- México.
- García, M. (1980). **Consideraciones teóricas y metodológicas sobre el tiempo Libre**. Ponencia presentada al seminario sobre la cultura y el desarrollo económico. Habana. Cuba.

- Gómez, C. y Elizalde, R. (2009). **Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos**. Revista Polis. Edición N° 22. Chile.
- Goncalves, A. (1997) **Clima organizacional**. [Documento en línea]. www.phpartners.com/articulos/download.asp. [Consulta: Julio 26, 2009].
- González, C. (1993). **Administración Educativa**. [Documento en línea]. www.degerencia.com. [Consulta: Julio 22, 2009].
- Hernández R., Fernández C. y Baptista, P. (2000). **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio**. Valencia, Venezuela.
- Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores, (2009). **Guía Técnica Para Elaborar Proyectos de Recreación**. Caracas.
- Klisman, A. (2005). **Gerencia y sociedad**. Editorial Molinero. Buenos Aires.
- Márquez, J. (2009). **Modelo de Gestión por Competencias para la Gerencia de Operaciones de Datos, de PDVSA División Centro Sur, Año 2009**. Trabajo de Grado. UNELLEZ, Barinas. 199 pp.
- Marx, C. (1973). **El Capital**. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
- Mendoza, C. (1999). **Evaluación de proyectos**. Trabajo no publicado.
- Minello, N. (1983). **Impacto de una política de bienestar, cultura y recreación para los trabajadores promovida por el Estado**. México.
- Miranda, G. (2006). **El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores**. Universidad Autónoma del Estado de México. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural. México.

- Montilla (2004). **Programa de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño profesional de los docentes del Municipio Cruz Paredes del Estado Barinas**. Trabajo de grado.
- Organización de las Naciones Unidas, (1948). **Declaración Universal de Derechos Humanos**.
- Petróleos de Venezuela S.A. (2008). **Manual de Higiene Ocupacional. Norma HO-H-14, Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo**. Volumen 1. Caracas – Venezuela.
- Petróleos de Venezuela S.A. (2009). [Página web en línea]. <http://www.pdvsa.com>. [Consulta: Agosto 20, 2009]
- Pérez (2007). **Prácticas y representaciones sociales de Tiempo Libre, Ocio y Recreación en los estudiantes de Pregrado de la Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia**. Trabajo de Grado. UTP, Bogotá. 111pp.
- Pérez (1996). **Gerencia y liderazgo**. [Documento en línea]. <http://www.degerencia.com/tema/gerencia>. [Consulta: Agosto 15, 2009].
- Ruiz, C. (2002). **Instrumentos de Investigación Educativa**. Caracas. CIDEG.
- Serna, H. (2003). **Gerencia Estratégica**. Octava edición. Bogotá, Colombia. 3R Editores.
- Universidad Nacional Abierta (1998). **Técnicas de Documentación e Investigación**. Caracas: UNA.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2009). **Manual de Trabajo de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Fedupel. Caracas.
- Valerdi, M. (2005), **El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo, caso: Tetla – Tlaxcala, México**. Tesis Doctoral. BUAP, México. 286 pp.
- Van Dalen, D y Meyer, W. (1996). **Manual de Técnicas de Investigación Educativa**. 2da Ed. Barcelona: Paidós Ecuador.

- Venezuela (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta oficial N° 36.860. Caracas, diciembre 30.
- Venezuela (1997). **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta oficial N° 5.152 (Extraordinario). Caracas, junio 19.
- Venezuela (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta oficial N° 38.236. Caracas, julio 26.
- Venezuela (2007). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta oficial N° 38.596 (Extraordinario) Caracas, enero 03.
- Vera (2005). **La Recreación y el Turismo en el contexto de la Educación del Tiempo Libre**. [Documento en línea]. <http://www.recreacionnet.com.ar>. [Consulta: Agosto 25, 2009].
- Zambrano (1999). **Programa de actividades recreativas dirigidas al sector laboral del Instituto Pedagógico Luis Beltrán Figuroa, en Barquisimeto Estado Lara**. Tesis Doctoral, UPEL. Barquisimeto

ANEXOS

ANEXO A.
ESTUDIO DIAGNOSTICO



**Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Postgrado: Maestría de Administración
Mención: Gerencia y Planificación Institucional
Barinas Edo Barinas**

Autor: Enyol Márquez

Estimado(a) trabajador(a)

Me dirijo a usted en ocasión de solicitar su valiosa colaboración, en las respuestas del cuestionario anexo. Instrumento el cual servirá para diagnosticar la necesidad de diseñar un **“Plan Estratégico para el uso y disfrute del tiempo libre, sustentado en la Ley Orgánica de prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), dirigido a los trabajadores y trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas”**, siendo esto parte del trabajo de grado que se realiza para optar al título de Magister en Gerencia y Planificación Institucional.

En este sentido, debe leer cuidadosamente cada una de las interrogantes que se formulan a continuación y expresar libremente su respuesta.

De antemano gracias por su apoyo y colaboración.

Interrogantes:

1. ¿Conoce usted la LOPCYMAT y su contenido?
2. ¿Tiene conocimiento de los derechos y deberes establecidos en la LOPCYMAT en materia del uso y disfrute del tiempo libre?
3. ¿Considera usted que la organización está cumpliendo con lo establecido en la LOPCYMAT, en materia de uso y disfrute del tiempo libre?
4. ¿Tiene conocimiento de la existencia en la organización, de un plan sobre el uso y disfrute del tiempo libre?

ANEXO B.
INSTRUMENTO



Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Postgrado: Maestría de Administración
Mención: Gerencia y Planificación Institucional
Barinas Edo Barinas

Autor: Enyol Márquez

Estimado(a) trabajador(a)

Me dirijo a usted en ocasión de solicitar su valiosa colaboración, en las respuestas del cuestionario anexo. Instrumento el cual servirá para diagnosticar la necesidad de diseñar un **“Propuesta de un Plan Estratégico para el Uso y Disfrute del Tiempo Libre, Sustentado en la LOPCYMAT, dirigido a los Trabajadores y Trabajadoras de PDVSA Distrito Barinas, División Centro Sur, año 2010”**, siendo esto parte del trabajo de grado que se realiza para optar al título de Magíster en Gerencia y Planificación Institucional.

En este sentido, debe leer cuidadosamente cada una de las interrogantes que se formulan a continuación y expresar libremente su respuesta.

De antemano gracias por su apoyo y colaboración.

Atentamente,

Firma

Instrucciones: A continuación se le presentan una serie de proposiciones. Lea cuidadosamente y marque con una equis (X) la opción de su preferencia.

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1- La empresa planifica actividades de recreación, para el uso del tiempo libre de sus trabajadores(as)					
2- La empresa consulta con sus trabajadores (as) los planes para el uso y disfrute del tiempo libre					
3- La empresa crea espacios físicos para la recreación de sus trabajadores (as)					
4- La empresa brinda espacios de tiempo durante la jornada de trabajo, para la recreación de sus trabajadores (as)					
5- La empresa fortalece sus destrezas, a través de actividades recreativas en los trabajadores y trabajadoras.					
6- La empresa fortalece sus actitudes, a través de actividades recreativas en los trabajadores y trabajadoras.					
7- Promueve el descanso de los trabajadores(as) con actividades culturales.					
8- Promueve el descanso de los trabajadores(as) con actividades sociales.					
9- Promueve el descanso de los trabajadores(as) con actividades deportivas.					
10- Cuenta la empresa con convenios especiales de turismo, para los trabajadores(as)					
11- Ejecuta la empresa actividades de desarrollo personal					
12- La Gerencia `promueve recursos necesarios para el desarrollo de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.					

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
13- La empresa oferta planes para que sus trabajadores(as) disfruten su tiempo libre					
14- Carecen los trabajadores(as) de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.					
15- Requiere usted disponer de planes para el uso y disfrute del tiempo libre.					
16- Las exigencias laborales en su puesto de trabajo (jornada y carga de trabajo) le permite aprovechar autónomamente su tiempo libre.					
17- Los planes para el uso y disfrute de su tiempo libre, influyen en su desempeño laboral.					
18- Observa un vacío de actividades para el uso y disfrute del tiempo libre.					
19- Participa usted en la planificación y desarrollo de actividades de recreación.					
20- Requiere la empresa contar con un Plan para el uso y disfrute del tiempo libre.					
21- Son atendidas por la Gerencia sus inquietudes o solicitudes sobre las actividades de recreación y turismo que necesita.					

ANEXO C.

ACTAS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ANEXO D.

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
	4	5	5	4	5	5	5	5	4		
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
	4	5	5	3	5	5	5	5	3		
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
	3	4	4	3	4	4	5	4	3		
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	4	4	3	4	4	4	4	3		
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
	3	4	4	2	3	4	4	4	2		
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
	2	3	3	2	3	3	3	3	2		
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
	2	3	3	2	3	3	3	3	2		
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
	2	2	2	1	3	2	2	2	2		
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
	1	2	2	1	2	1	1	1	1		

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	10	100,0

A Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	21