

**UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN**

DERECHOS RESERVADOS

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA
FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Trabajo de Grado presentado por:

Lcdo. Yonny Puche

Tutora: Dra. Sheila Ortega

Maestría en Supervisión Educativa

Maracaibo, diciembre de 2014

DERECHOS RESERVADOS

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA
FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Trabajo de Grado para optar al
Título de Magíster Scientiarum
Supervisión Educativa:

Lcdo. Yonny Enrique Puche Castillo
C.I. V-14.475.325

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, por haberme dado vida, salud y fortaleza para seguir adelante ya que su amor infinito es mi guía para cumplir todas mis metas.

A mis padres, que con su apoyo constante me han dado la confianza necesaria para superarme como profesional.

A mis otros familiares como mis tíos, tías, hermanos, primos, por estar siempre a mi lado apoyándome en cada paso que doy incondicionalmente.

¡Este logro es para ustedes! A todos, muchas gracias de corazón.

Yonny Puche

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la oportunidad y la fortaleza, necesaria en los momentos difíciles, cuando creía no tener fuerza necesaria para superar los obstáculos.

Al Dr. Nelson Castellano, la Dra. Carmen Hidalgo, M.Sc. Rosa Amado, M.Sc. Francisco Paz, les agradezco infinitamente por su disposición, profesionalismo, tiempo entrega y vocacional hasta el final de la meta.

A mi tutora, M.Sc. Sheila Ortega por su apoyo incondicional en esta meta trazada, gracias de Corazón.

A la Universidad “Rafael Urdaneta”, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente.

A mis compañeros de clase en la URU, a mis amigos de siempre y demás familiares, por permitirme y brindarme la colaboración necesaria para la realización de este trabajo de investigación.

A todos mil Gracias...

Yonny Puche

ÍNDICE GENERAL

Pág.

TITULO
DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
ÍNDICE GENERAL
ÍNDICE DE CUADROS
ÍNDICE DE TABLAS
ÍNDICE DE ANEXOS
RESUMEN

CAPITULO I: FUNDAMENTACIÓN

Planteamiento y Formulación del Problema
Objetivos de la Investigación
 Objetivo General
 Objetivos Específicos
Justificación de la Investigación
Delimitación de la Investigación

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación
Bases Teóricas de la Investigación
Mapa de Variables

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Nivel de Investigación
Diseño de la Investigación
Sujetos de la Investigación
 Población
 Muestreo
 Muestra
Definición Operacional de las Variables
Técnicas de Recolección de Datos
 Descripción del Instrumento
 Propiedades Psicométricas
Procedimiento
Plan de Análisis de datos

CAPITULO IV: RESULTADOS

Análisis y Discusión de Resultados
Conclusiones
Recomendaciones

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1: Mapa de Variables	
Cuadro No. 2: Distribución de la Población	
Cuadro No. 3: Baremo de Comparación	
Cuadro No. 4: Muestra	

DERECHOS RESERVADOS

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla No. 1: Tabla General de la Dimensión: actividades recreativas en el trabajo.

Tabla No. 2: Tabla General de la Dimensión: importancia de la recreación laboral en el clima laboral

Tabla No. 3: Tabla General de la Dimensión: factores que integran el clima organizacional.

Tabla No. 4: Tabla General de la Variable: programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo A: Instrumento de validez de contenido

DERECHOS RESERVADOS

**UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

**APTITUD INTERCULTURAL DEL DIRECTOR Y SOCIALIZACIÓN DE LOS
NIÑOS WAYUU POR MEDIO DE LOS JUEGOS TRADICIONALES EN
EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA**

RESUMEN

Autora: Lcdo. Yonny Puche

Tutora: Dra. Sheila Ortega

Año: Diciembre 2014

La presente investigación tuvo como propósito determinar la importancia de proponer un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en educación media general. La misma se desarrollo en el municipio Mara del estado Zulia. Teóricamente, se sustentó teóricamente por los autores Brunet (2002), Brunet (2007), Funlibre (2010), Mondragón Vélez (2006), Mendoza (2009), entre otros. Se considero como una investigación descriptiva y proyectiva, con diseño no experimental, transversal y de campo. Participaron los docentes y directores, con una población de total de 100 sujetos, de los cuales fueron 09 directivos y 91 docentes, por lo que se consideró población censal o censo poblacional. Para recabar información se elaboró un instrumento con 33 items, con escala de Kuder Richarson, escala de respuestas dicotómicas (si-no); se le midieron sus propiedades psicométricas; para la validez se utilizó la opinión 05 expertos quienes lo revisaron, para establecer su confiabilidad: se aplicó una prueba piloto, utilizando la fórmula de Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente por variable fue: 0,892, indicando que el instrumento es altamente confiable. Una vez aplicado el instrumento, se proceso estadísticamente con el apoyo del paquete estadístico SPSS v. 21,0.

Los resultados obtenidos indican que hay un cumplimiento adecuado de los indicadores de las variables en estudio, detectándose algunas debilidades que se recomienda realizar talleres y círculos de estudios, impulsar el acercamiento con las comunidades, cursos especializados en el área de gerencia, incluso estudios de cuarto nivel.

La correlación una vez aplicada la fórmula de Rho Spearman fue de 0,873, lo cual indica que hay

Palabras clave: Programa de actividades recreativas, clima organizacional, educación media general

Correo electrónico: yonnyenriquepuche@gmail.com

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN

Planteamiento y Formulación del Problema

Hoy en día, el ser humano paulatinamente ha considerado la recreación como parte de su vida al comprenderlo como una actitud positiva que se asume ante la vida durante el desarrollo de una serie de actividades que permitirán disfrutar el tiempo libre, de tal manera, se pueda trascender al mismo momento, los límites de la conciencia y el logro del equilibrio tanto biológico como social, todo ello para obtener una buena salud y, por ende, una mejor calidad de vida.

En efecto, tener una actitud positiva permite obtener un nuevo aprendizaje para llevar la vida con alegría al ver las soluciones y no las consecuencias de los problemas, al enfatizarse en los logros de las metas y no en la cantidad de obstáculos a vencer para conseguirla, incluso, al crecimiento personal desde varias aristas hacia el crecimiento integral.

En Venezuela particularmente, uno de los avances significativos en materia de considerar como importante la recreación y el buen uso del tiempo libre está la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social del año 2002: en su artículo 185 se insta a las empresas a ofrecer condiciones adecuadas al establecerles que

“permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita...”. De igual manera, en el Artículo 187 se destaca el propósito del aprovechamiento del tiempo libre a través de actividades recreativas culturales, deportivas o formativas.

Asimismo, se establece en la Ley Orgánica del Trabajo del año 2005, el reconocimiento del tiempo libre y su aprovechamiento, al instar en su artículo 185, que las empresas “permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita...”. Por supuesto como toda reglamentación, existen disposiciones que se establecen según las circunstancias, que en este caso, el tiempo disponible para que cada empresa realice las actividades recreacionales será según la cantidad de empleados y cuáles son sus necesidades.

En ese sentido, Vera, C. (2001) expone que, “en el aspecto físico, la recreación constituye una alternativa terapéutica en la rehabilitación de los enfermos, ya que, contribuye a restablecer las valencias físicas (fuerza, resistencia, potencia, agilidad y flexibilidad).” (p. 14). Al considerar lo expuesto por el autor antes mencionado, se determina la importancia de las actividades recreativas para el desarrollo integral del individuo y de la sociedad misma, hasta en el ámbito laboral fundamentalmente

Al mismo tiempo, partiendo del hecho que, según Brunet (2007), “el clima organizacional es la forma de comportarse un individuo en el trabajo, el cual no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que este percibe su ambiente de trabajo y los componentes de su organización” (p. 287); el factor de motivación del trabajador y la identificación de esos trabajadores con su institución serán piezas claves como indicadores en que tanto está el clima organizacional favorable para que una institución sea exitosa.

De igual manera, Hutchinson (2007), considera que “la recreación es una experiencia de ocio socialmente aceptada y que da satisfacción al individuo quien participa voluntariamente en ella.” (p. 34). Esto llevado al plano educativo, se detecta que es una organización tan importante como las otras del aparato productivo de una sociedad.

Por tanto, los miembros de esa comunidad requieren que en su institución exista un clima organizacional adecuado para garantizar el aprendizaje significativo se dé en los niños, niñas o adolescentes que reciben una formación académica conducente a una promoción que les abrirá las puertas a una formación profesional en los estudios de cuarto nivel.

Asimismo, es vital que el gerente de las instituciones educativas, en especial las de Educación Media General, ejerza un liderazgo carismático, tenga una excelente comunicación asertiva y tenga criterios objetivos a la hora de efectuar la supervisión administrativa y pedagógica sobre su personal, de modo tal, el clima fluya con armonía e identificación de las partes y con el todo.

En este caso, las instituciones educativas podrían asumir como alternativa de solución ante los climas organizacionales hostiles, un programa de actividades recreativas para fortalecerlo, el cual puede estar a cargo de un recreador para garantizar el éxito del mismo porque él será como persona que por interés personal y decidida vocación, se dedicará a ser el facilitador del proceso comunicativo de la recreación a través de la vivencia personal, con el apoyo de los medios y técnicas recreativas que a bien considere emplear.

Existen muchas actividades a aplicar, entre las que se pueden emplear se encuentran los campamentos o las excusiones, ideales para la convivencia entre los miembros de la comunidad fuera de la institución, propiciando el diálogo y la comunicación directa; las jornadas recreativas o los torneos por especialidad deportiva dentro de la misma institución donde en una convivencia fraterna participan hasta los padres, representantes y estudiantes con sus profesores y demás personal de la institución permitiendo que afloren en ellos, el sentido identitario por su institución.

Por consiguiente, dentro de un buen clima laboral se puede ayudar a aumentar el rendimiento de los miembros de la institución e influir positivamente en el comportamiento hasta el punto de sentirse identificados con la estructura de la organización, el cual va a contribuir con las mejores relaciones entre el director y su personal para ambos sentirse integrados en beneficio del desarrollo armónico del quehacer diario de la organización.

En correspondencia a lo expuesto anteriormente, es necesario destacar que actualmente en algunas Instituciones de Educación Media esta presente cierta

problemática en función a los factores del clima organizacional, donde los directores están en la necesidad de lograr un liderazgo cónsono al cargo en un ambiente educativo, una comunicación asertiva sin descalificación de su personal y clara para el resto de los miembros de la comunidad y ejerzan una supervisión equitativa seguida de un acompañamiento a su personal que así lo requiera. Cuestión que muchas veces se les hace cuesta arriba lograrlo por estar sumergidos en una rutina diaria sin un toque de recreación laboral, la cual la pueda hacer extensiva a su personal para así fortalecer el clima organizacional de su institución.

A tal situación, las instituciones U.E. José Antonio Almarza, U.E. Leonor de Fernández y U.E. Ana Sara Hernández de Torres de Educación Media General, pertenecientes al municipio Mara del estado Zulia se presume la existencia de ciertas problemáticas en relación a los factores que integran el Clima Organizacional debido a que el liderazgo del director del plantel es asumido meramente a lo administrativo y de vez en cuando, a los aspectos pedagógicos, debido en parte a su doble función de supervisor y gerente a la vez, le impide ejercer un liderazgo carismático sumergido en el formalismo y cumplimiento ante instancias superiores regulatorias.

Asimismo, la comunicación efectiva muchas veces pasa desapercibida por los múltiples compromisos, delegando ese elemento de clima organizacional a los demás gerentes inferiores en esas instituciones educativas, contrayendo hasta un distanciamiento entre las partes, perdiendo así hasta lazos interpersonales del

director para con el resto de los miembros de la comunidad educativa, especialmente con los docentes. Esto conlleva también a deducir que la integración entre los trabajadores es muy efímera ante la ausencia de un eje integrador de las partes.

De igual modo, se encuentra la supervisión como otro factor del clima organizacional, donde queda develado la deficiente supervisión que debe ejercer el director, al no brindar eficientemente motivación al trabajador por sus deberes laborales y, por ende, ese personal es muy probable que no se identifique con su institución, mucho menos si no hay elementos compatibles con sus intereses o elementos integradores que lo conlleven a sentir un sentido de pertinencia con la institución.

Por tal motivo, es una preocupación en esta investigación plantear posibles soluciones ante la sintomatología expuesta, a fin de aportar elementos necesarios para lograr que los factores del clima organizacional identificados como liderazgo, comunicación y supervisión mejoren, lo cual se podrá palmar el cambio en la medida en que se crean los lazos interpersonales deseados, exista una integración entre los trabajadores y para con el director de esas instituciones educativas antes mencionadas, y el personal se sienta motivado para trabajar e identificado con su organización.

Desde esta investigación, se asume la propuesta de un programa de actividades recreativas para fortalecer el Clima Organizacional antes problematizado, que estén orientadas al desarrollo de campamentos, jornadas

recreativas, excursiones, torneos internos y de intercambios con otras instituciones educativas vecinas y afines. Para lo cual, se requiere que en el personal de esas organizaciones se valore la importancia de la recreación laboral como aporte para mejorar la situación antes planteada.

Todos estos problemas generan debilidad en los factores que integran el clima organizacional de las instituciones objeto de estudio de Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia. La problemática anteriormente descrita, ha sido formulada a través de la siguiente interrogante: ¿Cuál será el programa de actividades recreativas que permitirá fortalecer el Clima Organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Objetivos Específicos

Indagar las actividades recreativas empleadas en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Describir la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional de Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Identificar los factores que integran el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Elaborar un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Justificación de la Investigación

La presente investigación es de vital importancia porque propone un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia, lo cual contribuirá a dar una alternativa para mejorar los factores que integran el clima organizacional bien sea el liderazgo, la comunicación y la propia supervisión.

Este estudio se justifica desde varios puntos de vista, iniciando por la justificación teórica de la propuesta de un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia planteada en esta investigación permite dar orientaciones de la sustentación teórica en la vinculación de los saberes en cuanto a las actividades recreativas en el trabajo, la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional y los factores que integran ese clima, referencias teóricas asumidas para abordar este tipo de propuestas bien interesantes.

Desde la óptica metodológica y para el logro de los objetivos propuestos, la investigación aporta el diseño y construcción de instrumentos válidos y confiables que viabilizan la recolección de información sobre los aspectos relacionados con las actividades recreativas en el trabajo, la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional y los factores que integran ese clima, estos serán evaluados por expertos, seguidamente se determinará su confiabilidad para ser aplicados a la cantidad de sujetos que conforman el censo poblacional de estudio.

Ahora bien, este estudio desde la óptica práctica, incluso, brinda un aporte significativo al conocimiento de los procesos educativos y servirá de sustento a aquellas personas interesadas en el objeto de este estudio que viven dentro de toda organización educativa, toda vez que los resultados obtenidos permitirán elaborar un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Desde su justificación social, se circunscribe en que al abordar los aspectos sobre las actividades recreativas en el trabajo, la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional y los factores que integran ese clima en las instituciones educativas objeto de estudio, puede generar un valor agregado a estudiar, va a permitir aportar un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en los miembros de esas organizaciones.

Delimitación de la Investigación

La presente investigación inició su período de ejecución en enero del 2014 y culminará en el mes de diciembre 2014, tomando como población al personal

directivo y docente de las instituciones U.E. José Antonio Almarza, U.E. Leonor de Fernández y U.E. Ana Sara Hernández de Torres de Educación Media General, pertenecientes al municipio Mara del estado Zulia.

Esta investigación referida al estudio sobre la propuesta de un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General, está enmarcada en el eje temático clima organizacional de la línea de investigación cultura organizacional en Supervisión Educativa, sustentada teóricamente por los autores Brunet (2002), Brunet (2007), Funlibre (2010), Mondragón Vélez (2006), Mendoza (2009), entre otros.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo referido a los sustentos teóricos de esta investigación, se organizó considerándose los antecedentes del estudio, con base a resultados de otras investigaciones y, al mismo tiempo, se fundamenta en diferentes autores en el campo de la variable Programa de actividades recreativas para fortalecer el Clima Organizacional.

En ese sentido, para Palella, S y Martins, F. (2006), el marco teórico es “el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones” (p. 67). Asimismo, se sistematiza el comportamiento operativo de la variable objeto de estudio en un cuadro, denominado: mapa de variable.

Antecedentes de la Investigación

Las investigaciones que a continuación se presentan, aportan datos teóricos y metodológicos significativos para este estudio, que según Palella S. y Martins, F. (2006), los antecedentes son los “diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema, pueden ser nacionales o internacionales” (p. 68). con la limitante que se detectaron muy pocas

investigaciones realizadas en Venezuela durante los últimos cinco años, relacionadas con la temática objeto de este estudio, referidas a la variable Programa de actividades recreativas para fortalecer el Clima Organizacional, por lo que, se exponen de igual manera, otras investigaciones de datas inferiores.

Losano, R. (2009), realizó la investigación, titulada: “Programa de recreación laboral para reducir los niveles de estrés en docentes” como requisito para optar al título de Especialista en Administración Deportiva en la Universidad del Zulia, ubicada en la ciudad de Maracaibo, estado Zulia. Esta investigación persigue proponer un programa de recreación laboral para reducir los niveles de estrés en docentes.

Ese estudio fue de tipo proyecto factible y de campo con una población de 38 docentes. Como técnica se dispuso del cuestionario. Para los resultados se dispuso de la estadística descriptiva. Los resultados evidencian que en la revisión de las Condiciones Estresoras se logró evidenciar que los aspectos relacionados con las relaciones interpersonales, los conflicto de roles representan los aspectos de mayor incidencia en materia de estrés determinando que para estos profesionales lo que determina una situación que afecta la salud de los mismos y por lo tanto incide negativamente en su desempeño.

En relación a los Síntomas de Estrés los aspectos relacionados con problemas de orden fisiológico como los psicológicos estuvieron ubicados en categorías que impactan de manera significativa y negativa en el desempeño de

estos profesionales y afectan de igual manera su salud, situación que amerita de una intervención para lograr una mejora y equilibrio del individuo. Al establecer la consulta para lograr direccionar el programa de recreación laboral los aspectos más favorecidos en el criterio de los consultados establecieron tendencia hacia actividades relacionadas con el área deportiva recreativa y en alguna medida para las relacionadas con las de vida al aire libre, seleccionando de un esquema de diversas alternativas.

De igual manera, las preferencias relacionadas con el área de Descanso, los aspectos más favorecidos se relacionaron con actividades de tipo social recreativa, así como aquellas sugeridas para el área cultural, y algunas del área de expresión musical. Así mismo, se identificaron en la selección de los consultados, opciones que se encuentran situadas en el área de Desarrollo Personal, estableciendo selección sobre folklore y expresión plástica.

Ferrer de Chacin, D. (2008), realizó la investigación, titulada: “Programa de actividades recreativas para la comunidad de Santa Cruz de Mara” como requisito para optar al título de Especialista en Administración Deportiva en la Universidad del Zulia, ubicada en la ciudad de Maracaibo, estado Zulia. El propósito fundamental del presente trabajo fue desarrollar un Programa de Actividades Recreativas, dirigido a la comunidad de Santa Cruz de Mara, en virtud de la necesidad de que se constituya un aporte para mejorar su calidad de vida, a la vez de optimizar su tiempo libre.

Para tal fin, se realizó una investigación de campo tipo descriptivo de carácter aplicado, a fin de medir su actitud y grado de motivación por participar en actividades recreativas; según lo cual, se aplicó el instrumento de recolección de datos perteneciente al Magíster Martín León quien lo facilitó para la elaboración de esta investigación, con escala actitudinal tipo Lickert con alternativas de respuestas: Muy Alto (MA), Alto (A), Moderado (M), Poco (P) y Muy Poco (MP), a una muestra aleatoria de 84 personas, cuyo resultado se obtuvo luego de aplicar la fórmula de Sierra Bravo y para su conformación, fue utilizada la fórmula de Shiffer tomando en consideración la edad independientemente del sexo.

Los resultados obtenidos fueron tabulados y analizados utilizando estadísticas descriptivas recurriendo al uso del paquete estadístico STATISTIC, obteniendo así la frecuencia, porcentaje y promedio. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que existe un alto grado de preferencia de la población por dichas actividades, lo cual corrobora la necesidad de implementar y desarrollar un programa de actividades recreativas dirigido a satisfacer la demanda de recreación de la comunidad de Santa Cruz de Mara, tomando en cuenta la jerarquización de las mismas. En vista de lo anterior, se propone un “Programa de Actividades Recreativas para la Comunidad de Santa Cruz de Mara” que haga posible superar el stress ocasionado por la jornada diaria y que contribuya a mejorar las relaciones entre los grupos familiares y la comunidad, a la vez de promover el sentido de pertenencia socio-cultural de los pueblos.

Omaña, A. (2008), realizó la investigación, titulada: “Planificación de actividades de recreación y deporte para todos dirigidas a las escuelas básicas” como requisito para optar al título de Especialista en Administración Deportiva en la Universidad del Zulia, ubicada en la ciudad de Maracaibo, estado Zulia. El objetivo fundamental de esta investigación consistió en elaborar un Plan de actividades de recreación y deporte para todos, dirigido a la comunidad de las escuelas básicas del sector N° 13 del Municipio Escolar N° 5.

De acuerdo con el tipo de conocimiento que se desea obtener, la investigación es de tipo descriptiva, ya que, se busca la descripción de hechos a partir de un criterio teórico definido. El diseño de la investigación fue de campo, no experimental de tipo transeccional; la población estuvo conformada por 126 sujetos pertenecientes al personal directivo, docentes, obreros y padres/representantes. La población por ser finita y accesible fue tomada como muestra.

Para recabar los datos, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado a través del método de expertos y para su confiabilidad se le aplicó el método de Alfa Cronbach. Los datos que se obtengan al aplicar el instrumento se ordenarán para facilitar la codificación y tabulación, y luego se les aplicará la estadística descriptiva utilizando el paquete estadístico STATISTIX. Los resultados que se esperan son: con las actividades de recreación y deporte para todos, dirigidas a escuelas básicas la comunidad tomará conciencia de los beneficios de la actividad física para la salud, para mejorar la

calidad de vida, para vincular la escuela- comunidad, y en consecuencia, se logrará que los integrantes de la comunidad educativa lleguen a practicar periódicamente alguna actividad de recreación o deporte.

Céspedes, F. (2003), realizó la investigación, titulada: "Plan Estratégico de Recreación Laboral en Institutos Privados de Educación Superior" como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, ubicada en la ciudad de Maracaibo, estado Zulia, cuyo objetivo general fue diseñar un plan estratégico de recreación laboral en la Universidad Rafael Beloso Chacín.

Se fundamenta teóricamente en los aportes realizados por los autores Serna (1999) y David (1997) en el área de la planeación estratégica y Vera (1995) en el área de la recreación laboral. La metodología utilizada durante la investigación se caracterizó por ser descriptiva, modalidad de campo y documental, proyecto factible con un diseño no experimental transaccional descriptivo.

La población de estudio estuvo conformada por 275 sujetos pertenecientes al personal administrativo de la Universidad Rafael Beloso Chacín. Para recabar la información se utilizó la técnica de observación por encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado por 10 expertos, 5 en el área de planeación estratégica y 5 en el área de recreación laboral. La información obtenida de la aplicación del instrumento se analizó a través de estadísticas

descriptivas por frecuencias absolutas y relativas representadas gráficamente en tablas y tortas.

Entre los resultados destacan que la institución cuenta con personal capacitado para dirigir el plan estratégico, como también personal administrativo dispuesto a participar en el desarrollo de las diferentes áreas como medio para aprovechar el tiempo libre y mejorar las relaciones laborales, las actividades a desarrollarse en el plan pertenecen a las áreas de recreación al aire libre, deportiva, sociales y artístico-culturales, igualmente se establecieron los beneficios de estas actividades a nivel laboral, destacando la motivación, la comunicación interpersonal, liberación de estrés y mejorar la calidad de vida, lo que llevó a proponer el plan estratégico.

León, M. (2002), realizó la investigación, titulada: “Programa Recreativo para Fortalecer el Clima Organizacional” como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, ubicada en la ciudad de Maracaibo, estado Zulia, cuyo propósito fundamental fue el diseño de un programa recreativo para el fortalecimiento del clima organizacional del Colegio Universitario "Dr. Rafael Belloso Chacín.

El estudio se analizó a la luz de las teorías propuestas por Brunet (1992), Chiavenato (2000), Dessler (1997), Ruetter y Conde (1998), entre otros. Para tal efecto, se realizó una investigación descriptiva, de campo, transversal y prospectiva, bajo un diseño no experimental y transaccional. La población objeto

de interés la conformó diecisiete 287 sujetos, con una muestra comprendida por 167 sujetos del Colegio Universitario "Dr. Rafael Beloso Chacín. La data se recopiló mediante encuestas de tipo cuestionario con 5 alternativas cada uno.

La validez fue determinada mediante el juicio de los expertos y el análisis discriminante por ítem; mientras que la confiabilidad fue calculada por el coeficiente de Crombach, estimándose éste en $r = 0.92$. Los datos fueron procesados electrónicamente, concluyéndose que: a) las dimensiones del clima organizacional que fueron mejor percibidas son: relaciones interpersonales y consideración, agradecimiento y apoyo; b) la dimensión que obtuvo la más alta aceptación fue la referida al área de descanso y dentro de ella específicamente con el área de expresión musical; c) las actividades de mayor aceptación para participar fueron trote y carrera, aeróbics, paseos, juegos de salón, club de cine, conjunto de gaita, centro de información tecnológica, taller de cerámica.

El aporte de estos estudios para esta investigación consistió en la comprensión de la temática abordada, aclaratoria de los elementos considerados en la temática teórica, comparación de los resultados de las dimensiones congruentes y como investigaciones orientadoras de la propuesta objeto de estudio relacionada con el programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional, los cuales fueron de gran utilidad para los fines propuestos.

Bases Teóricas

Para la concreción de una formulación teórica lo suficientemente sustentada

es oportuno señalar algunas consideraciones de especialistas en materia de satisfacción laboral que van a permitir, a posteriori, dar respuesta al problema objeto de estudio, por lo tanto, en esta investigación se desarrollaran los sustentos teóricos de la misma, denominada bases teóricas.

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., esas teorías (2010) “se refieren a las proposiciones teóricas referidas a las variables en estudio de varios autores para relacionarlas entre sí y adaptarlas al contexto de la investigación” (p. 88); en este aparte se puede establecer claramente los postulados teóricos que avalan esta investigación y, al mismo tiempo, el propio investigador pueden dar sus propios comentarios y criterios de la selección respectiva de los mismos, permitiendo dar explicación al planteamiento del problema expuesto en el capítulo anterior.

Incluso, las bases teóricas se seleccionaron en función de los objetivos que se esperan lograrse en esta investigación; en este caso Proponer un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia y, por tanto, se plantea la variable “programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional” desarrollada a continuación.

Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional

El desarrollo de un programa de recreación, implica abrir la oportunidad mediante la experiencia de fortalecer, estimular o reconstruir valores y creencias,

en la perspectiva de contribuir a la construcción de comunidades que convivan de manera pacífica, puedan desarrollar habilidades para la vida, desde su propia identidad personal y cultural. De esta manera, es importante la participación de un equipo integrado por los interesados en lograr un cambio armonioso; así, para la Fundación Colombiana de Tiempo Libre y Recreación “Funlibre” (2010)

El programa es la expresión de las partes constitutivas e indica la forma como se articula todo el plan de ejecución de la propuesta, de manera coherente; donde se definen aspectos propios de un plan como el planteamiento, propósito, diagnóstico, objetivos recursos y promoción. (p. 10)

Considerando lo antes expuesto, es importante destacar que la planificación de una actividad recreativa es primordial para garantizar el éxito de la actividad, la cual sin la aportación de los participantes, independientemente del rol a ocupar en esa organización, es fundamental su opinión. Incluso, esa articulación conlleva a una formulación de actividades planificadas en las que se deben considerar los pasos en cuanto a una diagnosis de la situación planteada seguida del objetivo para solventarla, con qué insumos se cuenta para lograr la meta propuesta.

Ahora bien, existen algunos principios orientadores para un programa y dentro de los cuales, destacan Mosti, P. (2010), “el apoyo en los hechos derivados del estudio del comportamiento humano y de la naturaleza de la sociedad en donde se vive, e incluir las experiencias y las soluciones de los dirigentes antes problemas y situaciones diferentes en mismo tiempo.” (p. 60). De este modo, al momento de planear unas actividades recreativas en instituciones, se debe tomar en cuenta la situación actual de su comportamiento organizacional y, por ende, su

clima a fin de garantizar la implementación de las mismas.

Los programas recreativos deben ser integrados, las cuales son un fin en sí mismo; de allí su definición como un hecho complejo por los múltiples factores involucrados en su elaboración. Su propósito es guiar el proceso de planeación e implementación del programa recreativo. Según Martin (2010),

Los elementos comunes en cualquier programa son actividades, objetivo, metodología y dirigentes. Las actividades son también llamadas experiencias, acciones o situaciones; el objetivo, resume las aspiraciones a lograr con el programa; la metodología refiere al método de trabajo planteado cumplir y los dirigentes, son quienes orientan las experiencias, acciones o situaciones. (p.80).

Es fundamental considerar, al momento de planear la recreación como un derecho en las organizaciones laborales como las instituciones educativas, la experiencia de los miembros en relación a las actividades recreativas a realizar para lograr un mejor clima organizacional del que ya existe en ellas, a fin de que se puedan integrar a dichas actividades y se logren los objetivos previstos.

Toda programación implica de base, tener un espacio donde se ejecutará lo planificado, de esta manera, según Medeiros (2009) al espacio creado para la recreación debe ser

Atractivo con el fin de impulsar a los participantes a hacer lo no cotidiano, la exploración y la creatividad sin presión o limitación alguna, estas actividades podrían servir para responder a las necesidades cambiantes de los participantes o simplemente, para adicionar actividades nuevas respondiendo a demandas especiales. También es importante que en un programa exista equilibrio entre sí (p. 24).

Un programa de actividades recreativas debe tener en su esencia fundamental, el respeto por la condición humana, proyectado en programas especiales de acuerdo a la edad, el reto, la diversidad poblacional, tradiciones simultaneas. Posteriormente, tratar de crear una serie de estrategias que permitan romper con la rutina y, al mismo tiempo, motivarlos a participar. Por último, debe complementarse el programa con otras actividades.

Al respecto, para Funlibre (2010), los programas de recreación deben presentar características puntuales como las siguientes.

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

libre, para la vida en comunidad (p. 3).

Existen algunas pautas para la elaboración de la estructura de un programa de actividades recreativas y que, al mismo tiempo, garanticen que sean satisfactorias por los miembros de una organización participantes en esas actividades recreativas propuestas, para tal fin se expresan a continuación los elementos propuesto por Funlibre (2010):

A. Planteamiento. El desarrollo de un programa requiere de una exhaustiva planificación y planeamiento. Comprende una exposición clara del programa a seguir de una actividad.

B. Propósito. Dentro de los propósitos entran los objetivos generales y específicos, y con este planteamiento se pretende dar a entender cuáles son las metas en el momento y a futuro.

C. Diagnostico. Es el estudio físico del área donde se pretende realizar la actividad.

D. Objetivos. Entre estos se encuentran los generales y específicos, los generales llevan al grupo en general tanto al participante como a quien lo realiza, a efectuar de forma conceptual una actividad. Los específicos deben permitir el desarrollo del concepto de manera detallada para lograr un objetivo.

E. Recursos. Incluye todo lo material en físico y humano.

F. Promoción. Es cualquier forma pagada de presentación y

promoción no personal de ideas, bienes o servicios por un patrocinador bien definido. (p. 10).

Según Clawson, M. (2003), los contenidos de los programas de Recreación se conforman en las doce expresiones que a continuación se enuncian:

- 1.- Expresión físico deportiva: deportes, y actividades de acondicionamiento.
- 2.- Expresión al aire libre: actividades ambientales, montañismo, entre otros.
- 3.- Expresión acuática: actividades acuáticas como la natación.
- 4.- Expresión lúdica: todas las formas de juego, incluyendo proyectos elaborados como son las ludotecas.
- 5.- Expresión manual: actividades creativas, artesanías, artes y pasatiempos (como pintura en acuarela).
- 6.- Expresión Artística: artes escénicas: música, drama, danza, entre otros.
- 7.- Expresión conmemorativa: eventos especiales como los carnavales, festivales.
- 8.- Expresión social: actividades de club, baile social o juegos de mesa.
- 9.- Expresión literaria: literatura, rompecabezas, juegos mentales,

entre otros.

10.- Expresión de entretenimientos y aficiones: colecciones de todo tipo.

11.- Expresión técnica: actividades de enriquecimiento personal como reducción de peso y ajuste a la vida como habilidades de autodefensa.

12.- Expresión comunitaria. programas de servicio social: asesoría sobre aspectos vocacionales, programas nutricionales, talleres sobre prejubilación. (p. 14).

En cuanto al diseño técnico de un programa recreativo se concibe (Funlibre, 2010) como, “la creación o el esquema de un documento donde se indican las estrategias metodológicas del programa hacia donde apuntan las etapas, así como los tiempos para desarrollarlo”. (p. 14), aunque, previamente se debe elaborar un proceso diagnóstico que permita identificar necesidades, expectativas o intereses de los participantes que será beneficiarios del programa.

De esta manera, el mismo autor antes citado concibe imprescindible la elaboración y ejecución del diseño técnico de un programa recreativo o de un programa de recreación por ser la forma en que se organiza ese programa, es la herramienta que permite manejar el concepto de planeación del programa recreativo. Es el centro de toda la planeación porque indica la forma como se estructurará el plan de ejecución de la propuesta en su totalidad; por tanto, se

determinan los elementos básicos como diagnóstico, justificación, objetivo general, específicos metodología del programa evaluación, hasta el enfoque direccional del programa.

Incluso, un programa de actividades recreativas debe ser diseñado de acuerdo a un patrón establecido, que el cual, puede iniciar con una diagnosis, seguido de una justificación, una metodología y el eje temático y la convocatoria respectiva a una población determinada. Ahora bien, desde el ámbito de donde reciben el financiamiento las organizaciones, se ofrecen programas de: Recreación pública, Recreación privada y Recreación comercial.

Todo programa debe contener la realización de actividades contempladas según las finalidades expuestas por Funlibre (2010)

- La institución: A través de sus fines y objetivos.
- Los participantes: En su etapa de participación inicial y posterior desarrollo.
- Los dirigentes: Que determinan objetos específicos y orientan la acción.
- Los profesionales: Que tienen a su cargo la ejecución y convencimiento de las diferentes partes de la estructura organizacional y están involucradas en el programa para evitar el rompimiento de la cadena durante el proceso (p.3).

En ese sentido, es necesario tener presente al momento de planificar las

actividades a realizar es fundamental definir qué organismo gubernamental avala esas actividades, posibles patrocinantes, tipo y cantidad de los involucrados, quiénes serán los organizadores y quiénes serán los facilitadores recreadores calificados a realizar lo planificado, en este caso, es recomendable que los recreadores formen parte de la organización desde un principio para que se dé el acoplamiento de funciones.

Actividades recreativas en el trabajo

La recreación tiende a ser definida como una actividad con un propósito vista como asistencia individual para tener experiencias positivas en el ocio que ayuda a renovar el espíritu, recuperar energías y rejuvenecer como individuos. Al respecto, Vera, C. (2001), considera que,

Recreación es toda experiencia o actividad, diaria, de fin de semana o de temporada, que produce al ser humano satisfacción en libertad, permitiendo su re-encuentro 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 que pertenece; sin presiones ajenas o externas en el lugar y tiempo de su preferencia. (p. 23).

Por su parte, Clawson, M. (2003) define a la recreación como la actividad o actividades (incluyendo la inactividad) cuando es escogida libremente, en las que

se involucra el individuo durante su tiempo de ocio. El ocio. El ocio es un periodo de tiempo, la recreación es un contenido de este tiempo (en actividad), aun cuando están íntimamente relacionados no son sinónimos.

Aunque para González, J.; Monroy, A. y Kupferman, E. (2004), "las actividades recreativas son técnicas que no están orientadas hacia una meta específica y que ejercen su efecto de un modo indefinido e indirecto." (p. 52).

La recreación está unida con tipos específicos y actividades tales como son los juegos, artes, artesanías, recreación al aire libre y otros. Según FUNLIBRE (2010, p. 20), las actividades recreativas se pueden estudiar a través de tres variables:

1.- Especie de la actividad, se refiere a los diferentes tipos de actividades, las cuales pueden ser divididas en cinco categorías:

- Esparcimiento.- comprende a actividades como paseo, el uso de playas o de piscinas, excursiones a las montañas o bosques que no requieran un adiestramiento especial y todas aquellas actividades que resulten un atractivo para el participante.
- Las visitas culturales, se refiere a las actividades como visitas a museos, monumentos artísticos y culturales, iglesias, ruinas, zonas arqueológicas, lugares turísticos, visita a sitios artesanales, fiestas populares y tradiciones folklóricas.
- Sitios naturales.- corresponden a la observación y al disfrute de la naturaleza en

sus diferentes manifestaciones.

- Actividades deportivas.- se refiere a todas aquellas actividades que involucren una actividad física así como una actividad física así como una actividad deportiva.

- Asistencia a acontecimientos programados.- esta tiene que ver con los espectáculos de luz y sonido, exposiciones, festivales concursos de bellezas, corridas de toros, partidos de futbol, espectáculos nocturnos, entre otros.

2.- Naturaleza de la actividad.- esto implica tomar como sujeto de análisis al propio participante para investigar su comportamiento y actitud durante la visita o la práctica de una actividad recreativa, se puede subdividir en cinco posibilidades:

- las dos primeras corresponden a las actitudes personales.

- Las dos siguientes son formas de realizar la actividad y la ultima consecuencia espacial del modo de practicarla.

Ser protagonista implica la participación en la misma actividad y por consecuencia estar activamente participando.

Ser espectador implica simplemente observar la actividad sin tener ninguna inferencia en la actividad más que la de presenciar y actuar de manera pasiva.

Las actividades individuales implican que algunas de ellas se pueden realizar en forma individual implican que algunas de ellas se pueden realizar en forma individual.

3.- Estructura de la actividad: la intensidad y la distribución en el espacio son dos aspectos que conforman la estructura de la actividad. Dos aspectos que conforman la estructura de la actividad. La intensidad de la actividad investiga la importancia relativa de la misma.

En cuanto a la frecuencia de la actividad, así como un deportista necesita entrenar diariamente y en algunos casos hasta tres veces al día, la recreación es una necesidad de todos los días, que dependiendo del lugar en que el hombre se encuentre podrá satisfacer con algunas actividades. Ahora bien, en un programa recreativo existen una serie de actividades recreativas que se pueden realizar, entre las que Mondragón (2006) destaca:

- a. La Convivencia: entendida como capacidad de vivir juntos respetando y consensuando las normas básicas, así como la resolución de conflictos.
- b. Los campamentos: espacio donde las personas pueden aprovechar al máximo la estadía en determinado lugar. Un campamento es sinónimo de calor, comida, protección y amistad, éste se convierte en su base de operaciones para desarrollar diversas actividades.
- c. Las jornadas recreativas: las organizaciones en muchas oportunidades descubren una manera de agasajar sus empleados a la vez de fomentar la comunicación entre los mismos es el de nuclearlos en una jornada de carácter eminentemente recreativo en

un contexto de distensión.

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

e. los torneos (competencias): se definen como eventos con una competencia entre diferentes partes (individuales o grupales). En un torneo, los participantes compiten por un premio a partir del desarrollo de diferentes tipos de actividades: deportivas, intelectuales, culturales, religiosas, de entretenimiento, entre otras. (p. 34).

De esta manera, las actividades claramente definidas por el autor antes citado, permiten la selección de algunas de las mismas para el desarrollo de la propuesta objeto de estudio de esta investigación. En este caso, se emplearán las referidas a campamentos recreacionales, jornadas recreativas, excursiones recreativas y torneos por considerarse que puede contribuir al fortalecimiento del clima organizacional de toda institución educativa con énfasis a las seleccionadas en esta investigación.

Campamentos Recreativos

Campamento es la **acción de acampar** (detenerse y permanecer en una zona despoblada, alojándose en tiendas o carpas). Se trata de la **instalación eventual en terreno abierto** de personas que se reúnen para un fin especial o que van de camino hacia otra parte. El campamento suele llevarse a cabo con el

objetivo de tener un contacto cercano con la naturaleza. En ese sentido, Guillen, J. (2000) establece que la recreación

Se enmarca en aquellas oportunidades para el uso del tiempo libre, ofrecidas por la sociedad y las cuales permiten experimentar el recreo. Por tal motivo, se ubica a la recreación en una esfera de actividades vitales para el ser humano, caracterizada por el placer y la libertad. (p. 5).

De esta manera, se hace necesario comprender que el tiempo libre y de ocio es tan importante como el tiempo laboral, familiar y personal, lo que se traduce en una vida más saludable y de prolongamiento de la misma al lograrse un cuerpo saludable, mente equilibrada y armonía espiritual plena, permitiendo con eso mayor incremento en la productividad profesional y mejores relaciones humanas entre los que participan en esa actividad como de manera indirecta, los que de una u otra manera, se relacionan con ellos.

Ahora bien, para López Mazzotti, D. (2000),

campamento recreativo es una actividad en el medio natural, generalmente al aire libre, que implica pernoctar una o más veces en una tienda de campaña, carpa o caravana, con el fin de disfrutar de la naturaleza o como parte de un recorrido o excursión. Puede acamparse en un parque, en una zona ecológica, en la playa, sobre un cerro o montaña, sobre nieve, en un bosque, una selva o incluso dentro de una gruta. (p. 3).

En ese orden de ideas, se establece el campamento como una variedad de recreación que permitirá en colectivo o individual el disfrute del tiempo libre en áreas naturales y distintas a los recorridos en la cotidianidad laboral y existencial, lo que permite que pueda ser empleado en las organizaciones para mejorar sus

relaciones humanas y hasta de lograr que el clima laboral de los mismos sean más agradable e incite a unas mejores relaciones laborales.

Para Sharp, L. (2007), “el campamento es un lugar en que se produce un verdadero aprendizaje acerca de la vida en comunidad, la naturaleza y los valores espirituales de los grandes espacios abiertos.” (p. 22), ya que, los lugares de esparcimiento seleccionados para realizar el campamento contribuyen que se crea una atmósfera de relax, tranquilidad anti estrés, entre otros que transportan al individuo a crear una zona de confort momentánea en ese momento, tiempo suficiente para intercambiar relaciones y hasta suavizar desavenencias, si así fuese el caso.

En opinión de Wylie, J. (2008), se vive “en una era en que el campismo no sólo es necesario sino que ofrece muchas oportunidades para la educación y la formación del carácter que no pueden hallarse en otro lado.” (p. 34). Incluso, este tipo de actividad permite al ser humano estar en contacto con su interior y, en consecuencia, aquietar su mente, permitiéndole la posibilidad de repensar sus ideas y direccionar en el rumbo correcto sus planes, esto si se aprovecha al máximo las bondades que ofrece el campamento, actividad considerada hoy en día como una de las mejores alternativas para disfrutar el tiempo libre permitido.

El campismo es una de tantas herramientas aplicables para mejorar las relaciones humanas en una organización, permitiendo planificar inclusive, técnicas se afloramiento aplicados en las ciencias ocupadas en todo lo concerniente a la

conducta, lo que permite comprender mejor al ser humano en su condición social que de manera armónica requiere mejorar sus formas de comunicación y, al mismo tiempo, realizar una retrospectiva de su vida para mejorar lo que tenga a bien mejorar y, con ello, alcanzar el éxito lo más efectivamente posible.

Ahora bien, según Arango, V. (2011), campamento, “es un síntón de ocupaciones planificadas y espontáneas que allí se pueden efectuar, libremente sin compulsión, con armonía y mucho compañerismo, donde se logran todos los objetivos y principios que manifiestan la Recreación;” (p. 4), lo antes planteado conlleva a diseñar muy bien las actividades a realizar dentro del campismo porque no se puede permitir errores de logística e intencionalidad en lo que se ha de realizar, las cuales deben estar conectadas con los gustos y preferencias de los participantes para lograr una buena conexión con los mismos porque se hace necesario que los objetivos planteados se cumplan y con ello el éxito del mismo.

En ese sentido, realizar un campamento implica tener un personal presto a realizarlo y planificarlo conociendo a cada uno de los miembros participantes en la organización, lo cual permitirá que los participantes estén dispuestos a asistir a ese evento, al encuentro o reencuentro con la naturaleza, la madre tierra y consigo mismo porque precisamente, de eso se trata, de lograr alcanzar los objetivos propuestos de manera equilibrada entre los involucrados.

Jornadas recreativas

Hoy en día, el trabajo genera estrés, la rutina del día a día crea monotonía

en los distintos roles que el ser humano realiza bien sea por sobrevivencia o por desarrollo propio, para superación individual o colectiva, lo que se traduce en la necesidad de realizar algo distinto a esa rutina, entre las que se ofrece es la realización de jornadas de corte recreativo para un mejor aprovechamiento del tiempo libre y de ocio.

En ese orden de ideas, Vera (2001) expone que, “la recreación es toda experiencia o actividad la cual proporciona al hombre satisfacción en libertad, favoreciendo el uso positivo del tiempo libre, permitiendo al hombre el reencuentro consigo mismo como ser humano sin presiones ajenas o externas.” (p. 13). De esta manera, se observa la recreación como una de las alternativas de aplicación para armonizar el área laboral que así requiriera mejorar alguna situación detectada por la gerencia de la institución y refleja en el informe de la supervisión educativa.

Incluso, para González, J.; Monroy, A. y Kupferman, E. (2004), “una pequeña actividad recreativa, conducida eficazmente por el conductor del grupo, sirve para “romper el hielo”, y en algunos casos, para disminuir la tensión.” (p. 52). Es así como cobra vida las actividades recreativas por su potencial sanador en las relaciones interpersonales, en las mejoras laborales y en el desarrollo integral del mismo individuo, por tanto, se hacen imprescindibles ser consideradas en las áreas laborales para obtener las metas propuestas en un tiempo definido

Por otro lado, Ruetter y Conde (2008), opinan que “los ambientes escolares

actuales son conflictivos, vulnerables, con alto grado de incertidumbre que no se resuelven exclusivamente basado en la autoridad, motivo por el cual requieren de otros medios destinados a reducir la conflictividad” (p. 129). Esto se traduce que así como en lo laboral también en lo educativo hay fricciones como parte de la cotidianidad de la vida y del número de personas que convergen el día a día en espacios muchas veces pequeños para el flujo de personas circundando.

Si el trabajo es el mismo ámbito educativo, en algunos casos y dependiendo del número de la matrícula, puede ser hostil sino ofrece equilibrio en las jornadas laborales y en la armonía de convivencia que debe existir en una comunidad educativa. Dadas así las condiciones de trabajo se hace necesario e imperante aplicar una solución para minimizar esos desgastes innecesarios en una organización, lo que permite proponer actividades extra escolares al personal de esa institución educativa para mejorar las desavenencias rutinarias y con ello se contribuya a fortalecer su clima organizacional.

Por tal motivo, para *Ileana Rocha, I. y Decima, R. (2010)*, “cada vez más empresas e instituciones organizan jornadas recreativas y de integración para sus empleados, una estrategia de gran utilidad para distenderlos, mejorar su rendimiento, su confianza y el trabajo en equipo.” (p.1). De esta manera, las actividades recreativas a través de una jornada permitirá abrir espacios de entendimiento entre los miembros de una organización porque tendrán que cooperar en el desarrollo del mismo, formar parte de su organización, participar en lo planificado, contribuir en las reflexiones dadas por los miembro participantes.

Cabe destacar la importancia que tienen las conclusiones a la cual se llegaron en las jornadas recreativas, organizadas por una institución determinada para reforzar los elementos vinculantes y, sobre todo, por parte de los miembros participantes en esa actividad, entender que todos están en un mismo lugar institucional al cual deben apoyar con su trabajo honesto y responsable, comprender y ayudar al compañero sin olvidar hay un líder esperando mejorar a la vez. En este sentido, para Reza, J. (2006),

Los programas motivacionales o enriquecedores del trabajo deberán permitir el acceso al encuentro de la realización personal de los colaboradores; así también, será imprescindible adecuar las estrategias, políticas y programas de personal a la diversidad cultural de cada uno de los componentes humanos de la empresa, de tal manera que se consideren y respeten las diferencias individuales. (p. 22-23).

Por su puesto, al momento de organizar una jornada recreativa es importante tener en cuenta que los miembros a conformar el comité organizador de la misma deben estar compenetrados con la institución bien sea porque forma parte de ella o porque le han permitido conocerla; esto es vital al momento de la planificación de las actividades recreativas a realizar.

Lo importante es que se logren los objetivos propuestos para mejorar y crecer en esa organización; si en eso contribuye la organización de las jornadas recreativas tantas que sean necesarias, de la misma manera, ese tipo de jornadas habrán cumplido su cometido, significa que se realizaron en función de la naturaleza y fin de esa organización.

Excursiones recreativas

Hoy en día, crece en cada uno de los trabajadores de las diferentes instituciones públicas o privadas, gubernamentales o educativas, la importancia de tener tiempo libre y de ocio para dedicarlo a equilibrar su ritmo acelerado de vida por la necesidad de tener un espacio que le permita hacer un alto al estrés en que son sometidos en el día a día de las labores domésticas, laborales y hasta personales, lo cual hace una disminución de la calidad de vida con consecuencias, en muchos casos irreparables. Según Ruiz, F.; García, M. y Nuviala, A. (2009),

En la actualidad el tiempo libre, el tiempo que resta del tiempo de trabajo y del tiempo dedicado a las obligaciones, adquiere un enorme significado vital para los individuos. Los cambios sociales provocan que el tiempo de trabajo se subordine al tiempo libre, signo del progreso, del desarrollo, lo que sin duda pretende una mejora de la calidad de vida. (p. 412).

Incluso, el trajín continuo del quehacer diario en una rutina constante impulsa los cambios necesarios para solucionar la situación agobiante y hasta asfixiante del círculo cerrado, muchas veces sin retorno en el cual se ve sometido que en la mayoría de los casos, se sumergen por necesidad para solventar primordialmente los aspectos económicos que le permitirán tener acceso a estándares de vida acordes a esta modernidad y en equilibrio con la naturaleza. De esta manera, para Pérez, A. (2009),

La metodología para la dinamización de las prácticas recreativas se fundamenta principalmente en la recreación de los espacios pedagógicos; donde se privilegia la participación activa de las personas, la potenciación de la capacidad de toma de decisiones y solución de problemas y conflictos y el desarrollo de habilidades para la vida, con un eje central, transversal, como es la lúdica, el goce y el

placer por lo que se hace. (p. 65).

Ahora bien, para López Mazzotti, D. (2000), “una excursión es un recorrido o travesía, generalmente a pie, que tiene uno o más fines, que pueden ser: científicos, culturales, deportivos, educativos, militares, recreativos o turísticos. Los que se realizan con fines recreativos y deportivos a zonas naturales o rurales se le conoce como excursionismo.” (p. 27). En este caso, las excursiones deben ser orientadas con fines de apoyo a la labor laboral y, por tanto, enrumadas a las actividades recreativas para contribuir al logro de actividades.

Según González, J.; Monroy, A. y Kupferman, E. (2004), “la gran ventaja de este tipo de actividades es la disminución de tensiones. Se considera como un auxiliar para el proceso de grupos que tienen objetivos definidos y propósitos más serios.” (p. 52). Incluso, tiene fines concretos para ayudar a la ciudadanía en sus distintos roles que le toque en la sociedad porque de esta manera, podrá servir como puente motivador en los diferentes roles que el individuo ha de cumplir, con énfasis en el área laboral, sitio generador de estrés y presión en cada uno de los miembros de la organización.

En opinión de Vázquez, J. y Bueno, A. (2005), el excursionismo “consiste en realizar caminatas por determinados medios naturales, es un tiempo límite y siguiendo ciertas reglas y técnicas. Se puede practicar por grandes y chicos, individual o en grupos.” (p. 2). Ahora bien, las diversas actividades que se realizan en una excursión deben ser efectuadas al aire libre porque es un requisito establecido en su esencia, lo que permite que el ser humano se desconecte de las

diversas tensiones laborales y con el tiempo restringido para el cumplimiento.

Torneos

La realidad del mundo moderno exige personas más saludables a través de una buena alimentación, el ejercicio físico y la práctica deportiva, entre otras actividades de conservación del cuerpo humano a favor del retardo del proceso de envejecimiento, lo cual, podrá disminuir los riesgos que padece la sociedad moderna como el sobrepeso y proliferación de enfermedades cardiovasculares y la diabetes. En opinión de Pérez, A. (2009),

Los informes de la Organización Mundial de la Salud, expresan claramente que uno de los flagelos modernos es el sedentarismo. El mismo es el resultado de una serie de elementos que han ido conformando una cultura del hombre estático que tiende a arraigarse en nuestra sociedad, perjudicando a la salud física, psíquica y social de la misma. (p. 64).

La inactividad física es un flagelo preocupante sobretudo en el mundo occidental donde las personas sumergidas a la actividad de oficina, pierden la esencia de su razón de ser en esta sociedad y se vuelven autómatas de las organizaciones donde laboran, concentrados en su labor individual y por ende aislándose hasta de sus propios compañeros, desconociéndolos y estando juntos a la vez. Al respecto, Gamboa (2002) plantea que,

Todo hombre debe ser incentivado a poseer una o más formas de entretenimiento personal, así como ser estimulado a desarrollar con gran intensidad las relaciones sociales y humanas, y a su vez, las personas deben tener un sentido adecuado del descanso, de la auto reflexión y del esparcimiento. (p. 12).

Desde el punto de vista del hombre biológico–cuerpo, el ser humano es considerado una máquina perfectamente coordinada, donde el saber pensante está intrínsecamente relacionado con el desarrollo integral de su cuerpo, lo que lo hace ser un ser potencialmente favorable para cualquier actividad que se enrumbe, afronte y asuma. Al respecto, Vera (2001) expone que,

La recreación favorece el desarrollo a través de los siguientes factores o aspectos considerando la participación principalmente en las actividades clasificadas como: juegos; actividades al aire libre y actividades de tipo deportivo, potenciando el desarrollo de las habilidades motrices básicas y especiales, entre otros. (p. 15).

Es así como el desarrollo de actividades recreativas suman un gran valor para el desarrollo de múltiples actividades que el hombre moderno se plantea, asume y realiza, puesto que, facilita las actividades de manera más afable. Los expertos en el área recreacional concedores de esta situación, han dado una gran variedad de este tipo de actividades para ampliar el compás en la diversidad de recreación.

De esta manera, para González, J.; Monroy, A. y Kupferman, E. (2004), un momento útil de las actividades recreativas es, “cuando los sentimientos de lealtad y solidaridad del grupo se ven amenazados o no existen, casi cualquier juego es de gran valor.” (p. 52). Las competencias vista como una forma de entrenamiento personal con fines de obtener un premio por el logro alcanzado, generan gran emoción por parte de los participantes, sus representantes y los espectadores que acuden a apoyar la labor deportiva que se desarrollan en los diferentes escenarios para tal fin, lo que hace importante en el intercambio de relaciones entre grupos

diversos entorno a un deporte específico o en el colectivo como los juegos deportivos en diferentes ámbitos de la sociedad.

Las competencias deportivas se desarrollan a través de torneos en diversas modalidades según las edades de los participantes y el sexo respectivo, lo que hace una gran diversidad de eventos simultáneos. Se entiende por torneo, según Arango, V. (2011) al “conjunto de pruebas en que una serie de contrincantes compiten por conseguir el triunfo, especialmente en materia de deportes y juegos” (p. 10). Esto significa que pueden ser aplicados a cualquier ámbito y estrato de la sociedad, entre los que se destacan los torneos empresariales, colegiales (Asociación de colegios profesionales), entre otros.

En lo referido a lo deportivo, está el desarrollo físico más importante y demandante, lo cual, está condicionado por el nivel étnico promedio. Aunque para destacar, se pueden mencionar pequeñas competencias o torneos donde resulten ganadores, y éstos premiados son adquiridos en especies o en metálico. El fin último de una competición es recibir ese anhelado premio, denominado: trofeo, copa, medallas, diplomas, obsequios, dinero en moneda nacional o extranjera.

Es así como, para Luschen, G. (2000), “el deporte es una acción social que se desarrolla en forma lúdica como competición entre dos o más partes contrincantes (o contra la naturaleza) y cuyo resultado viene determinado por la estrategia.” (p. 470). Ahora bien, los torneos con fines competitivos de igual forma, pueden ser utilizados con fines recreacionales y hasta los juegos de igual manera,

se pueden emplear para realizar competencias con fines recreacionales, lo cual contribuirá de muchos beneficios en pro de la integración de los miembros de la organización participante.

Importancia de la recreación laboral en el Clima Organizacional

Las organizaciones están estructuradas de manera tal que su funcionamiento garantice las metas a alcanzar en el tiempo estipulado, por tanto, se requiere que el clima imperante en esos ambientes, incluso hasta de las instituciones muy competitivas, sean los más agradables y armoniosos posibles para que exista un acoplamiento entre los elementos existentes e individuos participantes.

En relación a lo antes expuesto, Dessler, F. (2008), considera que, el “Clima organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros”. (p.103); es así como el clima organizacional adquiere una relevancia preponderante en una institución porque dependiendo como sea, será de igual manera, el engranaje de todos los elementos que la integran.

Ahora bien, los expertos en el área organizacional sugieren a los líderes de las instituciones la necesidad de realizar una serie de actividades estimulantes en cada uno de los miembros para lograr el equilibrio entre el deber ser de sus miembros y el derecho de tener mayor calidad de vida. Al respecto, Bestratén, M. y Pujol, L. (2003), consideran que

Las empresas tienen varios tipos de responsabilidades con sus trabajadores, destacándose el hecho de “organizar actividades recreativas y de ocio en la empresa. Disponer de instalaciones idóneas. Organizar celebraciones colectivas por motivos diversos ajenos a la propia actividad laboral a fin de contribuir a mejorar el clima de la empresa. (p. 23).

Incluso, las actividades de recreación deben estar presentes en todos los momentos de la vida para ello, el tiempo libre forma parte de la recreación que todo ser humano debe realizar, hasta para el equilibrio Biológico y Social, la recreación proporciona equilibrio integral al individuo. Por ende, la práctica recreativa siempre ayuda al mejoramiento de la calidad de vida de todo individuo practicante de esas actividades.

Por su parte, Waichman, P. (2000) define la recreación como “una intervención en y para el tiempo libre: es decir que el tiempo libre no solo es un ámbito donde se desarrolla, sino también una plataforma desde donde se impulsa hacia todo el tiempo personal y, a la vez, es un fin, en cuanto tiempo de libertad.” (p. 30). Motivo por el cual, los desarrollos e implementación de programas de actividades de recreación, animación y deportes; se convirtieron en una práctica habitual.

Vera (2001) expone que, “en el estado emocional, la recreación constituye un medio para propiciar actividades y experiencias que contribuyan a mantener el equilibrio de esta dimensión.” (p. 14); en este sentido, la recreación debe ser planificada y sistematizada en todos los ámbitos del quehacer colectivo y grupal como las áreas laborales, para garantizar un clima organizacional agradable de armonía perfecta con la naturaleza y los individuos que allí laboran; efecto, la coordinación del tiempo laboral con

el recreacional con los mismos compañeros de trabajo con el jefe incluido permitirá crear lazos interpersonales e integración entre ellos.

En la búsqueda de la calidad humana y mejoras de sus condiciones físicas-metables de manera armoniosa y equilibrada, surgen como una de tantas alternativas, la recreación. Al respecto, Almendra (2004), manifiesta que,

La recreación ha sido, es y será una necesidad básica del ser humano que a través del tiempo se ha manifestado en diferentes formas, considerándose fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del hombre. Cada ser humano en su edad y en su propio mundo necesita diariamente de la recreación para disfrutar de una vida plena y satisfactoria. La recreación es un medio no formal que establece claramente la relación de vivir para trabajar o trabajar para vivir. A través de actividades recreativas el individuo aprende haciendo sobre sus propias experiencias, despertando su creatividad, espontaneidad, originalidad e iniciativa. (p. 30).

Cabe destacar que, realizar actividades recreativas en cualquier ámbito y lugar, planificadas o desarrolladas de manera espontánea, permite alcanzar niveles de creatividad fundamentales para lograr el éxito en las múltiples funciones que se desempeñaran en la vida socio-productiva y cultural. Es así como la recreación es importante en el equilibrio emocional, crecimiento laboral y relaciones interpersonales, elementos claves en toda organización y, específicamente, en su clima.

Creación de lazos interpersonales

La sociedad es un conjunto de organizaciones interactuadas con fines comunes para la conservación de la especie humana como ente social, ya que, se

trata de proveer de las necesidades básicas como la alimentación, vestuario, entre otros. De modo tal, se unifiquen criterios para el logro de objetivos comunes encausados para alcanzar la calidad de vida que todo ciudadano requiere.

Al respecto, Peñafiel y Serrano (2010), opinan que, “La actitud forma una orientación social, una inclinación de responder a algo de manera favorable o desfavorable” (p. 23). En ese sentido, la actitud contribuye en la formación del carácter de un colectivo que quiere y desea desarrollar acciones conducentes a la paz y tranquilidad requerida en una sociedad para poder acoplarse al desarrollo de las actividades que permitan establecer relaciones afines y cónsono con la naturaleza.

En ese sentido, Requeijo (2010), opina que, es importante “entender el poderoso papel que juegan las emociones en el lugar de trabajo destacando a los mejores gerentes del resto.” (p.142). Por lo tanto, la relaciones entre los que conviven en una misma organización es fundamental para la consecución de las metas a alcanzar y a nivel directivo, esa vinculación cobra aun más vida porque de otro modo, sería muy difícil establecer metas de lograr en conjunto.

Incluso, Vera (2001) expone que los lazos entre las personas, “en el contexto social atiende tanto al individuo como a la familia, erigiéndose como el eje más eficaz de las relaciones interpersonales.” (p. 14). Esto debido en parte a que toda sociedad está conformada por individuos que de una u otra forma, necesitan trabajar en colectivo en su vida laboral como en su núcleo de

convivencia familiar porque es indispensable establecer vínculos entre los miembros de toda sociedad organizada.

En el seno educativo, las relaciones humanas son vitales para lograr la formación del futuro individuo que ha de realizarse con espíritu de entrega y trabajo en equipo, por supuesto, hay una relación muy estrecha entre las relaciones humanas entre los colegas formadores y la relación que tienen entre los formados, denominados alumnos o estudiantes. Así, se requiere que la cabeza visible de una organización determinada o de una institución educativa aborde como uno de sus temas primordiales en su institución es la convivencia armónica y comunicativa entre su personal, con él y con el resto de la comunidad educativa.

De acuerdo a la opinión de González, J.; Monroy, A. y Kupferman, E. (2004), “las actividades recreativas pueden ser el primer paso para las relaciones intragrupalas, y aun en grupos no tan nuevos, esta técnica tiene la capacidad de crear sociabilidad.” (p. 52). Esto significa que, si en una organización o una institución educativa, las relaciones entre los individuos de ese colectivo no son las más idóneas, hay que utilizar herramientas y estrategias que viabilicen la solución ante esa disyuntiva, una de esas alternativas es realizar actividades recreativas a fin de minimizar esa situación.

Para Ileana Rocha, I. y Decima, R. (2010), “desde el área de Recursos Humanos de muchas organizaciones, se procura incentivar a sus trabajadores con este tipo de actividades, posibilitando una integración tanto vertical como

horizontal con jefes y compañeros.” (p. 3). Ahora bien, el gerente o el líder de una organización al detectar, en su función como supervisor, de que hay ruido en la comunicación con su personal o que entre ellos no están las relaciones más adecuadas, debe apoyarse en su tren directivo en especial, con el encargado del personal de su institución.

Integración en los trabajadores

La sociedad se conforma de individuos que interactúan en colectivo para un bien común para satisfacer las necesidades básicas y establecer las relaciones fraternas, modelos indispensables de desarrollo en cualquier ámbito de esa sociedad, tal es el caso en el ámbito laboral donde es allí, según Pena Vivero, F. (2006) “la integración laboral de trabajadores es fundamental” (p. 1). Por supuesto que, esa situación es fundamental para que armoniosamente trabajen en equipo y se consoliden las metas de la organización en un grupo colectivo que entienden que, a pesar de haber distintas personalidades, son capaces de dejar a un lado esas diferencias para trabajar en conjunto con elementos comunes.

De esta manera, para Gil, F. (2012), “la integración y cohesión del grupo se plasman en la solidaridad y el sentimiento de pertinencia.” (p. 21), esto quiere decir que, en la medida que se acoplen los miembros de una sociedad, ellos podrán lograr conjuntos comunes. Asimismo, Amuchastegui, G. (2004), en cuanto a la recreación expresa que

Se trata de un proceso de acción participativa y dinámica que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de calidad de vida individual y social, mediante actividades físicas o intelectuales de esparcimiento. Tiene carácter dinámico, moviliza intereses particulares y colectivos hacia el logro de un objetivo de realización del ser humano. (p. 34).

Vera (2001) expone que, las actividades recreativas “en el ámbito espiritual proporciona satisfacción, sensación de libertad, facilita las relaciones humanas y contribuye a la homeostasis espiritual.” (p. 14). De esta manera, el colectivo se apoya entre el uno con el otro en armonía para la consecución de fines comunes de acuerdo a las prioridades de la organización. En este caso, el apoyo de una estrategia dinamizadora que viabilice las relaciones entre ellos es fundamental como lo son las actividades recreativas.

Ahora bien, para González, J.; Monroy, A. y Kupferman, E. (2004), las actividades recreativas vistas como una técnica para trabajar en grupos, “ayuda a la integración de los individuos al grupo, y proporciona oportunidades para el reconocimiento, la respuesta y las nuevas experiencias.” (p. 52). Es así como hoy en día se usan con más frecuencia las actividades recreativas para impulsar las virtudes de una organización en materia de integración entre los trabajadores para contribuir con el logro de las metas de la institución.

Factor de motivación del trabajador

Toda empresa debe contar con un área de bienestar social dedicando esfuerzos en la comprensión y satisfacción de las necesidades humanas de sus empleados; que diseñe y ejecute planes y programas dirigidos no solo a los sistemas de ingreso y ascenso sino también, hacia el desarrollo de la creatividad, la motivación, la recreación y el buen uso del tiempo libre, entre otras, como condiciones necesarias para el desarrollo global de las organizaciones.

Al respecto, Hackman y Oldhan (2009), plantean que, “los individuos que tienen grandes necesidades de crecimiento se sienten más satisfechos en sus trabajos en trabajos expandidos e interesantes que aquellos con poca necesidad de crecimiento.” (p. 34). Por tanto, lo antes planteado depende en gran medida, de la actitud de los trabajadores frente a la vida, del cómo la afrontan, de cómo la viven y como la sienten, de la misma medida, ellos confrontaran las relaciones laborales con sus compañeros o con su jefe inmediato en la escala de jerarquización gerencial.

Considerando lo expuesto por el autor antes citado, en el ámbito laboral de las instituciones educativas, se detecta que en esas organizaciones es importante la motivación de todo el personal que labora en esas instituciones para lograr el fin educativo en función de la formación del futuro de este país, los estudiantes de los diferentes niveles educativos. En ese sentido, Gil, F. (2012), considera que,

Por parte de los directivos se debe dar ejemplo; estimular y motivar a los trabajadores a través de la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace con capacidad de transmitir confianza, seguridad y soporte a los miembros del equipo, mantener una buena capacidad de diálogo, comportamiento ético y organización, confiar en los trabajadores y tener capacidad de delegar. (p. 21).

Es así como se retoman los principios educativos enmarcados a la vocación

de servicio que debe tener todo docente al impartir su enseñanza en los diferentes salones de clase. Solo hay un detalle, la motivación laboral es fundamental y más aun en tiempos de crisis. Lo que conlleva a replantear políticas educativas entorno a las mejoras laborales, salariales y infraestructura acorde a las instituciones educativas.

Por lo antes expuesto es importante considerar que tanto como las organizaciones como las instituciones educativas requieren que sus espacios físicos estén en buenas condiciones y acondicionadas en función de los requerimientos de la institución sin olvidar que el confort de su personal es vital para garantizar el éxito de la misma. En efecto, Durán (2007), expresa que,

El Ambiente laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, proyección profesional, diversidad, balance trabajo, tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes. (p. 145).

Es por ello que, diversas organizaciones educativas, están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este campo, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los miembros de acuerdo al conjunto de objetivos de dicha organización. Considerando a la vez, a las condiciones en que se encuentran su personal con énfasis en su personal docente, quién necesita aulas óptimas y dotadas de recursos didácticos, excelentes relaciones entre sus colegas con un gerente proactivo y unas reivindicaciones salariales cónsonas a su función dentro de una sociedad.

Ahora bien, el estrés laboral genera tensiones hasta colectivas en el personal de una misma institución, lo cual conlleva al resguardo de las excelentes relaciones entre ellos y para ello, en muchos casos se tiene que recurrir a estrategias que viabilice tal fin. La recreación vista como una actividad es una alternativa muy actual hoy en día.

Al respecto, Neumeyer (2000) expresa que, “la recreación requiere ser cualquier actividad que se lleve a cabo durante el ocio sea individuos o colectivamente que es libre y placentera y que no se requiere de otro beneficio más allá que el de haber participado en ella.” (p. 89). Por lo tanto, el aplicar actividades recreativas en las organizaciones que requieran elevar la motivación de su personal y, al mismo tiempo, sentido de pertinencia con su institución puede ser una herramienta considerable para contribuir a solventar esa situación.

Aunque indistintamente de las condiciones laborales, salariales o existenciales en que se encuentre el personal en su institución, la motivación es pieza clave, la cual depende de la actitud de cada uno de ellos y de cómo es tratado en su organización laboral, desde el punto de vista del área laboral, condiciones de trabajo, mejoras laborales, estímulos adicionales, programas de socialización e incentivos.

En ese sentido, Robbins y Coulter (2005) “describe a los individuos que están más dispuestos a tomar acciones que influyan en su ambiente, es decir, que son más proactivos. Obviamente, es probable que un emprendedor se muestre

proactivo al buscar oportunidades y actuar para aprovecharlas” (p. 453). De esta manera, las oportunidades están a flor de piel, queda de parte de cada individuo aprovecharlas o no, indistintamente del lugar que ocupe dentro de la organización

Identificación de los trabajadores con su institución

Las organizaciones empresariales, gubernamentales hasta educativas, entre otras, requieren de un personal altamente comprometido con la filosofía de gestión, principios y valores de la institución donde labora, para que de esta manera, esa organización alcance las metas planteadas en su planificación y, al mismo tiempo, sientan identificación por la misma y defenderla ante las circunstancias que así lo merite.

Aunque es de notar que para, Robbins, S. (2007), “los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.” (p. 167). Lo que significa, que las empresas deben ser más competitivas y modernizar sus sistemas de funcionamiento y, así puedan adquirir personal de calidad y formación calificada, lo que garantizará el alto rendimiento en su institución.

Para Bouthillier (2006) “todo ese sistema de valores, metas que son percibidas por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que se

considere que las metas organizacionales y las personales no son opuestas.” (p. 134). Aquí es importante destacar que, toda organización tiene sus metas particulares y para ello crea un perfil específico del personal a contratar, al igual que en las instituciones educativas cada docente cumple un rol específico dentro de la institución y, por tanto, cada uno de ellos deben trabajar de manera individual y colectiva en función del norte trazado en ellas.

No obstante, se requiere que a su vez, las instituciones estimulen a su personal a seguir trabajando en y por esa organización, les den una chispa de motivación traducida en beneficios contractuales y mejores condiciones laborales, como el desarrollo de actividades recreativas que facilite la socialización de sus miembros, lo que contribuirá en que cada personal se sienta verdaderamente comprometido con la institución

En opinión de Gil, F. (2012), “una de las metas de la empresa saludable es velar por la salud y el bienestar de todos sus miembros...” (p. 22). Incluso, el ayudar a su personal a estar en mejores condiciones de vida, es bastante significativo y, si se asume una buena política de prevención social a cada uno de ellos y a los miembros de su núcleo familiar.

Vilas, F. (2002), desde una visión antropológica considera a la recreación como “un fenómeno que permite el acceso al patrimonio cultural común” (p. 2). Dando la sensación de sentido de pertinencia de un lugar por las sensaciones gratas que le ofrece al refrescamiento de sus sentidos. De esta manera, en un

lugar de trabajo donde se realicen serie de actividades recreativas programadas puede permitir la conexión del empleado con la organización, logran un clima positivo para el desarrollo funcional de la institución. Al respecto, Vera, C. (2001) expone que,

En el plano intelectual las actividades recreativas tales como el juego, los deportes, las aficiones, las reuniones sociales, las actividades turísticas y artísticas, son vínculos importantes de fácil participación que contribuyen al mejoramiento y equilibrio intelectual, fuera del rigor de la enseñanza formal. (p. 15).

Es importante destacar que, las actividades recreativas son fundamentales que sean asumidas por el tren directivo de las organizaciones para contribuir con el desarrollo de las funciones laborales de cada uno de los individuos y, sobre todo, por las diversidad de actividades que se pueden aplicar de acuerdo a las condiciones de su personal para garantizar el éxito de las mismas y la misma calidad de vida de cada uno de sus miembros.

Factores que integran el clima organizacional

Es importante señalar al inicio de este punto que, no existe un modelo conceptual único en torno al clima organizacional como a continuación se muestra; para ello, se presenta la definición de Robbins, S. (2007), quien plantea que “el clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.” (p. 67). En ese sentido, para el autor antes mencionado, el concepto emitido se centra en la condición de poder medir cada uno de los elementos que integran el clima organizacional y poder dar una interpretación más exacta de los mismo.

Por otro lado, Brow y Moberg (2005) manifiestan que, “el Clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de la institución.” (p. 27). Interpretando al autor antes señalado, refiere que el clima organizacional se visibiliza a través de las características que ve el personal de una institución sobre el ambiente donde laboran, por lo tanto, es menos relevante la percepción del jefe directivo o gerencial de esa organización.

Ahora bien, Goncalves, A. (2010) define al Clima Organizacional como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.” (p. 79). De acuerdo con este autor, el clima organizacional es fluctuante en una organización porque depende de las relaciones entre las variables que convergen para un fin común, tanto como es la estructura de la organización y la direccionalidad de la misma que motiven a desarrollar actividades en ella.

Coincidiendo con lo antes mencionado, Dessler, G. (2006) plantea que, “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.” (p. 19). En efecto, para tratar de dar respuesta sobre el clima organizacional de manera cuantitativa, varios estudios en esa temática han tratado de aportar diversos cuestionarios que permitan medir la percepción de ese clima

en las organizaciones, constituido por una serie de dimensiones o factores que puedan ser evaluados.

De las diversas propuestas a medir se han considerado una serie de elementos afines y otros no; en ese sentido, a continuación se muestra la propuesta de Marchant, L. y otros (2007), en el cual se jerarquiza una serie de factores a considerar en esta investigación por su alta relación con los objetivos de la misma, de esta manera opina que,

La jerarquización de los factores del clima organizacional con mayor potencial de influencia sobre el comportamiento de las personas en el trabajo: 1. Reconocimiento; 2. Espacio y entorno físico; 3. Remuneración; 4. Estilo de supervisión; 4. Instancias de convivencia y comunicación; 5. Motivación a las funciones. (p. 50).

No obstante, Likert, R. (2009), mide la percepción del clima organizacional en función de siete dimensiones; Brunet (2004) presenta 12 agrupaciones de dimensiones; entre otros y en esta investigación se asumirán como dimensiones o factores a: a) liderazgo, b) comunicación y supervisión, como a continuación se desarrollan.

Liderazgo

Las organizaciones siempre requieren de una direccionalidad cónsona con los intereses de la institución y con los anhelos de superación de cada uno de sus miembros, de esta manera, ser identificado como un líder éxito y emprendedor.

Ahora bien, Mosley, Meggison y Pietri, (2005), sostiene que:

Los líderes de servicio se esfuerzan por entender a los demás y por lograr una empatía con ellos. Acepten y reconocen a los demás por sus dones y sus energías. Se aceptan las buenas intenciones de los

compañeros trabajadores y no se les rechaza como personas. (p. 541).

Es importante acotar que de acuerdo a lo expuesto por el autor antes citado, el líder de servicio tiene unas características particulares que el resto de los líderes de organizaciones más competitivas como las empresas, ya que, en las organizaciones gubernamentales y educativas se encuentran este tipo de líderes donde su vocación de servicio hacia su personal y alumnado, al cual hay que formar y educar para promoverlo a un grado de instrucción superior, es mayor que a los ingresos económicos que tienen las empresas.

No obstante, Alles (2006) considera que, “las condiciones personales como el comportamiento que se apoya en las actitudes con declaraciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos y, reflejan cómo se siente un individuo con relación a algo” (p. 56). Al interpretar lo expuesto por el autor antes citado, se debe considerar que en toda organización es importante saber las condiciones que se encuentra los trabajadores de una organización para poder asumir sus requerimientos en la planificación de la gestión gerencial de la misma. Aunque, según Brunet, (2004),

Una de las características que es frecuentemente citada por los especialistas que analizan el clima se refiere a su efecto sobre las personas. Es decir, de modo directo e indirecto suscita consecuencias sobre el actuar de los integrantes de la organización. Recuérdese que el clima nace justamente de la interacción entre las personas.

Incluso, según Schermerhorn, (2010), el líder “siempre trabaja directamente con otras personas que dependen de ellos para respaldo y asistencia cruciales en sus propios

trabajos, respaldan, supervisan y ayudan directamente a activar los esfuerzos laborales y logros de desempeño de otros”. (p. 13). Esto significa que, el líder requiere de un equipo interdisciplinario para lograr los pasos consecuentes para lograr el éxito de su institución, desde los asesores, los analistas como los ejecutores de las directrices emanadas. Ahora bien, en opinión de Gil, F. (2012),

Las principales medidas para obtener un buen clima laboral, entre un líder integrador y sus empleados, pueden resumirse en: mantener abiertos todos los canales de comunicación; facilitar la participación de todos los miembros; establecer un sistema retributivo percibido como suficiente y justo; implementar un sistema de promoción claro sobre la base de la capacidad del trabajador; favorecer la autogestión adaptando las tareas al tiempo disponible; potenciar las buenas relaciones, el trabajo en equipos, la colaboración y el intercambio entre los compañeros de trabajo.” (p. 21)

Comunicación

Las organizaciones de estado, empresariales o educativas, entre otras, requieren una excelente comunicación entre los miembros para dar fluidez en las orientaciones y directrices respectivas. En este orden de ideas, Chiavenato, I. (2008) define la comunicación como “el proceso mediante el cual las personas tratan de compartir un significado por medio de la transmisión del mensaje simbólico (para que la comunicación se dé, tiene que haber comprensión del mensaje, sino solo sería un proceso de información).” (p. 135). Para que un mensaje sea comunicado como es debido a las palabras utilizadas deben significar lo mismo para el emisor y el receptor, quienes deben compartir el mismo significado simbólico.

Para Gil, F. (2012), “la comunicación es la clave para mantener un buen clima laboral, así se evitan rumores, incertidumbres, malentendidos y dudas.” (p. 21). Por su puesto, las comunicaciones son para viabilizar los procesos y no para retrasarlos. Asimismo, para Gil’Adi (2004), la comunicación significa “entender a la otra persona identificando sus emociones y sentir como si fuéramos la otra persona, teniendo muy en cuenta el, como si” (p. 56). Lo que significa, que es necesario comprender al otro para internalizar las acciones conjuntas y poder así lograr el entendimiento en los diálogos respectivos, necesarios en la fluidez de los procesos de toda organización, incluso, para lograr un excelente clima organizacional.

En cuanto a la comunicación gerencial, autores como Jones y George, (2006), plantean que puede entenderse como “un proceso de transmisión y recepción de mensajes, cuyos contenidos inciden en la mayoría de las personas y desde luego en la motivación laboral del personal porque a través de ella se puede controlar los comportamientos organizacionales.” (p. 45). Aunque, la comunicación informal también controla el comportamiento, fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que hay que hacer, que tan bien lo están haciendo y que puede hacerse para mejorar el desempeño.

Para Gordon (2006), la comunicación gerencial, “implica un intercambio de información entre dos o más personas y sirven para crear interdependencias entre las distintas partes de la organización y reforzarlas” (p. 67); por consiguiente, la comunicación es considerada pilar fundamental donde se generan relaciones

interpersonales, las cuales deben funcionar con gran entendimiento cuando se establecen en forma de red.

Supervisión

En toda organización es imperante que cada uno de los miembros cumpla con sus roles asignados con sus respectivas funciones. Al respecto, Marchant, L. (2007), considera que, “en un entorno tan competitivo como el actual, la empresa necesita más que nunca alcanzar resultados que le permitan mantenerse y desarrollarse. Es fundamentalmente con quienes la constituyen se comporten y trabajen alineados con los valores, objetos y metas institucionales.” (p. 38). De esta manera, se hace necesario que cada uno de estos miembros sean supervisados por un organismo externo o por el líder de los mismos como parte de sus competencias a fin de que puedan obtener una retroalimentación.

La supervisión es un proceso fundamental en toda organización, ya que, ayuda permite visualizar el rumbo de toda organización con aciertos y desaciertos para la consecución de los logros. Robbins y DeCenzo, (2008), sostiene que:

El trabajo de supervisor es único, ya que un puente entre la administración y los empleados operativos. Nadie más en la organización tiene ese derecho. Los supervisores tienen un papel ambiguo, es persona clave, en el medio, como cualquier trabajador, especialista del comportamiento. (p. 9)

Aunque, para Bounds y Woods (2002), “un supervisor es una persona que observa desde arriba a un grupo de trabajo o un equipo y ayuda a sus miembros a desarrollar un trabajo que cree valor para los clientes, son responsables del éxito

de las personas que realizan el trabajo diario”. (p. 6). En este sentido, la supervisión dentro de una organización educativa se convierte en el acompañamiento de la gerencia de esas instituciones.

Sin embargo, para Robbins, DeCenzo, (2008), “hoy los supervisores debe actuar como un entrenador en lugar de ser capataz. Esto se traduce en estar consciente de las necesidades de, los empleados y estar dispuesto a dejarlos hacer su trabajo, dándoles apoyo cuando sea necesario”. (p. 12). Indudablemente, la supervisión se vuelca a la necesidad de establecer las normativas necesarias en un equilibrio entre deberes y derechos del personal que intervienen en una organización, permitiendo con sus intervenciones hacia un mejor clima organizacional.

Ahora bien, para Pena Vivero, F. (2006), “La tecnología de la información proporciona herramientas para que los gerentes desempeñen sus roles tanto recientes como tradicionales, permitiéndoles supervisar, planear y pronosticar con más precisión y velocidad que nunca antes y responder con mayor rapidez al cambiante entorno de negocios.” (p. 103). Esto significa que los supervisores deben estar a tono con las tecnologías para utilizarlas como herramientas que permitan viabilizar su función en los procesos organizacionales, en pro de un mejor clima organizacional y con la disposición de ofrecer alternativas como las actividades para mejorar ciertas tensiones que pudieran resultar en sus evaluaciones.

Mapa de Variable

Variables	Dimensiones	Indicadores
Programa de actividades recreativas para fortalecer el Clima Organizacional	Actividades recreativas en el trabajo	Campamentos recreativos Jornadas recreativas Excursiones recreativas Torneos
	Importancia de la recreación laboral en el Clima Organizacional	Creación de lazos interpersonales Integración en los trabajadores Factor de motivación del trabajador Identificación de los trabajadores con su institución
	Factores que integran el Clima Organizacional	Liderazgo Comunicación Supervisión

Fuente: Puche (2014)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En éste capítulo se presenta el tipo, nivel y diseño de la investigación, los sujetos que corresponden a la población, la operacionalización de las variables, las técnicas de recolección de datos, el plan de análisis de los datos y el procedimiento para llevar a cabo el estudio. El desarrollo de toda investigación requiere de un marco metodológico, donde se establezca el conjunto de actividades que permitan el abordaje de la realidad a través de la aplicación de una serie de técnicas que garanticen su validez científica, de manera que el estudio se adecue al problema y objetivos planteados.

Se plantea en éste capítulo la selección del enfoque epistemológico que le permite al investigador, determinar la naturaleza del problema, la metodología y técnica de recolección de datos que se siguieron en la investigación. El presente estudio se enmarca dentro del enfoque positivista. Al respecto Chávez, N. (2007), plantea que “la tendencia positivista sigue un enfoque que se orienta al método empírico – experimental. Sostiene que fuera del ser humano no existe una realidad social externa y objetiva ya concebida. Su objetivo implica manifestar esta realidad sin modificarla” (p. 33).

Tipo y Nivel de Investigación

En cuanto al tipo de investigación el presente estudio se realizó siguiendo las

pautas de la modalidad descriptiva. La metodología utilizada en éste estudio se ubica en las de tipo descriptiva, la cual según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), es aquella que “busca especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80). Como tal se realiza en el presente estudio denominado: Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en educación media general.

Todo proceso investigativo debe clasificarse y estudiarse según el problema que lo origine, es preciso indicar el tipo de investigación a realizar, por consiguiente debemos acotar que la presente investigación es de tipo proyectiva, ésta afirmación se sustentada en los criterios que mencionados por Hurtado de Barrera (2004), es la que “intenta proponer soluciones a una situación determinada. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, y no necesariamente ejecutar la propuesta” (p.124).

Diseño de la Investigación

En relación con el diseño, el estudio correspondió a un diseño no experimental, transeccional y de campo. Ésta investigación es no experimental, debido que el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo. Al respecto Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), señalan que el estudio no experimental es aquel “que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 149). Solo se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural.

Asimismo, Palella y Martins (2006), consideran que “el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Por lo tanto, en éste diseño no se construye una situación específica sino que se observan las que existen sin manipularlas, en efecto no hay asignación de grupos de estudios en la investigación” (p. 96). Para efectos de ésta investigación se estudió la variable sin manipularla.

También se le considera a la investigación como transeccional o transversal, por lo que la recolección de la información sobre un Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en educación media general, ya que se dio en un solo momento, contexto y espacio único. En éste sentido, Sabino (2006), señalan que “se recolectan los datos en un solo momento y tiempo único” (p. 270).

De igual forma, es considerada como una investigación de campo; al respecto Arias, F. (2006), define la investigación de campo como “aquella en la que se da la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna” (p. 31). Es decir, que los datos fueron recogidos de la realidad de las escuelas de educación media general del Municipio Mara del estado Zulia través de las encuestas como instrumento de recolección de datos aplicados a los sujetos que integran la población objeto de estudio, de ésta forma se analizó el problema que se viene presentando en los institutos educativos.

De acuerdo a los planteamientos de Tamayo y Tamayo (2009), el “valor de las investigaciones de campo radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas” (p.114). En el presente estudio los datos se recogieron directamente en las escuelas seleccionadas como objeto de estudio, es decir, en las instituciones educativas en las que se presenta la problemática; lugar al que pertenece la población seleccionada para la investigación (directivos y docentes).

Sujetos de la investigación

En relación a los sujetos de la población, Sierra (2006), considera que “la elección de los sujetos de la investigación es probablemente la primera elección decisiva que se hace de muchas investigaciones. Una vez seleccionada es muy difícil volverse atrás, porque todo el proceso de investigación se habrá edificado sobre ésta elección” (p. 96). En tal sentido, se involucran en el estudio los directivos y docentes pertenecientes a las instituciones seleccionadas del Municipio Mara del estado Zulia.

Población

En todo estudio, la población representa el universo de investigación, a partir del cual se pretende generalizar los resultados, la misma está formada por características que permitan distinguir y agrupar los sujetos en estratos similares. Según Arias, F. (2006), “es un conjunto finito o infinito de elementos con

características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio” (p. 81). En el caso del presente estudio la población está constituida por los directivos y docentes de las escuelas seleccionadas; a los cuales se les aplicará el instrumento de recolección de información denominado cuestionario para finalmente establecer los resultados de la investigación.

Asimismo, Palella y Martins (2006), consideran que “la población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación” (p.115). Por lo cual, el investigador tiene dos opciones: abarcar la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal, es decir, donde todos participan. Siguiendo estas definiciones, la población objeto de estudio de la presente investigación estuvo conformada por nueve (9) directores y noventa y un (91) docentes, lo que corresponde a la suma total de cien (100) sujetos. Tal como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro 2

Distribución de la Población

Instituciones Educativas	Directivos	Docentes	Total
U.E. Ana Sara Hernández de Torre	3	30	33
U.E. Tamara La Y	3	33	36
U.E. Leonor de Fernandez	3	28	31
Total:	9	91	100

Fuente: Municipio Mara, 2014

Muestra

Se considera a la muestra como una porción representativa de la población que permite generalizar sobre los resultados de una investigación. Al respecto, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), consideran, que "es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta" (p. 173). En tanto Tamayo y Tamayo (2006), menciona que "la muestra se toma a partir de la población cuantificada, por lo tanto se considera representativa de la población, ya que descansa en el principio de las partes que representan el todo, es decir, las características que definen la población de la cual fue extraída" (p. 203).

En el caso de ésta investigación toda la población participa por lo cual pasa a ser una población censal, ya que en total son inferiores a 100 unidades de población. De acuerdo al planteamiento de Arias, F. (2006), se denomina censo poblacional, cuando "todos los integrantes de la población, considerando la cantidad como finita, participan en la investigación" (p. 52).

Definición operacional de la Variable

Variable: Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional

Definición Conceptual

Según Montoya, J. (2010), se basa en los hechos que se derivan del estudio del comportamiento humano y de la naturaleza de la sociedad en la cual vivimos,

incluye actividades recreativas, dirigidas al personal de una institución con la finalidad de mejorar el bienestar personal de los integrantes que constantemente están expuestos a largas jornadas laborales, las cuales le dejan poco espacio para interactuar entre sí (p. 114).

Definición Operacional

Operacionalmente, ésta variable se midió por medio de un instrumento diseñado por el investigador, dirigido a proponer un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional. Se tomaron en consideración las siguientes dimensiones: Actividades recreativas en el trabajo, Importancia de la recreación laboral en el clima organizacional y Factores que integran el clima organizacional, con sus respectivos indicadores: Campamentos, Jornadas recreativas, Excursiones, Torneos, Creación de lazos interpersonales, Integración en los trabajadores, Factor de motivación del trabajador, Identificación de los trabajadores con su institución, Liderazgo, Comunicación y Supervisión.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Una vez identificados los indicadores de los aspectos teóricos y establecidos el diseño de ésta investigación, es necesario describir la técnica de recolección de datos para construir el instrumento que permita recopilar la información necesaria, con el propósito de contar con los insumos indispensables para determinar si existe relación entre las variables objeto del estudio. Ésta etapa consiste en

recabar los datos pertinentes a la investigación denominada: Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional.

Sobre la base, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento denominado cuestionario. A tal efecto, el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas preparadas sobre los aspectos que interesan conocer, aplicando el mismo al censo poblacional. En relación a los criterios para elaborar cuestionarios.

Descripción del Instrumento

A partir del cuestionario diseñado se obtuvieron los datos necesarios que condujeron a darle respuesta a los objetivos planteados. El cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye, según Tamayo y Tamayo (2006), “una forma concreta de la técnica de la observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujetan a determinadas condiciones” (p.190). De acuerdo a lo anteriormente planteado, el cuestionario se encuentra constituido por preguntas, formuladas por escrito, que generalmente no requieren la presencia del investigador para su aplicación en el cual los rasgos subjetivos del examinador no van a influir en los resultados finales.

Asimismo, para la recopilación de información se utilizó el cuestionario, el cual estuvo conformado por preguntas de respuestas alternativas tipo dicotómica, siendo éstas: Sí y No. En tal sentido, el cuestionario fue versionado hacia directivos y docentes en relación con el desarrollo de un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional.

Por lo tanto, es importante destacar, que el cuestionario para la presente investigación, quedó conformado por 33 ítems, el cual fue validado por cinco expertos con maestrías en supervisión educativa y estudios en investigación, fue aplicado al personal directivo y docentes de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar Mara. Procediéndose posteriormente a realizar el respectivo tratamiento estadístico apoyado en el programa SPSS, v. 13.0.

Propiedades Psicométricas

Se define como la apreciación por parte de los expertos sobre la correcta construcción del cuestionario, entrevistas y otros instrumentos de recolección de datos, sobre la base de la determinación de la forma y el contenido en la redacción de los ítems y su congruente relación con los objetivos, dimensiones e indicadores de las variables del estudio.

Al respecto, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), afirman que la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 201). Por esto, el cuestionario diseñado se validó por un grupo de cinco (5) profesionales en educación e investigación, quienes determinaron la pertinencia del mismo, considerando las variables, objetivos, dimensiones, indicadores e ítems.

En cuanto a la confiabilidad, se puede definir como la determinación de los niveles de similitud de respuestas aportadas por un grupo de personas a un instrumento de recolección de datos, al respecto Hernández, R., Fernández, C. y

Baptista, P. (2010), refieren que la “confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto producen los mismos resultados” (p. 200), para tal efecto, se aplicó una prueba piloto a un grupo de 15 docentes y 5 directivos con características similares a la población del estudio, pero que no forma parte de la misma. En éste caso se aplicó en la U.E. Elio Valmore Castellano.

Existen diferentes procedimientos para estimar la confiabilidad de consistencia interna de un instrumento, para el presente se utilizó la escala de Kuder- Richardson, de dos preguntas correspondiente a si - no. Citados por Ruiz (2002), quienes desarrollaron varios modelos para estimar la confiabilidad de consistencia interna de una prueba. El modelo que éstos plantean es aplicable a las pruebas de ítems dicotómicos en los cuales no existen respuestas correctas e incorrectas. En el caso de ésta investigación, el coeficiente de confiabilidad obtenido fue 0.942, lo que indica que el instrumento es altamente confiable para ésta investigación.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

KUDER RICHARSON	N de elementos
,892	33

Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación se cumplieron los siguientes pasos:

Se realizó la selección del tema a investigar, en función de la problemática detectada por el investigador, denominándose el estudio Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en educación media general. Una vez seleccionado el tema se realizó la revisión de antecedentes y bibliografías relacionada con el tema de estudio. Se visitaron las escuelas, las cuales fueron parte de la población objeto de estudio. Con la finalidad de constatar el número de sujetos participantes en la investigación.

Se procedió a elaborar un instrumento para recabar la información relacionada con la investigación. Una vez elaborado el instrumento fue necesario establecer su validez, para lo cual fue revisado por cinco expertos. Posteriormente se estableció su confiabilidad a través de la realización de una prueba piloto cuyo resultado fue procesado con el apoyo del programa SPSS, v. 18.0; se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach. Una vez establecida la validez del instrumento se procedió a la aplicación de la prueba a la población objeto de estudio.

Técnica de Análisis de Datos

En la presente investigación, una vez recopilados los datos por los instrumentos diseñados para éste fin, es necesario procesarlos, es decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico permiten llegar a conclusiones. Para el análisis de los datos aportados por el instrumento se utilizó la estadística descriptiva, a través de la cual se presentaron los datos en una matriz de doble entrada, donde se ubicó en la parte superior los ítems agrupados por bloques en atención a los indicadores, dimensiones y la variable, en el lado izquierdo se anotaron los sujetos de la investigación, esto permitió obtener tablas y gráficos, utilizando para ello el paquete estadístico SPSS versión 18.0. Posteriormente, se realizó el contraste de estos resultados con las teorías que sustentan el estudio, reseñando las conclusiones a que dieron lugar, presentando las recomendaciones pertinentes a estos resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información, los mismos son expuestos siguiendo el orden de presentación de la variable, con sus dimensiones, indicadores e ítems. Al respecto Chávez, N. (2004), plantea que el análisis de los datos se deriva de las frecuentes comparaciones que se producen entre los resultados. Tal análisis, depende de la naturaleza del tratamiento estadístico seleccionado, en el caso de las de las investigaciones descriptivas de campo existen diversas maneras para explicarlo.

El análisis se desarrolla interpretando todas las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado, las cuales, comprometen el cumplimiento de cada objetivo. Seguidamente, según la ubicación de la respuesta de cada individuo se obtiene los datos productos, de las opiniones recopiladas de los encuestados (población), los mismos, fueron convertidos en datos cuantitativos, reflejados en tablas de frecuencia.

De este modo, se expresa la opinión del investigador, con base a las teorías estudiadas, las cuales, llevaron a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones con la finalidad de suministrar información científica al dar lineamientos de las actividades recreativas y su influencia en el clima laboral, los

mismos, fueron convertidos en datos cuantitativos, reflejados en tablas de frecuencia.

Análisis y Discusión de los Resultados

El análisis se realizó, por variable, dimensiones e indicadores, presentando la confrontación con las teorías que sirvieron de sustento a cada una de las dimensiones en las cuales fue dividida la variable en este estudio, y con los antecedentes de otras investigaciones con la mismas variable, con el propósito de evidenciar la convergencia o no de los resultados con los postulados asumidos en la investigación. En relación con esto Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), considera “para analizar los datos el investigador confía en los procedimientos cuantitativo (Estadística descriptiva e inferencial)” (p.586). Por consiguiente, con el apoyo de estos procedimientos se llevó a cabo el análisis y discusión de la variable abordada.

De esta manera, se inició el análisis de los datos con la presentación de los resultados de la variable programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional, correspondiente a la tabla N° 1, abordando la primera de sus dimensiones, para dar respuesta al primer objetivo específico dirigido Indagar las actividades recreativas empleados en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia.

Variable: Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional

Tabla N° 1.

Tabla General de la Dimensión: Actividades recreativas en el trabajo

Alternativas Población Indicador	SI		NO	
	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.
Campamentos	77,70	66,30	22,30	33,70
Jornadas recreativas	37,00	18,70	63,00	81,30
Excursiones	0,00	0,00	100,00	100,00
Torneos	51,80	43,90	48,29	56,10
Promedio	41,60	32,20	58,40	67,80
Porcentaje General	36,90%		63,10%	

Fuente: Puche (2014)

Como se observa, en la tabla N° 1, referente a la dimensión actividades recreativas en el trabajo, se refleja que el 63,10%, de los encuestados, manifiestan que no se cumplen los indicadores de la dimensión, los cuales son campamentos, jornadas recreativas, excursiones y torneos. Así mismo el 36,90%, reveló que si cumplen estos indicadores.

En este orden de ideas, se resalta que la menor frecuencia de respuesta por parte de los directivos esta en el indicador campamentos con 22,30%; seguido del indicador torneos con 48,29%, lo que indica que son aspectos positivos por parte de ellos, así como los indicadores excursiones con 100% y jornadas

recreativas con un 63,0 lo que representan debilidades para los mismos. Al observar los indicadores la ausencia total de las actividades de excursiones.

Como se puede apreciar la alternativa NO presenta el mayor porcentaje con 63,10% lo que muestra que los sujetos que conforman la población indica, que, los directivos y docentes consultados consideran que, los supervisores educativos no Indagan las actividades recreativas empleados en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia.

En cuanto a la discusión de los resultados al confrontarlos con los antecedentes se puede afirmar que los mismos, coinciden con los resultados de la investigación realizada por, Morante (1999), llevo a cabo su investigación titulada “Plan de actividades recreativas para el mejoramiento deportivo de la Unidad Educativa de Formación Deportiva del estado Táchira”, el cual concluyo que que solo una minoría realiza actividades recreativas ocasionalmente de manera sistemática y sin su respectivo recreador.

De este modo, se evidencias contradicciones con respecto al indicador excursiones con los postulados de Infante (2002), quien expresa “este tipo de actividades son una expresión de la necesidad del hombre, de acercarse a la naturaleza en un retorno a los movimientos y actividades más simples y naturales; realizándose actividades tales como caminatas, trotes, paseos, excursiones, montañismo, campamentos, entre otros” (p,45). Es este el campo de la recreación

de mayor importancia, ya que, parece ser que a través de ella se pueda dar cumplimiento a actividades de los demás campos.

En lo que respecta, a la segunda dimensión del variable programa recreativo para fortalecer el clima organizacional y dar respuesta al segundo objetivo específico, dirigido a describir la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia, se presentan a continuación los resultados en la tabla N° 2.

Variable: Programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional

Tabla N° 2.

Tabla General de la Dimensión: Importancia de la Recreación Laboral

Alternativas	SI		NO	
	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.
Creación de lazos interpersonales	85,10	68,50	14,90	31,50
Integración de los trabajadores	77,70	65,90	22,30	34,10
Factor de motivación del trabajador	100,00	36,90	0,00	63,10
Identificación con la institución	88,80	49,70	11,20	50,30
Promedio	87,90	55,20	12,10	44,80
Porcentaje General	71,50%		28,50%	

Fuente: Puche (2014).

Como se observa en la tabla N° 2, los resultados obtenidos referentes a la dimensión factores que integran el clima organizacional, refleja que el 71,50 %, de los encuestados, manifiestan que SI se cumplen los indicadores de la dimensión y el, el 28,50 %, reveló que NO describen la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional.

De acuerdo a lo anterior, se resalta que la mayor frecuencia de respuesta para los directivos son los indicadores Factor de motivación del trabajador con 100,00% y Identificación con la institución con 88,80 %, representando para ellos fortalezas, mientras los indicadores Integración de los trabajadores con 77,70 % y Creación de lazos interpersonales con 85,10 % representan dificultades. De igual criterio lo docentes consideran que los indicadores Creación de lazos interpersonales con un 68,50 % y Integración de los trabajadores con un 65,90% representan aspectos positivos y los indicadores Factor de motivación del trabajador con un 36,00% y Identificación con la institución con 49,70 % representan dificultades.

Indudablemente, existe discrepancia entre el personal docente y el personal directivo, de esto se puede inferir, que los supervisores educativos, deben de prestar mayor atención a las necesidades de los actores educativos, en cuanto a la importancia de la recreación, puesto que de ellas depende la integración de los trabajadores con la institución.

Argumentando, las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados a los sujetos de la muestra revelan, una inclinación positiva hacia la alternativa SI con un 71,50 %, lo cual indica que a pesar de existir discrepancias entre los estratos, se observa el cumplimiento favorable de los indicadores de la dimensión antes mencionada.

Al comparar los resultados obtenidos en el presente estudio, con el estudio llevado a cabo por Morante (1999), llevo a cabo su investigación titulada "Plan de actividades recreativas para el mejoramiento deportivo de la Unidad Educativa de Formación Deportiva del estado Táchira", el cual concluyo que no existe la adecuada y suficiente estimulación por parte de los entrenadores para desarrollar con intensidad las relaciones sociales y humanas, principalmente con sus compañeros y con los mismos entrenadores y con las personas significativas de su entorno.

Por otra parte, a confrontar teóricamente los resultados obtenidos para esta dimensión, se evidencia desde la perspectiva de los directivos que coinciden con los postulados de Robbins (2006), define la motivación como "la voluntad de hacer un gran esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades personales" (p.43).

A continuación se presenta la tabla N° 3, en la cual se muestran los valores alcanzados de los promedios generales de las frecuencias relativas obtenidas para cada una de las dimensiones abordadas anteriormente, las cuales son,

funciones administrativas y función técnico - académicas, y así poder determinar si se cumplen las mismas.

Variable: programa de actividades recreativas

Tabla Nº 3.

Tabla General de la Dimensión: Factores del Clima organizacional

Alternativas Población Dimensión	SI		NO	
	Dir.	Doc.	Dir.	Dir.
Liderazgo	85,10	54,20	14,90	45,80
Comunicación	74,00	41,30	26,00	58,70
Supervisión	96,20	69,90	3,80	30,10
Promedio	85,10	55,10	14,90	44,90
Porcentaje General	70,10%		29,90%	

Fuente: Puche (2014)

Al realizar el análisis de la dimensión, se observó que un 70,10% del personal directivo y docente encuestados manifestó que SI Identificar los factores que integran el clima organizacional de, el 29,90% manifiestan que NO identifican los factores del clima organizacional como lo son liderazgo, comunicación y supervisión

Con base en lo antes mencionado, se resalta que la mayor frecuencia de respuesta para los directivos está en la supervisión con 96,20%, seguido de liderazgo con 85,10% representando para ellos una fortaleza, mientras el

indicador comunicación con un 74,00 % representa una dificultad. De igual criterio lo docentes consideran que el indicador Supervisión con 69,90% representa evidencias de aspecto positivo y los indicadores Comunicación y liderazgo con 41,30% y 54,20% respectivamente representan dificultades.

Según, los resultados obtenidos provenientes de los sujetos que conformaron la muestra revelan, una inclinación positiva hacia la alternativa SI, lo cual indica que, los directivos y docentes consultados perciben el cumplimiento considerablemente favorable de la dimensión factores que integran el clima organizacional.

En este sentido el estudio presenta divergencia con lo planteado por Roo (2012), la cual se titula “La formación de niñas y niños en el área de recreación en los liceos bolivarianos”. Quien concluye que los beneficios de estas actividades, destacando la motivación, liberación del estrés, buen uso del tiempo libre y mejorar la calidad de vida, así como la buena comunicación entre los alumnos.

Así también presenta divergencia con los postulados de Koontz, H. y Wehrich, H. (2005), definen la comunicación como “la transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe estar en condiciones de competencia” (p. 594). Es por ello, que el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otro tipo de señales, es lo que comúnmente conocemos por comunicación.

A continuación se presenta la tabla N° 4, para observar el comportamiento de la variable Programa de actividades recreativas para fortalecer el Clima organizacional en los Liceos Bolivarianos del Municipio Mara del estado Zulia.

Variable: Programa de actividades recreativas

Tabla N° 4

Tabla General de la Variable: Programa de actividades recreativas

Alternativas	SI		NO	
	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.
Población				
Indicador				
Actividades recreativas	41,60	32,20	58,40	67,80
Importancia de la recreación	87,90	55,20	12,10	44,80
Factores del clima organizacional	85,10	55,10	14,90	44,90
Promedio	71,50	47,50	28,50	52,50
Porcentaje General	59,50%		40,50%	

Fuente: Puche (2014).

Como se observa en la tabla N° 4, la alternativa con mayor porcentaje la alternativa SI con un 59,50% y la alternativa NO con un 40,50% lo que representa que los sujetos que conforman la población reconocen que la variable en cuestión

si se cumple, por lo cual reconocen la importancia de las actividades recreativas para el buen desenvolvimiento de las actividades de la institución.

En este orden de ideas, se resalta que la mayor frecuencia de respuesta por parte de los directivos esta en la dimensión Importancia de la recreación con 87,90%; seguido de la dimensión Factores del clima organizacional con 85,10 % lo que indica que son una fortaleza por parte de ellos, así como la dimensión Actividades recreativas con 41,60%. Al mismo tiempo, el personal docente considera que la dimensión Importancia de la recreación con un 55,20% y la dimensión Factores del clima organizacional con 55,10% representan una fortaleza, así como la dimensión actividades recreativas con 32,20% representa una dificultad para los docentes.

De estos resultados puede inferirse que, existe convergencia con lo expresado por Infante (2002), quien expresa que las actividades recreativas “persiguen la interacción social y el espíritu de colaboración, el cultivo de la amistad, además de propiciar la participación, la colaboración, el sentido de pertenencia, el reconocimiento a la disciplina y las normas” (p.24).

CONCLUSIONES

Una vez presentados los resultados de la investigación, se procede a la presentación de las conclusiones respectivas. En primera instancia para dar respuesta al objetivo diseñado para Indagar las actividades recreativas empleados en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia, se interpretó que en las instituciones de Educación Media General en el Municipio Mara, Estado Zulia, no se Indagan las actividades recreativas empleados en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia.

Así mismo, se visualizaron posibles fortalezas para la población siendo observada como mayor fuerza el indicador campamentos y como una marcada debilidades en la totalidad de los indicadores teniendo mayor peso excursiones en lo que se refiere a la opinión de la población, lo cual se traduce en dificultades para el desarrollo de actividades recreativas en las instituciones

Para dar respuesta al segundo objetivo específico dirigido a Describir la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia. La población de directores y docentes encuestados manifiestan que Si se cumplen los indicadores de la dimensión. Al observar los resultados se puede evidenciar lo que indica que en las instituciones objetos de estudio describen la importancia de realizar actividades recreativas dentro de las instituciones.

Presentando mayor frecuencia son los indicadores Factor de motivación del trabajador e Identificación con la institución representando para ellos fortalezas, del mismo modo los indicadores Integración de los trabajadores y Creación de lazos interpersonales representan evidencias de debilidades en opinión de los directivos y en la de los docentes se presentan fortalezas en los indicadores Creación de lazos interpersonales y Integración de los trabajadores y debilidad en los indicadores Factor de motivación del trabajador e Identificación con la institución.

Respecto al tercer objetivo específico, orientado a Identificar los factores que integran el clima organizacional de Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia, se concluye que en estas instituciones educativas SI se Identifican los factores que integran el clima organizacional. Por otro lado se encontró deficiencia en la comunicación efectiva que permita la comprensión de los lineamientos de la dirección y evite el ruido dentro de las instituciones.

RECOMENDACIONES

Basándose, en los resultados obtenidos en la presente investigación, se asume la posibilidad de emitir algunas recomendaciones, que contribuyan a resolver la situación problemática develada, dada la existencia de dificultades, en el personal directivo y docente, en cuanto al variable programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional de allí que, se estima necesaria la divulgación de los resultados obtenidos en esta investigación.

En la Indagación de las actividades recreativas empleados en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia. Resultó con mucha debilidad el indicador excursiones por ello, es imperante, desarrollar acciones que conlleven a los directivos a consultar con los miembros de la institución sus necesidades recreativas, para programar actividades de este tipo para que los docentes disfruten de sus tiempos libres dentro y fuera de la institución.

En relación con el objetivo Describir la importancia de la recreación laboral en el clima organizacional en Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia, se sugiere a los supervisores pedagógicos realizar en tiempo breve actividades que motiven a los trabajadores y lograr su identificación con las institución y apertura en las relaciones interpersonales que permitan un ambiente agradable, sin tensiones lo que lograra un desempeño eficiente.

Sobre el objetivo Identificar los factores que integran el clima organizacional de Educación Media General del Municipio Mara, estado Zulia. Se recomienda a

los directivos desarrollar acciones que conlleven a los directivos a familiarizarse con los trabajadores de los liceos así como sensibilizarse ante la importancia de la integración con el personal, logrando así que las personas trabajen a gusto en equipo con entusiasmo, en el logro de objetivos de las instituciones

DERECHOS RESERVADOS

CAPÍTULO V

P R O P U E S T A

En esta parte de la investigación se presenta lo que constituyen la propuesta del estudio, donde se consideran el programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara del estado Zulia. De esta manera, este capítulo consta de la Introducción, Justificación, Fundamentación teórica, Objetivos, Estructura, Actividades, Recursos (Humanos -Materiales) y Evaluación de Impacto.

Introducción

Hoy en día, el ser humano paulatinamente ha considerado la recreación como parte de su vida al comprenderlo como una actitud positiva que se asume ante la vida durante el desarrollo de una serie de actividades que permitirán disfrutar el tiempo libre, de tal manera, se pueda trascender al mismo momento, los límites de la conciencia y el logro del equilibrio tanto biológico como social, todo ello para obtener una buena salud y, por ende, una mejor calidad de vida.

Es por ello que en la actualidad, crece en cada uno de los trabajadores de las diferentes instituciones públicas o privadas, gubernamentales o educativas, la importancia de tener tiempo libre y de ocio para dedicarlo a equilibrar su ritmo acelerado de vida por la necesidad de tener un espacio que le permita hacer un alto al estrés en que son sometidos en el día a día de las labores domésticas,

laborales y hasta personales, lo cual hace una disminución de la calidad de vida con consecuencias, en muchos casos irreparables.

De esta manera, se hace necesario comprender que el tiempo libre y de ocio es tan importante como el tiempo laboral, familiar y personal, lo que se traduce en una vida más saludable y de prolongamiento de la misma al lograrse un cuerpo saludable, mente equilibrada y armonía espiritual plena, permitiendo con eso mayor incremento en la productividad profesional y mejores relaciones humanas entre los que participan en esa actividad como de manera indirecta, los que de una u otra manera, se relacionan con ellos.

Las organizaciones están estructuradas de manera tal que, su funcionamiento garantice las metas a alcanzar en el tiempo estipulado, por tanto, se requiere que el clima imperante en esos ambientes, incluso hasta de las instituciones muy competitivas, sean los más agradables y armoniosos posibles para que exista un acoplamiento entre los elementos existentes e individuos participantes.

En relación a lo antes expuesto, Dessler, F. (2008), considera que, el “Clima organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros”. (p.103); es así como el clima organizacional adquiere una relevancia preponderante en una institución porque dependiendo como sea, será de igual manera, el engranaje de todos los elementos que la integran.

Por otro lado, Ruetter y Conde (2008), opinan que “los ambientes escolares actuales son conflictivos, vulnerables, con alto grado de incertidumbre que no se resuelven exclusivamente basado en la autoridad, motivo por el cual requieren de otros medios destinados a reducir la conflictividad” (p. 129). Esto se traduce que así como en lo laboral también en lo educativo hay fricciones como parte de la cotidianidad de la vida y del número de personas que convergen el día a día en espacios muchas veces pequeños para el flujo de personas circundando.

En ese sentido, tener una actitud positiva permite obtener un nuevo aprendizaje para llevar la vida con alegría al ver las soluciones y no las consecuencias de los problemas, al enfatizarse en los logros de las metas y no en la cantidad de obstáculos a vencer para conseguirla, incluso, al crecimiento personal desde varias aristas hacia el crecimiento integral.

Por lo tanto, las actividades de recreación deben estar presentes en todos los momentos de la vida para ello, el tiempo libre forma parte de la recreación que todo ser humano debe realizar, hasta para el equilibrio Biológico y Social, la recreación proporciona equilibrio integral al individuo. Por ende, la práctica recreativa siempre ayuda al mejoramiento de la calidad de vida de todo individuo practicante de esas actividades.

Es fundamental considerar, al momento de planear la recreación como un derecho en las organizaciones laborales como las instituciones educativas, la experiencia de los miembros en relación a las actividades recreativas a realizar

para lograr un mejor clima organizacional del que ya existe en ellas, a fin de que se puedan integrar a dichas actividades y se logren los objetivos previstos.

En ese sentido, es necesario tener presente al momento de planificar las actividades a realizar es fundamental definir qué organismo gubernamental avala esas actividades, posibles patrocinantes, tipo y cantidad de los involucrados, quiénes serán los organizadores y quiénes serán los facilitadores recreadores calificados a realizar lo planificado. En este caso, es recomendable que los recreadores formen parte de la organización desde un principio para que se dé el acoplamiento de funciones.

Por lo tanto, el desarrollo de un programa de recreación, implica abrir la oportunidad mediante la experiencia de fortalecer, estimular o reconstruir valores y creencias, en la perspectiva de contribuir a la construcción de comunidades que convivan de manera pacífica, puedan desarrollar habilidades para la vida, desde su propia identidad personal y cultural.

Justificación de la propuesta

La elaboración de la presente propuesta se justifica porque en los actuales momentos es de vital importancia porque proponer un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia, contribuirá a dar una alternativa para mejorar los factores que integran el clima organizacional bien sea el liderazgo, la comunicación y la propia supervisión.

De igual manera, Hutchinson (2007), considera que “la recreación es una

experiencia de ocio socialmente aceptada y que da satisfacción al individuo quien participa voluntariamente en ella.” (p. 34). Esto llevado al plano educativo, se detecta que es una organización tan importante como las otras del aparato productivo de una sociedad.

Por tanto, los miembros de esa comunidad requieren que en su institución exista un clima organizacional adecuado para garantizar el aprendizaje significativo se dé en los niños, niñas o adolescentes que reciben una formación académica conducente a una promoción que les abrirá las puertas a una formación profesional en los estudios de cuarto nivel.

Asimismo, es vital que el gerente de las instituciones educativas, en especial las de Educación Media General, ejerza un liderazgo carismático, tenga una excelente comunicación asertiva y tenga criterios objetivos a la hora de efectuar la supervisión administrativa y pedagógica sobre su personal, de modo tal, el clima fluya con armonía e identificación de las partes y con el todo.

En este caso, las instituciones educativas podrían asumir como alternativa de solución ante los climas organizacionales hostiles, un programa de actividades recreativas para fortalecerlo, el cual puede estar a cargo de un recreador para garantizar el éxito del mismo porque él será como persona que por interés personal y decidida vocación, se dedicará a ser el facilitador del proceso comunicativo de la recreación a través de la vivencia personal, con el apoyo de los medios y técnicas recreativas que a bien considere emplear.

Existen muchas actividades a aplicar, entre las que se pueden emplear se encuentran los campamentos o las excusiones, ideales para la convivencia entre los miembros de la comunidad fuera de la institución, propiciando el diálogo y la comunicación directa; las jornadas recreativas o los torneos por especialidad deportiva dentro de la misma institución donde en una convivencia fraterna participan hasta los padres, representantes y estudiantes con sus profesores y demás personal de la institución permitiendo que afloren en ellos, el sentido identitario por su institución.

Por consiguiente, dentro de un buen clima laboral se puede ayudar a aumentar el rendimiento de los miembros de la institución e influir positivamente en el comportamiento hasta el punto de sentirse identificados con la estructura de la organización, el cual va a contribuir con las mejores relaciones entre el director y su personal para ambos sentirse integrados en beneficio del desarrollo armónico del quehacer diario de la organización.

En correspondencia a lo expuesto anteriormente, es necesario destacar que actualmente en algunas Instituciones de Educación Media esta presente cierta problemática en función a los factores del clima organizacional, donde los directores están en la necesidad de lograr un liderazgo cónsono al cargo en un ambiente educativo, una comunicación asertiva sin descalificación de su personal y clara para el resto de los miembros de la comunidad y ejerzan una supervisión equitativa seguida de un acompañamiento a su personal que así lo requiera. Cuestión que muchas veces se les hace cuesta arriba lograrlo por estar sumergidos en una rutina diaria sin un toque de recreación laboral, la cual la

pueda hacer extensiva a su personal para así fortalecer el clima organizacional de su institución.

Fundamentación Teórica

Desde esta propuesta, se asume de real importancia la exposición de un programa de actividades recreativas para fortalecer el Clima Organizacional antes problematizado, que estén orientadas al desarrollo de campamentos, jornadas recreativas, excursiones, torneos internos y de intercambios interinstitucionales con las organizaciones vecinas que a bien quieran participar. Para la Fundación Colombiana de Tiempo Libre y Recreación “Funlibre” (2010)

El programa es la expresión de las partes constitutivas e indica la forma como se articula todo el plan de ejecución de la propuesta, de manera coherente; donde se definen aspectos propios de un plan como el planteamiento, propósito, diagnóstico, objetivos recursos y promoción. (p.10).

Ahora bien, existen algunos principios orientadores para un programa y dentro de los cuales, destacan Mosti, P. (2010), “el apoyo en los hechos derivados del estudio del comportamiento humano y de la naturaleza de la sociedad en donde se vive, e incluir las experiencias y las soluciones de los dirigentes antes problemas y situaciones diferentes en mismo tiempo.” (p. 60). De este modo, al momento de planear unas actividades recreativas en instituciones, se debe tomar en cuenta la situación actual de su comportamiento organizacional y, por ende, su clima a fin de garantizar la implementación de las mismas.

Los programas recreativos deben ser integrados, las cuales son un fin en sí mismo; de allí su definición como un hecho complejo por los múltiples factores

involucrados en su elaboración. Su propósito es guiar el proceso de planeación e implementación del programa recreativo. Según Martin (2010),

Los elementos comunes en cualquier programa: son actividades, objetivo, metodología y dirigentes. Las actividades son también llamadas experiencias, acciones o situaciones; el objetivo, resume las aspiraciones a lograr con el programa; la metodología refiere al método de trabajo planteado cumplir y los dirigentes, son quienes orientan las experiencias, acciones o situaciones. (p.80).

Toda programación implica de base, tener un espacio donde se ejecutará lo planificado, de esta manera, según Medeiros (2009) al espacio creado para la recreación debe ser

Atractivo con el fin de impulsar a los participantes a hacer lo no cotidiano, la exploración y la creatividad sin presión o limitación alguna, estas actividades podrían servir para responder a las necesidades cambiantes de los participantes o simplemente, para adicionar actividades nuevas respondiendo a demandas especiales. También es importante que en un programa exista equilibrio entre sí (p. 24).

Al respecto, para Funlibre (2010), los programas de recreación deben presentar características puntuales como las siguientes.

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

promoviendo la educación para utilizar adecuadamente el tiempo libre, para la vida en comunidad (p. 3).

En ese sentido, es necesario tener presente al momento de planificar las actividades a realizar es fundamental definir qué organismo gubernamental avala esas actividades, posibles patrocinantes, tipo y cantidad de los involucrados, quiénes serán los organizadores y quiénes serán los facilitadores recreadores calificados a realizar lo planificado, en este caso, es recomendable que los recreadores formen parte de la organización desde un principio para que se dé el acoplamiento de funciones.

Un programa de actividades recreativas debe tener en su esencia fundamental, el respeto por la condición humana, proyectado en programas especiales de acuerdo a la edad, el reto, la diversidad poblacional, tradiciones simultaneas. Posteriormente, tratar de crear una serie de estrategias que permitan romper con la rutina y, al mismo tiempo, motivarlos a participar. Por último, debe complementarse el programa con otras actividades.

En cuanto al diseño técnico de un programa recreativo se concibe (Funlibre, 2010) como, “la creación o el esquema de un documento donde se indican las estrategias metodológicas del programa hacia donde apuntan las etapas, así como los tiempos para desarrollarlo”. (p. 14), aunque, previamente se debe elaborar un proceso diagnóstico que permita identificar necesidades, expectativas o intereses de los participantes que será beneficiarios del programa.

La recreación tiende a ser definida como una actividad con un propósito

vista como asistencia individual para tener experiencias positivas en el ocio que ayuda a renovar el espíritu, recuperar energías y rejuvenecer como individuos. Al respecto, Vera, C. (2001), considera que,

Recreación es toda experiencia o actividad, diaria, de fin de semana o de temporada, que produce al ser humano satisfacción en libertad, permitiendo su re-encuentro 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 que pertenece; sin presiones ajenas o externas en el lugar y tiempo de su preferencia. (p. 23).

Por su parte, Clawson, M. (2003) define a la recreación como la actividad o actividades (incluyendo la inactividad) cuando es escogida libremente, en las que se involucra el individuo durante su tiempo de ocio. El ocio es un periodo de tiempo, la recreación es un contenido de este tiempo (en actividad), aun cuando están íntimamente relacionados no son sinónimos.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Elaborar un programa de actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General del municipio Mara, estado Zulia.

Objetivos Específicos:

Proporcionar al personal docente, directivo y de supervisión del municipio Mara del estado Zulia, la recreación como una actividad que permitirá fortalecer el clima organizacional en Educación Media General.

Motivar al personal docente, directivo y de supervisión del municipio Mara del estado Zulia, sobre el uso de las actividades recreativas para fortalecer el clima organizacional en Educación Media General.

Estructura de la propuesta

La propuesta, objeto de este estudio se estructura a base de los postulados planteados por Rigi (2003), de la siguiente manera: Objetivos. Desarrollo. Evaluación. De esta manera, se han elaborado una serie de actividades recreativas estructuradas todos de igual manera, donde de forma independiente cada actividad recreativa contribuye al fortalecimiento del clima organizacional en Educación Media General.

Actividades Propuestas

El centro de la investigación se encuentra constituido por la propuesta de cuatro (04) actividades recreativas que están orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, entre las seleccionadas se encuentran las siguientes:

- Campamentos.
- Jornadas recreativas.
- Excursiones.
- Torneos internos y de intercambios con otras instituciones

Recursos

Humano

Personal Docente, Personal Directivo y de Supervisión.

Material:

Los necesarios para garantizar el desarrollo de las actividades recreativas propuestas, los cuales están sujetos de las características de las actividades muy específicas como modalidades de las seleccionadas a nivel macro.

Evaluación de Impacto

El programa de actividades recreativas propuesto en esta investigación para fortalecer el clima organizacional en instituciones de Educación Media General del municipio Mara del estado Zulia, representan un impacto social en las instituciones que implementen el uso de las mismas, debido a que en ellas se presume la existencia de ciertas problemáticas en relación a los factores que integran el Clima Organizacional debido a que el liderazgo del director del plantel es asumido meramente a lo administrativo y de vez en cuando, a los aspectos pedagógicos, debido en parte a su doble función de supervisor y gerente a la vez, le impide ejercer un liderazgo carismático sumergido en el formalismo y cumplimiento ante instancias superiores regulatorias.

Asimismo, la comunicación efectiva muchas veces pasa desapercibida por los múltiples compromisos, delegando ese elemento de clima organizacional a los demás gerentes inferiores en esas instituciones educativas, contrayendo hasta un distanciamiento entre las partes, perdiendo así hasta lazos interpersonales del director para con el resto de los miembros de la comunidad educativa, especialmente con los docentes. Esto conlleva también a deducir que la

integración entre los trabajadores es muy efímera ante la ausencia de un eje integrador de las partes.

Inclusive, se encuentra la supervisión como otro factor del clima organizacional, donde queda develado la deficiente supervisión que debe ejercer el director, al no brindar eficientemente motivación al trabajador por sus deberes laborales y, por ende, ese personal es muy probable que no se identifique con su institución, mucho menos si no hay elementos compatibles con sus intereses o elementos integradores que lo conlleven a sentir un sentido de pertinencia con la institución.

Desde esta perspectiva se afirma que, el programa de actividades recreativas aportara elementos necesarios para lograr que los factores del clima organizacional identificados como liderazgo, comunicación y supervisión mejoren, lo cual se podrá palmar el cambio en la medida en que se crean los lazos interpersonales deseados, exista un integración entre los trabajadores y para con el director de esas instituciones educativas antes mencionadas, y el personal se sienta motivado para trabajar e identificado con su organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoba, A. (2001). Enciclopedia del deporte. Madrid. Librerías Deportivas Esteban Sanz, S.L.
- Alles, M. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica, C.A.
- Arias, F. (2006). "El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica". Quinta edición. Caracas. Venezuela. Editorial Epiteme. Pág. 69-74-134.
- Barragan, R. (2003). Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación. Bolivia. Fundación PIEB.
- Bernal, C. (2006). "Metodología de la Investigación". Segunda edición. Naucalpan, México. Editorial Pearson. Pág. 214.
- Benavides, M. (2007). Educación ambiental como herramienta para el fomento de valores ambientales en Educación Básica. Trabajo especial de grado, presentado como requisito para optar al título de Especialista en Educación Ambiental. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, estado Zulia.
- Calvo, M. (2005). Monitor Sociocultural. Formación profesional ocupacional. (1era Edición). España. Editorial Mad, S, L.
- Carrasco, J. (2004), Una didáctica para hoy. Como enseñar mejor. Madrid, España. Ediciones RIALP, S.A.
- Carreras, E. Gómez, G. y Ojeda, M. (2006). Como educar en valores. (14° Edición). Madrid, España. Narcea, S.A.
- Castejón, F, y Marquino, J. (2004). Un nuevo concepto sobre el mundo y la existencia y un nuevo sistema político y económico. El Autodeterminismo. Guía para encontrarse así mismo. España. Club Universitario.
- Cela, S. (2007). Promoción de la igualdad, reto de la sociedad en el siglo XXI. España. Ideaspropias Editorial.
- Chagollán A. López, I. y Reyes, S. (2006). Educación Ambiental. Ediciones Umbral. Mexico. ISBN 9709758209, 9789709758207. pp. 18.

- Chávez, N. (2007). "Introducción a la Investigación Educativa". Cuarta edición. Maracaibo: Editorial González, S.A. Pp.21.
- Cordero Tabarés, M^a C. (2005). El juego: Desarrollo y características en la edad preescolar. Universidad Pontificia de Salamanca. Investigación. Tea.
- D'Agostino, G. (2007). Aspectos teóricos de la evaluación educacional. (1era Edición). San José de Costa Rica. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Díaz, F. (2001). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo Edición especial. Bogotá, Colombia. Editorial McGraw- Hill
- Ferland, F. (2005). ¿Jugamos? El juego con niñas y niños de 0 a 6 años. Madrid, España. Narcea, S.A.
- Fernández, M. (2007). Supervisor como promotor de valores y acompañamiento docente. Trabajo especial de grado para optar al título de Magister en Supervisión Educativa. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo del estado Zulia.
- Finol M.; Camacho H. (2008). "El Proceso de Investigación Científica" Segunda edición. Maracaibo, Venezuela. Editorial Ediluz. Pág. 67.
- García, G. y Torrijos, E. (2003). Vivir con valores. Como fomentar los principios en los niños. Miami, Florida. Editorial Lectorum, S.A.
- Garaigordobil, M. (2005). El juego como estrategia didáctica. (1era edición). Caracas Venezuela. Laboratorio Educativo.
- Gento, S. (2011). Gestión, dirección y supervisión, y programas de tratamiento educativo de la diversidad. (1era Edición). Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Gómez, R. (2004). La enseñanza de la Educación Física. (1era Edición). Buenos Aires, Argentina. Editorial Stadium S.R.L.
- Gómez, V. Carreras, Ll. Valenti, M. y Nadal, A. (2005). Evaluación y postevaluación en educación infantil. España. Narcea, Ediciones.
- González, D. Castañeda, S. y Maytorena, M. (2006). Estrategias referidas al aprendizaje, la instrucción y la evaluación. Hermosillo, Sonora México. Editorial UniSon.
- González, E, y Figueroa, L. (2009). Los valores ambientales en los procesos educativos: realidades y desafíos. REICE. Revista Electrónica

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 7, Núm. 2, 2009, pp. 95-115.

Gutiérrez, M. (2006). Juegos ecológicos con botellas de plástico. Barcelona, España. Inde Publicaciones.

Hernández, M. (2007). Juegos ecológicos para la enseñanza de la educación ambiental en el Jardín de Infancia El Progreso del municipio Maracaibo del estado Zulia. Trabajo especial de grado, presentado como requisito para optar al título de Especialista en Educación Ambiental. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, estado Zulia.

Hernández R.; Fernández C.; Baptista P. (2006). "Metodología de la Investigación" Cuarta edición. México D.F. Editorial McGraw-Hill. Tomo I Pág. 180-186.

Hernández R.; Fernández C.; Baptista P. (2003). "Metodología de la Investigación" Tercera edición. México D.F. Editorial McGraw-Hill. Pág. 267.

Hurtado, J. (2010). "Metodología de la Investigación. Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia". Cuarta edición. Caracas, Venezuela. Editorial Quirón. Págs. 395,409 y 691.

Landero R.; González M. (2006). "Estadística con SPSS y Metodología de la Investigación". Primera edición. México D.F. Editorial Trillas. Pág. 80.

León, A. (2010). Valores, virtudes y sentimientos para una vida ética. (1era Edición). Bogotá, Colombia. Editorial San Pablo.

López Martín, R (2007): El juego como recurso educativo: guía antológica. Valencia. Universitat de Valencia.

López, R. (2009). Manual del supervisor, director y discente. Volumen 5. Caracas, Venezuela. Publicaciones Monfort, C.A.

López, A. (2002). "Metodología de la investigación contable" - Pp. 250.

López, R. (2005). Legislación sobre mediación familiar. Editorial Tecnos, Madrid. Pp. 22.

Luna, E. (2002). Técnicas de enseñanza para enriquecer su desempeño académico. México. Plaza y Valdés Editores.

Marín, J. (2008). La dirección, el liderazgo y la supervisión escolar. Caracas, Venezuela. Fondo Editorial Ipasme.

- Martínez, V. (2007). La buena Educación. Reflexiones y propuestas de psicopedagogía humana. (1era Edición). España. Anthropos Editorial.
- Minguez, A. (2003). El formador en la empresa. (1era Edición). Madrid, España. ESIC Editorial.
- Molero, M. (2007). Estrategias didácticas aplicadas por los docentes para la enseñanza de la educación ambiental. Trabajo especial de grado, presentado como requisito para optar al título de Especialista en Educación Ambiental. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, estado Zulia.
- Morrison, G. (2005). Educación infantil. (9na Edición). Madrid, España. Pearson Educación, S.A.
- Pestana, N. (2005). El dialogo, la supervisión, y los roles del proceso de orientación pedagógica. Revista de teoría y didáctica de las ciencias sociales. N° 010. Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela.
- Pérez, A. (2006). "Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación" Segunda edición. Caracas, Venezuela. Editorial Fedupel. Pág. 24-25-75-80.
- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la investigación. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Santiago, A. (2006). Otras formas para enseñar y aprender Geografía en la práctica escolar. Revista de Pedagogía. N° 080. Universidad Central de Venezuela, Caracas Venezuela.
- Sierra, B. (2007). Técnicas de investigación social. Madrid: Paraninfo.
- Soler, C. (2009). Acción del supervisor en la promoción de la educación ambiental en los centros de educación inicial. Trabajo especial de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Supervisión Educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, estado Zulia.
- Suárez, E. (2004). Introducción al Derecho. Santa Fe, Argentina. Centro de Publicaciones, Secretaría de Extensión, Universidad Nacional de Litoral.
- Tamayo, Mario (2000). "El Proceso de investigación Científica". Tercera edición. México D.F. Pág. 114.
- Trestini, M. (2009). Valores ambientales en la formación axiológica del venezolano (desde una óptica transversal). Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Julio - Diciembre 2009 - Vol. 2. N° 12.

Troconis, N. (2005). *Obligatoriedad de la Educación Ambiental*. Caracas, Venezuela. Editorial IIDEC.

Vértice, (2008). *Gestión de la calidad: conceptos básicos, modelos interpretativos y aplicación a la empresa*. México. Publicaciones Vértice. ISBN 8492533080, 9788492533084.

Yarce, J. (2005). *El poder de los valores en las organizaciones*. (Primera Edición). Naucalpan, México. Ediciones Ruíz.

Referencias electrónicas

Castro C., Cruz A., Burguete, y Ruiz. (2009). Educar con ética y valores ambientales para conservar la naturaleza. *Convergencia*, 16(50), 353-382. Recuperado en 21 de junio de 2013, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352009000200014&lng=es&tlng=es

Pulido, M. (2005). *Juegos Ecológicos. Metodología para la Educación Ambiental*. Documento en línea. Disponible en: http://www.magrama.gob.es/es/ceneam/articulos-de-opinion/2005_10pulido_tcm7-53058.pdf.

Rigi, J. (2003). *Juegos ecológicos y participativos: para la acción*. Documento en línea. Disponible en: http://gef-educacion.ambiente.gov.ar/archivos/web/GEF_educacion/File/CJuegos.pdf

Luschen, G. (2000). Doping in sport as deviant behavior and its social control. In J. Coakley, & E. Dunning (Eds), *Handbook of sports studies* (pp. 461-476).