



Revista Actividad Física y Ciencias

Año 2023, Edición Especial “Educación Física y Recreación”

ACTIVIDADES FISCORPORALES PARA LA OPTIMIZACION DEL CLIMA LABORAL PHYSICAL ACTIVITIES FOR THE OPTIMIZATION OF THE WORK ENVIRONMENT

Lic. MSc. Alejandra Lisseth, González Medina

lcda.alejandragonzalez@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-9892-6542>

Recibido: 27-12-2022

Aceptado: 02/03/2023

Resumen

El artículo tuvo como intención analizar las actividades fisicorporales para optimizar el clima laboral en los trabajadores de la empresa recicladora de neumáticos fuera de uso, ubicada en el municipio Mariño, estado Aragua. La producción teórica científica, tuvo su mejor aliado en el enfoque mixto bajo la metodología cuantitativa y cualitativa, enmarcado en el tipo de investigación descriptivo-correlacional y de campo, se fundamentó desde un enfoque fenomenológico-hermenéutico. La población fue de 120 trabajadores. La muestra quedó conformada por 36 sujetos que representan el 30% del total del universo poblacional, también, se tomaron como informantes claves a seis (6) trabajadores que laboran en el contexto antes mencionado, para la selección de la muestra, se empleó el sistema de selección al azar. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario y la entrevista semi estructurada. Una vez adquiridos los resultados, se utilizó la técnica de la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencia y porcentaje, para lo cualitativo se utilizó lo pautado por Martínez (2004), en describir las etapas y procedimientos en cuatro estadios fundamentales: categorización, estructuración, contrastación y teorización. Entre los aporte más resaltante se tiene: se tiene que: la actividad recreativa fisicorporal surge como una alternativa para recuperar, restablecer, mantener y robustecer la salud psicofísica del trabajador incluso en un sentido más amplio para promover la recuperación terapéutica y profiláctica.

Palabras clave: Recreación, actividades recreativas, clima laboral.

Abstract

The purpose of the article was to analyze the physical-corporal activities to optimize the work environment in the workers of the recycling company of tires out of use, located in the municipality of Mariño, Aragua state. The scientific theoretical production had its best ally in the mixed approach under the quantitative and qualitative methodology, framed in the type of descriptive-correlational and field research, was based from a phenomenological-hermeneutic approach. The population was 120. The sample was made up of 36 subjects representing 30% of the total population universe, also, six (6) workers working in the aforementioned context were

taken as key informants, for the selection of the sample, the random selection system was used. As a data collection technique, the survey was used through the application of a questionnaire and the semi-structured interview. Once the results were acquired, the technique of descriptive statistics was used through the distribution of frequency and percentage, for the qualitative the one prescribed by Martinez (2004) in describing the stages and procedures in four fundamental stages: categorization, structuring, contrasting and theorizing. Among the most outstanding contributions are: it has to: the physicorporal recreational activity emerges as an alternative to recover, restore, maintain and strengthen the psychophysical health of the worker even in a broader sense to promote therapeutic and prophylactic recovery.

Keywords: Recreation, recreational activities, work environment.

Introducción

Para la sociedad de hoy, la recreación no es solo un pasatiempo sino una responsabilidad que tienen: la familia, las empresas, los individuos, el gobierno y la sociedad en general. Es considerada, como una necesidad para los seres humanos de diferentes edades y se reconocen sus beneficios como factor de: salud, condición física, motivación y forma de vida para el bienestar del hombre.

Es preciso aludir a la definición de Tabourne y Dickanson (como se citó en Benítez et. al. 2015) refiriendo “La recreación es la respuesta a la evolución de la sociedad, de los intereses, habilidades y necesidades de las personas que la componen” (p.56). Por ende, es un tema obligatorio cuando se refiere al bienestar del individuo en las diferentes maneras que se manifieste; niño, hombre, empleado, deportista, docente.

La actividad laboral corresponde a la práctica más antigua de la sociedad asociada al sentido de supervivencia humana, es entonces cuando se busca dar espacio a la Recreación en el tiempo libre. Se puede decir, que la actividad laboral es uno de los tipos de actividades físicas más importantes del ser humano, la cual tiene como objeto fundamental la producción de bienes materiales. (Ramírez, 2009) en cuanto a que es una actividad que forma parte de las actividades físicas tanto como las recreativas, educación física y /o deportiva

La revolución industrial marcó un precedente de envergadura para la recreación en el ámbito laboral, en tantos de sus objetivos estuvo inmerso el desarrollo pleno del hombre desde su campo, es así como se suscita de forma necesaria la promoción de las garantías y derechos del trabajador; fenómeno que se esparciría a nivel mundial, en el que cada sociedad lo adoptaría y adaptaría a su conveniencia. Es desde entonces que se han promovido una serie de políticas que fomenten la cultura sobre la salud integral del trabajador, desde la carta de Derechos Humanos hasta instrumentos locales como lo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat).

Entre los objetivos de este compendio legal está el establecer lineamientos y políticas que permitan garantizar a los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y *Revista Actividad Física y Ciencias Año 2023, Edición Especial “Educación Física y Recreación” ISSN (digital) 2244-7318*

mentales, desde la perspectiva del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. (Lopcyamat, 2005). Por lo que legalmente existen leyes, órganos e Instituciones que se aboquen a la imperiosa labor de garantizar la salud integral del trabajador venezolano con la intención de promover espacios seguros, disminuir los riesgos de enfermedades laborales y situaciones desfavorecedoras para lo que integran la dinámica laboral.

En un estudio reciente, realizado por Mejía (2020) explica sobre el estrés y su influencia en el trabajador: El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS); se ha mostrado que un trabajador estresado puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, aumento de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros (s.p).

La sensación de tensión física y mental que representa el estrés afecta a cualquier persona limitando aspectos de diversa índole en su funcionamiento. En el área laboral, el trabajador siempre estará rodeado de condiciones que representen una amenaza para su salud físico-mental. Lógicamente, esto afectará las demás áreas de su existencia. Tomando en cuenta que sus efectos pueden desencadenar un sin fin de enfermedades, afecciones e inestabilidad, además de generar ambientes cargados de incomodidad, fatiga, y hostilidad que nublan la oportunidad de potencializar la cualidad productiva del trabajador. Se cree importante referir sobre esto para concienciar el hecho de que la recreación representa la respuesta a esto, en virtud de favorecer, a través de la actividad recreativa fisicorporal, y ser alimento para el cuerpo.

Por lo que la acción motora adquiere un significado mucho más complejo pero sobretodo representativo dentro de las conceptualizaciones sobre movimiento. En este sentido, Alvarado (2018) expresa que:

Las actividades fisicorporales en el presente siglo, son expuestas como una vía predominante para proporcionar salubridad, desde los puntos de vista psicológico y físico, siendo éstas la mejor opción de adquirir una salud integral de la raza humana, la cual todo los días es sometida a una gran contaminación ambiental, mutación de enfermedades, sedentarismo, exceso de tiempo laboral, alimentación inadecuada y por si fuera poco, mal empleo del tiempo libre, hasta el punto de consumir drogas legales y/o ilegales que afectan de manera letal al ser humano. (p.27).

En Venezuela, la recreación a nivel empresarial es un área prácticamente inexistente, legalmente establecida y amparada pero obviada, en la mayoría de los casos negociada y en muy pocos ejercida en un nivel de importante precariedad, donde lo que importa es cumplir con los estatutos legales correspondientes y no en el marco de sus propios propósitos. De allí partió la intención de esta investigación, en teorizar este fenómeno a partir de la exploración y desarrollo de las actividades recreativas fisicorporales en el sector laboral, promoviendo escenarios sanos aptos para fomentar la productividad, entre otros beneficios.

Se ha desestimado la recreación desde los puestos de trabajo, a toda escala, obviando los efectos positivos que esta tiene en el trabajador y en la organización. Perdiendo la oportunidad de transformar no solo la mentalidad del trabajador y su sentido de pertenencia, también su disposición y productividad. Del mismo modo el patrono, debe aprovechar esas condiciones para la obtención de múltiples beneficios en pro de las necesidades gerenciales, mayor desarrollo del liderazgo, la ligereza de las situaciones conflictivas comunes y propias de toda empresa y la promoción de un clima organizacional que genuinamente fomente los valores de los trabajadores y la empresa como organización.

Cabe acotar, que el país cuenta con el mejor compendio legal en materia de recreación, actividad física y salud; con el fin de garantizar la salud física y mental de la población venezolana. Sin embargo, aunque existan leyes que garanticen la recreación, la salud y el bienestar físico; éstas no se cumplen a cabalidad y por tema muchas veces de evadir procesos burocráticos para la promoción de estas actividades o bien también por desconocimiento de sus efectos y aportes.

La misma situación país ha llevado incluso a la negociación de estos beneficios que forman parte de los paquetes salariales y que son intercambiados por ajustes económicos como método insurgente para apaciguar las necesidades en los ingresos de los trabajadores y trabajadoras. Inclusive, se concibe la recreación como un hecho meramente temporal; aplicado a fechas y celebraciones específicas: vacaciones, navidad, semana santa, carnaval... ignorando el hecho de que debido a sus indiscutibles beneficios debe desarrollarse como un hábito diario desde cualquier puesto de trabajo o desempeño físico y mental tomando en cuenta las diferentes e innumerables actividades fisicorporales que cumplen eficazmente el postulado mente sana, cuerpo sano.

Leyes como la Ley de la Recreación, Ley de la Actividad Física y el Deporte, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en su artículo 104 expresa que “Toda empresa debe contar con un programa recreativo donde se integre la recreación, turismo y cultura para reducir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como mejorar sus condiciones de vida”. Claramente el basamento legal insta a las organizaciones a desarrollar actividades estratégicas que promuevan estas condiciones.

La Recreación es un proceso de aprendizaje familiar, escolar y social, donde las personas deciden libremente participar en una actividad fisicorporal que les generará bienestar físico, espiritual y social, les hace pertenecer al mundo, formando parte de un gran universo de interacciones donde cada persona aportará su ser, que pueda cambiar su visión para desarrollarse integralmente.

Tal fue el caso de la empresa recicladora de neumáticos fuera de uso, ubicada en el municipio Mariño del estado Aragua; con una plantilla de 120 trabajadores la cual no escapa de esta realidad, encontrándose desconectada de todo proceso que promueva o desarrolle la recreación laboral para sus trabajadores. Tomando en cuenta, que es un beneficio de alto impacto

y generado por efectos legales; más allá de esto se encuentran los beneficios proporcionados a la empresa (patrono).

Por todo lo anteriormente descrito y por las nuevas exigencias que presentan hacia el organismo humano, tanto el medio ambiente como la cambiante sociedad que surgió la idea de presentar a la recreación fisicorporal como una alternativa, para recuperar, restablecer, mantener y robustecer la salud psicofísica de los trabajadores y trabajadoras, siendo actividades del cuerpo y para el cuerpo. Para ello, se partió del supuesto teórico de Ramírez (2009), en cuanto y en tanto que la Actividad Fisicorporal reúne en su seno, en la cultura física consolidada, desde las actividades físico-recreativas, físico-educativas, físico-deportivas, la ejercitación profiláctica y terapéutica para conquistar el anhelado robustecimiento de la salud psico-física laboral y comunitario.

Quedando claro, que la recreación es una de las importantes actividades fisicorporales, la recreación laboral es una actividad eminentemente fisicorporal; teniendo como postulado crear, desarrollar y mantener la salud del cuerpo y por consiguiente, de la mente. La recreación laboral es una actividad fisicorporal -del cuerpo y para el cuerpo-. Siendo así, se generó el siguiente objetivo. Analizar las actividades fisicorporales para optimizar el clima laboral en los trabajadores de la empresa recicladora de neumáticos fuera de uso, ubicada en el municipio Mariño, estado Aragua.

Aspectos Metodológicos

Los aspectos metodológicos, para efectos de este artículo según Arias (2012) son el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). La intención de este apartado es mostrar y describir los procedimientos científico-metodológicos que se emplearon como vehículos hacia la resolución y el logro de los objetivos propuestos.

La presente investigación fue abordada desde una visión mixta, siguiendo el carácter multimetódico de Haag (2004), la cual, señala la conveniencia que ofrece la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para recolectar, analizar y vincular datos de ambos tipos, en un mismo estudio o investigación. Con el propósito de construir la presente investigación, se desarrollaron dos grandes etapas:

- Fase de investigación cuantitativa: se basó en técnicas y análisis de datos estadísticos.
- Fase de investigación cualitativa: se apoyó en métodos más cercanos a los informantes claves (trabajadores, cultores físicos y gerentes empresariales), a través de la entrevista cualitativa semi-estructuradas.

La investigación se fundamentó desde un enfoque fenomenológico-hermenéutico; en una investigación documental, como forma de conocer la realidad o las necesidades que se presentan en la sociedad, en cuanto al reconocimiento y revelación de los importantes aportes al clima laboral que proporciona la recreación empresarial, orientado hacia un adecuado abordaje del dinámico y cambiante mundo de la recreación fisicorporal, donde cada vez más pareciera no

tener sentido el carácter teórico-cientificista de las actividades recreativas racionalmente planificadas. En este sentido, el estudio científico se caracterizó por el hecho de implementar y recorrer los senderos cualitativos y cuantitativos, asumiendo la producción de la síntesis dialéctica, por medio de la complementación de ambos métodos y así propinar cambios transformadores de la realidad dada, a través de la comprensión, explicación e interpretación de la recreación fisicorporal como estrategia gerencial para el impacto positivo en la difusión de un óptimo clima laboral en la planta recicladora de neumáticos fuera de uso ubicada en el municipio Mariño del estado Aragua.

De acuerdo lo anterior, el artículo se desarrolló en una vertiente de campo, por cuanto la indagación consistió, fundamentalmente en la búsqueda, recopilación, análisis e interpretación de datos provenientes de la recolección los sujetos como emisarios con capacidad científica de la recreación laboral. Desde lo cualitativo, la visión fenomenológica-hermenéutica permitió la exploración, descripción y comprensión de los trabajadores con respecto al fenómeno en estudio. Por ello, los enfoques indicados anteriormente, se encuentran estrechamente ligados a este estudio, ya que por medio de los mismos se podrá encontrar la vía para llegar al propósito final de esta investigación. Por otro lado, se desarrolló en una vertiente de tipo correlacional, permitiendo medir el grado de relación o asociación (no causal), existente entre la actividad recreativa fisicorporal y el clima organizacional.

Población-Muestra e Informantes Claves

Según Palella y Martins (2010) “la población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible” (p.105) En este caso, la población de esta investigación fueron de ciento veinte (n=120) personas que trabajan en planta recicladora de neumáticos.

Tabla 1

Distribución de la población

Cargo	Nº Población
Analistas	27
Choferes	7
Limpiezas	10
Mecánicos	3
Operadores	40
Supervisores	20
Técnicos	13
Total	120

Nota: Tomado de la Oficina de Personal. Planta recicladora de neumáticos, Turmero. (2021).

En relación a la muestra Hernández, Fernández y Baptista (2003), plantean que la muestra es en esencia, “...un subgrupo de la población.” (p. 207). En este caso, la muestra de estudio quedó conformada por el 30 % de la población, es decir, por 36 sujetos, para la selección

de la muestra (ver tabla 2), se empleó el sistema de selección al azar. Para el estudio se estableció como criterio de selección: que fuesen trabajadores de la empresa, sin importar el sexo ni situación económica.

Tabla 2*Distribución de la muestra*

Cargo	Muestra	Frec (%)
Analista	8	22,2
Chofer	2	5,6
Limpieza	3	8,3
Mecánico	1	2,8
Operadores	12	33,3
Supervisores	6	16,7
Técnicos	4	11,1
Total	36	100,0

González (2022)

En cuanto a los informantes claves quedo conformado seis (6) trabajadores, cultores físicos y gerentes empresariales, para conformar dos grupos de expertos informantes A y B (ver tabla 3). La selección de los informantes clave fue de manera intencional y basada en criterios de tiempo, permanencia, cotidianidad, experiencias, conocimientos de la vida rutinaria, por tener un acercamiento y vivencia diaria con las actividades recreativas para optimalización del clima laboral, su interés y poder colaborar en la investigación.

Tabla 3*Perfil de los informantes claves*

Informantes	Edad	Sexo	Cargo	Años De Experiencia	Nivel académico
1	61	M	Operador	30	Ingeniero
2	28	M	Operador	5	TSU
3	60	M	Cultor Físico	40	Doctorado
4	61	M	Cultor Físico	30	Maestría
5	40	F	Gerente Empresarial	12	PHD
6	38	M	Gerente Empresarial	13	Ingeniero

González (2022)

Validez y Confiabilidad

El instrumento se validó mediante el método “Juicio de expertos”, el cual consiste según Ruiz (2002) en “...seleccionar expertos, a los fines de juzgar, de manera independiente, la “bondad” de los ítems del instrumento, en términos de la relevancia o congruencia...la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems”. (p. 77). La validez

Revista Actividad Física y Ciencias Año 2023, Edición Especial “Educación Física y Recreación”
ISSN (digital) 2244-7318

del instrumento la realizaron 5 expertos: 2 especialistas en el área de Educación Física, 2 Especialistas en Recreación y 1 Especialista en Metodología de la Investigación, con el propósito de revisar la claridad de las preguntas y su congruencia con el propósito del estudio. El instrumento final se elaboró una vez efectuada las correcciones pertinentes para su aplicación.

En referencia a la confiabilidad, La confiabilidad de un instrumento se obtiene a través de diferentes coeficientes, dependiendo del tipo de escala de respuesta que se emplee en el mismo. En el artículo, la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se determinó mediante la aplicación de la Escala de Lickert, la cual proporciona un Coeficiente de Fiabilidad, que permitió analizar las cuestiones de un test; ofreciendo el índice de dificultad de cada ítem; como lo aprecian Anastasi y Urbina (1998), al expresar que es “El procedimiento más común para encontrar la consistencia interna entre reactivos...” (p. 98).

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 5 adultos mayores que no tomaron parte en la muestra definitiva, comprobándose su confiabilidad, la cual fue calculada en el Programa Estadístico Computarizado SPSS; todo ello, se realizó según la fórmula para la escala antes mencionada. Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a la muestra piloto fueron analizados mediante la estadística descriptiva, determinándose la confiabilidad del mismo. Cuestión que demuestra la aceptación de la confiabilidad del instrumento; ya que los valores conseguidos se encuentran dentro del rango establecido en la Estadística; el cual es: 0,85.

En lo referente al proceso de la validez cualitativa, se estudiaron referentes vivenciales y se registraron discursos, con lo que se organizó un registro de información, que subsiguientemente los informantes clave examinaron en diversas oportunidades hasta una versión definitiva de lo transcrito, para cotejar la veracidad de lo narrado y de esta forma lograr la validez de la entrevista efectuada al mismo actor. Para fortalecer la credibilidad de los hallazgos se utilizó la triangulación de datos provenientes de cada uno de los actores que intervinieron en la entrevista en profundidad, cuyos referentes discursivos fueron agrupados en categorías y subcategorías para encontrar elementos semejantes o diferentes entre las múltiples perspectivas y disminuir la posibilidad de error. De esta manera, aumento la validez de lo que fue estudiado, en consecuencia, toda la información obtenida y contrastada se vinculó con la teoría que sustenta el estudio.

La credibilidad estuvo enfilada a un proceso de autorreflexión de los actores sociales sobre la transcripción de sus entrevistas en cuanto al abordaje de la conversación temática y a la interacción con el investigador, las entrevistas definitivas con todos los acuerdos, fueron las consideradas en esta investigación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Dentro de las técnicas se encontraron la encuesta y la entrevista, las cuales son usadas según el tipo de investigación que se realice. En cuanto, la encuesta, la cual es definida por

Según Arias (2012) como: “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.72) Como instrumento se empleó el cuestionario, se procedió a la transcripción de dichos datos en una hoja de cálculo, con la cual se construyó una base de datos que permitió aplicar posteriormente las técnicas estadísticas.

Por otra parte, el cuestionario fue policotómico de tres (3) preguntas abiertas, con una escala basada en la asignación de la prioridad de la alternativa o aspecto dentro de cada pregunta. Es una escala de tipo ordinal parecida a la Escala de Lickert valorativa, que les permitió a los sujetos encuestados codificar los ítems y darle un rango de orden de acuerdo a la importancia que los mismos le asignen.

Para lo cualitativo, se utilizó la entrevista semi-estructuradas, esta técnica de obtención de información se les aplicaron a los dos (2) grupo de experto “A” y “B”. Para ello, se realizaron las primeras conversaciones, como estrategia que permitió más adelante abordar a la entrevista como forma de entrevista cualitativa, Debido a lo anterior expuesto, lo que se pretendió fue recoger en mayor medida las impresiones, las percepciones, creencias y estereotipos de los entrevistados frente al objeto de estudio.

Técnicas de Análisis de los Datos

Para el aspecto cuantitativo, se utilizó la técnica de la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencia y porcentaje, lo que permitió el análisis y discusión de resultados, ya que los datos serán ordenados por variables. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2003), afirman que la distribución de frecuencias es “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías” (p. 343). Posteriormente se realizaron las tablas de acuerdo a la frecuencia con que fueron emitidas las respuestas dadas a cada ítem, se agruparon los datos de acuerdo a cada respuesta, lo cual permitió a través del análisis estadístico descriptivo, interpretar los resultados.

En referencia a lo cualitativo, se procedió el análisis mediante un proceso denominado teorización que de acuerdo con Martínez (2004) consiste en, describir las etapas y procedimientos que conllevan a generar las estructuras teóricas implícitas en las opiniones emitidas por los informantes clave. Estos procedimientos se clasifican en cuatro estadios fundamentales: categorización, estructuración, contrastación y teorización.

Procedimiento de la Investigación

La investigación se diseñó, adoptando el modelo de Spiegelberg (como se citó en Leal 2011), (p.130), cuyas cinco (5) fases coinciden con las acciones específicas planteadas en la investigación. A continuación, se especifican cada una de ellas.

Fase 1, descripción del fenómeno; el investigador describió el fenómeno

Fase 2, búsqueda de múltiples perspectivas; observó tomando en cuenta la experiencia de los entrevistados y procedió al análisis de los mismo.

Fase 3, búsqueda de la esencia y la estructura; en este proceso se organizó la información a través de matices para ser contrastada de manera que emerjan las semejanzas y diferencias sobre el fenómeno de estudio.

Fase 4, constitución de la significación; se facilitó la constitución de los significados que los sujetos de estudio tuvieron con respecto al fenómeno.

Fase 5, interpretación del fenómeno; después de haber seguido este procedimiento el investigador tiene la realidad del estudio.

Resultados y Discusión de los Aspectos Cuantitativos

En este punto, se presenta el análisis e interpretación de la información obtenida, mediante la aplicación de la técnica de recolección que se utilizó en la investigación. El instrumento permitió la información necesaria y, al mismo tiempo, coadyuvante en el alcance tanto del propósito, como en la resolución del objetivo general de la presente investigación científica. Sobre este particular expresa Palella y Martins (2010) “una vez que se tiene la información, es decir terminada la recolección de datos, se sucede una serie de etapas que conducen a interpretar y discutir la información recogida mediante la aplicación de instrumentos” (p.172).

De este modo, se presentan los resultados del análisis e interpretación de la información obtenida, con el apoyo de la Triangulación de Fuentes. Y se diseñaron, elaboraron y aplicaron un conjunto de preguntas tipo cuestionario, con una escala basada en la asignación de la prioridad de la alternativa o aspecto dentro de cada pregunta. Es una escala de tipo ordinal parecida a la Escala de Lickert valorativa aplicada a treinta y seis (36) trabajadores de la planta recicladora de neumáticos fuera de uso ubicada en el municipio Mariño del estado Aragua. Para su análisis y respectiva interpretación, la información recabada se manejó estadísticamente, a través de la estadística descriptiva, gráficos de frecuencia, el análisis de componentes principales.

Tabla 4

Distribución porcentual en la práctica de actividades recreativas y/o deportivas

Actividad recreativa deportiva	FREC(%)
SI	25,0
NO	75,0
	100,0

González (2022).

Se evidenció en tabla 4, que el 75% de los empleados no practican ninguna actividad recreativa-deportiva, mientras que el 25% si las realiza habitualmente.

Tabla 5

La recreación laboral como actividad para propiciar la salud psico-física del trabajador

PRIORIDAD	P1- B P F	P1- AMBLAB	P1- ACTREC	P1- J L E	P1- C S P
1	5,6	16,7	19,4	19,4	36,1
2	13,9	33,3	11,1	19,4	25,0
3	47,2	25,0	19,4	5,6	2,8
4	16,7	16,7	19,4	33,3	13,9
5	16,7	8,3	30,6	22,2	22,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

González (2022). Bienestar Psico-Físico (BPF), Ambiente Laboral (AMBLAB), actividades recreativas (ACTREC), jornada laboral efectiva (JLE), Compromiso y Sentido de Pertenencia (CSP).

Como puede observarse en la tabla 5, el análisis estadístico establece el orden de prioridad que los encuestados establecieron en las respuestas del cuestionario en la escala del 1 al 5, teniendo como mayor prioridad el número 1. Determinando así que la alternativa que recibió mayor prioridad fue la alternativa del compromiso y sentido de pertenencia (CSP) con un total de 36,1 % de las 36 personas encuestadas, en el segundo lugar los encuestados respondieron que la prioridad se encuentra en la variable de ambiente laboral (AMBLAB) con un promedio de 33,3%. Mientras que en tercer lugar los encuestados consideran que la variable del bienestar psico-físico (BPF) es la más importante, asignándole un promedio de 47,2%. Seguidamente en el cuarto lugar se ubica la prioridad de la jornada laboral efectiva (JLE) con un 33,3%. Y por último asignaron como menor prioridad a la variable de las actividades recreativas (ACTREC) con un 30,6%.

Tabla 6

Nivel de importancia e influencia que ejercen las prácticas de actividades (físico-recreativas) en la recreación laboral

PRIORIDAD	P2- SALFM	P2- MEJDL	P2- DESCAN	P2- ESTRÉS	P2- EFECT
1	25,0	8,3	8,3	13,9	44,4
2	13,9	13,9	19,4	33,3	19,4
3	25,0	41,7	13,9	16,7	2,8
4	27,8	25,0	25,0	19,4	2,8
5	8,3	11,1	33,3	16,7	30,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

González (2022). Bienestar Psico-Físico (BPF), Ambiente Laboral (AMBLAB), actividades recreativas (ACTREC), jornada laboral efectiva (JLE), Compromiso y Sentido de Pertenencia (CSP).

En la tabla 6, el análisis estadístico realizado a la pregunta número dos del cuestionario que refiere sobre los efectos de la práctica de actividades físico-recreativas y su inherencia en el clima laboral, refleja que los encuestados respondieron que en primer lugar se encuentra como prioridad la efectividad en las tareas asignadas (EFFECT) con un valor del 44,4 %. En segundo lugar de prioridad está la reducción del estrés laboral (ESTRÉS) con un 33,3%, le sigue la mejora del desempeño laboral (MEJDL) con un valor prioritario de 41,7%. En cuarto lugar el aumento de la salud física y mental del trabajador (SALFM) con el 27,8% y por último, en el quinto lugar el descanso (DESCAN) con 33,3% de prioridad.

Tabla 7

Importancia de la práctica de la recreación como una actividad fisicorporal de forma racional y lógica

PRIORIDAD	P3-CHARL	P3-DISPCULT	P3-EJECPLAN	P3-FOMPLAN	P3-PUBLIC
1	16,7	5,6	11,1	25,0	38,9
2	5,6	13,9	36,1	27,8	19,4
3	22,2	44,4	11,1	11,1	11,1
4	22,2	22,2	22,2	22,2	11,1
5	33,3	13,9	19,4	13,9	19,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

González (2022). Bienestar Psico-Físico (BPF), Ambiente Laboral (AMBLAB), actividades recreativas (ACTREC), jornada laboral efectiva (JLE), Compromiso y Sentido de Pertenencia (CSP).

En la tabla 7 expuesta, se aprecian los resultados arrojados por el estudio estadístico donde se observan las escalas de prioridad de la variable en estudio, resultando que dentro de las acciones sugeridas para la promoción de la recreación laboral se encuentra como prioridad en primer lugar la publicidad de las actividades recreativas disponibles durante la jornada laboral (PUBLIC) con 38,9%. Seguidamente, está la ejecución de planes recreativos interjornada (EJECPLAN) con un total de 36,1%. En tercer lugar se ubica la disponibilidad de cultores físicos o recreadores en la empresa (DISPCULT) con un 44,4%. Así mismo en el cuarto lugar de prioridad con un valor de 22,2% están las variables charlas y foros de divulgación de las actividades recreativas (CHARL), disponibilidad de cultores físicos o recreadores (DISPCULT), ejecución de planes recreativos interjornada (EJECPLAN), y fomento de planes recreativos extrajornada en horas y días no laborables (FOMPLAN). En quinta posición está la opción de charlas y foros de divulgación de las actividades recreativas (CHARL) con un promedio de prioridad del 33,3%.

Discusión Cuantitativa

La información que se recabó del cuestionario, fue tratada a través de una escala valorativa de priorización, la cual permitió medir el nivel de coincidencia y la tendencia estadística, entre las opiniones de los trabajadores, en relación con el tema en cuestión. A continuación, se presenta el análisis e interpretación de la información la misma permitió a los sujetos encuestados codificar los ítems y darle un rango de orden de acuerdo a la importancia que los mismos le asignaron, con el fin, de poder obtener la información necesaria sobre la ejecución de actividades recreativas fisicorporales y su relación con la mejora del clima laboral, además de los beneficios psico-físicos que éstas aportan al trabajador y su desempeño dentro de la organización, a través de la estadística descriptiva, gráficos de frecuencia.

En cuanto a la utilización de las actividades recreativas fisicorporales como la acción socio-motriz de forma sistemática, realizada con el cuerpo y para el cuerpo, y como una herramienta para recuperar, mejorar, fortalecer o robustecer el clima laboral, tuvo un nivel de concordancia bajo, producto de una variabilidad en los resultados obtenidos, pudiendo adquirir un mínimo de concordancia de 1 en probabilidad en las opciones de respuestas, logrando verificar que los trabajadores de la planta pudieron expresar con autonomía y objetividad sus respuestas basada en su experiencias como miembros de un grupo enfocados en hacer valer un derecho inherente a la salud de cualquier ciudadano, razón por la cual los resultados se pueden calificar de altamente confiables y, por lo tanto, auténticos.

Los sujetos para dar respuesta al ítem 1 relacionada con el reconocer la recreación laboral como actividad para propiciar la salud psico-física del trabajador y el sentido de pertenencia con la empresa la opción más señalada fueron:

La alternativa del compromiso y sentido de pertenencia (CSP), fue la más valorada por los trabajadores en el segundo lugar los encuestados respondieron que la prioridad se encuentra en la variable de ambiente laboral (AMBLAB) Ambas alternativas representaron el 69,4% determinando una relación estadística 2 a 1 en comparación a las demás variables que quedaron entre la tercera y quinta opción.

En ítem 2, el nivel de importancia e influencia que ejercen las prácticas de actividades (físico-recreativas) en la recreación laboral la opción más señalada fue:

La efectividad en las tareas asignadas (EFECT) fue la alternativa más apreciada. En segundo lugar de prioridad está la reducción del estrés laboral (ESTRÉS) esta arrojó un resultado interesante para esta investigación, ya que, entre ambas variables se concentra un % de 77.7.

Los trabajadores de diferentes áreas de la planta recicladora de neumáticos fuera de uso ubicada en la Intercomunal de Turmero del estado Aragua consideran importante la práctica de la recreación como una actividad fisicorporal de forma racional y lógica, como una herramienta para mejorar y fortalecer el clima laboral. Sin embargo, se observó que la divulgación de planes y estrategias son importantes para desarrollar la praxis de la recreación dentro de la jornada laboral. Precisamente por todo eso, las opiniones de los trabajadores acerca de las actividades

recreativas fisicorporales como sendero óptimo para el clima laboral han sido consideradas -para esta investigación y el producto de la misma- no sólo son importantes, sino auténticas.

Resultados de la Fase de Investigación Cualitativa

En esta fase, se presentan los hallazgos obtenidos de acuerdo al instrumento aplicado a los informantes claves, lo que permitió la interpretación de la información donde cada ítem se llevó a cabo de acuerdo a las categorías. Al respecto, dice que en un estudio cualitativo, las categorías de análisis, son definidas por Taylor y Bogdan (1992), como una codificación que permite desarrollar y refinar las interpretaciones de las informaciones obtenidas tanto de la revisión teórica como las que se obtengan de los informantes claves.

De allí, se puede apreciar las categorías e indicadores donde se manifiesta la triangulación de la fuentes de los informantes profesionales altamente calificados, los cultores físicos, los gerentes empresariales y los trabajadores, en donde cada uno de ellos cumple un rol fundamental, para recuperar, mantener, fortalecer y robustecer la aplicación de las actividades recreativas fisicorporales como vía al clima laboral óptimo. A continuación, se visualiza la matriz de las categorías (ver tabla 8).

Tabla 8

Matriz de Categorías

CATEGORIAS HERMENÉUTICA	Indicadores	Ítems
Actividades recreativas fisicorporales.	-Recreación -Fisicorporalidad -Ambiente laboral	¿Qué opinión tiene sobre la práctica de actividades recreativas fisicorporales y sus efectos en el clima laboral?
Soporte científico-teórico-práctico y legal	-Teoría de la Recreación - Bases Legales -Organismos garantes de la recreación.	Sobre la base de su conocimiento, ¿Ha considerado Ud. como poco o mucho la existencia de soportes científicos-teóricos-prácticos-legales acerca de las actividades recreativas en el ámbito legal?
Frecuencia y Actividades recreativas.	-Actividades Físicas -Actividades Sociales -Actividades Fisicorporales	Desde su conocimiento teórico y/o experiencia; ¿Con qué frecuencia y qué tipo de actividades recreativas recomienda para el desarrollo psicofísico de los trabajadores y adquirir un clima laboral óptimo?
Desempeño laboral	Influencia de las actividades recreativas fisicorporales	¿Considera mucha o poca la influencia de las actividades recreativas fisicorporales sobre el desempeño y/o ambiente laboral?
	-Integración laboral	¿Cómo cree que la práctica de actividades recreativas fisicorporales contribuye al mejor desempeño de las funciones laborales?

González (2022)

Dialéctica de la Información por grupos de informantes claves

Para el análisis de la información de las categorías se devinieron dos grupos de informantes: grupo de experto A (Trabajador I, gerente empresarial I y el cultor físico I) y por Grupo de experto B A (Trabajador II, gerente empresarial II y el cultor físico II). Con el fin, de realizar una mejor dialéctica de la información.

En cuanto a la categoría “*Actividades recreativas fisicorporales*” grupo de expertos grupo “A”, los informantes claves; manifestaron poseer conocimientos, en cuanto a la práctica de las actividades recreativas fisicorporales y los efectos de las mismas en el clima laboral, no solo como cultores físicos sino también como trabajadores y gerentes empresariales en sus respectivas áreas como expertos y científicos. Asimismo, existe coincidencia en manifestar que la práctica de las actividades recreativas fisicorporales propicia un efecto positivo en el ambiente laboral y en el trabajador, reduciendo a su vez el sedentarismo como efecto directo de la inutilización del tiempo libre. En referencia a esta discusión, Alvarado (2018) expresa que:

Las actividades fisicorporales en el presente siglo, son expuestas como una vía predominante para proporcionar salubridad, desde los puntos de vista psicológico y físico, siendo éstas la mejor opción de adquirir una salud integral de la raza humana, la cual todo los días es sometida a una gran contaminación ambiental, mutación de enfermedades, sedentarismo, exceso de tiempo laboral, alimentación inadecuada y por si fuera poco, mal empleo del tiempo libre, hasta el punto de consumir drogas legales y/o ilegales que afectan de manera letal al ser humano (p.27).

Cabe recalcar, que la precitada referencia tiene relación directa con el existente conocimiento universal en cuanto a las múltiples bondades de la práctica de las actividades fisicorporales dentro del marco recreativo para favorecer el clima laboral y sobretodo proporcionar efectos positivos en la salud de los trabajadores en función de disminuir los riesgos de enfermedades labores y el sedentarismo pudiendo ser considerado como parte de la experiencia laboral.

El Grupo de expertos “B”, en relación a esta categoría, coincidieron en responder que la recreación laboral es una actividad complementaria fundamental, los expertos en el área física así como en el área empresarial creen que si son importantes. Incluso aseveran que éstas tienen efectos positivos de manera individual y también colectiva y que deberían formar parte de la cotidianidad de la jornada laboral. De acuerdo, al Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) (2006) explica que “los beneficios de la recreación son aquellos resultados que las personas, los grupos y la sociedad obtienen de la vivencia recreativa” (p.6). Por lo que de acuerdo a esto señalan los alcances de la actividad recreativa en el hombre y en los diferentes ámbitos en el que éste se desenvuelva. Es necesario señalar, el hecho de que la práctica de estas actividades repercute de efectos positivos al trabajador, determinando un indudable bienestar lo que garantizará un mejor desenvolvimiento de sus funciones así como la unificación para el trabajo en equipo.

En referencia de la categoría “*Soporte científico-teórico-práctico y legal*”, los expertos del grupo “A” manifestaron conocer de la existencia de soportes científicos-teóricos-prácticos-legales acerca de las actividades recreativas en el ámbito laboral; sin embargo, del mismo modo, expresaron que muchas veces no se cumple y que a pesar de existir a nivel mundial y nacional soportes legales suficientes éstos no se aplican. Uno de los informantes claves quien se desempeña en el área de talento humano y asesoría legal aseveró que sí es un requisito legal pero que los empresarios tienen muchos gastos fijos y la aplicación de la recreación lo deja de último. Por lo que es evidente, que la recreación laboral a pesar de ser un requisito dentro del marco laboral solo representa una opción para los empresarios.

Tal y como presuponía la autora de esta investigación, existen soportes científicos, teóricos, prácticos y legales para fundamentar la recreación laboral en las empresas, sin embargo, éstos son obviados por los gerentes y empresarios quienes no consideran prioridad el tema de la recreación laboral, omitiendo así los procesos y lineamientos emanados por los organismos pertinentes garantes del cumplimiento de este derecho social tan fundamental para cualquier trabajador. En tal sentido, Guerra (2017) en su artículo para el Colegio Nacional de Profesionales en Recreación de Venezuela lo confirma cuando dice que:

Las empresas e instituciones, sin claridad sobre la importancia y valor de las experiencias y contenidos recreativos y formativos, optan por otorgar a los trabajadores y trabajadoras un bono único en dinero en efectivo, en sustitución de la organización y ejecución del plan vacacional, dicha medida, por un tema de formación y conciencia del trabajador, éste lo apoya y le parece una buena solución, sin observar que, efectivamente no lo es... (s/p).

El grupo de expertos grupo “B”, aseguraron conocer el precepto de la recreación laboral en lo científico y legal, asegurando que existen los basamentos para esto pero que no se cumplen. Tal y como de hecho es, los basamentos legales en el país son muy claros y concretos en materia de recreación y a su vez más específicamente en el área laboral. Se puede evidenciar esto en lo determinado en la Ley de la Recreación, Ley de la Actividad Física y el Deporte, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat 2005) esta última en su artículo 29, cuando habla de las competencias del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (Incret) sobre “Proponer para su aprobación los lineamientos del componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

También, manifestaron que tiene muy poco conocimiento sobre ello pero que presume debe haber algo que lo exija ya que considera el hecho de la existencia de infraestructura para esto dentro de la empresa (canchas de usos múltiples, gimnasios biomecánicos, salas de juegos de mesa, sala de lectura...) no lo considera casualidad; más no son utilizados por los trabajadores ni tampoco existe alguna información que los exhorte públicamente para emplearlos.

En relación a la categoría “*Frecuencia y Actividades recreativas*”, los informantes del grupo de experto “A” manifestaron que las actividades recreativas fisicorporales se deben efectuar al menos de tres a cuatro veces por semana, inclusive diariamente. Refieren también la realización de actividades como: caminatas, trote, uso de equipos biomecánicos, juegos pre deportivos, bailoterapias, juegos de mesa. De igual forma, uno de los cultores físicos aclara que con estas actividades no se busca el mantenimiento de una condición física sino crear un hábito colectivo donde se promueva una pausa activa del trabajador con el fin de recuperar su condición psicofísica, para la recuperación de energías y estimular la mente y el cuerpo (fisicorporalidad).

De ahí, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en su artículo 104 expresa que “Toda empresa debe contar con un programa recreativo donde se integre la recreación, turismo y cultura para reducir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como mejorar sus condiciones de vida”. La Ley insta a la aplicación de programas recreativos que afiancen su propio propósito y se desarrollen actividades para la generación del bienestar psicofísico de los trabajadores.

El grupo de experto “B”, estimaron que la aplicación de propuestas que tengan como eje el desarrollo de actividades físicas, motoras, intelectuales, manuales, entre otras que ejerzan la función de recrear al trabajador durante la jornada laboral. Cabe destacar que uno de los gerentes empresariales estimó que era importante la práctica de estas actividades y que sería de mucha importancia si estuvieran dirigidas a todo el personal, tanto obreros como empleados. el supuesto teórico de Ramírez (2009), en cuanto y en tanto que la Actividad Fisicorporal reúne en su seno, en la cultura física consolidada, desde las actividades físico-recreativas, físico-educativas, físico-deportivas, la ejercitación profiláctica y terapéutica para conquistar el anhelado robustecimiento de la salud psico-física laboral y comunitario.

Quedando claro, que la recreación es una de las importantes actividades fisicorporales, la recreación laboral es una actividad eminentemente fisicorporal; teniendo como postulado crear, desarrollar y mantener la salud del cuerpo y por consiguiente, de la mente. La recreación laboral es una actividad fisicorporal -del cuerpo y para el cuerpo.

En correspondencia a la categoría “*Desempeño laboral*”, los especialistas del grupo “A” precisaron de manera determinante que si influyen las actividades recreativas fisicorporales en el desempeño y ambiente laboral, en la reducción de accidentes, de ausentismo. Que en tanto las prácticas de las actividades recreativas fisicorporales más se ejecuten, tendrán una alta influencia en el rendimiento productivo. Inclusive, uno de los cultores físicos manifiesta que todo lo que haga en pro de la salud se refleja en productividad. Al respecto, Miquilena (2011) enfatiza que “la recreación toma en cuenta todo el concepto de integralidad del hombre como un ente biopsicosocial, especialmente en los aspectos relacionados con el ambiente laboral, fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del mismo” (p.41) Apostando así al equilibrio del bienestar integral del trabajador durante el cumplimiento de sus funciones laborales.

De igual manera, los expertos aseguran que mediante la aplicación de actividades previamente planificadas se pueden influir en las actividades recreativas fisicorporales para lograr

beneficios no solo en el desempeño laboral, en la generación del compromiso y el sentido de pertenencia con la empresa de los trabajadores sino también en lo personal. Refiere, Driver (como se citó en Benítez et. al. 2015) clasifica algunos de los beneficios que la recreación aporta en, psicológicos y psicofisiológicos. “se consigue a través de las actividades recreativas un sentido holístico de bienestar, obteniendo como resultado mejor actitud y dominio ante situaciones de estrés, depresión, enojo y ansiedad”

Al respecto, a la categoría antes mencionada el grupo de experto del “B”, coinciden que la Influencia de las actividades recreativas fisicorporales influye de manera positiva sobre el desempeño individual, colectivo y el ambiente laboral. De manera interesante atinan al término productividad, indicándolo de manera directa como una consecuencia de la experiencia de las actividades recreativas fisicorporales por parte del patrono. Por consiguiente, Miquilena (2011) estima que: “Los efectos directos de la Recreación Laboral, se muestran cuando se mejora el clima de organización; que incide en los estándares de atención, producción y nivel de rendimiento de los colaboradores de una Empresa Pública o Privada”. (p.47) De acuerdo a esto y a lo expuesto por los informantes, existe una relación intrínseca entre la recreación y los estándares de producción.

Por otro lado, aseguran que a través de estas actividades recreativas fisicorporales son inminentes los múltiples beneficios que estos traerían, desde lo personal en sus diferentes dimensiones (mental, físico, actitudinal...) colectivo, y para la empresa en sí. Las actividades recreativas para las empresas son, pues, un valor añadido de las compañías que cuidan de sus empleados y que saben que un empleado feliz que se siente valorado por sus superiores y por la empresa, permanece por más tiempo en la misma. (Miquilena 2011). Lo que supone el coeficiente adicional de la empresa para contribuir al sentido de pertenencia entre otros indicadores, que gestionan el nexo entre trabajadores y empleados.

Discusión del Modelo Estructural de Triangulación de Fuentes

La triangulación consiste en tomar opinión de los entrevistados (independientemente de quienes sean), más los postulados teóricos en relación a lo expuesto, y la opinión del investigador. Al respecto, Palella y Martins (2010) coinciden en que “la triangulación implica reunir una variedad de datos y métodos referidos al mismo tema. Se recoge información desde puntos de vista distintos, lo que permite realizar múltiples comparaciones de un problema utilizando perspectivas y procedimientos diversos”. (p.184). En tal sentido, los resultados arrojados por el tipo de triangulación de fuentes, fueron analizados de forma tal que reflejen las categorías más resaltantes y los elementos coincidentes de los (6) seis expertos entrevistados (ver tabla 9).

De acuerdo a lo anteriormente planteado, todas las categorías planteadas se ven influenciadas de manera directa o indirectamente con las actividades recreativas fisicorporales

como herramienta para recuperar, mejorar y fortalecer el clima laboral en la empresa, visto como una actividad física para el goce, disfrute, relajación o beneficios psicofísicos de los trabajadores.

Actividades recreativas fisicorporales: los elementos coincidentes en esta categoría apuntan a que la práctica de estas actividades son importantes y necesarias, entendiendo también que propicia beneficios psicofísicos a los trabajadores que las realicen. Además, todos los expertos aseguran que las mismas son beneficiosas para el desempeño laboral e inclusive al beneficio propio de quien las ejecute.

Soportes científicos-teóricos-prácticos-legales; los informantes coincidieron entre los elementos más resaltantes y que emergieron de la triangulación de la fuente de los informantes claves, fueron aspectos que refuerzan la presente investigación. Dichos aspectos tienen que ver con el hecho de reconocer que si existen soportes legales a nivel internacional y nacional sobre la recreación laboral. Así como el que las leyes en materia de recreación no se cumplen en las empresas. Hubo un informante que a diferencia del resto infirió el que si debe ser legal por las instalaciones deportivas dentro de la empresa que pero que carece de conocimiento para saber si lo exigen o no.

Frecuencia y actividades recreativas; los elementos coincidentes en esta categoría son: que se recomiendan semanalmente. Actividades cardiovasculares. Pre-deportivas, bailoterapia, juegos de mesa. Específicamente un informante aseveró que sea dentro de la jornada laboral para que permita involucrar diferentes áreas o departamentos para fomentar la integración laboral.

Desempeño y/o ambiente laboral: Todo lo expuesto expone un reforzamiento a lo que los estatutos establecen pero que los ciudadanos desconocen. Y aclarado desde las voces de expertos basadas desde sus vivencias o testimonios y su vasto conocimiento teórico-práctico, coincidiendo en que Las actividades recreativas fisicorporales si influyen en la producción de una empresa, mejorando el desempeño del trabajador en cualquier área que se desenvuelva. Además, le permite compartir y relacionarse mejor con otros compañeros e incluso aporta un gerente empresarial, que esto fomenta el trabajo en equipo. Así mismo que incentiva la salud y el bienestar del trabajador.

De igual manera, la práctica de actividades recreativas fisicorporales contribuyen al mejor desempeño de las funciones laborales: entre sus elementos coincidentes se tiene que genera y fortalece la salud física y mental, promueve la salud individual y colectiva. Refieren que hay menos enfermedades minimizando el ausentismo laboral. Y enfáticamente en que el desempeño se refleja en los niveles de producción, variable que favorece plenamente a la empresa de forma interesante, uno de los gerentes acotó que aplicando estas estrategias se proporciona y valoriza el salario emocional del trabajador.

Tabla 9

Elementos Coincidentes de la Triangulación

Categorías	Elementos Coincidentes
Actividades recreativas fisicorporales.	<ul style="list-style-type: none"> - Son importantes y necesarias. -Propicia beneficios psicofísicos. -Son beneficiosas para el desempeño laboral
Soporte científico-teórico-práctico y legal	<ul style="list-style-type: none"> - Si existen soportes legales a nivel internacional y nacional sobre la recreación laboral. -Las leyes en materia de recreación no se cumplen en las empresas. -La Fisicorporalidad es un término nuevo que agrupa varios indicadores de la cultura física.
Frecuencia y Actividades recreativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Se recomiendan semanalmente. -Actividades cardiovasculares. -Pre deportivas, bailoterapia, juegos de mesa. -Que se realicen dentro de la jornada laboral. -Involucrar diferentes áreas o departamentos para fomentar la integración laboral.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Las actividades recreativas fisicorporales si influyen en la producción. -Mejora el desempeño del trabajador. -Le permite compartir y relacionarse mejor con otros compañeros. -Incentiva la salud y el bienestar del trabajador
	<ul style="list-style-type: none"> -Genera y fortalece la salud física y mental. -Proporciona y valoriza el salario emocional. -Promueve la salud individual y colectiva - Hay menos enfermedades minimizando el ausentismo laboral. - El desempeño se refleja en los niveles de producción

González (2022)

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Hoy día, la especie humana confronta un sinnúmero de desafíos que lo prueban diariamente. Cada día, es un reto por superar, todo tiene un costo, no solo monetario sino también de tiempo. El tiempo es en los últimos años un lujo, lo condiciona casi todo y si se es más observador será evidente ver que cada vez se es menos dueños del tiempo. Ignorando por tantas obligaciones que

se asumen, que también es necesario el tiempo para sí mismos, aquel que invierte y se apuesta 1 a 1. Y del que cada vez es menos propio. Es imperativo entender que dentro de las necesidades humanas se encuentra el tiempo libre, para hacer y ser. Por desconocimiento de sus beneficios muchos lo desperdician, lo venden lo regalan. Cuánta diferencia habría si supieran cómo utilizarlo, cuánto beneficio para sí mismos existe en él.

Es de considerar, que las personas que tienen una práctica consecuente y permanente de las actividades recreativas fisicorporales, haciéndolas como parte de su rutina, adquieren una condición física y mental la cual debe ser vista como una forma de llevar a cabo las tareas diarias con vigor y vivacidad, sin excesiva fatiga, y con suficientes energías para disfrutar del tiempo libre u ocio, y afrontar jornadas laborales con alto grado de compromiso y disposición que propicien al mismo tiempo condiciones idóneas y extraordinarias que contribuyan al mejoramiento de las implicaciones labores al mismo tiempo que el clima organizacional.

La recreación laboral es una de las actividades fisicorporales más importantes que existe como promoción del bienestar corpóreo, del cuerpo y para el cuerpo. Es alimento para el cuerpo. Un trabajador que realice durante su jornada laboral, en espacio de minutos una actividad que conlleve la recreación, sin duda tendrá un efecto directo en su estado anímico, en su disposición a las tareas, en su comunicación e interacción con otros compañeros e incluso con la empresa misma. Para él, cumplir con sus funciones tendrá un valor agregado, hay una motivación en lo personal, además de creer que la empresa también se preocupa por él.

En ese sentido, la dinámica actual de las exhaustivas jornadas laborales les impide tanto a los trabajadores como a sus dependencias laborales (empleadores) realizar actividades recreativas dentro de su tiempo libre en la empresa, no existe una cultura sobre la recreación humana y por ende, no se aplica. Es claro, que de esta situación emergerán otras problemáticas que con el tiempo traerán consecuencias pocas favorables tanto para él como para su patrono.

Para los trabajadores de la empresa estudiada, si hay reconocimiento de la recreación laboral como actividad para propiciar la salud psico-física del trabajador pero teniendo como prioridad el sentido de pertenencia con la empresa lo que indica un alto nivel de estimación. Esta estimación es caracterizada por el relevante hecho de que en general son muy pocos años de servicio con la empresa, donde se atribuye esta perspectiva a las expectativas que como todo aspirante a un cargo se tiene.

La recreación es una de las actividades más importantes del ser humano, te exime de estrés laboral, de los conflictos propios de un nexo laboral, afianza las relaciones interpersonales del trabajador con sus semejantes y se promueve como una estrategia terapeuta y profiláctica del hombre. Inclusive, mejorando conductas médicas y manteniendo la buena salud de quien la ejerza. Y por consecuencia reduciendo el ausentismo laboral.

La recreación laboral en Venezuela no se promueve. Si existen políticas y lineamientos legales para implementar la recreación laboral en el país aunque éstas sean ignoradas por el patrono y desconocidas por los trabajadores. Quedando demostrado que una de las razones por las que no se aplica es porque implica una inversión de presupuesto; por desconocimiento de sus

efectos y aportes para el bien humano. La Lopcyamat a través de su órgano rector que es el INCRET se encarga de hacer cumplir este postulado a través del artículo 1 donde debe presentarse los planes a nivel nacional y luego promoverlo como lo indica el artículo 3 de la misma Ley. La recreación laboral es un derecho absoluto del trabajador y representa la oportunidad para transmitir e inculcar sentido de pertenencia, disposición y productividad donde prevalezca un clima laboral afable y enmarcado en los valores.

La mayoría de los trabajadores encuestados no practican ningún tipo de actividad recreativa-deportiva, por lo que desconocen la importancia de la recreación fisicorporal en el trabajo y más aún de los beneficios psicofísicos que estos aportan al trabajador dentro del área de trabajo como fuera de ella.

Aún y cuando los encuestados (trabajadores de todas las áreas) desconocían lo relacionado a la recreación laboral, los gerentes sí tenían conocimiento de ello y sus beneficios. Incluso, coincidieron en el referir y aseverar de que es muy importante la práctica de la recreación laboral para el fomento del clima laboral, la comunicación efectiva entre empleados, la cooperación, entre otros.

Los trabajadores por desconocimiento de la recreación laboral y sus beneficios obviaron las alternativas relacionadas con su bienestar personal (psico-físico) dándole mayor prioridad al compromiso y el sentido de pertenencia, al mismo tiempo que eligieron como primordial la efectividad de las tareas asignadas de realizarse las actividades recreativas fisicorporales. Esto solo indica que no hay cultura sobre el tiempo libre y mucho menos sobre cómo influye la práctica de la recreación para el ser humano, en un nivel mucho más poderoso de la fisicorporalidad.

La actividad recreativa fisicorporal surge como una alternativa para recuperar, restablecer, mantener y robustecer la salud psicofísica del trabajador incluso en un sentido más amplio para promover la recuperación terapéutica y profiláctica.

Recomendaciones

- Se recomienda la práctica de las actividades recreativas fisicorporales como sendero óptimo para el clima laboral, connotado por especialistas en el ámbito empresarial y de la cultura física.
- Las actividades recreativas representan una gran estrategia para comenzar a fomentar el bienestar laboral, sobre todo el cuidado y protección de todos los integrantes de la organización. Inclusive, si las organizaciones no solo aplicaran las actividades recreativas fisicorporales para promover la recreación, sino que también concientizaran a los trabajadores de su importancia y además identificaran y previnieran riesgos que afecten a la salud psicosocial de sus empleados. No solo

- estarían cumpliendo con lo dispuesto en la Ley, estarían dándole otro nivel de desarrollo a la recreación empresarial, estarían resignificándola.
- A los gerentes, a aplicar los programas recreativos establecidos por la Lopcymat y el Incret, a establecer alianzas con otros entes que trabajen en pro de este recurso fundamental como lo es la recreación laboral. De igual modo, a educar a los empleados en esta materia, haciendo énfasis en sus beneficios donde que expuesto el valor humano y la significancia que tienen como recurso humano para la empresa. Se insta, a diseñar estrategias innovadoras e incluso competitivas que puedan servir de modelo para otras empresas y se fomente la participación en masa.
 - A las empresas, a promover escenarios sanos y aptos para fomentar la productividad de las jornadas laborales de sus empleados. No solo para el cumplimiento con lo dispuesto en la Ley sobre los espacios físicos para garantizar la recreación laboral, sino también darle el debido uso a los mismos.
 - Es de considerar la implementación de estrategias recreativas dentro de la jornada, un tiempo libre durante la ejecución de sus tareas, previamente en conocimiento de los intereses de los trabajadores y que contribuyan al mismo tiempo a los de la empresa (comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, cooperativismo, entre otros), que estas respondan a los intereses de ambas partes pero con el fin único de generar procesos de salubridad mental, física, emocional y espiritual.
 - A los trabajadores, a ampliarse en virtud del conocimiento sobre los beneficios que brinda las actividades recreativas fisicorporales en lo físico, lo mental y espiritual.
 - Al Estado, a garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en sus conglomerados jurídicos. Promover la recreación laboral desde la legalidad hasta que se establezca como principio de cualquier actividad humana. Hacer seguimiento de los organismos que rigen estas tareas, y consensuar con las empresas lo necesario para su aplicación.
 - A los cultores físicos que divulguen estrategias comerciales para la implementación de la recreación fisicorporal laboral en pro de la salud preventiva y profiláctica. Así mismo, capacitar a los mismos empleados para que estas tareas puedan desarrollarse como cualquier otra actividad dentro del marco de labores. También, a evidenciar los beneficios de su puesta en práctica con el propósito de promover la recreación en cualquier ámbito. Y aún más allá, a la investigación y profundización de este tema.
 - Es de considerar, que las actividades de índole deportivo-recreativa son fisicorporales, enfocadas en no cumplir de forma rígida y exigente la reglamentación como los deportes de élite, las exigencias son producto de común acuerdo buscando la calidad de vida y la salud de la población, teniendo como aliado el goce, el placer y, el disfrute, durante el tiempo libre.

Referencias

- Alvarado, F. (2018). *La fisicorporalidad y el ejercicio de la función sexual*. Aragua, Venezuela.
- Anastasi A, y Urbina S. (1998). *Tests psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5° ed.) Caracas: Espíteme.
- Benítez J., Cadenas, M., Campón O., Espartero, A. y Muñoz, E. (2015) Evolución del concepto de Recreación y sus Beneficios en diferentes poblaciones. *Revista Heducasport* https://revistaheduca.files.wordpress.com/2015/03/3_-articulo-quino-benitez.pdf
- Haag, H. (2004). *Research methodology for sport and exercise science*. Germany: Die Deutsche Bibliothek.
- Hernández R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*, 3. ed. México D.F.: McGraw-Hill. 705 pp.
- Instituto Colombiano del Deporte. (2006). *Beneficios de la Recreación*. Colombia. Disponible en: <https://blog.utp.edu.co/areaderecreacionpcdyr/files/2012/07/Beneficios-de-la-Recreaci%C3%B3n.pdf>
- Leal, J. (2011). *Autonomía del sujeto investigador y metodología de investigación*. Valencia, Venezuela: Editorial Azul Intenso
- Ley de Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (2005). (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 DEROGATIVAS ASAMBLEA
- Ley Orgánica de Recreación* (2015) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.207 (Extraordinario) Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores*. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076 (Extraordinario). Caracas. Autor.
- Martínez M., (2004). *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación*. (3°e). Trillas. México.
- Mejía, C (2020). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica* [Artículo en línea] Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113262552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) (2006). *Beneficios de la Recreación*. Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) Ministerio de la Cultura. Colombia.
- Miquilena, D. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores Observatorio Laboral *Revista Venezolana*, vol. 4, núm. 8, julio-diciembre, 2011, pp. 37-51 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela

González, A.

- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fedupel.
- Ramírez, J. (2009). *Fundamentos teóricos de la recreación, la educación física y el deporte*. Venezuela: Espíteme.
- Guerra J. (2017). *La Recreación laboral en Venezuela, retos en tiempos de crisis*. Colegio Nacional de Profesionales en Recreación de Venezuela. <https://conaprevrecreacioncom.wordpress.com/2017/09/14/la-recreacion-laboral-en-venezuela-retos-en-tiempos-de-crisis/>
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG. 266 p.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los Métodos Cualitativos en Investigación*. Barcelona: Editorial Paidós.

La autora

Lic. MSc. Alejandra Lisseth, González Medina

Licenciada en Educación con mención: Ciencias Sociales. Universidad de Carabobo, Valencia. Magíster en Recreación. Universidad Pedagógica Experimental Rafael Alberto Escobar. Maracay. Profesora de la Unidad Educativa Estatal “Manuelita Sáenz” Adscripta a la Secretaría Sectorial de Educación del Estado Aragua. República Bolivariana de Venezuela