



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

CENTRO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE MAGÍSTER EN: RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE**

**TEMA ACTIVIDADES RECREATIVAS Y RELACIONES LABORALES DE
LOS EMPLEADOS DE LA OFICINA TÉCNICA WEATHER CONSULTING
DE QUITO**

AUTORA: LCDA. REYES CEVALLOS, SOLEDAD ISABEL

DIRECTOR: PHD. CASTILLEJO OLÁN, RUBÉN

SANGOLQUÍ

2019



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, "*ACTIVIDADES RECREATIVAS Y RELACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA OFICINA TÉCNICA WEATHER CONSULTING DE QUITO*" fue realizado por la señora *Reyes Cevallos, Soledad Isabel* el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 06 de Agosto del 2019

Firma:

PHD. Castillo Olán, Rubén

C.C.: 0959094475



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

CENTRO DE POSGRADOS

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, *Reyes Cevallos, Soledad Isabel*, con cédula de ciudadanía n°1719887208, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: "**Actividades recreativas y relaciones laborales de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting de Quito**" es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 06 de Agosto del 2019

Firma

Soledad Isabel Reyes Cevallos

C.C.: 1719887208



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSGRADOS

AUTORIZACIÓN

Yo, Reyes Cevallos, Soledad Isabel autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: "Actividades recreativas y relaciones laborales de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting de Quito" en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí, 06 de Agosto del 2019

Firma

Soledad Isabel Reyes Cevallos

C.C.: 1719887208

DEDICATORIA

Al Divino Niñito Jesús por haberme brindado la salud , fortaleza , el amor y la energía para continuar día a día venciendo los obstáculos que se han presentado en el trayecto de mi vida y más cuando tomé la decisión de estudiar la Maestría en Recreación y Tiempo Libre.

A mi Papi, mi Mami, por todo el apoyo moral, el amor, paciencia y todos los valores que han fomentado en mí. Los quiero mucho.

A mi ñaña Melanie Reyes, con mucho amor para ti que todo este esfuerzo que he realizado sea un ejemplo de superación, perseverancia, disciplina y mucha responsabilidad, toda adversidad en la vida se puede superar y demostrar que podemos salir adelante. Te quiero mucho ñaña.

De Igual forma dedico este trabajo a mi Tío Camilo Reyes gran ser humano, que me inculco la disciplina, la superación el amor por mi Institución para poder lograr graduarme.

A mi Esposo Iván, este proyecto no fue fácil, pero estuviste brindándome tu amor, motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían. Te amo mucho mi amor.

Y a mí hermosa hija Paula Sofía que ha sido mi inspiración y motivación en todo momento. Te amo mi amor chiquito.

REYES CEVALLOS SOLEDAD ISABEL

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a mis padres, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me han guiado en mi vida.

A mi esposo y mi nena hermosa que son mi inspiración para continuar día a día y lograr cumplir este sueño.

Un agradecimiento muy especial a mi querida Institución Policía Metropolitana de Quito, a sus diferentes autoridades por la colaboración para poder culminar y cumplir el sueño de graduarme.

A mi Tío Camilo gracias por el apoyo para seguir la Maestría.

A mi tutor el PhD. Castillejo Olán Rubén por el tiempo, dedicación, paciencia, por ser un ejemplo de maestro ya que con su experiencia y preparación ha sido un apoyo incondicional.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo y gracias a todas las personas que me apoyaron.

REYES CEVALLOS SOLEDAD ISABEL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	i
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	ii
AUTORIZACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO 1	
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Antecedentes	17
1.2. Planteamiento del problema de investigación.....	18
1.3. Objetivos	18
1.4. Objetivo General	18
1.5. Objetivos Específicos.....	18
1.6. Justificación e importancia.....	19
1.7. Hipótesis.....	20
1.8. Variables de la investigación	20
1.8.1 Operacionalización de las variables	20
1.9. Tipo de investigación	22
1.10.Población y muestra	22
1.11.Métodos de investigación.....	22
1.11.1. Métodos teóricos	22
1.11.2. Métodos empíricos	23
1.11.3. Métodos estadísticos	24
1.12. Recolección de la información.....	24

1.13.Organización, tabulación y análisis de la información	24
1.15.Cronograma.....	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de la recreación.....	26
2.2. Beneficios de la recreación	27
2.3. Características de la recreación	29
2.4. Áreas de la recreación	30
2.5. Importancia de la recreación	32
2.6. Recreación Laboral	32
2.7. Relaciones Laborales.....	33
2.8. Beneficios de la Recreación Laboral.....	35
2.9. Beneficios para el trabajador.....	35
2.10. Satisfacción Laboral.....	37
2.11. Dimensiones de la satisfacción laboral	38
2.12. El cuestionario de Litwin y Stringer	39
2.13. Marco Legal	40

CAPÍTULO III

TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PRE TEST Y POS TEST

3.1. Factor de la naturaleza del trabajo. Análisis e interpretación	43
3.2. Factor de Respeto y Consideración. Análisis e interpretación.....	48
3.3. Factor en Comunicación y Relación con los Compañeros de Trabajo. Análisis e interpretación.....	51
3.4. Factor de Calidad. Análisis e interpretación	55
3.5. Factor de Supervisión. Análisis e interpretación.....	58
3.6. Factor de desarrollo y entretenimiento del personal. Análisis e interpretación	62
3.7. Factor de Satisfacción General. Análisis e interpretación.....	65
3.8. Factor de Beneficios Sociales. Análisis e interpretación	69
3.9. Dimensión de evaluación de las condiciones para el desempeño. Análisis e interpretación ..	74
3.1. Resultados generales	83

3.2. Parámetros de Medición del Instrumento	83
3.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pre Test.....	88
3.4. Análisis de las Dimensiones de Satisfacción Laboral y Relaciones Laboral Pre Test.....	89
3.5. Dimensiones de la Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pos Test	91
3.6. Análisis de las Dimensiones de Satisfacción Laboral y Relaciones Laboral Pos Test	92

CAPÍTULO IV

PROGRAMA RECREATIVO “WEATHER CONSULTING RECRÉATE” CON ÉNFASIS A MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES

4.1. Introducción	94
4.2. Justificación.....	95
4.3. Objetivo General	95
4.4. Objetivos Específicos.....	96
4.5. Desarrollo del Programa.....	96
a) Estructura	96
b) Reglamentación sobre la recreación	96
4.6. Fase 1.....	101
4.7. Fase 2.....	102
4.8. Fase 3.....	103
4.9. Fase 4.....	103
4.10. Cronograma de la Propuesta	103

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES	116
RECOMENDACIONES	117
BIBLIOGRAFÍA.....	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Variable Independiente: Programa de actividades recreativas</i>	21
Tabla 2. <i>Variable Dependiente: Relaciones Laborales</i>	21
Tabla 3. <i>Muestra del proyecto de investigación</i>	22
Tabla 4. <i>Cronograma de trabajo</i>	25
Tabla 5. <i>Beneficios de la recreación</i>	29
Tabla 6. <i>Escala de Medición</i>	39
Tabla 7. <i>Resultados Pregunta 1. ¿Me gusta mi trabajo?</i>	43
Tabla 8. <i>Resultados Pregunta 2. ¿El trabajo que hago es importante?</i>	44
Tabla 9. <i>Resultados Pregunta 3. ¿Mi trabajo requiere la aplicación de muchas habilidades?</i> ..	45
Tabla 10. <i>Resultados Pregunta 4. ¿Trabajo en un ambiente agradable y cómodo?</i>	46
Tabla 11. <i>Resultados Pregunta 5. ¿El ambiente de trabajo le ofrece seguridad, las áreas están debidamente protegidas?</i>	47
Tabla 12. <i>Resultados Pregunta 6. ¿Generalmente soy tratado con dignidad y respeto?</i>	48
Tabla 13. <i>Resultados Pregunta 7. ¿Hay respeto y buen comportamiento de mis superiores?</i> ...	49
Tabla 14. <i>Resultados Pregunta 8. ¿En la empresa se trata con dignidad y respeto a todos los funcionarios?</i>	50
Tabla 15. <i>Resultados Pregunta 9. ¿Tengo a tiempo toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo?</i>	51
Tabla 16. <i>Resultados Pregunta 10. ¿Generalmente se da sugerencia para optimizar desempeño?</i>	52
Tabla 17. <i>Resultados Pregunta 11. ¿Tengo información sobre mi desempeño?</i>	53
Tabla 18. <i>Resultados Pregunta 12. ¿Mi jefe transmite claramente los mensajes de la empresa?</i>	54
Tabla 19. <i>Resultados Pregunta 13. ¿La organización está comprometida a ofrecer un buen servicio?</i>	55
Tabla 20. <i>Resultados Pregunta 14. ¿Mis compañeros de trabajo intentan mejorar el trabajo?</i> ...	56
Tabla 21. <i>Resultados Pregunta 15. ¿La satisfacción del cliente es mi prioridad?</i>	57
Tabla 22. <i>Resultados Pregunta 16. ¿Mi jefe inmediato tiene experiencia?</i>	58

Tabla 23. Resultados Pregunta 17. <i>¿Mi jefe inmediato ayuda a sus colaboradores a crecer? ...</i>	59
Tabla 24. Resultados Pregunta 18. <i>¿Mi jefe inmediato trata a su gente con justicia?</i>	60
Tabla 25. Resultados Pregunta 19. <i>¿Jefe inmediato me mantiene al día acerca de asuntos de trabajo?</i>	61
Tabla 26. Resultados Pregunta 20. <i>¿Estoy satisfecho con el entrenamiento y capacitación que he recibido para desempeñar mi función?</i>	62
Tabla 27. Resultados Pregunta 21. <i>¿La institución apoya el desarrollo de su gente?</i>	63
Tabla 28. Resultados Pregunta 22. <i>¿La empresa me da la oportunidad de mejorar mis conocimientos?</i>	64
Tabla 29. Resultados Pregunta 23. <i>¿En general estoy satisfecho con mi trabajo?</i>	65
Tabla 30. Resultados Pregunta 24. <i>¿Prefiero trabajar en la empresa que en otros lugares que conozco?</i>	66
Tabla 31. Resultados Pregunta 25. <i>¿Estoy buscando activamente otro trabajo?</i>	67
Tabla 32. Resultados Pregunta 26. <i>¿En mi trabajo se mantienen políticas claras para manejar al personal?</i>	68
Tabla 33. Resultados Pregunta 27. <i>¿La institución me proporciona uniformes y la ropa de trabajo?</i>	69
Tabla 34. Resultados Pregunta 28. <i>¿Contamos con infraestructura adecuada?</i>	70
Tabla 35. Resultados Pregunta 29. <i>¿Contamos con buenos beneficios institucionales?</i>	71
Tabla 36. Resultados Pregunta 30. <i>¿Contamos con un adecuado seguro médico?</i>	72
Tabla 37. Resultados Pregunta 31. <i>¿Corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?</i>	73
Tabla 38. Resultados Pregunta 32. <i>¿La cultura de la empresa me permite realizar mis actividades sin interferencias</i>	74
Tabla 39. Resultados Pregunta 33. <i>¿Cumplo mis objetivos debido a la autonomía en mi puesto de trabajo?</i>	75
Tabla 40. Resultados Pregunta 34. <i>¿Mi desempeño es apoyado por la empresa?</i>	76
Tabla 41. Resultados Pregunta 35. <i>¿Tengo las herramientas y recursos para realizar mis actividades?</i>	77

Tabla 42. <i>Resultados Pregunta 36. ¿Sus compañeros facilitan el cumplir con sus actividades o metas?</i>	78
Tabla 43. <i>Resultados Pregunta 37. ¿La empresa le permite presentar nuevas ideas?</i>	79
Tabla 44. <i>Resultados Pregunta 38. ¿Sus jefes le direccionan para cumplir de mejor forma sus metas?</i>	80
Tabla 45. <i>Resultados Pregunta 39. ¿Las iniciativas de los trabajadores reciben respaldo de sus jefes?</i>	81
Tabla 46. <i>Resultados Pregunta 40. ¿Mi equipo de trabajo tiene bien definidas las metas?</i>	82
Tabla 47. <i>Pautas de control</i>	84
Tabla 48. <i>Tabulación de Cuestionarios Pre Test</i>	86
Tabla 49. <i>Tabulación de Cuestionarios Pos Test</i>	87
Tabla 50. <i>Factores de la Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pre Test</i>	88
Tabla 51. <i>Factores de las Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pos Test</i>	91
Tabla 52. <i>Planificación Programa Weather Consulting Recréate</i>	101
Tabla 53. <i>Contenidos del Programa Weather Consulting Recréate</i>	102
Tabla 54. <i>Planificación de las actividades mensuales del Programa Weather Consulting Recréate</i>	102
Tabla 55. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°1</i>	103
Tabla 56. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°2</i>	104
Tabla 57. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°3</i>	104
Tabla 58. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°4</i>	105
Tabla 59. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°5</i>	105
Tabla 60. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°6</i>	106
Tabla 61. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°7</i>	106
Tabla 62. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°8</i>	107
Tabla 63. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°9</i>	107
Tabla 64. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°10</i>	108
Tabla 65. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°11</i>	108
Tabla 66. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°12</i>	109
Tabla 67. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°13</i>	109

Tabla 68. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°14</i>	110
Tabla 69. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°15</i>	110
Tabla 70. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°16</i>	111
Tabla 71. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°17</i>	111
Tabla 72. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°18</i>	112
Tabla 73. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°19</i>	112
Tabla 74. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°20</i>	113
Tabla 75. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°21</i>	113
Tabla 76. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°22</i>	114
Tabla 77. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°23</i>	114
Tabla 78. <i>Programa de actividad recreativa planificación N°24</i>	115

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura. 1.</i> Porcentajes Pregunta 1.....	43
<i>Figura. 2.</i> Porcentajes Pregunta 2.....	44
<i>Figura. 3.</i> Porcentajes Pregunta 3.....	45
<i>Figura. 4.</i> Porcentajes Pregunta 4.....	46
<i>Figura. 5.</i> Porcentajes Pregunta 5.....	47
<i>Figura. 6.</i> Porcentajes Pregunta 6.....	48
<i>Figura. 7.</i> Porcentajes Pregunta 7.....	49
<i>Figura. 8.</i> Porcentajes Pregunta 8.....	50
<i>Figura. 9.</i> Porcentajes Pregunta 9.....	51
<i>Figura. 10.</i> Porcentajes Pregunta 10.....	52
<i>Figura. 11.</i> Porcentajes Pregunta 11.....	53
<i>Figura. 12.</i> Porcentajes Pregunta 12.....	54
<i>Figura. 13.</i> Porcentajes Pregunta 13.....	55
<i>Figura. 14.</i> Porcentajes Pregunta 14.....	56
<i>Figura. 15.</i> Porcentajes Pregunta 15.....	57
<i>Figura. 16.</i> Porcentajes Pregunta 16.....	58
<i>Figura. 17.</i> Porcentajes Pregunta 17.....	59
<i>Figura. 18.</i> Porcentajes Pregunta 18.....	60
<i>Figura. 19.</i> Porcentajes Pregunta 19.....	61
<i>Figura. 20.</i> Porcentajes Pregunta 20.....	62
<i>Figura. 21.</i> Porcentajes Pregunta 21.....	63
<i>Figura. 22.</i> Porcentajes Pregunta 22.....	64
<i>Figura. 23.</i> Porcentajes Pregunta 23.....	65
<i>Figura. 24.</i> Porcentajes Pregunta 24.....	66
<i>Figura. 25.</i> Porcentajes Pregunta 25.....	67
<i>Figura. 26.</i> Porcentajes Pregunta 26.....	68
<i>Figura. 27.</i> Porcentajes Pregunta 27.....	69
<i>Figura. 28.</i> Porcentajes Pregunta 28.....	70

<i>Figura. 29.</i> Porcentajes Pregunta 29.....	71
<i>Figura. 30.</i> Porcentajes Pregunta 30.....	72
<i>Figura. 31.</i> Porcentajes Pregunta 31.....	73
<i>Figura. 32.</i> Porcentajes Pregunta 32.....	74
<i>Figura. 33.</i> Porcentajes Pregunta 33.....	75
<i>Figura. 34.</i> Porcentajes Pregunta 34.....	76
<i>Figura. 35.</i> Porcentajes Pregunta 35.....	77
<i>Figura. 36.</i> Porcentajes Pregunta 36.....	78
<i>Figura. 37.</i> Porcentajes Pregunta 37.....	79
<i>Figura. 38.</i> Porcentajes Pregunta 38.....	80
<i>Figura. 39.</i> Porcentajes Pregunta 39.....	81
<i>Figura. 40.</i> Porcentajes Pregunta 40.....	82

RESUMEN

La investigación realizada se enmarca en el área de la recreación laboral al plantear el problema científico: ¿Cómo mejorar las relaciones laborales mediante un programa de actividades recreativas en los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting de Quito? Como objetivo se propuso diseñar un programa recreativo para dichos empleados, de la oficina antes mencionada. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron métodos de tipo teóricos, como el analítico – sintético, que permitió procesar la información obtenida de la búsqueda documental y bibliográfica; el hipotético – deductivo para facilitar la orientación metodológica de la investigación, que junto a los métodos empíricos, como el pre – experimento y los matemáticos estadísticos, permitieron poner a prueba la hipótesis planteada. Mediante la aplicación de un test inicial o pre test, se diagnosticó el estado actual del problema, para luego diseñar y aplicar la propuesta del programa de actividades recreativas y finalmente evaluar su impacto mediante el pos test. Los resultados obtenidos evidencian que el programa de actividades recreativas, contribuyó a mejorar las buenas relaciones laborales y el estado de satisfacción laboral de los empleados, lo que nos permitió afirmar la hipótesis investigativa.

PALABRAS CLAVE:

- **ACTIVIDADES RECREATIVAS**
- **PROGRAMA RECREATIVO**
- **RECREACIÓN LABORAL**
- **RELACIONES LABORALES**

ABSTRACT

The research is framed in the area of occupational recreation to raise the scientific problem: How to improve labor relations through a program of recreational activities in the employees of the Technical Office Weather Consulting Quito? The objective was to design a recreational program for these employees, from the aforementioned office. For the development of the research, theoretical methods were used, such as the analytical - synthetic one, which allowed to process the information obtained from the documentary and bibliographic search; the hypothetical - deductive to facilitate the methodological orientation of the research, which together with the empirical methods, such as the pre - experiment and the statistical mathematicians, made it possible to test the hypothesis proposed. Through the application of an initial test or pretest, the current state of the problem was diagnosed, to then design and apply the recreational program proposal and finally evaluate its impact through the posttest. The results obtained show that the program of recreational activities, contributed to improve the good labor relations and the state of work satisfaction of the employees, which allowed us to affirm the investigative hypothesis.

KEYWORDS:

- **RECREATIONAL ACTIVITIES**
- **RECREATIONAL PROGRAM**
- **LABOR RELATION**
- **WORK RECREATION**

CAPÍTULO 1

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

Las malas relaciones laborales es uno de los problemas que más afectan al desarrollo de las empresas, ya que genera deficiente comunicación entre los trabajadores de igual forma mal desempeño de trabajo en equipo. En el entorno laboral la cantidad de exigencias, el exceso de trabajo, fatiga, agotamiento por no lograr cumplir con el trabajo encomendado a tiempo; esto genera en los empleados de las empresas y sobre todo entre compañeros malas relaciones laborales perjudicando así el buen desarrollo de la empresa.

La recreación es un proceso mediante el cual el individuo obtiene una vivencia de disfrute, de participación, innovadora y sobre todo de libre voluntad al realizar actividades recreativas, lo cual permite el desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y tener un óptimo mejoramiento en su calidad de vida ya sea individual y social.

Las actividades recreativas son de gran importancia porque permitirá a los trabajadores socializar, tener mejores relaciones laborales obteniendo de esta forma un óptimo ambiente laboral en la empresa, mejor desempeño en su trabajo y un desarrollo integral en su vida a nivel personal como familiar.

La recreación laboral es una de las opciones más acertadas para tratar las relaciones laborales, ya que de esta manera genera en los trabajadores bienestar al salir de la rutina del trabajo diario, momento de relajación, esparcimiento, mediante el empleo del programa de actividades recreativas el mismo que es una herramienta que está estructurado por actividades seleccionadas, organizadas que buscan alcanzar objetivos determinados por el organizador, para mejorar la calidad de vida y a su vez tener un estilo de vida saludable.

1.2. Planteamiento del problema de investigación

¿Cómo mejorar las relaciones laborales mediante un programa de actividades recreativas en los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting de Quito?

1.3. Objetivos

1.4. Objetivo General

Diseñar un programa recreativo para fortalecer las relaciones laborales de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting de Quito.

1.5. Objetivos Específicos

1. Delimitar los antecedentes teóricos y metodológicos básicos que sustenten las actividades recreativas y las relaciones laborales.
2. Diagnosticar las relaciones laborales de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting de Quito.
3. Aplicar el programa de actividades recreativas.

4. Analizar los resultados obtenidos en base a la influencia de las actividades recreativas en las relaciones laborales de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting.

1.6. Justificación e importancia

La importancia de esta investigación radica en el impacto social y productivo que tiene la mejora de las relaciones laborales en el entorno empresarial y el papel de las actividades recreativas, en la transformación que los trabajadores le brinden a su vida. Además de mejorar las relaciones laborales, por medio del programa de actividades recreativas.

En esta empresa las relaciones laborales se deterioran ya que no hay un direccionamiento apropiado lo cual causa, mala comunicación, deficiente trabajo en equipo, todos estos factores deterioran las relaciones laborales de los trabajadores.

El programa de actividades recreativas es innovador ya que no se ha aplicado un programa de estas características en la empresa. Con el empleo de actividades recreativas, permitirá a los trabajadores tener una mejor comunicación, mejorar la participación en sus actividades grupales y en ocasiones que tengan que realizar un trabajo en grupo.

Con la implementación de un programa acerca de las actividades recreativas tendrá gran utilidad teórica, práctica y metodológica; con respecto a la parte teórica servirá como medio de consulta para los docentes de educación física, entrenadores, monitores e instructores, de igual

forma podrá ser implementado en empresas para mejorar su clima laboral; con respecto a la utilidad práctica, esta investigación servirá para que los instructores, empleadores tomen en cuenta la recreación para emplearla en sus empresas y de esta forma motiven a sus empleados para que aumente la productividad en la empresa, además que sirva para estructurar variedad de sesiones, con el objetivo de mejorar la salud física y mental de los trabajadores y finalmente la utilidad metodológica de este programa, servirá como punto de partida para realizar futuras investigaciones de mayor profundidad acerca de las actividades recreativas y las relaciones laborales de los trabajadores en las empresas.

Este proyecto de investigación es factible realizarlo por las siguientes razones, porque hay la predisposición de la Oficina Técnica Weather Consulting y también de los trabajadores, para que se lleve a cabo esta investigación, también es factible ejecutarlo porque existe mucha información de fuentes primarias y secundarias con respecto a las actividades recreativas, la parte financiera los gastos serán cubiertos de principio a fin por la investigadora.

1.7. Hipótesis

La aplicación de un programa de actividades recreativas ayudará al fortalecimiento de las relaciones laborales de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting.

1.8. Variables de la investigación

VI: PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS

VD: RELACIONES LABORALES

1.8.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1*Variable Independiente: Programa de actividades recreativas*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Es un medio con actividades seleccionadas y administradas por un equipo de profesionales entrenados y técnicamente capacitados con cuyas actividades buscan alcanzar y cumplir ciertos objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Didáctica 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Contenidos • Métodos • Medios • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de Observación

Tabla 2*Variable Dependiente: Relaciones Laborales*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Las relaciones laborales son aquellas en las cuales intervienen un conjunto de personas, las mismas que se encuentran determinadas por factores tales como; comunicación, respeto, relación con los compañeros y satisfacción del trabajador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Factor de la naturaleza del trabajo 2. Factor de Respeto y Consideración 3. Factor en Comunicación y Relación con los Compañeros de Trabajo 4. Factor de Calidad 5. Factor de Supervisión 6. Factor de desarrollo y entretenimiento del personal 7. Factor de Satisfacción General 8. Factor de Beneficios Sociales 9. Dimensión de evaluación de las condiciones para el desempeño 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con los superiores, autoridad o gerencia. 2. Satisfacción con las condiciones de trabajo 3. Satisfacción con el contenido del trabajo 4. Satisfacción con las compensaciones 5. Satisfacción con los compañeros de trabajo, las relaciones humanas y sociales 6. Satisfacción con las políticas y prácticas de la empresa 7. Satisfacción con las oportunidades de promoción 8. Satisfacción con la participación y autonomía 9. Satisfacción con el grupo de trabajo o con la organización 10. Satisfacción con el desarrollo personal 	Cuestionario de Litwin y Stringer (1968)

1.9. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo explicativa - cuasi experimental, con un grupo de personas a las cuales se aplica un instrumento como diagnóstico inicial o el pre test, y luego introducir la variable independiente y posterior realizar un pos test el cual permitirá valorar el impacto de dicha variable en el análisis que se realizará.

1.10. Población y muestra

Para el presente estudio, la población es de 18 trabajadores de la Oficina Técnica Weather Consulting, los mismos que se encuentran trabajando en la Empresa de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 y los fines de semana de acuerdo a la necesidad de la empresa.

Tabla 3

Muestra del proyecto de investigación

Muestra	Empleados	Total
Oficina Técnica Weather Consulting	18	18

1.11. Métodos de investigación

En la investigación se utilizará:

1.11.1. Métodos teóricos

Método analítico-sintético

Se partirá de este método de investigación ya que se empleará el análisis de trabajos de investigación, tesis, artículos científicos, libros los mismos que servirán para la elaboración y sustento del marco teórico.

Método hipotético deductivo

Plantea una hipótesis que se puede analizar deductiva o inductivamente y posteriormente comprobar teóricamente, por ello la teoría se relaciona posteriormente con la realidad. Se utilizará en la presente investigación para la comprobación de la hipótesis de trabajo.

1.11.2. Métodos empíricos

- Observación

Se realizó mediante la utilización de una guía de observación que permitió a la investigadora verificar el desarrollo de los trabajadores y de sus actividades dentro de la Oficina Técnica Weather Consulting.

- Cuestionario

Se realizó un cuestionario con la finalidad de conseguir los datos para obtener la información sobre las relaciones laborales de los trabajadores de la Oficina Técnica Weather Consulting.

- Pre experimento y Pos experimento

El cuestionario que se empleó para evaluar a los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting responde a una serie de preguntas que están relacionadas a los factores de las relaciones laborales.

1.11.3. Métodos estadísticos

- Análisis porcentual

Consiste en determinar matemáticamente las porciones porcentuales que representan cada una de las partes que componen un todo o una unidad determinada.

- Medidas de tendencia central

Sirve para determinar los indicadores centrales que se utilizan para la descripción de la muestra.

- Estadísticas no paramétricas

Estudia las pruebas y modelos estadísticos cuya distribución no se ajusta a los llamados criterios paramétricos.

1.12. Recolección de la información

En esta investigación se empleó el Cuestionario de Litwin y Stringer para evaluar las relaciones laborales en el trabajo. Lo cual permitió de esta forma evaluar, analizar y obtener los resultados para sacar las respectivas conclusiones.

1.13. Organización, tabulación y análisis de la información

Para la realización de la investigación se utilizó el programa Microsoft Word 2013 y para la tabulación de los datos y realización de los gráficos estadísticos se empleó el programa Microsoft Excel 2013.

1.14. Recursos Económicos

Todos los gastos correrán a cargo de la investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de la recreación

Fernández (1999) la considera como “cualquier forma de acción o práctica en la cual el ser humano consigue auto expresarse; fortificar su cuerpo, mente y espíritu gastados por el ritmo de la vida diaria; permitiéndole un desarrollo integral máximo” (p.2).

Así mismo Infante (1991) señala que la recreación comprende “todas las actividades enfocadas a proporcionar al ser humano medios de expresión natural de profundos intereses, buscando su espontánea satisfacción, con las características de ser constructivas de mejor uso del tiempo y recuperadoras de la vitalidad” (p.24).

Wuitar (2011). “La recreación se convierte en una herramienta terapéutica capaz de contribuir al equilibrio psíquico. Propicia alegría, entusiasmo, autorrealización y autoconfianza así como también la oportunidad de despertar inquietudes, enriqueciendo la calidad de vida”. (p.13).

Recreación son aquellas actividades que las podemos realizar en el tiempo libre sin necesidad de que sean obligatorias , al contrario brindan una mejor calidad de vida relajación, diversión y satisfacción personal para ir mejorando nuestra calidad de vida mediante las diferentes actividades que se puede aplicar en el diario vivir.

2.2. Beneficios de la recreación

Entre los beneficios de la recreación se indica los siguientes:

- C. Lezama (2000) los agrupa en: fisiológicos, psicológicos, sociales y económicos.
- La Fundación Latinoamericana de Tiempo Libre y Recreación (FUNLIBRE, 2004) considera los: beneficios individuales, beneficios comunitarios, beneficios ambientales y beneficios económicos.

Entre los beneficios de la práctica de actividades recreativas se considera entre los aspectos más importantes los siguientes:

En la salud

- Mejora la calidad de vida.
- Crea hábitos de vida saludables.
- Contribuye a conservar o recuperar la salud y a disminuir los factores de riesgo.
- Reduce los costos de salud.

En lo físico

- Contribuye al desarrollo de capacidades físicas.
- Aumento de la capacidad de trabajo.

En lo psicológico

- Eleva la autoestima, la autoconfianza, la autoimagen y la seguridad.
- Disminuye los niveles de estrés y agresividad.

En lo social

- Disminuye los niveles de violencia y actos delictivos.
- Fortalece la integración comunitaria.
- Mejora de las relaciones personales y comunitarias.
- Impulsa las manifestaciones culturales propias.
- Favorece la cultura ambiental.

En una empresa es de suma importancia que los trabajadores tengan el conocimiento adecuado de como iniciar un estilo de vida saludable, y además conocer las diversas actividades recreativas que podrán poner en práctica en su vida, las mismas que podrán mejorar su nivel de vida y el conocimiento adquirido lo puedan transmitir a su familia y así lograr en su núcleo familiar y en su vida laboral un equilibrio adecuado.

Los beneficios que brinda la recreación es de gran importancia para la empresa, ya que permite tener conocimiento en que aspectos se puede trabajar con los empleados y de esta forma mejorar sus relaciones laborales, lo cual trae grandes beneficios para la misma, mayor productividad, mejor comunicación.

Tabla 5
Beneficios de la recreación

Beneficios	Sector de la recreación que lo propicia	Dimensión/necesidad
Resultados – Beneficios personales		
La recreación prolonga una vida independiente en los de la tercera edad.	Recreación física, deportes y gimnasia.	Físico, supervivencia, protección Salud mental. Salud, participación, dimensión, política, económica.
La recreación reduce las enfermedades.	Recreación física, recreación terapéutica.	Físico orgánica, protección.
La recreación produce líderes comunitarios.	Recreación comunitaria, Deportiva, artística.	Entendimiento, cognitiva, creativa, participación.
La recreación fortalece al mejoramiento de la calidad de la educación	Recreación comunitaria, pedagógica, ambiental, artística y cultural.	Educación, salud, justicia, desarrollo económico y social.

Fuente: Tesis Paucar Alejandra (2018)

La recreación ha permitido que el núcleo familiar se fortalezca, ya que al trabajar con valores hace que las familias se unan más al realizar actividades recreativas, sin importar como estén conformadas las familias.

2.3. Características de la recreación

A continuación se muestran las características de la actividad recreativa según M. Vigo citado por A. Pérez (2003) indica:

- Es voluntaria, no es compulsada.
- Es de participación gozosa, de felicidad.
- No es utilitaria en el sentido de esperar una retribución o ventaja material.
- Es regeneradora de las energías gastadas en el trabajo o en el estudio, porque produce distensión y descanso integral.

- Es compensadora de las limitaciones y exigencias de la vida contemporánea al posibilitar la expresión creadora del ser humano a través de las artes, las ciencias, los deportes y la naturaleza.
- Es saludable porque procura el perfeccionamiento y desarrollo del hombre.
- Es un sistema de vida porque se constituye en la manera grata y positiva de utilizar el tiempo libre.
- Es un derecho humano que debe ser válido para todos los periodos de la vida y para todos los niveles sociales.
- Es parte del proceso educativo permanente por el que procura dar los medios para utilizar con sentido el tiempo libre.
- Es algo que puede ser espontáneo u organizado, individual o colectivo.

Las características de las actividades recreativas entre las más importantes que se puede destacar son : es voluntaria , participativa , no tiene retribución , regeneradora de energía , integradora , saludable , sistema de vida para todo nivel social , se utiliza en el tiempo libre , espontánea , individual y colectiva.

2.4. Áreas de la recreación

En lo referente a las áreas de la recreación se las clasifica en:

Área artística: música, danza, teatro, pantomima, comedia, títeres, canto.

Área conmemorativa: animación y organización de eventos tales como; carnavales, parrilladas, fiestas, mascaradas.

Área de mantenimiento de la salud: área de reciente crecimiento, debido a la importancia que se le da cada día a mantener una buena salud; jornadas de salud, programas de nutrición, campañas de actividad física.

Área social: este aspecto tan necesario en el ser humano, busca encuentros organizados donde la recreación puede intervenir. Se destacan: banquetes, noche de talentos, cuentería, veladas, culturales, fogatas.

Área de entretenimiento y aficiones: todo tipo de colecciones, aeromodelismo, timbres, postales, monedas y billetes.

Área lúdica: incluye toda clase de juegos; juegos de azar, vértigo, juegos acuáticos, juegos de mesa, juegos intelectuales.

Área acuática: descenso en ríos, natación, buceo, aquarobics, vela, remo, canotaje, clavados.

Área al aire libre: carreras de observación, rapel, escalada en roca, campismo, excursionismo, carrera campo traviesa.

Área literaria: club de literatura, taller de narración, rompecabezas, acertijos, juegos mentales.

Área comunitaria: jornadas deportivas, talleres ecológicos, campañas de recolección de basura.

Área técnica: electricidad, albañilería, plomería, jardinería, carpintería, alta cocina.

Área físico deportiva: deportes individuales y de conjunto.

Área manual: escultura, pintura, tejido, globoflexia, pirograbado.

Son trece áreas de la recreación, las cuales son de gran importancia ya que permitirá seleccionar las más adecuadas y poder brindar la oportunidad de que conozcan las áreas de la

recreación menos empleadas, lo cual servirá para el desarrollo del programa de actividades recreativas en la empresa.

2.5 Importancia de la recreación

Según Cutrera, (1974) expresa sobre la recreación “el desenvolvimiento placentero y espontáneo del hombre en el tiempo libre, con tendencia a satisfacer ansias psicoespirituales de descanso, entretenimiento, expresión, aventura y socialización. (p.25).

La recreación es de suma importancia para el bienestar del ser humano ya que brinda la oportunidad de realizar actividades recreativas que no las hemos realizado y al ejecutarlas genera en el ser humano relajación, diversión, entretenimiento, disfrute, gozo y de esta forma mejorar el estilo de vida.

2.6. Recreación Laboral

UNESCO (2000) Afirma, “los espacios físicos y recreativos, son vitales para el desarrollo integral del ser humano... quienes por naturaleza requieren de un entorno al aire libre, en los cuales puedan exteriorizar sus aspiraciones e inquietudes” (p.12).

La recreación Laboral es el conjunto de actividades, experiencias, vivencias que poseen los trabajadores los cuales mediante actividades recreativas dirigidas, planificadas y evaluadas sirven para el desarrollo del trabajador lo cual le genera en su entorno laboral y a su vez en el núcleo familiar satisfacción, energía, motivación y prevenir posibles enfermedades.

2.7. Relaciones Laborales

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) expresa:

Relaciones laborales y de empleo:

Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ayudando con ello a crear un entorno propicio a la consecución del objetivo del trabajo decente a nivel nacional.

Dentro de las relaciones laborales y de empleo se incluye:

- el diálogo social tripartito;
- la negociación, la consulta y el intercambio de información entre los diferentes actores;
- la negociación colectiva;
- la prevención y resolución de conflictos.
- otros instrumentos de diálogo social, entre otras cosas, en el contexto de la responsabilidad social de las empresas y los acuerdos marco internacionales.

Condiciones necesarias para unas buenas relaciones laborales y de empleo:

- organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con capacidad técnica y acceso a la información necesaria para participar en el diálogo social;
- voluntad y compromiso políticos de todas las partes para entablar el diálogo social;

- respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva; y
- un marco jurídico e institucional propicio.

Como lo indican los autores a través de una buena relación laboral se fomenta la unión, la paz, la justicia entre sus trabajadores, lo cual permite que se mejoren las condiciones del trabajo y se pueda promover mejores salarios.

Según Holm-Detlev Köhler, Antonio Martín (2005) expresa:

Normalmente, el término relaciones laborales de los países latinos (mediterráneos y latinoamericanos) corresponde al concepto anglosajón de “relaciones industriales” con el cual la subdisciplina llegó a su mayoría de edad a mediados del siglo xx. Últimamente, sin embargo, surgieron otros nombres como “relaciones de empleo” o “gestión de recursos humanos” pretendiendo que la denominación de relaciones laborales era demasiado anticuada. En Francia están en uso también los términos “relaciones profesionales” y “relación salarial”. (pag.56).

Para Holm-Detlev Köhler, Antonio Martín (2005) indica:

Las relaciones laborales engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupos, organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales). Las relaciones laborales se articulan en cuatro dimensiones básicas interdependientes:

- El contrato laboral individual

- Las relaciones sociales en el trabajo
- Las relaciones laborales colectivas
- La normativa laboral (incluida la jurisprudencia) (pag.57)

Las relaciones laborales son aquellas en las cuales intervienen un conjunto de personas, que se rigen por medio de normas, contratos, reglas. También se las conoce con el nombre “relaciones de empleo”, “gestión de recursos humanos”, “relaciones profesionales” “relación salarial”.

2.8. Beneficios de la Recreación Laboral

La recreación laboral tiene un sin número de beneficios (Pérez, 2007) señala, “es importante saber que la recreación laboral genera beneficios tanto para el trabajador como para la empresa”

Es importante el conocimiento y aplicación de la recreación laboral en la empresa ya que dichas actividades recreativas ayudan en el desarrollo integral del ser humano, brindando relajación a los trabajadores y además que recuperen energías para continuar en su trabajo.

2.9. Beneficios para el trabajador

Theodore (1979) indica que: ha dividido en dos grupos de beneficios que causa el realizar actividades de recreación laboral en los trabajadores, beneficios psicológicos y fisiológicos todos estos encaminados a mejorar la calidad de vida de las personas que las realizan.

- Beneficios psicológicos
- Sentido holístico de bienestar.

- Tolerancia.
- Confianza y seguridad en sí mismo.
- Control del estrés.
- Conocimiento y comprensión ambiental.
- Catarsis.
- Liderazgo
- Desarrollo de la creatividad.
- Adaptación al cambio.
- Cambios positivos en el estado de ánimo.
- Comprensión, aprendizaje y apreciación cultural e histórica.
- Prevención y disminución de depresión, angustia e ira.
- Aceptación de responsabilidades.
- Competitividad sana.
- Mejorar su calidad de vida.
- Beneficios fisiológicos
- Buen funcionamiento del sistema inmune.
- Beneficios cardiovasculares.
- Disminución del consumo de alcohol y tabaco.
- Incremento de la expectativa de vida.
- Reducción o prevención de la hipertensión.
- Reducción de la incidencia de actividades.

2.10. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke, 1976, 1984).

(...) en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas a realizar (Locke, 1984).

La satisfacción laboral se la puede definir como la actitud que posee el trabajador en su lugar de trabajo, las mismas que se basan en valores y creencias que va desarrollando en su trabajo, el trabajador de acuerdo a sus circunstancias puede mantener una actitud positiva o negativa.

A través del estudio de las relaciones laborales y la satisfacción laboral los grandes beneficiados son los directivos de la organización ya que podrán tener conocimiento de los efectos que producen las políticas, normas, disposiciones y procedimientos en la organización del personal.

De esta forma podrán tomar medidas correctivas o a su vez fortalecer las relaciones entre los trabajadores y con los directivos de la empresa, creando de esta manera una mejor forma para optimizar la producción de la empresa y el desempeño de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que los directivos de la empresa al conocer los niveles de insatisfacción , las malas relaciones laborales del personal de la empresa , se podría evaluar y tomar medidas correctivas en el rendimiento del trabajador , lo cual es algo positivo para la empresa.

Brindará a sus trabajadores la oportunidad de poder armonizar sus relaciones laborales, satisfacción laboral y a su vez mejorar la calidad de vida. En la empresa es de vital importancia dar prioridad a las buenas relaciones laborales de los trabajadores y su satisfacción laboral ya que la empresa obtiene una mejor productividad y calidad en su servicio.

2.11. Dimensiones de la satisfacción laboral

Chiang, 2010 señala diez dimensiones que pueden incidir en la satisfacción en general los cuales señala a continuación: (pag.163-164).

1. Satisfacción con los superiores, autoridad o gerencia.
2. Satisfacción con las condiciones de trabajo
3. Satisfacción con el contenido del trabajo
4. Satisfacción con las compensaciones
5. Satisfacción con los compañeros de trabajo, las relaciones humanas y sociales
6. Satisfacción con las políticas y prácticas de la empresa
7. Satisfacción con las oportunidades de promoción
8. Satisfacción con la participación y autonomía

9. Satisfacción con el grupo de trabajo o con la organización

10. Satisfacción con el desarrollo personal

La satisfacción en el trabajo sea esta general o por facetas, indica que tiene una forma compensatoria, de forma que un nivel alto de satisfacción en una determinada área del trabajo, puede compensar las deficiencias que exista en otras áreas. Además se produce un determinado flujo e interacción entre los diversos factores o áreas de trabajo de forma que unas facetas pueden ser compensadas y condicionadas por otras.

2.12. El cuestionario de Litwin y Stringer

De acuerdo a Litwin y Stringer (1967), citado por Méndez, (2006) manifiestan: Este instrumento dio origen a que se ponga a prueba ciertas hipótesis acerca de la influencia del estilo de liderazgo y del clima organizacional sobre la motivación y la conducta de los miembros de la organización.

El enfoque de este instrumento es importante debido a que reconoce que el comportamiento de los empleados no es una consecuencia solamente de los factores organizacionales, sino de las percepciones del empleado respecto a dichos factores. Litwin y Stringer, describen la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.

Para la evaluación de las preguntas del cuestionario se utilizó la siguiente escala.

Tabla 6*Escala de Medición*

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA
TOTALMENTE DE ACUERDO	1
DE ACUERDO	2
EN DESACUERDO	3
EN TOTAL DESACUERDO	4

Fuente: Basado en el modelo de la escala de Like

2.13. Marco Legal

La Constitución de la República del Ecuador indica lo siguiente:

Art. 24 Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre. (Ecuador, 2008)

El Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021

Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida.

1. Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.
2. Afirmar la interculturalidad y pluriculturalidad revalorizando las identidades diversas.

La Ley Orgánica del Deporte

El deporte, la recreación y la educación física constituyen elemento primordial e indispensable dentro de la educación.

Los programas de deporte, recreación y actividad física, deben responder a las necesidades individuales y sociales.

La enseñanza y la administración del deporte, la recreación y la actividad física deben confiarse a una persona calificada.

Para la práctica del deporte, la recreación y la actividad física son indispensables instalaciones y materiales adecuados.

Ley de Deporte, Educación Física y Recreación

Art. 3 De la práctica del deporte, educación física y recreación.- La práctica del deporte, educación física y recreación debe ser libre y voluntaria y constituye un derecho fundamental y parte de la formación integral de las personas. Serán protegidas por todas las Funciones del Estado.

Art. 11 De la práctica del deporte, educación física y recreación.- Es derecho de las y los ciudadanos practicar deporte, realizar educación física y acceder a la recreación, sin discrimen alguno de acuerdo a la Constitución de la República y a la presente Ley.

Art. 82 El Estado protegerá, estimulará, promoverá y coordinará la cultura física, el deporte y la Recreación, como actividades para la formación integral de las personas. Proveerá de recursos e infraestructura que permitan la masificación de dichas actividades.

Art. 89 De la recreación.- La recreación comprenderá todas las actividades físicas lúdicas que empleen al tiempo libre de una manera planificada, buscando un equilibrio biológico y social en la consecución de una mejor salud y calidad de vida. Estas actividades incluyen las organizadas y ejecutadas por el deporte barrial y parroquial, urbano y rural.

Art. 92 Regulación de las actividades deportivas.- El Estado garantizará:

a) Planificar y promover la igualdad de oportunidades a toda la población sin distinción de edad, género, capacidades diferentes, condición socio económica o intercultural a la práctica cotidiana y regular de actividades recreativas y deportivas;

b) Impulsar programas para actividades recreativas deportivas para un sano esparcimiento, convivencia familiar, integración social, así como para recuperar valores culturales deportivos, ancestrales, interculturales y tradicionales;

c) Fomentar programas con actividades de deporte, educación física y recreación desde edades tempranas hasta el adulto mayor y grupos vulnerables en general para fortalecer el nivel de salud, mejorar y elevar su rendimiento físico y sensorial;

d) Garantizar, promover y fomentar la práctica de actividades deportivas, físicas y recreativas; y,

e) Garantizar y promover el uso de parques, plazas y demás espacios públicos para la práctica de las actividades deportivas, físicas y recreativas. (Ley de Deportes, 2010)

La recreación es un derecho de todos los seres humanos la cual se la puede realizar de forma libre, voluntaria, entre los beneficios que tenemos de la recreación es relajación, diversión, satisfacción y desarrollo integral.

Además la recreación brinda oportunidades para conocer la forma más óptima para la ocupación del tiempo libre mejorando la calidad de vida tanto a nivel personal como familiar y mediante la cual se puede alcanzar el Sumak Kausay o también se le conoce como Buen Vivir.

CAPÍTULO III

TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PRE TEST Y POS TEST

3.1. Factor de la naturaleza del trabajo. Análisis e interpretación

Tabla 7

Resultados Pregunta 1. ¿Me gusta mi trabajo?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	4	22%	1	6%
2	EN DESACUERDO	6	33%	2	11%
3	DE ACUERDO	5	28%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	9	50%
	TOTAL	18	100%	18	100%

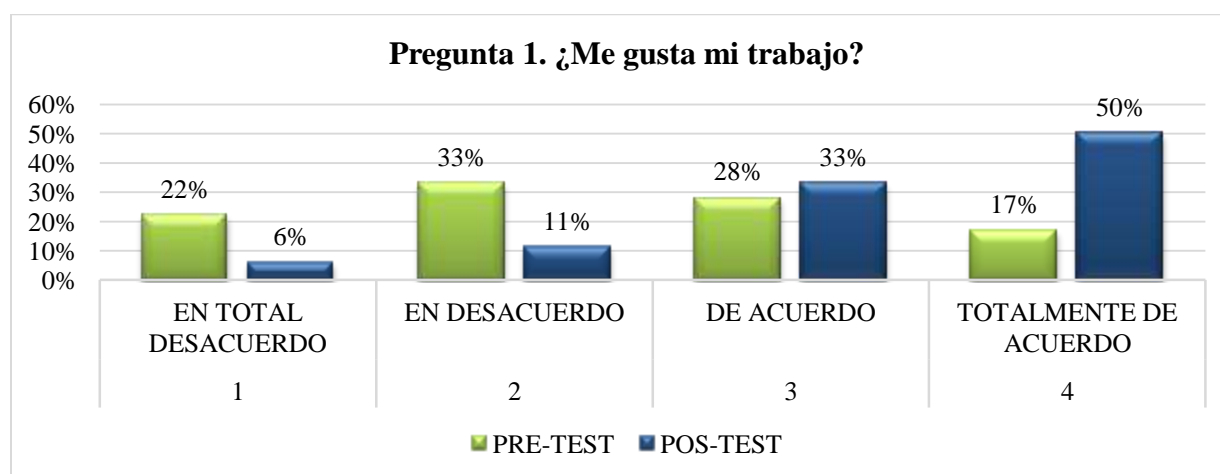


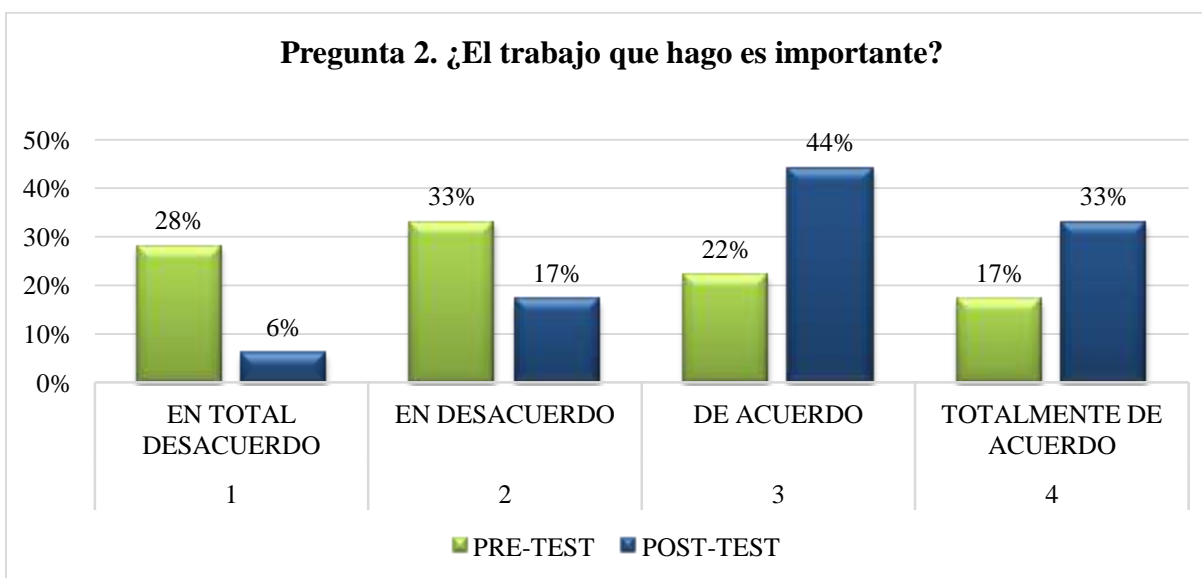
Figura 1. Porcentajes Pregunta 1

Análisis e Interpretación Pregunta 1. ¿Me gusta mi trabajo?

En esta pregunta se puede observar que después de haber aplicado el programa de actividades recreativas el 6% de los empleados opinó que está en total desacuerdo, el 11% dice estar en desacuerdo, el 33% dice estar de acuerdo; mientras que el 50% contestó que está totalmente de acuerdo.

Tabla 8*Resultados Pregunta 2. ¿El trabajo que hago es importante?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POST-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	1	6%
2	EN DESACUERDO	6	33%	3	17%
3	DE ACUERDO	4	22%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	6	33%
	TOTAL	18	100%	18	100%

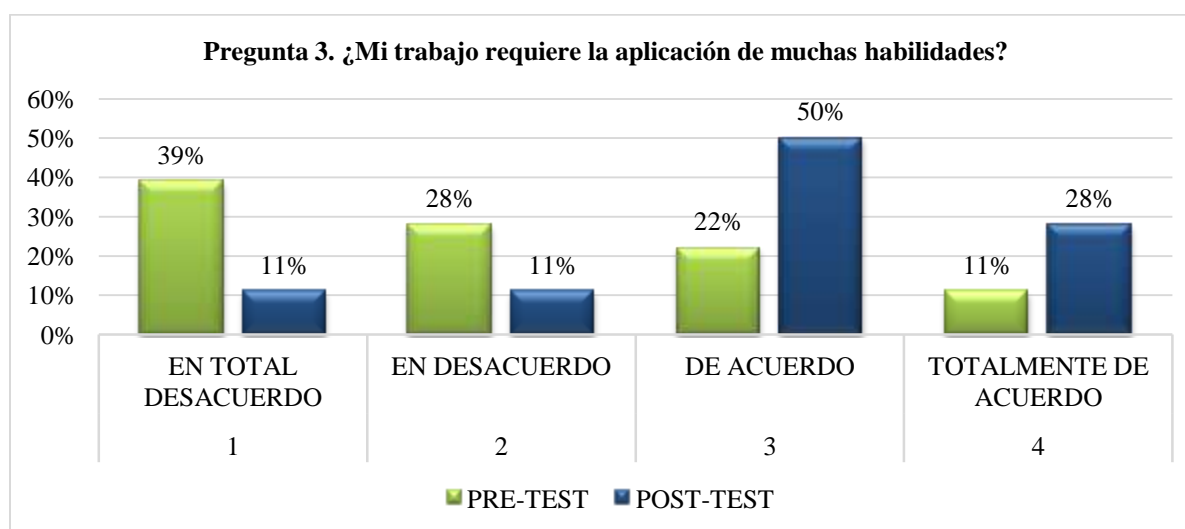
**Figura 2.** Porcentajes Pregunta 2**Análisis e Interpretación Pregunta 2. ¿El trabajo que hago es importante?**

Como se puede observar en el gráfico, posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas el 6% de los empleados está en total desacuerdo, el 17% está en desacuerdo, mientras que el 44% está de acuerdo y el 33% totalmente de acuerdo.

Tabla 9

Resultados Pregunta 3. ¿Mi trabajo requiere la aplicación de muchas habilidades?

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POST-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	7	39%	2	11%
2	EN DESACUERDO	5	28%	2	11%
3	DE ACUERDO	4	22%	9	50%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	5	28%
	TOTAL	18	100%	18	100%

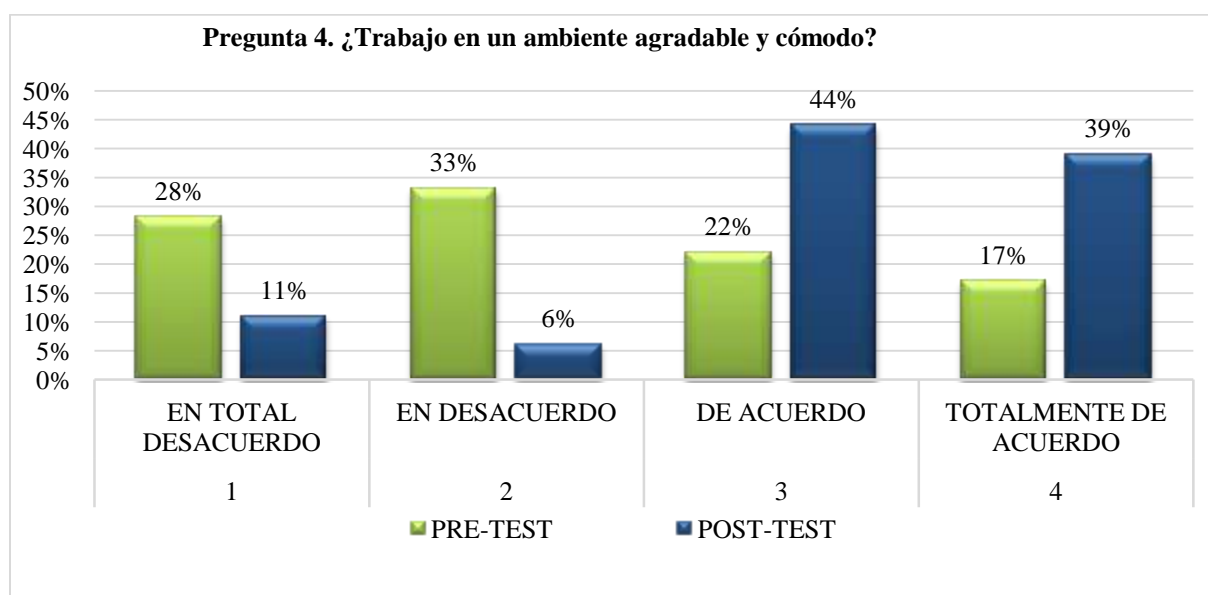
**Figura 3.** Porcentajes Pregunta 3

Análisis e Interpretación Pregunta 3. ¿Mi trabajo requiere la aplicación de muchas habilidades?

Como se puede observar en el gráfico anterior, sobre si el trabajo requiere la aplicación de muchas habilidades al haber aplicado el programa de actividades recreativas, el 11 % opinó estar en total desacuerdo, el 11% en desacuerdo; mientras que el 50% de los empleados está de acuerdo y el 28% está totalmente de acuerdo.

Tabla 10*Resultados Pregunta 4. ¿Trabajo en un ambiente agradable y cómodo?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POST-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	2	11%
2	EN DESACUERDO	6	33%	1	6%
3	DE ACUERDO	4	22%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	7	39%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 4.** Porcentajes Pregunta 4**Análisis e Interpretación Pregunta 4. ¿Trabajo en un ambiente agradable y cómodo?**

Los empleados opinaron sobre el trabajo en un ambiente agradable y cómodo, después de aplicar el programa de actividades recreativas, el 11% está en total desacuerdo, el 6% en desacuerdo, el 44% de acuerdo y el 39% de los empleados está totalmente de acuerdo.

Tabla 11

Resultados Pregunta 5. ¿El ambiente de trabajo le ofrece seguridad, las áreas están debidamente protegidas?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	4	22%	2	11%
2	EN DESACUERDO	3	17%	3	17%
3	DE ACUERDO	5	28%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	33%	7	39%
	TOTAL	18	100%	18	100%

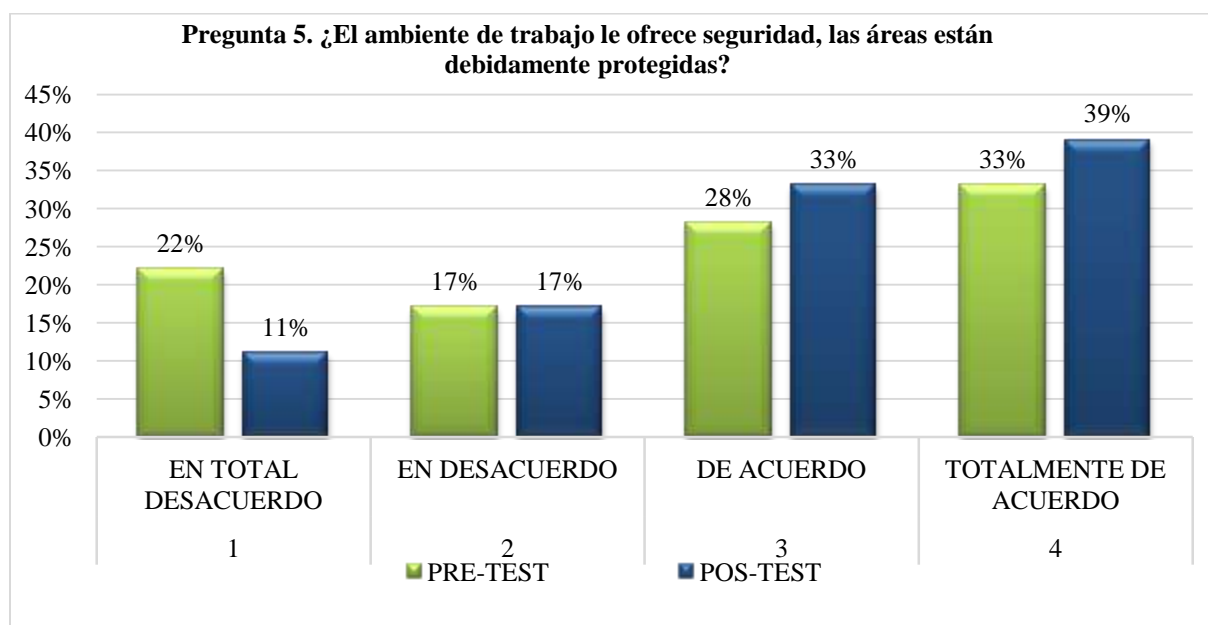


Figura 5. Porcentajes Pregunta 5

Análisis e Interpretación Pregunta 5. ¿El ambiente de trabajo le ofrece seguridad, las áreas están debidamente protegidas?

Como podemos observar en el gráfico sobre la pregunta sobre si el trabajo seguridad y las áreas están debidamente protegidas, posterior de aplicar el programa, el 11% de los empleados manifestó estar en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo; mientras que el 33% está de acuerdo y el 39% totalmente de acuerdo.

3.2. Factor de Respeto y Consideración. Análisis e interpretación

Tabla 12

Resultados Pregunta 6. ¿Generalmente soy tratado con dignidad y respeto?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	3	17%
2	EN DESACUERDO	6	33%	4	22%
3	DE ACUERDO	3	17%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	5	28%
TOTAL		18	100%	18	100%

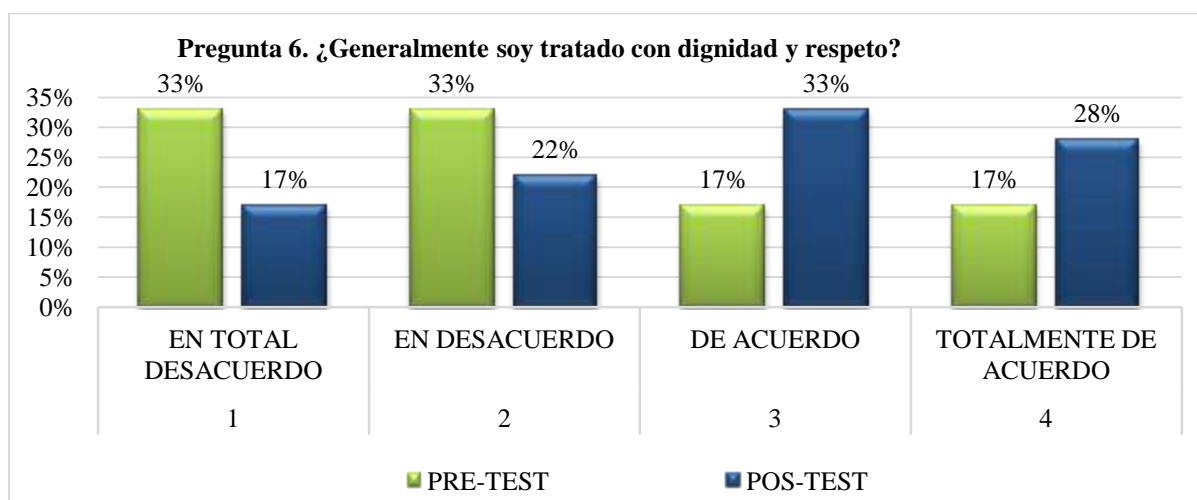


Figura 6. Porcentajes Pregunta 6

Análisis e Interpretación Pregunta 6. ¿Generalmente soy tratado con dignidad y respeto?

Como se puede observar en el gráfico anterior luego de aplicar el programa de actividades recreativas los empleados opinaron, el 17% está en total desacuerdo, el 22% está en desacuerdo, mientras que el 33% está de acuerdo y el 28% está totalmente de acuerdo.

Tabla 13

Resultados Pregunta 7. ¿Hay respeto y buen comportamiento de mis superiores?

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	3	17%
2	EN DESACUERDO	6	33%	4	22%
3	DE ACUERDO	4	22%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	3	17%
	TOTAL	18	100%	18	100%

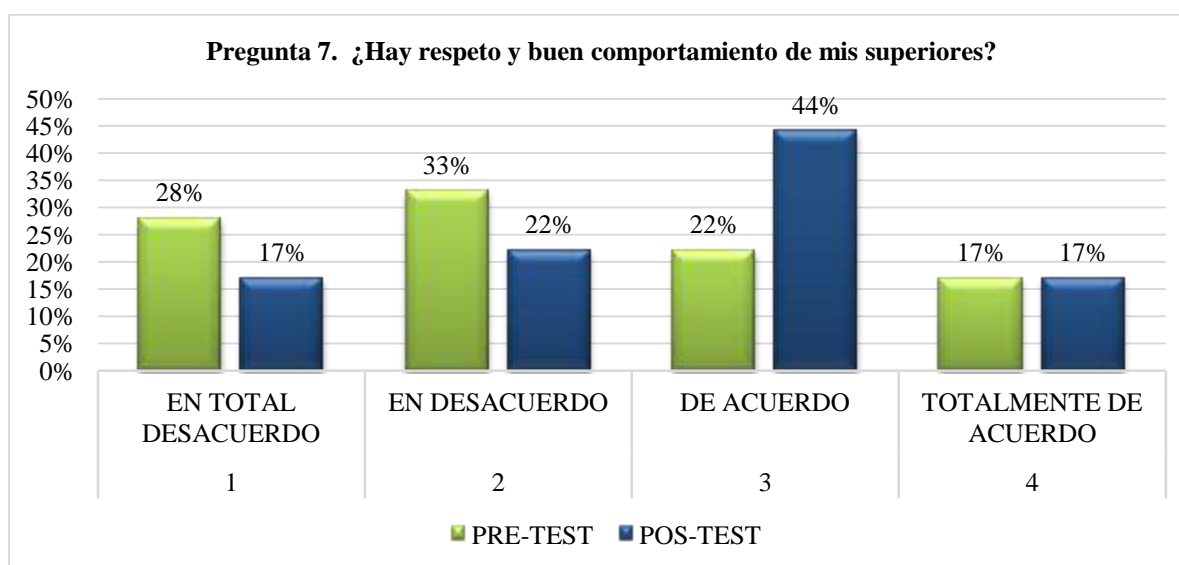


Figura 7. Porcentajes Pregunta 7

Análisis e Interpretación Pregunta 7. ¿Hay respeto y buen comportamiento de mis superiores?

Como se puede observar en el gráfico después del empleo del programa de actividades recreativas, los empleados opinaron sobre si hay respeto y buen comportamiento de sus superiores, el 17% opinó estar en total desacuerdo, el 22% está en desacuerdo; mientras que el 44% está de acuerdo y el 17% está totalmente de acuerdo.

Tabla 14

Resultados Pregunta 8. ¿En la empresa se trata con dignidad y respeto a todos los funcionarios?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POST-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	5	28%
2	EN DESACUERDO	5	28%	3	17%
3	DE ACUERDO	4	22%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	4	22%
TOTAL		18	100%	18	100%

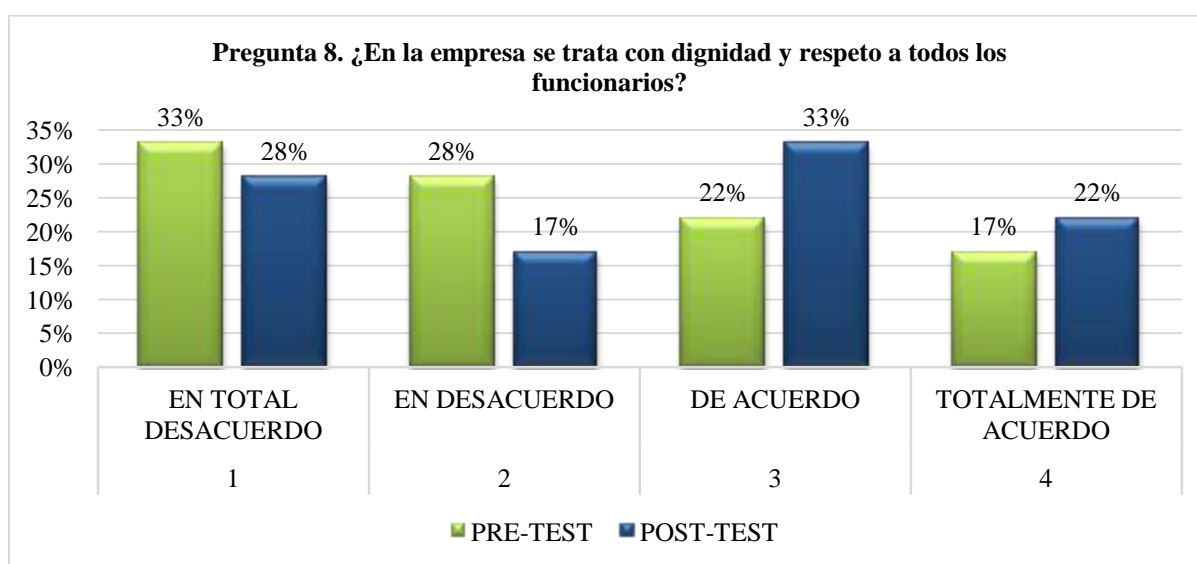


Figura 8. Porcentajes Pregunta 8

Análisis e Interpretación Pregunta 8. ¿En la empresa se trata con dignidad y respeto a todos los funcionarios?

Posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas en esta pregunta, como se puede observar el 28% opinó estar en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo; mientras que el 33% está de acuerdo y el 22% está totalmente de acuerdo.

3.3. Factor en Comunicación y Relación con los Compañeros de Trabajo. Análisis e interpretación

Tabla 15

Resultados Pregunta 9. ¿Tengo a tiempo toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	1	5%	1	6%
2	EN DESACUERDO	3	17%	1	6%
3	DE ACUERDO	7	39%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	39%	8	44%
	TOTAL	18	100%	18	100%

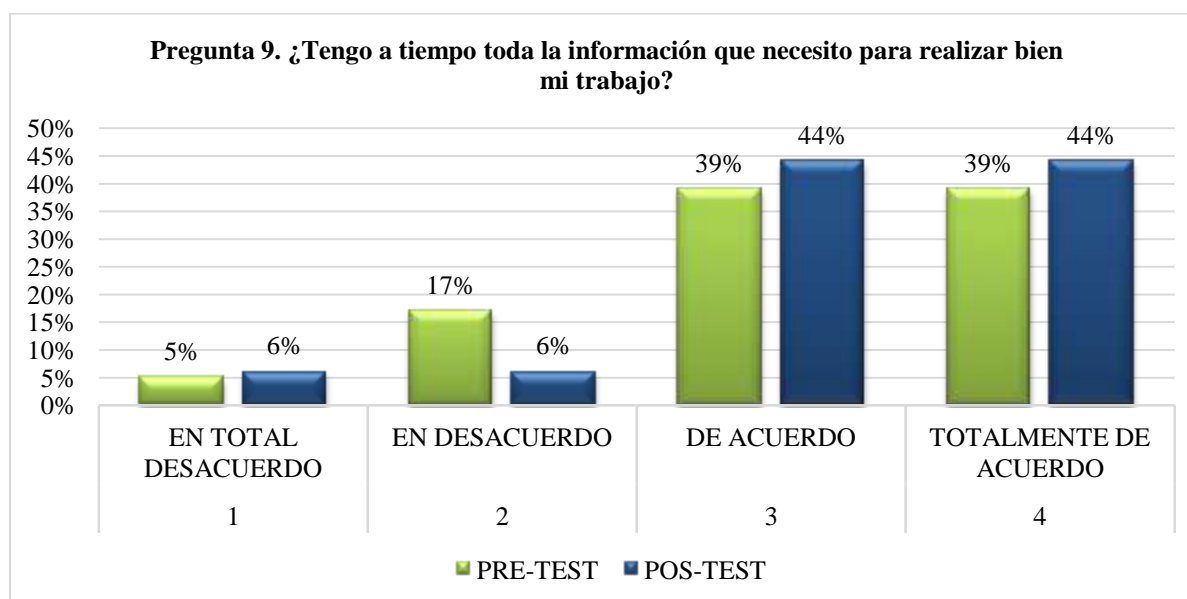


Figura 9. Porcentajes Pregunta 9

Análisis e Interpretación Pregunta 9. ¿Tengo a tiempo toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo?

Como se puede observar el gráfico anterior después de la aplicación del programa recreativo, los empleados opinaron 6% está en total desacuerdo, el 6% está en desacuerdo; mientras que el 44% está de acuerdo y el 44% está totalmente de acuerdo.

Tabla 16

Resultados Pregunta 10. ¿Generalmente se da sugerencia para optimizar desempeño?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	3	17%	3	17%
2	EN DESACUERDO	4	22%	3	17%
3	DE ACUERDO	5	28%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	33%	6	33%
	TOTAL	18	100%	18	100%

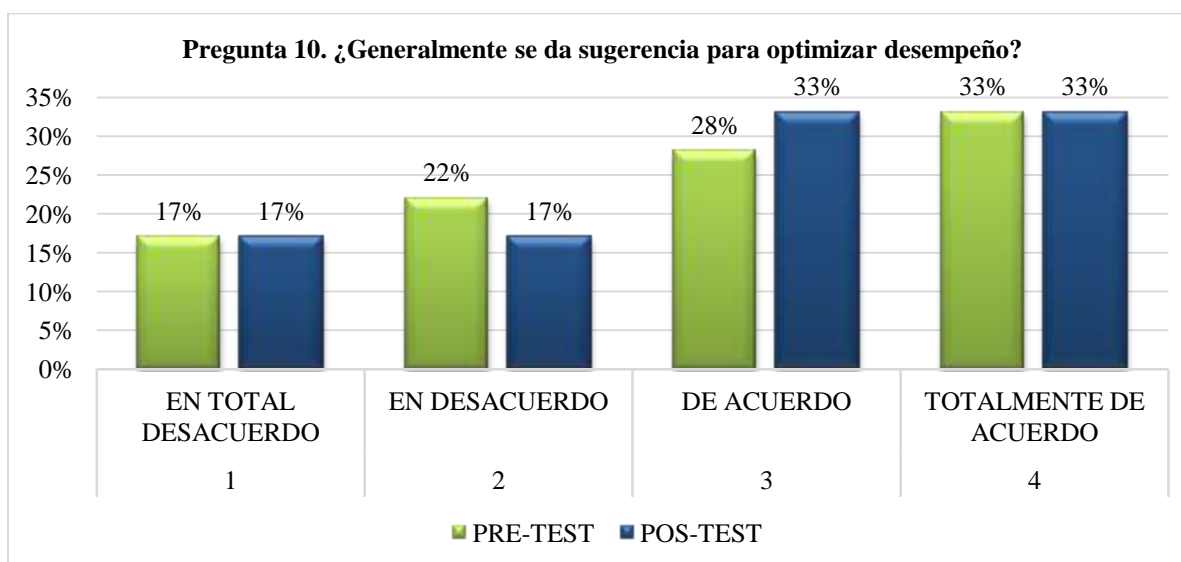


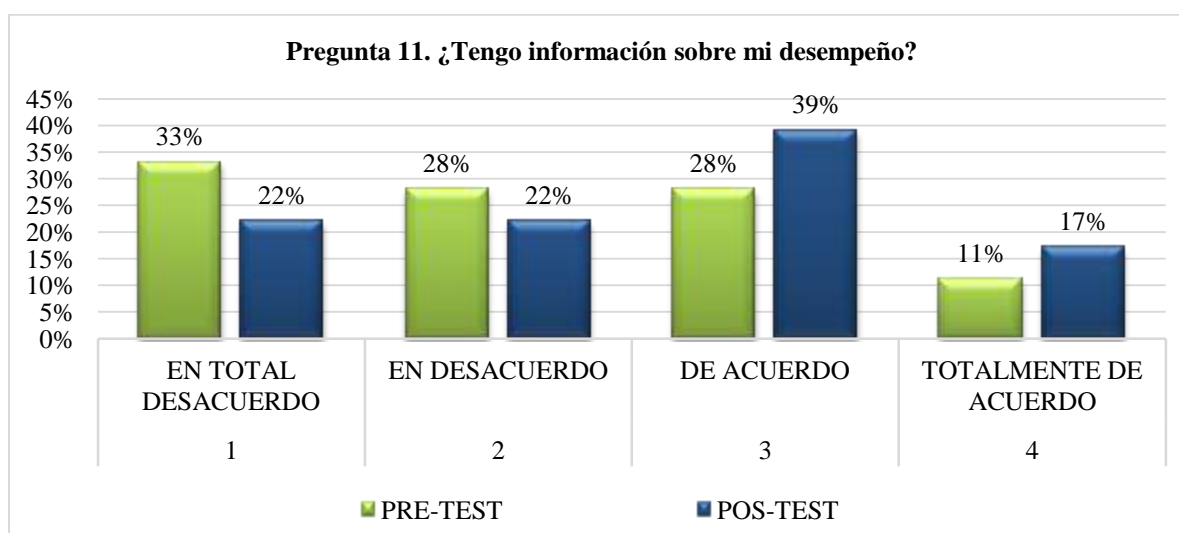
Figura 10. Porcentajes Pregunta 10

Análisis e Interpretación Pregunta 10. ¿Generalmente se da sugerencia para optimizar desempeño?

Los empleados opinaron sobre si se da sugerencia para optimizar el desempeño después de la aplicación del programa de actividades recreativas, el 17% está en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo; mientras que el 33% está de acuerdo y el 33% está totalmente de acuerdo.

Tabla 17*Resultados Pregunta 11. ¿Tengo información sobre mi desempeño?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	4	22%
2	EN DESACUERDO	5	28%	4	22%
3	DE ACUERDO	5	28%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	3	17%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 11.** Porcentajes Pregunta 11**Análisis e Interpretación Pregunta 11. ¿Tengo información sobre mi desempeño?**

Como se puede observar en el gráfico sobre la pregunta tengo información sobre mi desempeño posterior del empleo del programa de actividades recreativas, el 22% de los empleados opinó estar en total desacuerdo, el 22% opinó estar en desacuerdo; mientras que el 39% dice estar de acuerdo y el 17% estar totalmente de acuerdo.

Tabla 18

Resultados Pregunta 12. ¿Mi jefe transmite claramente los mensajes de la empresa?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	4	22%	2	11%
2	EN DESACUERDO	7	39%	3	17%
3	DE ACUERDO	3	17%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	22%	6	33%
	TOTAL	18	100%	18	100%

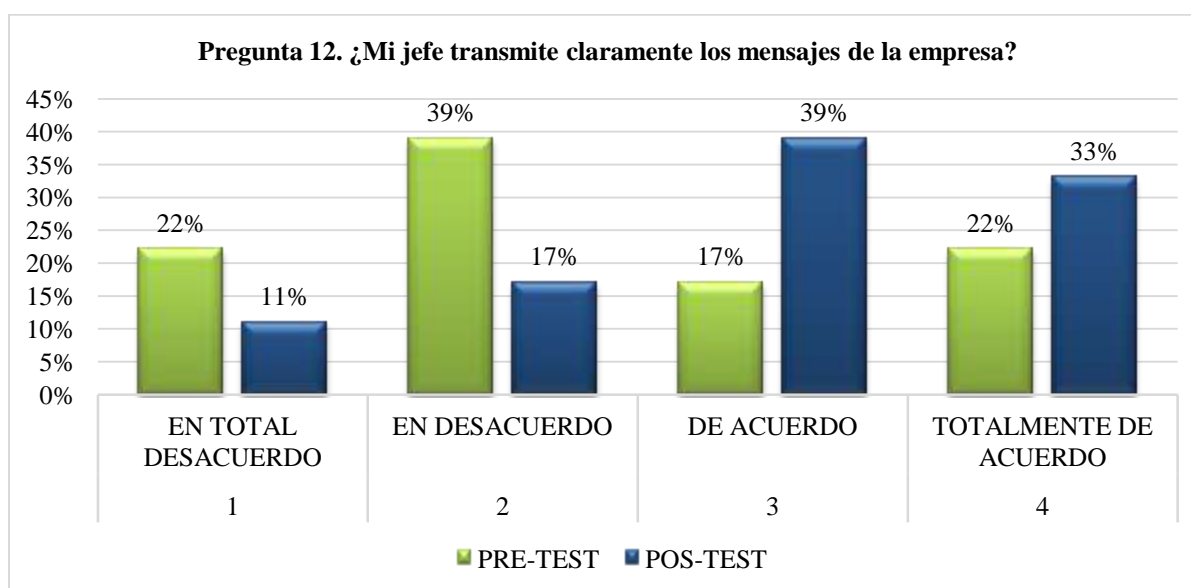


Figura 12. Porcentajes Pregunta 12

Análisis e Interpretación Pregunta 12. ¿Mi jefe transmite claramente los mensajes de la empresa?

Se puede observar sobre la pregunta el jefe transmite claramente los mensajes de la empresa los empleados opinaron después de la aplicación del programa de actividades recreativas, el 11% está en total desacuerdo, el 17% está en desacuerdo; mientras que el 39% está de acuerdo y el 33% totalmente de acuerdo.

3.4. Factor de Calidad. Análisis e interpretación

Tabla 19

¿La organización está comprometida a ofrecer un buen servicio?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	3	17%	3	17%
2	EN DESACUERDO	2	11%	2	11%
3	DE ACUERDO	7	39%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	33%	6	33%
	TOTAL	18	100%	18	100%

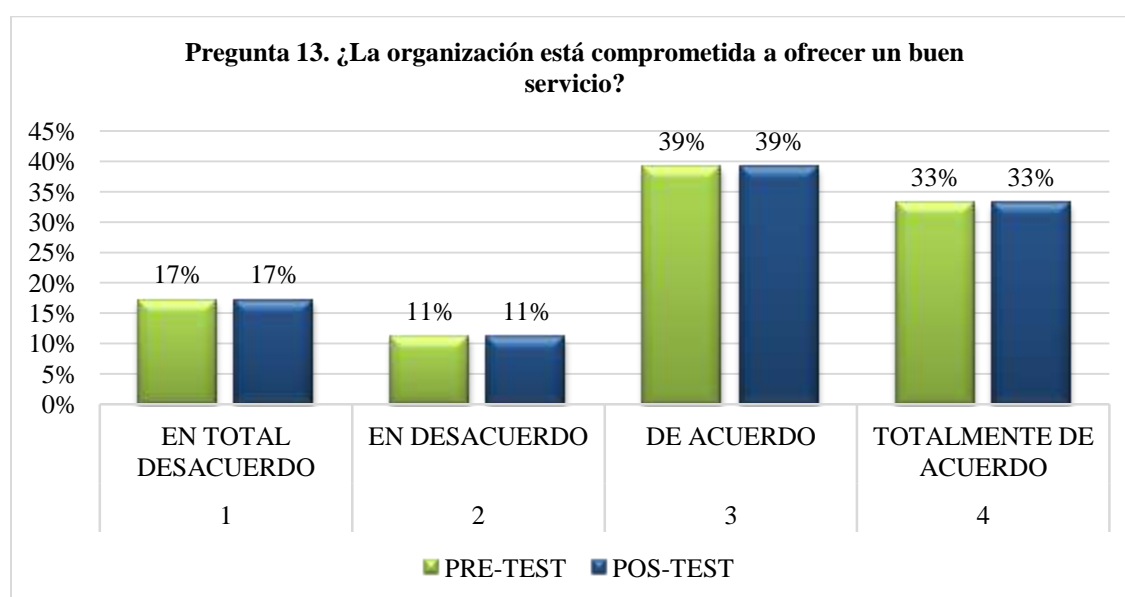


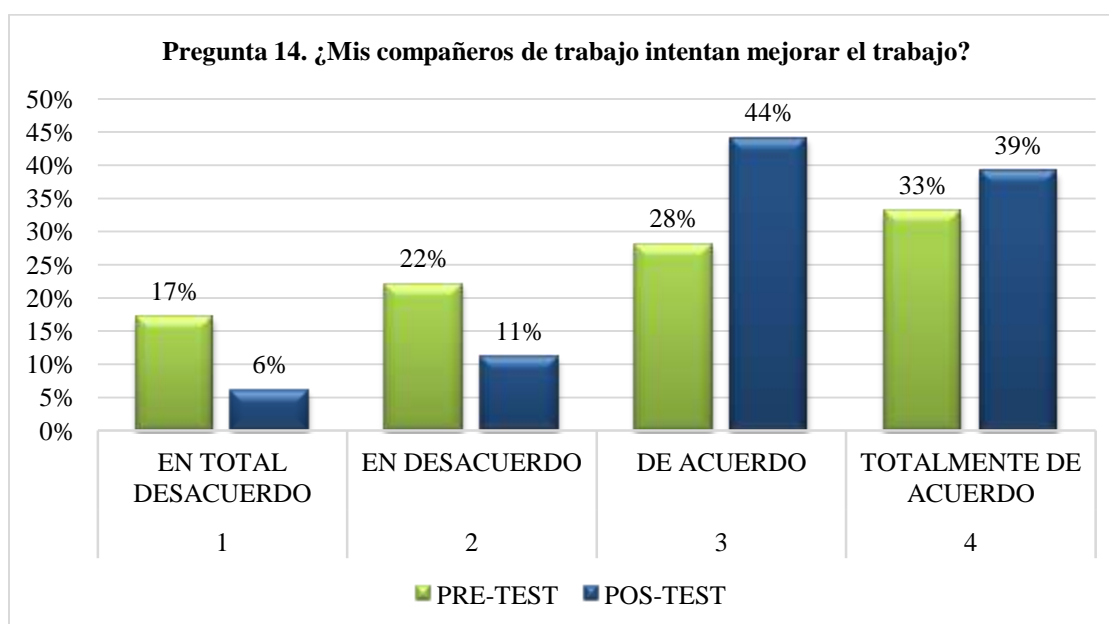
Figura 13. Porcentajes Pregunta 13

Análisis e Interpretación Pregunta 13. ¿La organización está comprometida a ofrecer un buen servicio?

Como se puede observar en el gráfico, sobre que la organización está comprometida a ofrecer un buen servicio luego de la aplicación del programa de actividades recreativas, los empleados opinaron el 17% está en total desacuerdo, el 11% en desacuerdo; mientras que el 39% está de acuerdo y el 33% totalmente de acuerdo.

Tabla 20*¿Mis compañeros de trabajo intentan mejorar el trabajo?*

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	3	17%	1	6%
2	EN DESACUERDO	4	22%	2	11%
3	DE ACUERDO	5	28%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	33%	7	39%
	TOTAL	18	100%	18	100%

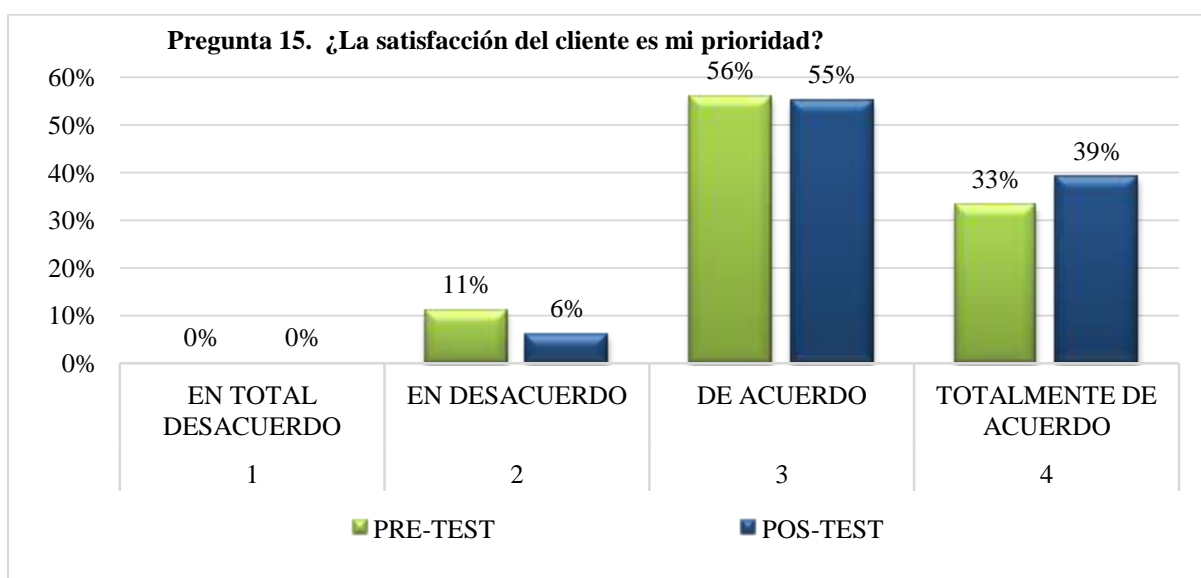
**Figura 14.** Porcentajes Pregunta 14

Análisis e Interpretación Pregunta 14. ¿Mis compañeros de trabajo intentan mejorar el trabajo?

En la pregunta sobre mis compañeros de trabajo intentan mejorar el trabajo los empleados opinaron después de la aplicación del programa de actividades recreativas el 6% en total desacuerdo, el 11% en desacuerdo; mientras que el 44% está de acuerdo y el 39% está totalmente de acuerdo.

Tabla 21*Resultados Pregunta 15. ¿La satisfacción del cliente es mi prioridad?*

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	0	0%	0	0%
2	EN DESACUERDO	2	11%	1	6%
3	DE ACUERDO	10	56%	10	55%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	33%	7	39%
TOTAL		18	100%	18	100%

**Figura 15.** Porcentajes Pregunta 15**Análisis e Interpretación Pregunta 15. ¿La satisfacción del cliente es mi prioridad?**

Como se puede observar en el gráfico anterior sobre la satisfacción del cliente es mi prioridad, posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas, el 6% está en desacuerdo, el 55% de acuerdo y 39% de los empleados está totalmente de acuerdo.

3.5. Factor de Supervisión. Análisis e interpretación

Tabla 22

Resultados Pregunta 16. ¿Mi jefe inmediato tiene experiencia?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	1	6%	0	0%
2	EN DESACUERDO	2	11%	2	11%
3	DE ACUERDO	7	39%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	44%	9	50%
	TOTAL	18	100%	18	100%

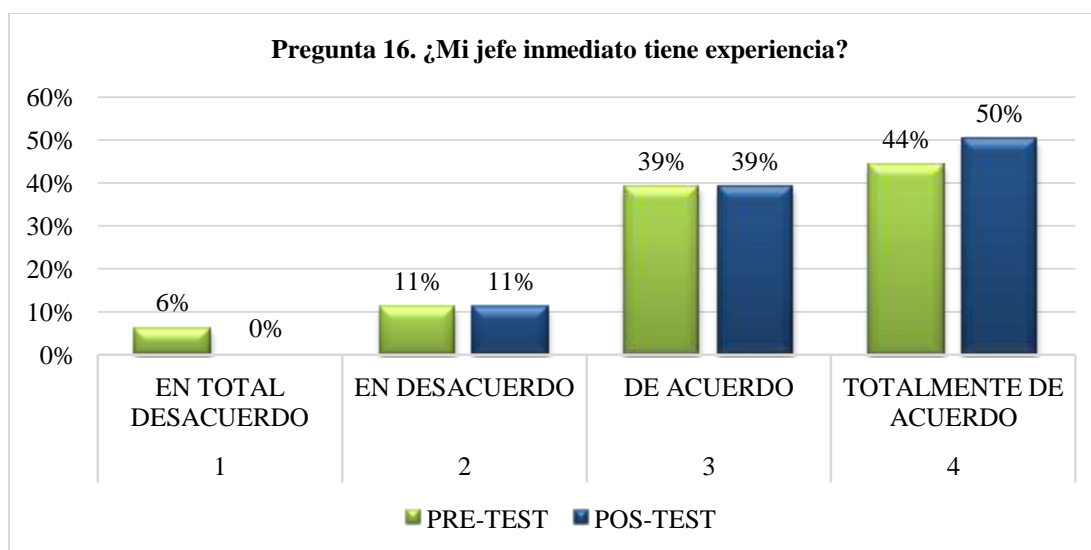


Figura 16. Porcentajes Pregunta 16

Análisis e Interpretación Pregunta 16. ¿Mi jefe inmediato tiene experiencia?

Como se puede observar en el gráfico respecto a la pregunta los empleados opinaron, el 11% en desacuerdo; mientras que el 39% de acuerdo y el 50% totalmente de acuerdo, después del empleo del programa de actividades recreativas.

Tabla 23

Resultados Pregunta 17. ¿Mi jefe inmediato ayuda a sus colaboradores a crecer?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	1	6%
2	EN DESACUERDO	7	39%	3	17%
3	DE ACUERDO	4	22%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	6	33%
TOTAL		18	100%	18	100%

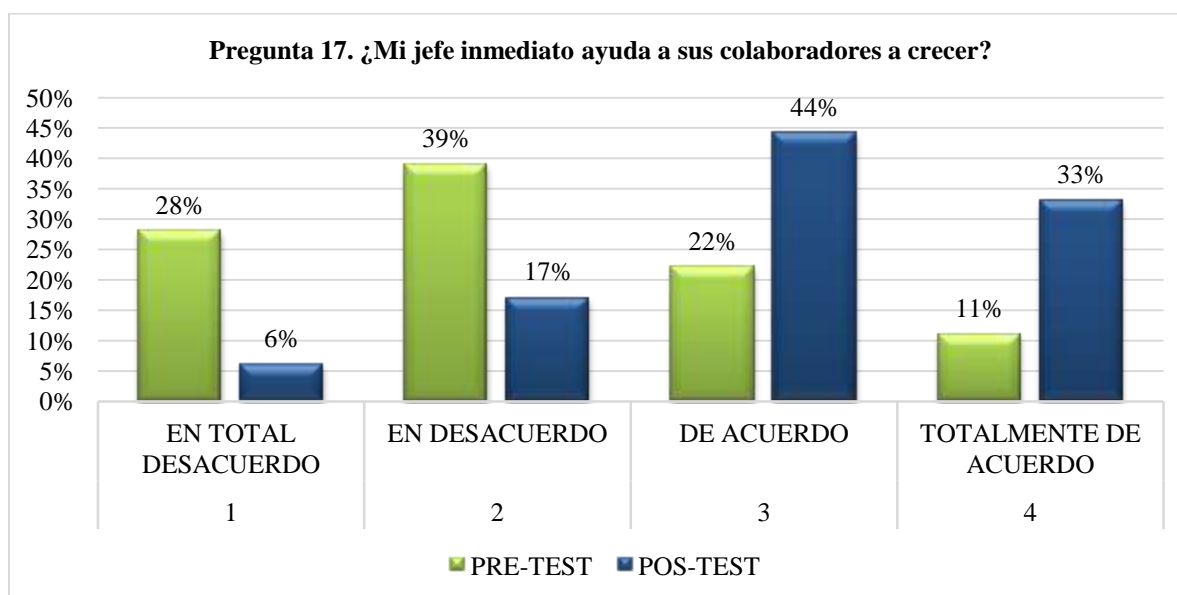


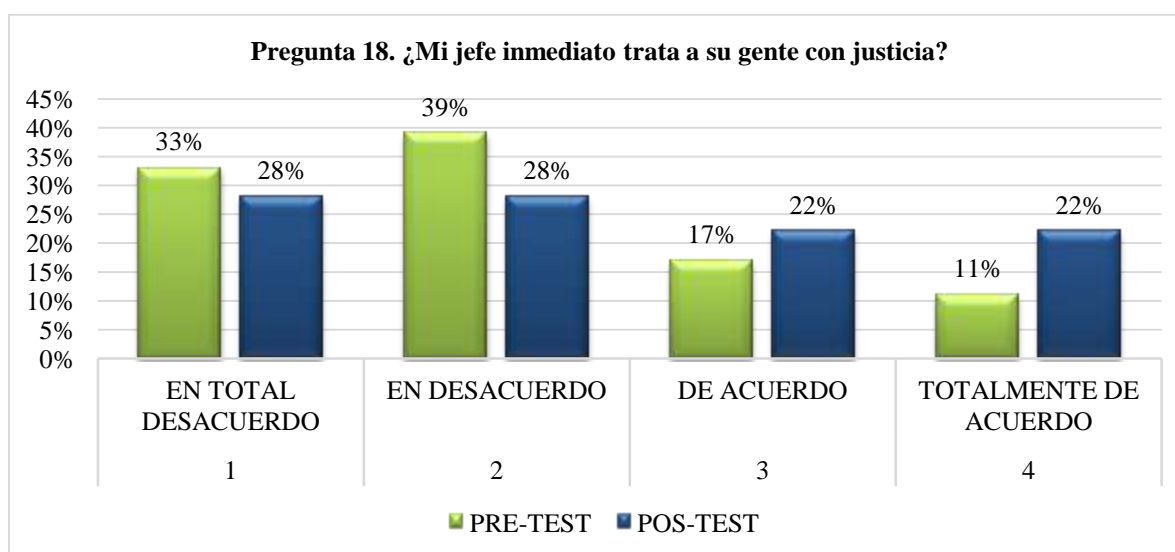
Figura 17. Porcentajes Pregunta 17

Análisis e Interpretación Pregunta 17. ¿Mi jefe inmediato ayuda a sus colaboradores a crecer?

Respecto a la pregunta anterior los empleados opinaron el 6% está en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo; mientras que el 44% está de acuerdo y el 33% totalmente de acuerdo, después de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 24*Resultados Pregunta 18. ¿Mi jefe inmediato trata a su gente con justicia?*

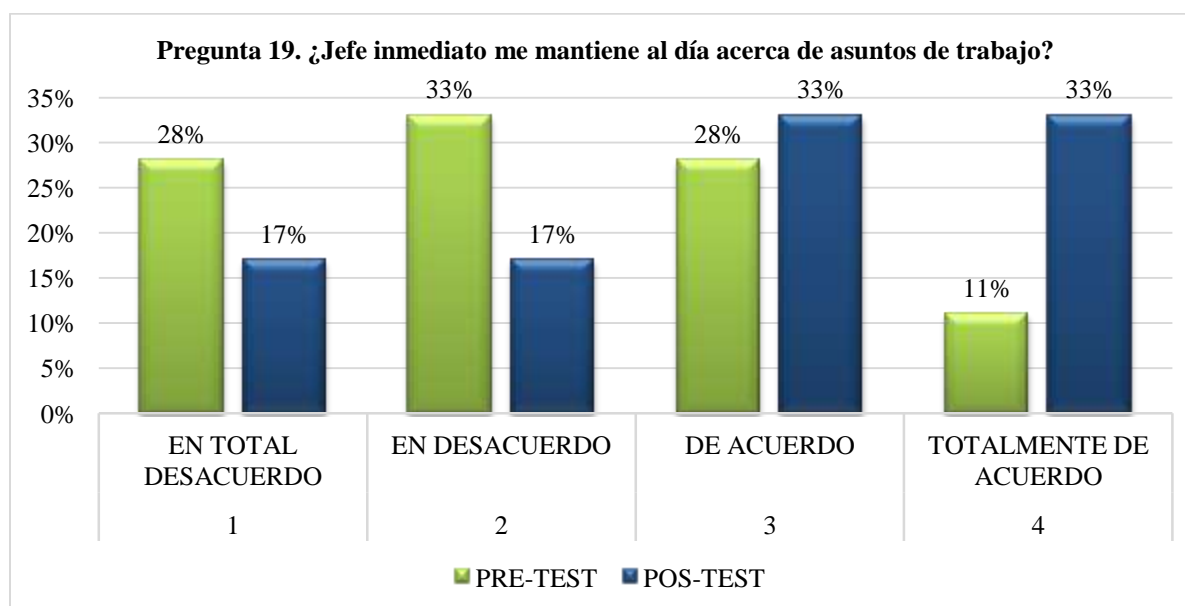
N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	5	28%
2	EN DESACUERDO	7	39%	5	28%
3	DE ACUERDO	3	17%	4	22%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	4	22%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 18.** Porcentajes Pregunta 18**Análisis e Interpretación Pregunta 18. ¿Mi jefe inmediato trata a su gente con justicia?**

Sobre la pregunta mi jefe inmediato trata a su gente con justicia después de la aplicación del programa recreativo, los empleados opinaron el 28% está en total desacuerdo, el 28% en desacuerdo; mientras que el 22% está de acuerdo y el 22% totalmente de acuerdo.

Tabla 25*Resultados Pregunta 19. ¿Jefe inmediato me mantiene al día acerca de asuntos de trabajo?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	3	17%
2	EN DESACUERDO	6	33%	3	17%
3	DE ACUERDO	5	28%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	6	33%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 19.** Porcentajes Pregunta 19

Análisis e Interpretación Pregunta 19. ¿Jefe inmediato me mantiene al día acerca de asuntos de trabajo?

Como se puede observar los empleados opinaron sobre esta pregunta el 17% está en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo; mientras que el 33% está de acuerdo y el 33% está totalmente de acuerdo, posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

3.6. Factor de desarrollo y entretenimiento del personal. Análisis e interpretación

Tabla 26

Resultados Pregunta 20. ¿Estoy satisfecho con el entrenamiento y capacitación que he recibido para desempeñar mi función?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	2	11%	2	11%
2	EN DESACUERDO	4	22%	4	22%
3	DE ACUERDO	5	28%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	39%	5	28%
TOTAL		18	100%	18	100%

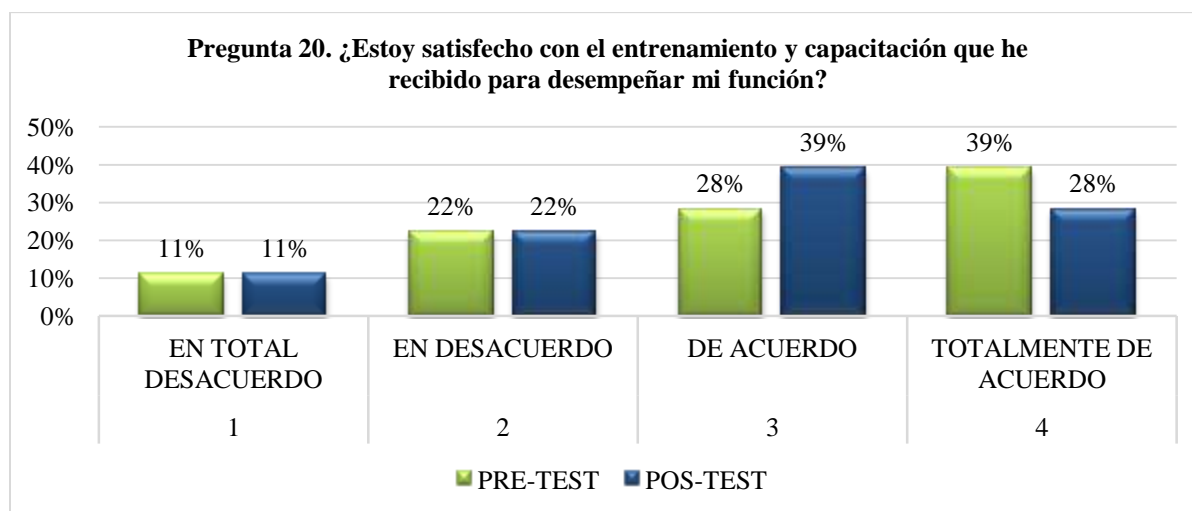


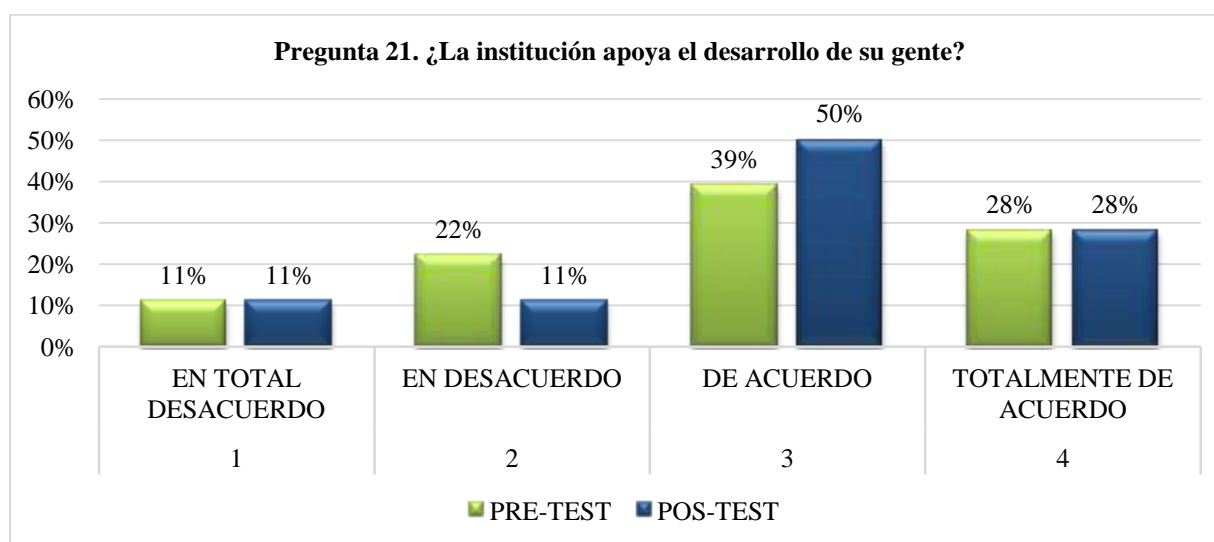
Figura 20. Porcentajes Pregunta 20

Análisis e Interpretación Pregunta 20. ¿Estoy satisfecho con el entrenamiento y capacitación que he recibido para desempeñar mi función?

Con respecto sobre estoy satisfecho con el entrenamiento y capacitación que he recibido para desempeñar mi función los empleados opinaron después del empleo del programa recreativo, el 11% está en total desacuerdo, el 22% está en desacuerdo; mientras que el 39% está de acuerdo y el 28% totalmente de acuerdo.

Tabla 27*Resultados Pregunta 21. ¿La institución apoya el desarrollo de su gente?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	2	11%	2	11%
2	EN DESACUERDO	4	22%	2	11%
3	DE ACUERDO	7	39%	9	50%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	28%	5	28%
TOTAL		18	100%	18	100%

**Figura 21.** Porcentajes Pregunta 21**Análisis e Interpretación Pregunta 21. ¿La institución apoya el desarrollo de su gente?**

Como se puede observar en el gráfico anterior el 11% de los empleados está en total desacuerdo, el 11% en desacuerdo; mientras que el 50% está de acuerdo y el 28% está totalmente de acuerdo. Posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 28

Resultados Pregunta 22. ¿La empresa me da la oportunidad de mejorar mis conocimientos?

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	6	33%
2	EN DESACUERDO	7	39%	7	39%
3	DE ACUERDO	3	17%	3	17%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	2	11%
	TOTAL	18	100%	18	100%

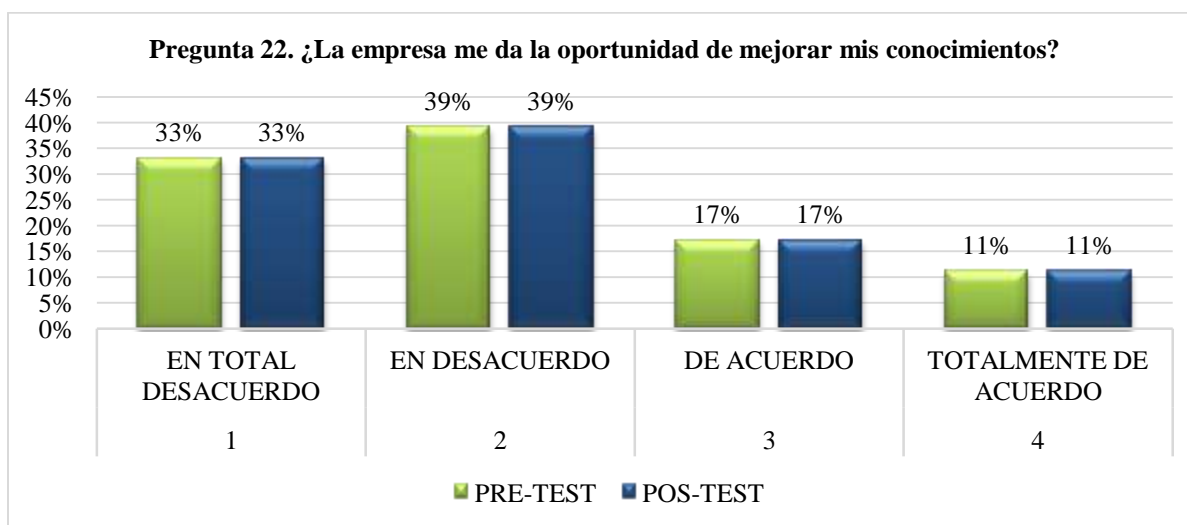


Figura 22. Porcentajes Pregunta 22

Análisis e Interpretación Pregunta 22. ¿La empresa me da la oportunidad de mejorar mis conocimientos?

Como se puede observar en el grafico anterior el 33% de los empleados opino estar en total desacuerdo, el 39% en desacuerdo; mientras que el 17% dice estar de acuerdo y el 11% está totalmente de acuerdo. Después del empleo del programa de actividades recreativas.

3.7. Factor de Satisfacción General. Análisis e interpretación

Tabla 29

Resultados Pregunta 23. ¿En general estoy satisfecho con mi trabajo?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	7	39%	1	6%
2	EN DESACUERDO	6	33%	2	11%
3	DE ACUERDO	3	17%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	8	44%
TOTAL		18	100%	18	100%

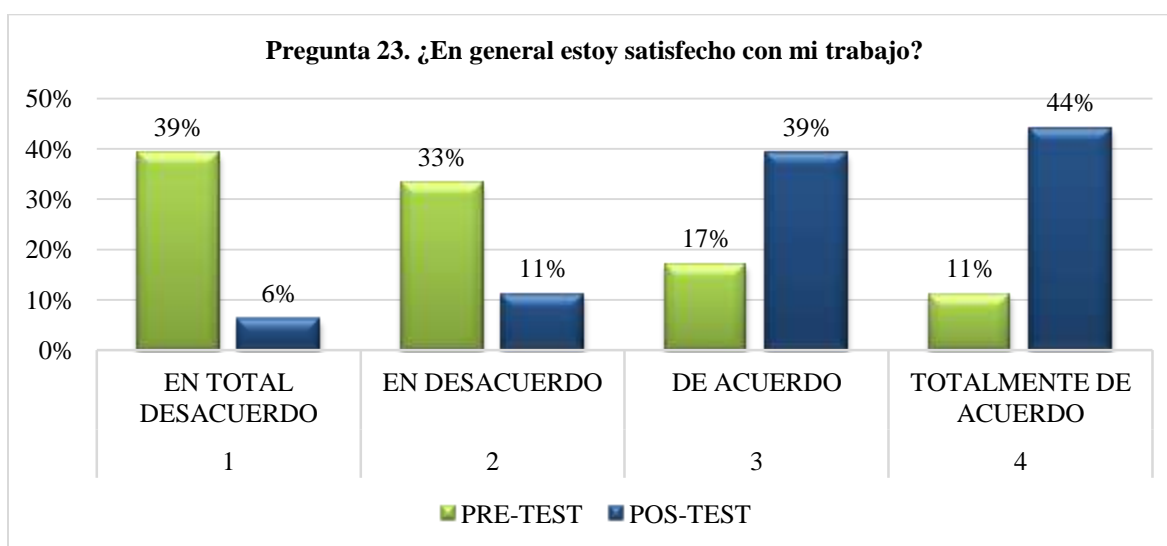


Figura 23. Porcentajes Pregunta 23

Análisis e Interpretación Pregunta 23. ¿En general estoy satisfecho con mi trabajo?

Con respecto a la pregunta estoy satisfecho con mi trabajo los empleados opinaron el 6% está en total desacuerdo, el 11% en desacuerdo; mientras que el 39% está de acuerdo y el 44% está totalmente de acuerdo. Después del empleo del programa de actividades recreativas.

Tabla 30

Resultados Pregunta 24. ¿Prefiero trabajar en la empresa que en otros lugares que conozco?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	7	39%	1	6%
2	EN DESACUERDO	5	28%	3	17%
3	DE ACUERDO	3	16%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	6	33%
	TOTAL	18	100%	18	100%

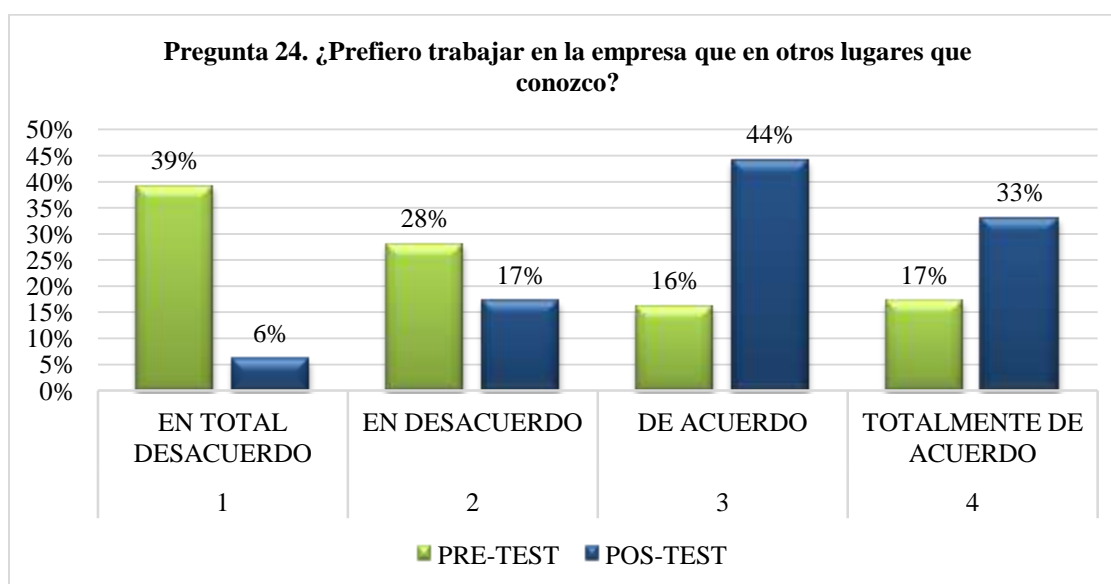


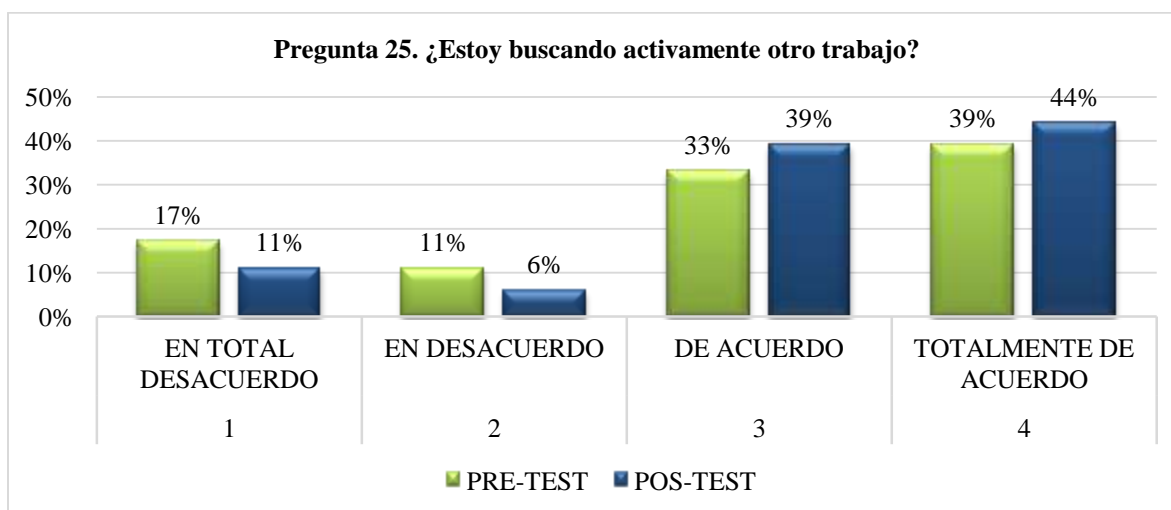
Figura 24. Porcentajes Pregunta 24

Análisis e Interpretación Pregunta 24. ¿Prefiero trabajar en la empresa que en otros lugares que conozco?

Con respecto a la pregunta anterior los empleados opinaron que el 6% está en total desacuerdo, el 17% está en desacuerdo; mientras que el 44% está de acuerdo y el 33% está totalmente de acuerdo. Posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 31*Resultados Pregunta 25. ¿Estoy buscando activamente otro trabajo?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	3	17%	2	11%
2	EN DESACUERDO	2	11%	1	6%
3	DE ACUERDO	6	33%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	39%	8	44%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 25.** Porcentajes Pregunta 25**Análisis e Interpretación Pregunta 25. ¿Estoy buscando activamente otro trabajo?**

Como se puede observar en el gráfico después de la aplicación del programa de actividades recreativas, los empleados opinaron el 11% está en total desacuerdo, el 6% está en desacuerdo; mientras que el 39% está de acuerdo y el 44% está totalmente de acuerdo.

Tabla 32

Resultados Pregunta 26. ¿En mi trabajo se mantienen políticas claras para manejar al personal?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	7	39%	6	33%
2	EN DESACUERDO	6	33%	5	28%
3	DE ACUERDO	2	11%	4	22%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	3	17%
	TOTAL	18	100%	18	100%

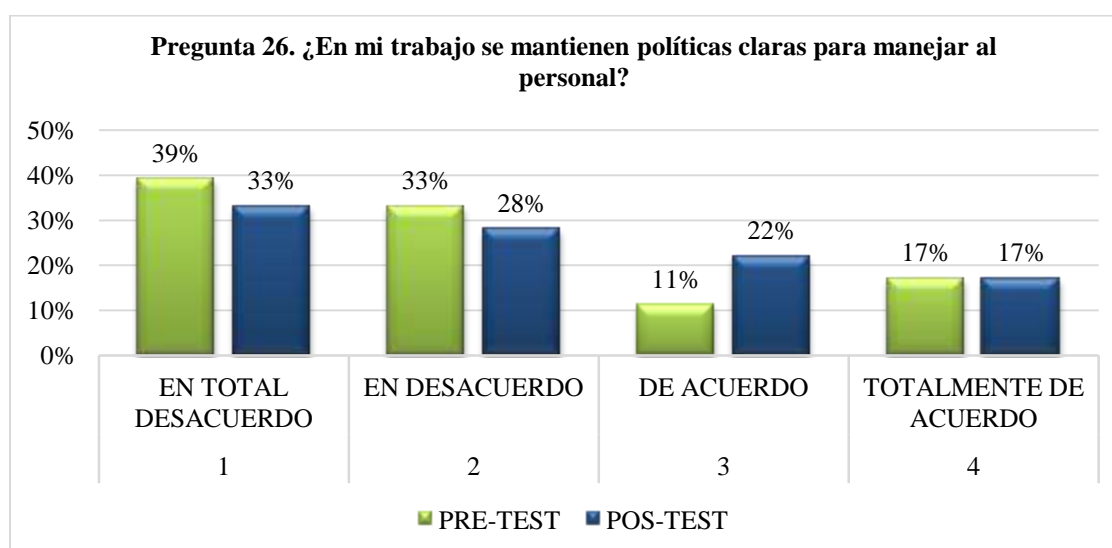


Figura 26. Porcentajes Pregunta 26

Análisis e Interpretación Pregunta 26. ¿En mi trabajo se mantienen políticas claras para manejar al personal?

Como se puede observar en el grafico anterior los empleados opinaron luego del empleo del programa recreativo, el 33% está en total desacuerdo, el 28% está en desacuerdo; mientras que el 22% está de acuerdo y el 17% está totalmente de acuerdo.

3.8. Factor de Beneficios Sociales. Análisis e interpretación

Tabla 33

Resultados Pregunta 27. ¿La institución me proporciona uniformes y la ropa de trabajo?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	9	50%	8	44%
2	EN DESACUERDO	6	33%	5	28%
3	DE ACUERDO	2	11%	2	11%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	6%	3	17%
TOTAL		18	100%	18	100%

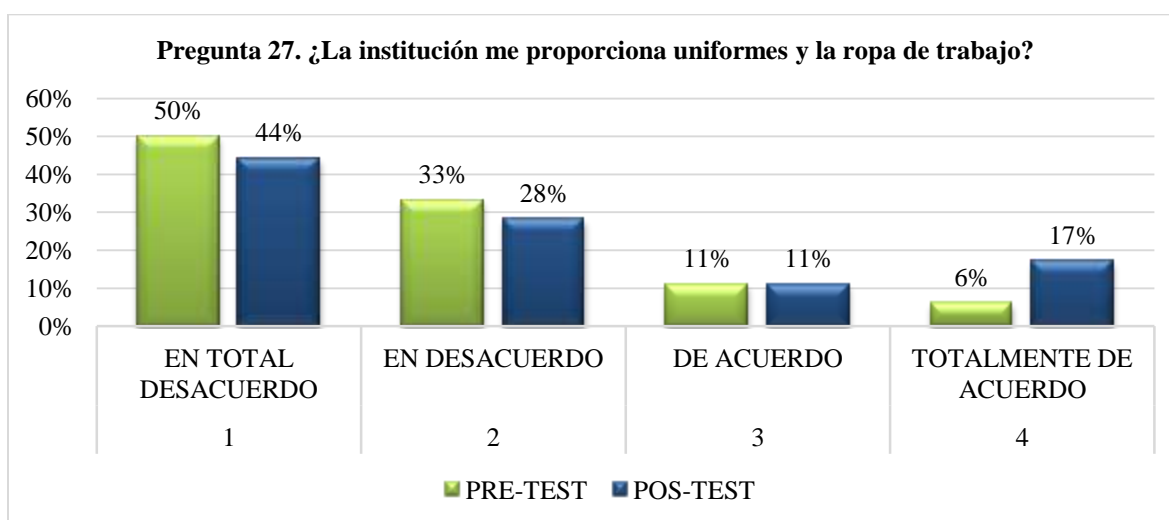


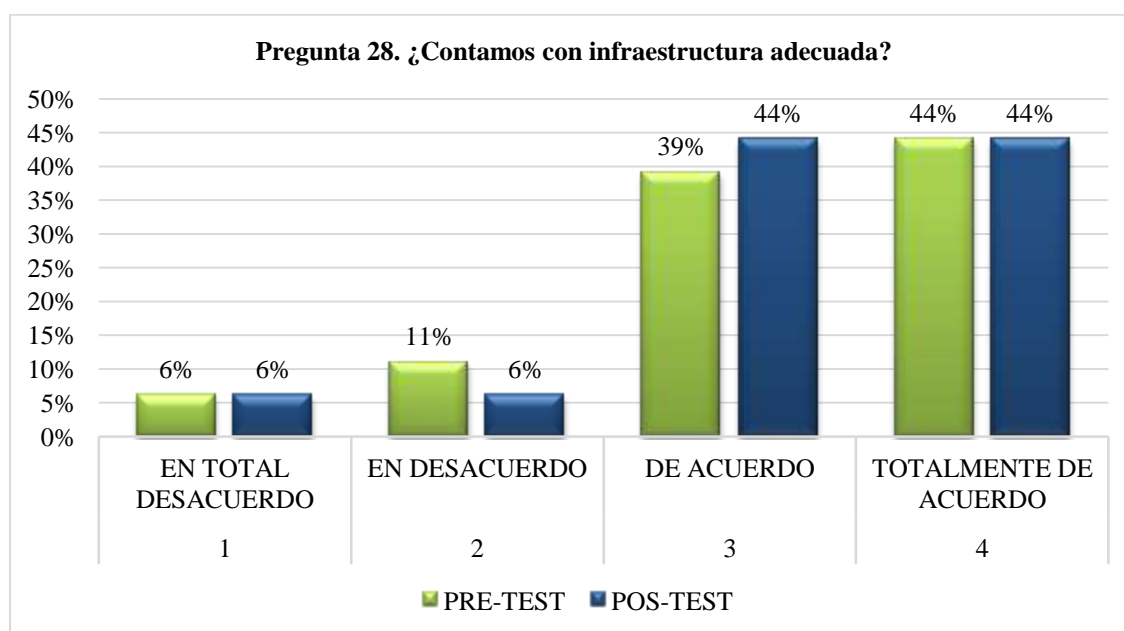
Figura 27. Porcentajes Pregunta 27

Análisis e Interpretación Pregunta 27. ¿La institución me proporciona uniformes y la ropa de trabajo?

Al haber aplicado el programa de actividades recreativas, de acuerdo a la pregunta sobre si la institución proporciona uniformes y ropa de trabajo los empleados opinaron, el 44% está en total desacuerdo, el 28% está en desacuerdo; mientras que el 11% está de acuerdo y el 17% totalmente de acuerdo.

Tabla 34*Resultados Pregunta 28. ¿Contamos con infraestructura adecuada?*

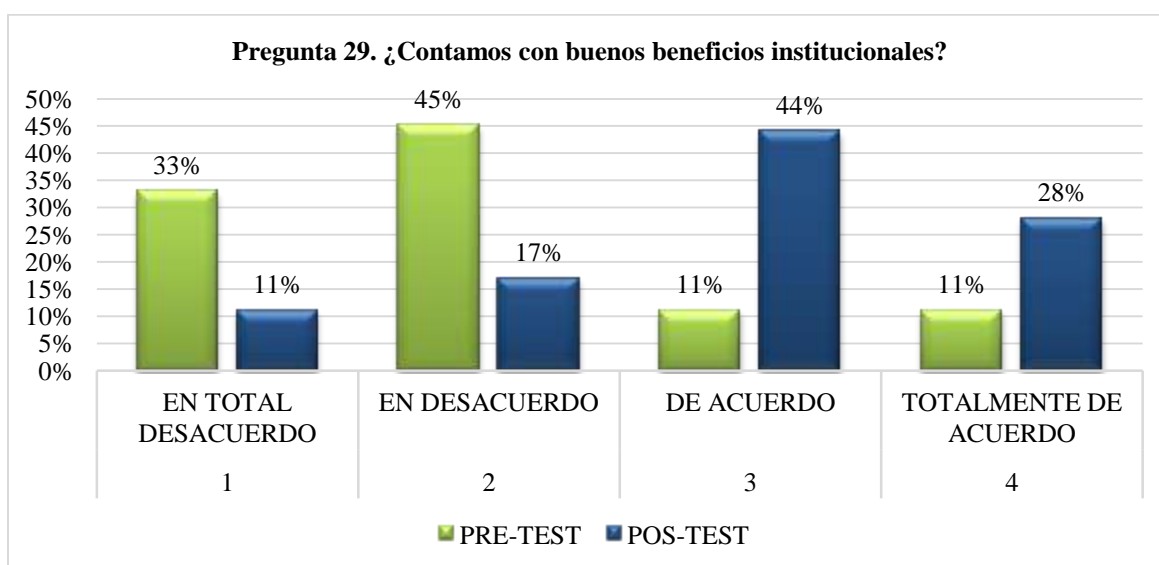
N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	1	6%	1	6%
2	EN DESACUERDO	2	11%	1	6%
3	DE ACUERDO	7	39%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	44%	8	44%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 28.** Porcentajes Pregunta 28**Análisis e Interpretación Pregunta 28. ¿Contamos con infraestructura adecuada?**

Como se puede observar en el gráfico anterior los empleados opinaron, respecto a que se cuenta con infraestructura posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas, el 6% está en total desacuerdo, el 6% está en desacuerdo; mientras el 44% está de acuerdo y el 44% está totalmente de acuerdo.

Tabla 35*Resultados Pregunta 29. ¿Contamos con buenos beneficios institucionales?*

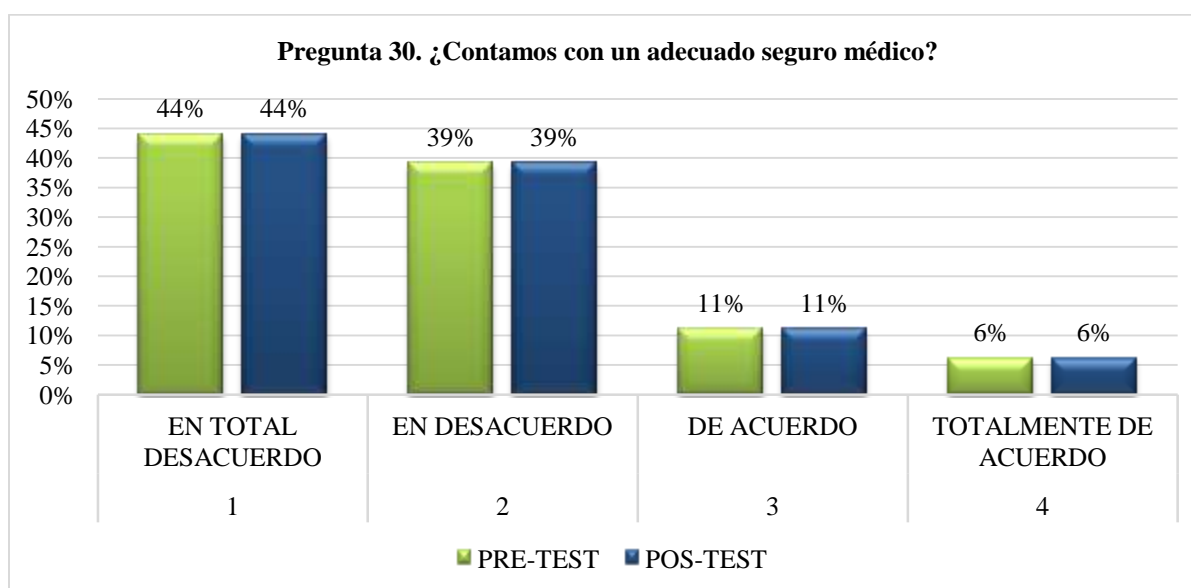
N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	2	11%
2	EN DESACUERDO	8	45%	3	17%
3	DE ACUERDO	2	11%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	5	28%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 29.** Porcentajes Pregunta 29**Análisis e Interpretación Pregunta 29. ¿Contamos con buenos beneficios institucionales?**

Respecto a la pregunta si se cuenta con beneficios institucionales después de la aplicación del programa de actividades recreativas, los empleados opinaron, el 11% en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo, mientras el 44% dice estar de acuerdo y el 28% estar totalmente de acuerdo.

Tabla 36*Resultados Pregunta 30. ¿Contamos con un adecuado seguro médico?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	8	44%	8	44%
2	EN DESACUERDO	7	39%	7	39%
3	DE ACUERDO	2	11%	2	11%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	6%	1	6%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 30.** Porcentajes Pregunta 30**Análisis e Interpretación Pregunta 30. ¿Contamos con un adecuado seguro médico?**

Como se puede observar en el gráfico sobre si se cuenta con un adecuado seguro médico, el 44% de los empleados opinó en total desacuerdo, el 39% en desacuerdo; mientras el 11% está de acuerdo y el 6% está totalmente de acuerdo, posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 37

Resultados Pregunta 31. ¿Corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	6	33%
2	EN DESACUERDO	5	28%	5	28%
3	DE ACUERDO	4	22%	4	22%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	3	17%
	TOTAL	18	100%	18	100%

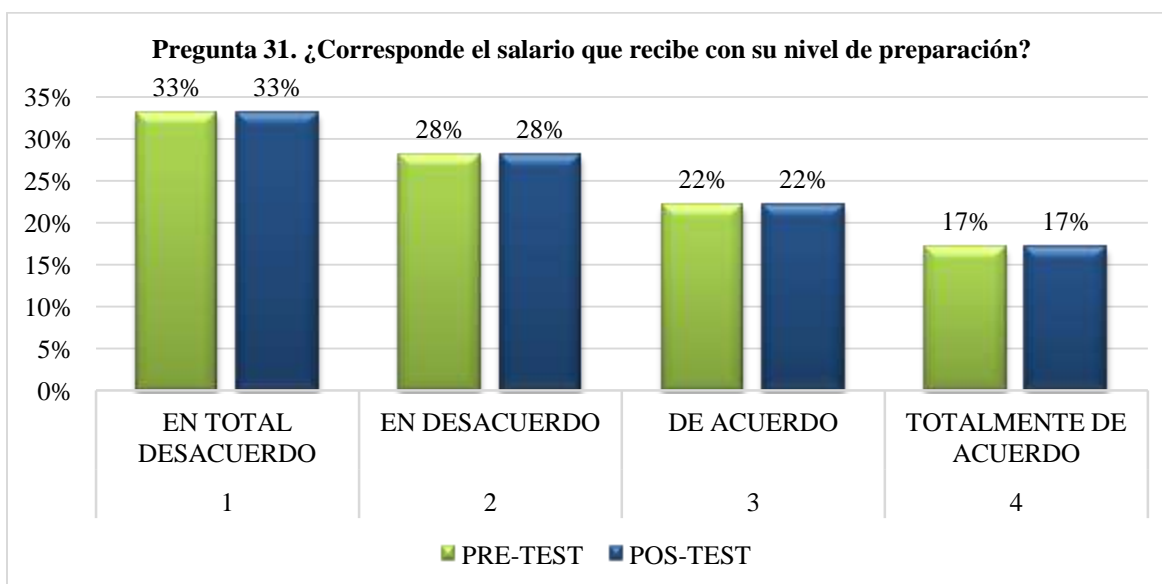


Figura 31. Porcentajes Pregunta 31

Análisis e Interpretación Pregunta 31. ¿Corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?

Como se puede observar en el gráfico anterior opinaron, el 33% está en total desacuerdo, el 28% en desacuerdo; mientras el 22% está de acuerdo y el 17% están totalmente de acuerdo. Después de la aplicación del programa de actividades recreativas.

3.9. Dimensión de evaluación de las condiciones para el desempeño. Análisis e interpretación

Tabla 38

Resultados Pregunta 32. ¿La cultura de la empresa me permite realizar mis actividades sin interferencias

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	7	39%	6	33%
2	EN DESACUERDO	6	33%	6	33%
3	DE ACUERDO	3	17%	4	23%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	2	11%
	TOTAL	18	100%	18	100%

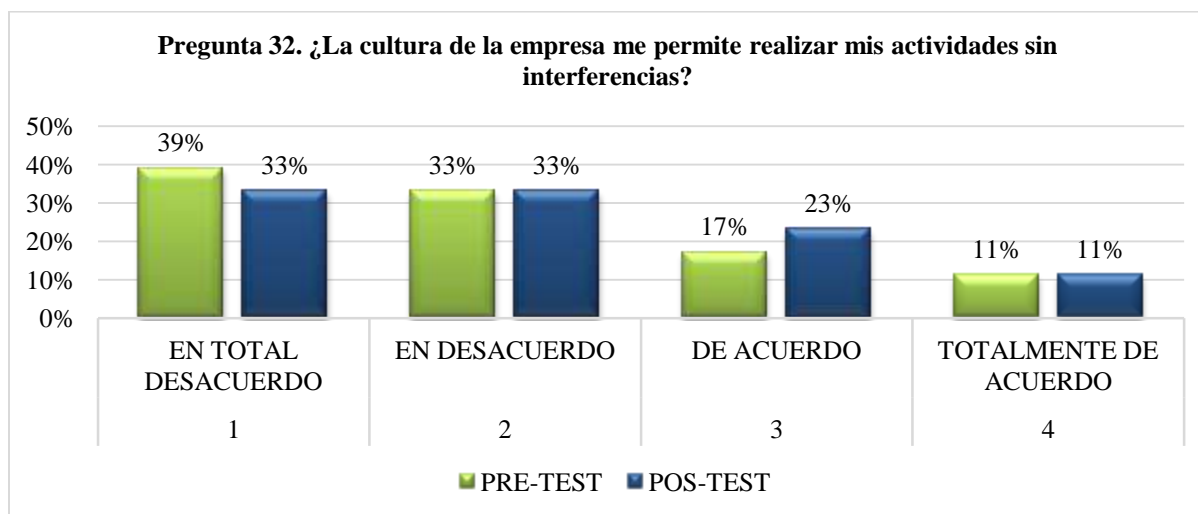


Figura 32. Porcentajes Pregunta 32

Análisis e Interpretación Pregunta 32. ¿La cultura de la empresa me permite realizar mis actividades sin interferencias?

Después de la aplicación del programa recreativo, respecto a la pregunta la cultura de la empresa me permite realizar actividades sin interferencias los empleados opinaron, el 33% en total desacuerdo, el 33% en desacuerdo; mientras el 23% está de acuerdo y el 11% está totalmente de acuerdo.

Tabla 39

Resultados Pregunta 33. ¿Cumplo mis objetivos debido a la autonomía en mi puesto de trabajo?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	5	28%
2	EN DESACUERDO	5	28%	4	22%
3	DE ACUERDO	4	22%	7	39%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	2	11%
TOTAL		18	100%	18	100%

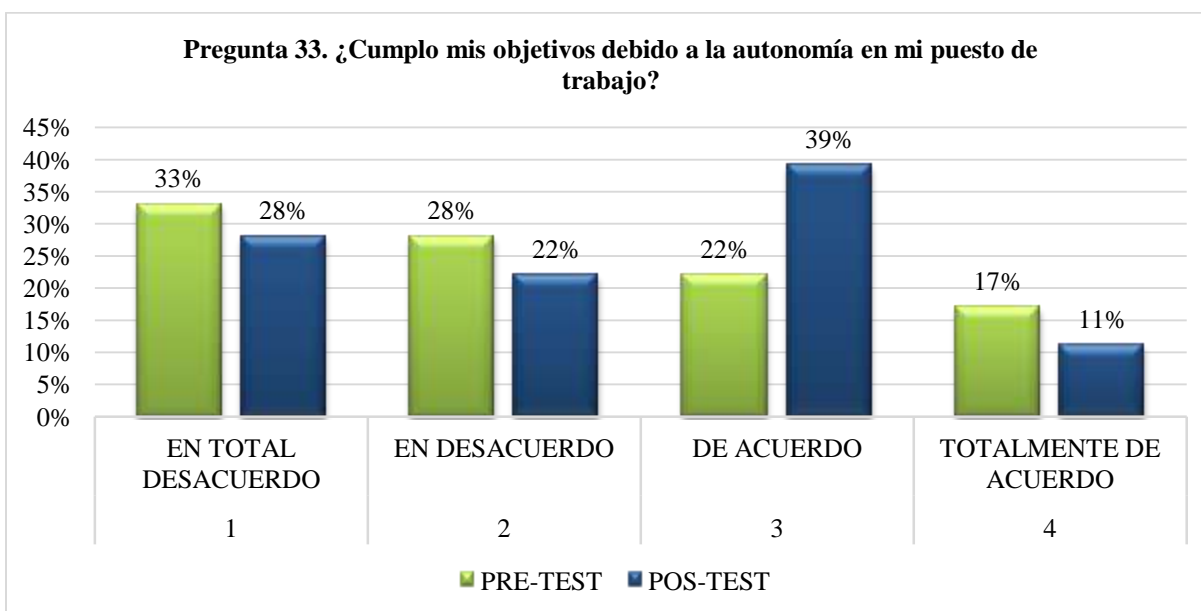


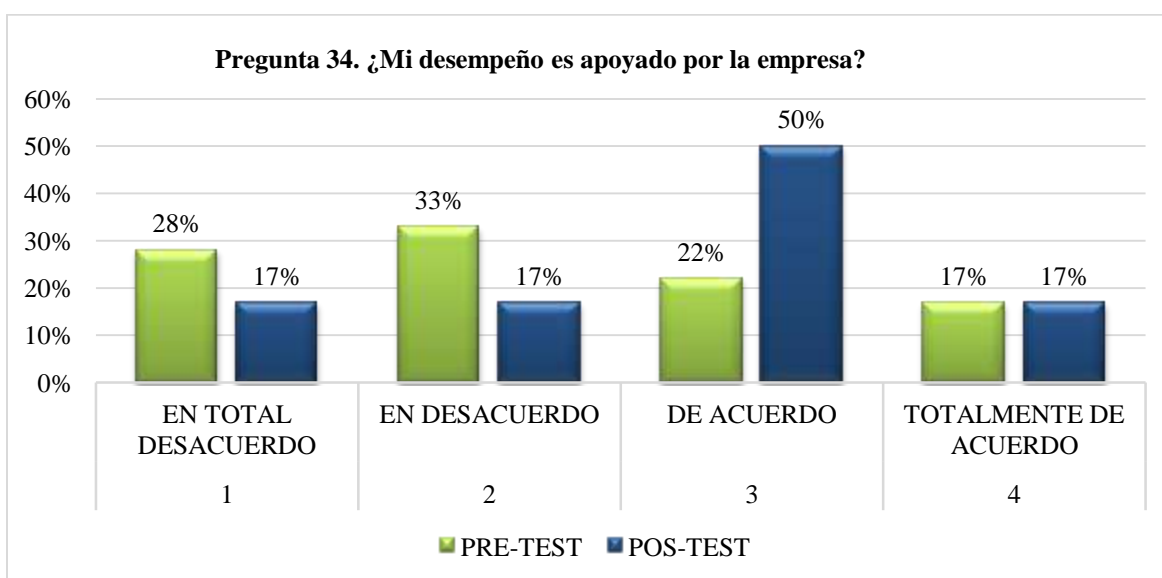
Figura 33. Porcentajes Pregunta 33

Análisis e Interpretación Pregunta 33. ¿Cumplo mis objetivos debido a la autonomía en mi puesto de trabajo?

Con respecto a la pregunta cómo se puede observar en el gráfico anterior, opinaron, el 28% está en total desacuerdo, el 22% está en desacuerdo; mientras el 39% está de acuerdo y el 11% está totalmente de acuerdo.

Tabla 40*Resultados Pregunta 34. ¿Mi desempeño es apoyado por la empresa?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	3	17%
2	EN DESACUERDO	6	33%	3	17%
3	DE ACUERDO	4	22%	9	50%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	3	17%
TOTAL		18	100%	18	101%

**Figura 34.** Porcentajes Pregunta 34**Análisis e Interpretación Pregunta 34. ¿Mi desempeño es apoyado por la empresa?**

Los empleados de la Oficina después de la aplicación del programa de actividades recreativas, opinaron respecto a esta pregunta el 17% en total desacuerdo, el 17% en desacuerdo; mientras el 50% está de acuerdo y el 17% están totalmente de acuerdo.

Tabla 41

Resultados Pregunta 35. ¿Tengo las herramientas y recursos para realizar mis actividades?

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	6	33%
2	EN DESACUERDO	7	39%	7	39%
3	DE ACUERDO	3	17%	3	17%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	2	11%
	TOTAL	18	100%	18	100%

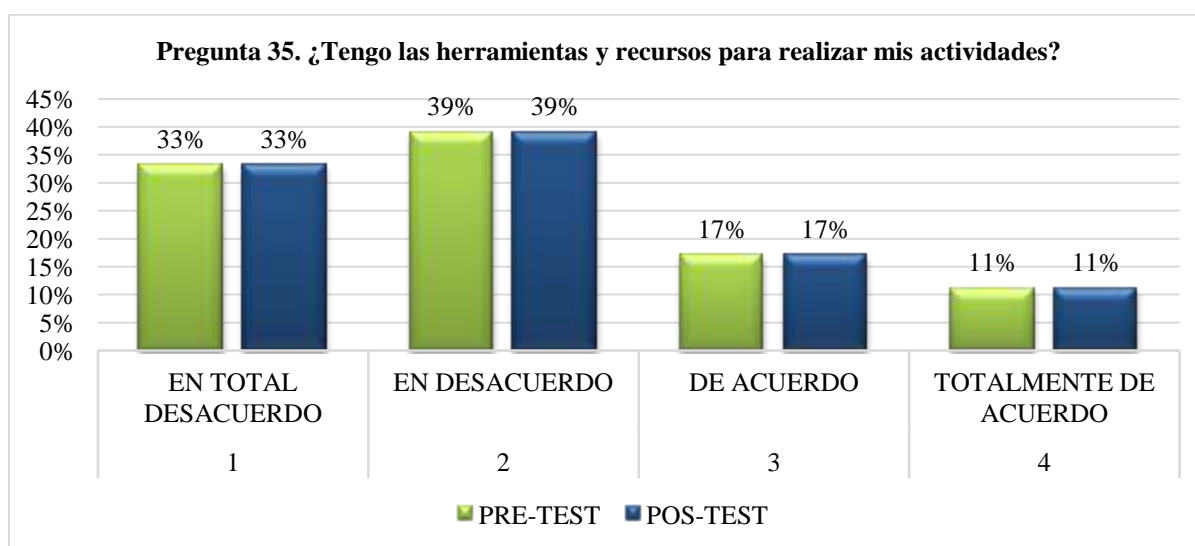


Figura 35. Porcentajes Pregunta 35

Análisis e Interpretación Pregunta 35. ¿Tengo las herramientas y recursos para realizar mis actividades?

Respecto a la pregunta anterior los empleados opinaron, el 33% está en total desacuerdo, el 39% está en desacuerdo; mientras el 17% está de acuerdo y el 11% está totalmente de acuerdo. Posterior de la aplicación del programa recreativo.

Tabla 42

Resultados Pregunta 36. ¿Sus compañeros facilitan el cumplir con sus actividades o metas?

Nº	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	4	22%
2	EN DESACUERDO	4	22%	4	22%
3	DE ACUERDO	6	33%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	2	11%
	TOTAL	18	100%	18	99%

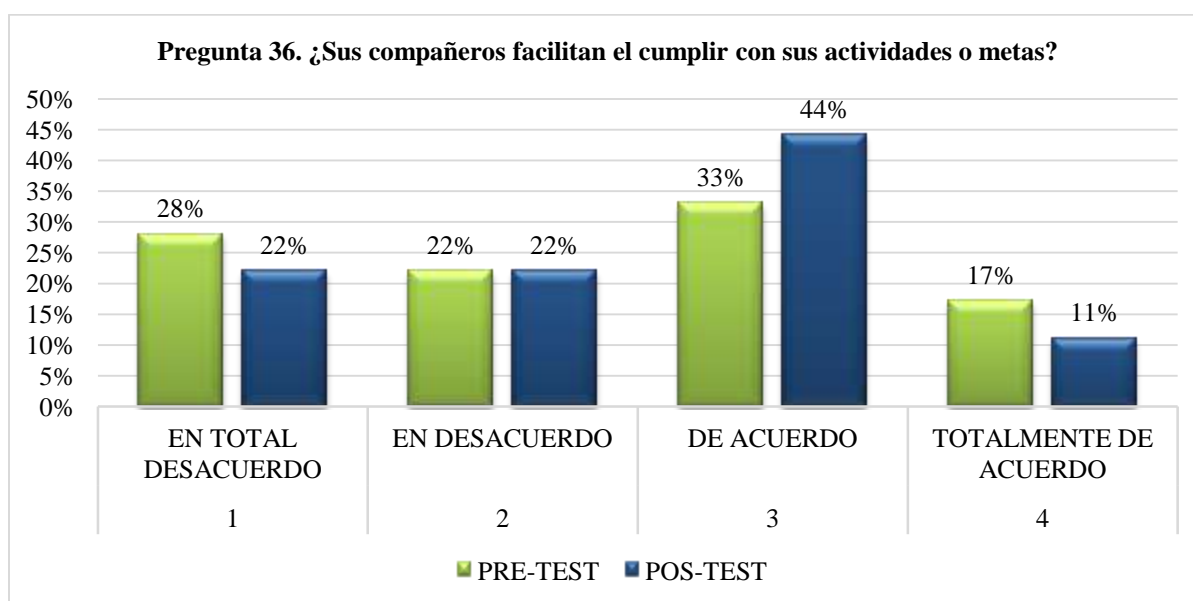


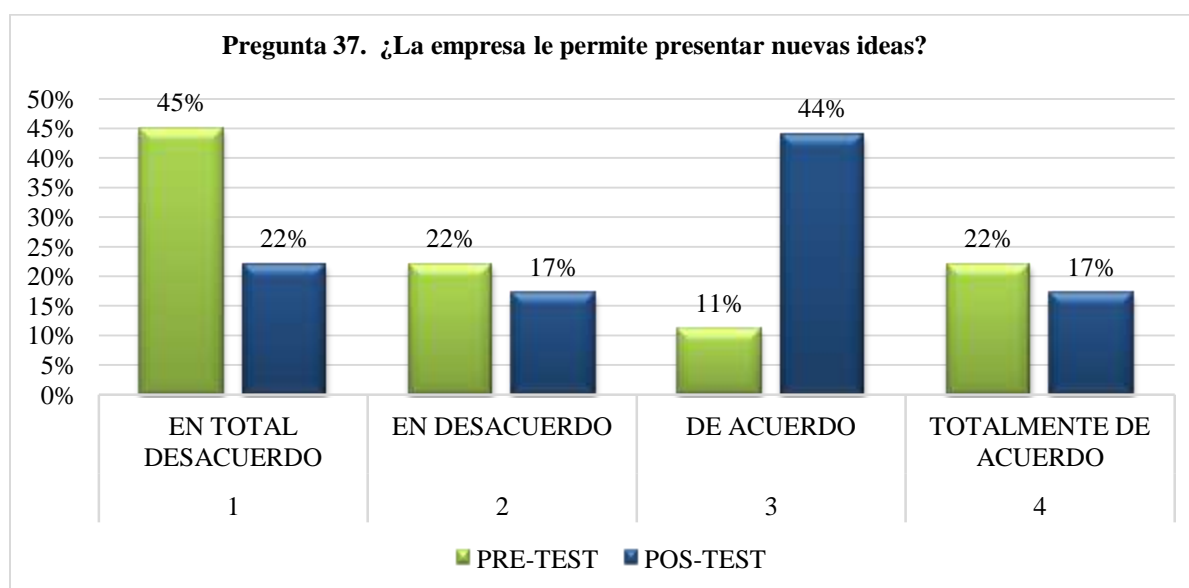
Figura 36. Porcentajes Pregunta 36

Análisis e Interpretación Pregunta 36. ¿Sus compañeros facilitan el cumplir con sus actividades o metas?

Con respecto a la pregunta sobre los compañeros facilitan el cumplir con sus actividades o metas, el 22% está en total desacuerdo, 22% está en desacuerdo, el 44% está de acuerdo y el 11% está totalmente de acuerdo. Posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 43*Resultados Pregunta 37. ¿La empresa le permite presentar nuevas ideas?*

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	8	45%	4	22%
2	EN DESACUERDO	4	22%	3	17%
3	DE ACUERDO	2	11%	8	44%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	22%	3	17%
	TOTAL	18	100%	18	100%

**Figura 37.** Porcentajes Pregunta 37**Análisis e Interpretación Pregunta 37. ¿La empresa le permite presentar nuevas ideas?**

Como podemos observar en el gráfico los empleados opinaron, el 22% está en total desacuerdo, el 17% está en desacuerdo; mientras el 44% está de acuerdo y el 17% está totalmente de acuerdo. Después de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 44

Resultados Pregunta 38. ¿Sus jefes le direccionan para cumplir de mejor forma sus metas?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	8	44%	4	22%
2	EN DESACUERDO	6	33%	4	22%
3	DE ACUERDO	1	6%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	17%	4	22%
TOTAL		18	100%	18	99%

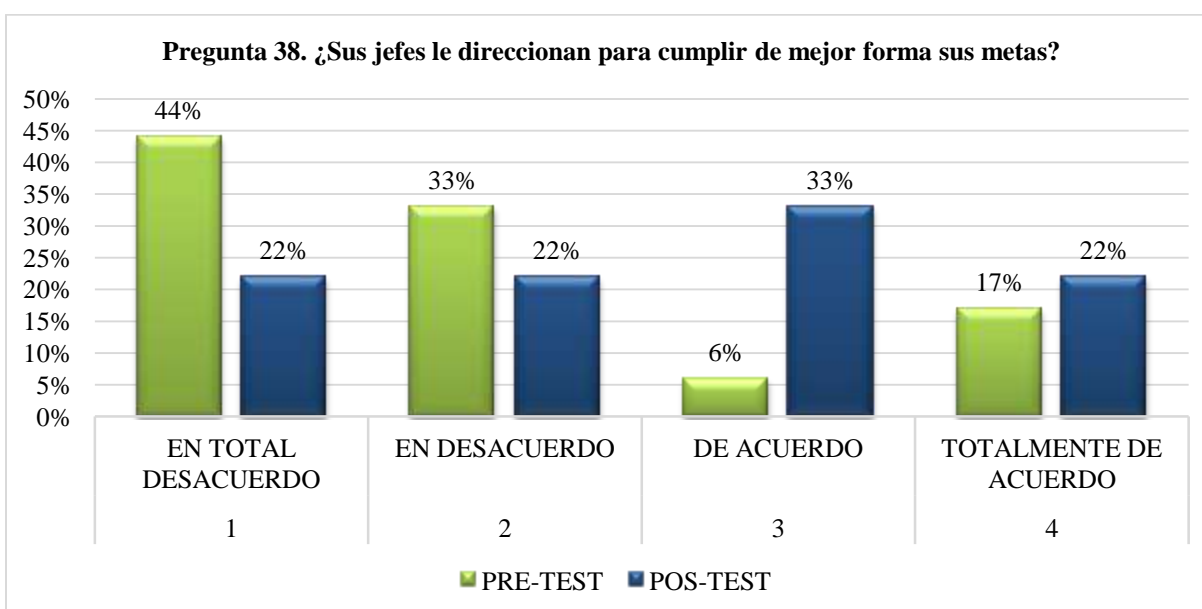


Figura 38. Porcentajes Pregunta 38

Análisis e Interpretación Pregunta 38. ¿Sus jefes le direccionan para cumplir de mejor forma sus metas?

Con respecto a esta pregunta los empleados opinaron, el 22% está en total desacuerdo, el 22% está en desacuerdo; mientras el 33% está de acuerdo y el 22% está totalmente de acuerdo. Posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 45

Resultados Pregunta 39. ¿Las iniciativas de los trabajadores reciben respaldo de sus jefes?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	5	28%	2	11%
2	EN DESACUERDO	6	33%	3	17%
3	DE ACUERDO	3	17%	6	33%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	22%	7	39%
	TOTAL	18	100%	18	100%

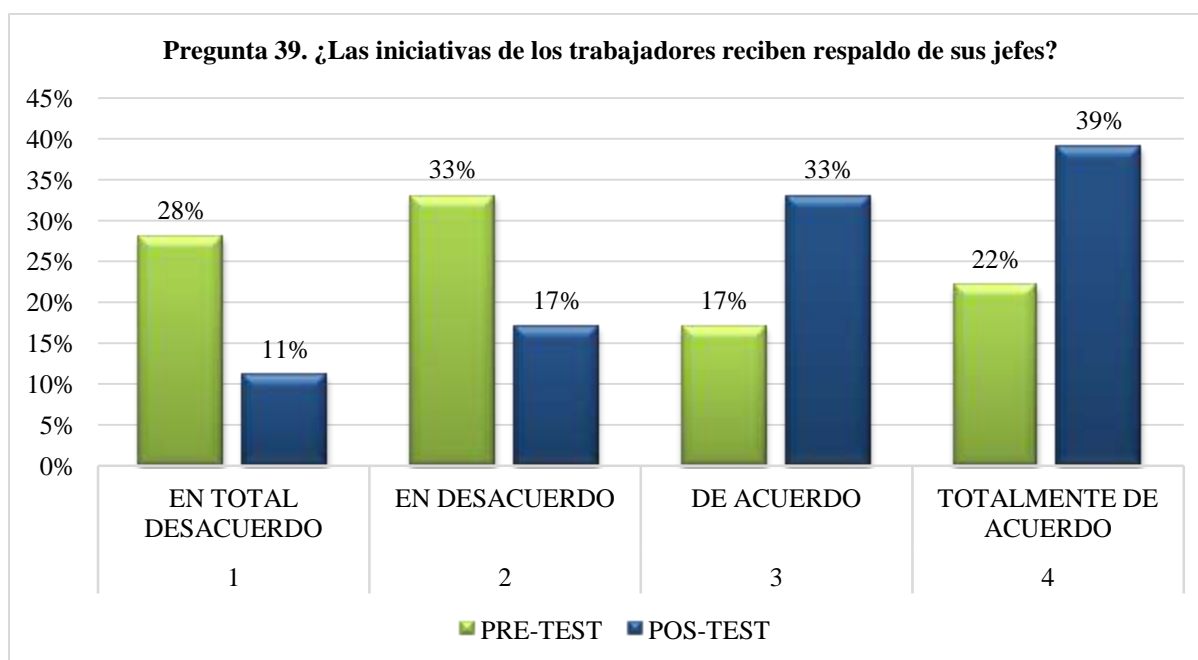


Figura 39. Porcentajes Pregunta 39

Análisis e Interpretación Pregunta 39. ¿Las iniciativas de los trabajadores reciben respaldo de sus jefes?

Como se puede observar en el gráfico anterior los empleados opinaron, el 11% está en total desacuerdo, el 17% está en desacuerdo; mientras el 33% está de acuerdo y el 39% está totalmente de acuerdo. Posterior de la aplicación del programa de actividades recreativas.

Tabla 46

Resultados Pregunta 40. ¿Mi equipo de trabajo tiene bien definidas las metas?

N°	BAREMOS	PRE-TEST		POS-TEST	
		RESULTADOS	PORCENTAJES	RESULTADOS	PORCENTAJES
1	EN TOTAL DESACUERDO	6	33%	1	6%
2	EN DESACUERDO	5	28%	1	6%
3	DE ACUERDO	5	28%	9	50%
4	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	11%	7	38%
	TOTAL	18	100%	18	100%

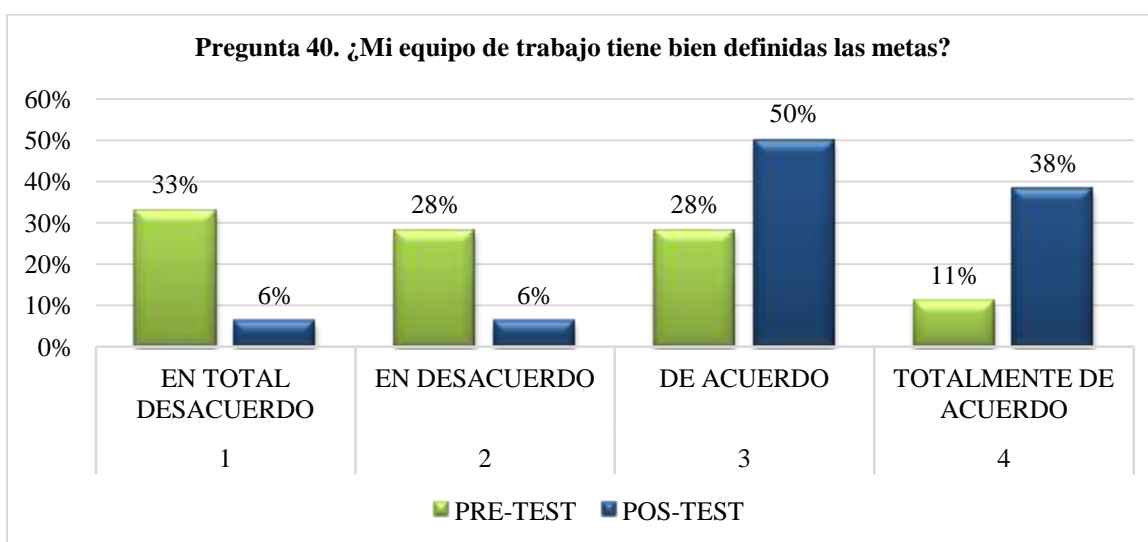


Figura 40. Porcentajes Pregunta 40

Análisis e Interpretación Pregunta 40. ¿Mi equipo de trabajo tiene bien definidas las metas?

Como se puede observar, respecto a esta pregunta los trabajadores opinaron, el 6% está en total desacuerdo, el 6% está en desacuerdo; mientras el 50% está de acuerdo y el 38% está totalmente de acuerdo.

3.1. Resultados generales

Después de la aplicación del pre test y el pos test se utilizó la fórmula de percentiles en Excel para tabular los datos y representarlos en gráficos estadísticos. También se utilizaron los programas informáticos Microsoft Excel, Word y Power Point.

De esta forma nos permitió realizar un análisis de las relaciones laborales en la Oficina Weather Consulting, y para poder plantear conclusiones y recomendaciones.

Dentro del diagnóstico de las relaciones laborales del personal de la Oficina Weather Consulting se identifican nueve factores a evaluar, y son los siguientes:

FACTORES
<ul style="list-style-type: none">▪ Naturaleza del trabajo▪ Respeto y consideración▪ Comunicación y relación entre compañeros▪ Calidad▪ Supervisión▪ Desarrollo y entrenamiento personal▪ Satisfacción General▪ Beneficios sociales▪ Evaluación de las condiciones para el desempeño

Figura 41. Factores de Engagement
Fuente: Tesis Edwin Valencia (2014)

3.2. Parámetros de Medición del Instrumento

Se tomará en cuenta el valor correspondiente y el valor de las frecuencias obtenidas de cada dimensión según las respuestas de los encuestados. Los parámetros considerados son los siguientes:

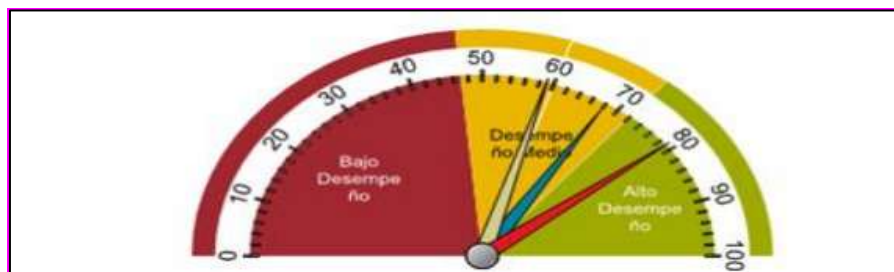


Figura 42. Parámetros de medición
Fuente: Global Engagement de Aon Hewitt

Se tomará como referencia la tabla de Aon Hewitt, para poder interpretar los resultados de la encuesta aplicada, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 47

Pautas de control

ESTADO	PAUTAS DE CONTROL
Bajo Desempeño	Cuando la satisfacción laboral se encuentra en estado bajo significa que los empleados están experimentando un alto grado de malestar en sus puestos de trabajo, lo que genera un nivel de desempeño del personal inferior por lo que es necesario tomar acciones urgentes.
Desempeño Medio	Cuando la satisfacción laboral da como resultado estado medio significa que los empleados se encuentran insatisfechos con su trabajo, por lo que su nivel se ve mermado en el cumplimiento de sus actividades, lo que requiere tomar medidas a mediano plazo.
Alto Desempeño	Cuando la satisfacción laboral da como resultado estado óptimo significa que los empleados en la organización tienen una satisfacción total y que los mecanismos de dirección han sido apropiados.

Fuente: Tesis Edwin Valencia (2014)

Después de la tabulación de los cuestionarios para evaluar las dimensiones estudiadas, a continuación se puede observar la tabla en la cual se ha plasmado los resultados y porcentajes obtenidos de los cuestionarios que se aplicó en la Oficina Técnica Weather Consulting tanto del pre test como del pos test.

Se aplicó la siguiente fórmula reemplazando en la misma con los datos que se obtuvo,

$$D = \left(\frac{\sum X}{Pr (pt) (N)} \right) 100$$

Dónde:

$\sum X$ = Sumatoria de frecuencia absoluta

Pr = Total de preguntas del indicador analizado por encuesta

pt = Máximo puntaje que se puede obtener en la escala de Likert por pregunta (4)

N = Total de personal encuestado (18)

D = Porcentaje total por dimensión

Tabla 48
Tabulación de Cuestionarios Pre Test

	EN TOTAL DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
Pregunta	1	2	3	4	Total puntos por pregunta
1	4	6	5	3	43
2	5	6	4	3	41
3	7	5	4	2	37
4	5	6	4	3	41
5	4	3	5	6	49
6	6	6	3	3	39
7	5	6	4	3	41
8	6	5	4	3	40
9	1	3	7	7	56
10	3	4	5	6	50
11	6	5	5	2	39
12	4	7	3	4	43
13	3	2	7	6	52
14	3	4	5	6	50
15	0	2	10	6	58
16	1	2	7	8	58
17	5	7	4	2	39
18	6	7	3	2	37
19	5	6	5	2	40
20	2	4	5	7	53
21	2	4	7	5	51
22	6	7	3	2	37
23	7	6	3	2	36
24	7	5	3	3	38
25	3	2	6	7	53
26	7	6	2	3	37
27	9	6	2	1	31
28	1	2	7	8	58
29	6	8	2	2	36
30	8	7	2	1	32
31	6	5	4	3	40
32	7	6	3	2	36
33	6	5	4	3	40
34	5	6	4	3	41
35	6	7	3	2	37
36	5	4	6	3	43
37	8	4	2	4	38
38	8	6	1	3	35
39	5	6	3	4	42
40	6	5	5	2	39

Tabla 49
Tabulación de Cuestionarios Pos Test

	EN TOTAL DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
Pregunta	1	2	3	4	Total puntos por pregunta
1	1	2	6	9	59
2	1	3	8	6	55
3	2	2	9	5	53
4	2	1	8	7	56
5	2	3	6	7	54
6	3	4	6	5	49
7	3	4	8	3	47
8	5	3	6	4	45
9	1	1	8	8	59
10	3	3	6	6	51
11	4	4	7	3	45
12	2	3	7	6	53
13	3	2	7	6	52
14	1	2	8	7	57
15	0	1	10	7	60
16	0	2	7	9	61
17	1	3	8	6	55
18	5	5	4	4	43
19	3	3	6	6	51
20	2	4	7	5	51
21	2	2	9	5	53
22	6	7	3	2	37
23	1	2	7	8	58
24	1	3	8	6	55
25	2	1	7	8	57
26	6	5	4	3	40
27	8	5	2	3	36
28	1	1	8	8	59
29	2	3	8	5	52
30	8	7	2	1	32
31	6	5	4	3	40
32	6	6	4	2	38
33	5	4	7	2	42
34	3	3	9	3	48
35	6	7	3	2	37
36	4	4	8	2	44
37	4	3	8	3	46
38	4	4	6	4	46
39	2	3	6	7	54
40	1	1	9	7	58

3.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pre Test

Tabla 50

Factores de las Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pre Test

Factor	Preguntas	Frecuencia absoluta	Total puntos por dimensión	Porcentaje obtenido	Estado Bajo Desempeño 0-48%	Estado Medio Desempeño 49-71%	Estado Alto Desempeño 72-100%
Factor naturaleza del trabajo	1 a 5	360	211	58,6%		X	
Factor respeto y consideración	6 a 8	216	120	55,6%		X	
Factor comunicación y relación con los compañeros de trabajo	9 a 12	288	188	65,3%		X	
Factor de calidad	13 a 15	216	160	74,1%			X
Factor de supervisión	16 a 19	288	174	60,4%		X	
Factor de desarrollo y entretenimiento personal	20 a 22	216	141	65,3%		X	
Factor de satisfacción general	23 a 26	288	164	56,9%		X	
Factor de beneficios sociales	27 a 31	360	197	54,7%		X	
Factor de la evaluación para las condiciones de desempeño	32 a 40	648	351	54,2%		X	
Total Satisfacción Laboral y de Relaciones Laborales			MEDIA	60,6%			

3.4. Análisis de las Dimensiones de Satisfacción Laboral y Relaciones Laboral Pre Test

Los resultados demuestran que la dimensión de la Naturaleza del Trabajo, se encuentra con el 58,6% lo cual demuestra que está en desgaste, se debe tener en cuenta que para mejorar esta situación es conveniente tomar medidas, de esta forma se podrá optimizar el ambiente de trabajo en la Oficina.

En la dimensión de respeto y consideración se encuentra con el 55,6%, lo cual demuestra que debemos tomar medidas para mejorar en esta dimensión.

Como se puede observar en la dimensión de la comunicación y relación con los compañeros de trabajo se encuentra con el 65,3%, demostrando que es necesario fortalecer las relaciones laborales entre los compañeros de la Oficina.

El puntaje de la dimensión de calidad es del 74,1%, lo que demuestra que en esta dimensión se demuestra un buen desempeño.

Los resultados obtenidos nos indican que la dimensión de supervisión el porcentaje obtenido es de 60,4% demostrando que en este factor se debería mejorar el desempeño del personal.

Como se puede observar en la dimensión de desarrollo y entretenimiento del personal indica un porcentaje del 65,3%, por lo cual se debería tomar medidas preventivas para mejorar esta dimensión.

Los resultados en la dimensión de satisfacción general, indican el 56,9%, lo cual indica que se debería tomar medidas preventivas y correctivas para fortalecer a los trabajadores respecto al estudio de esta dimensión.

En la dimensión de beneficios sociales se obtuvo el 54,7%, lo que demuestra que se debe mejorar en esta dimensión.

En el puntaje de la dimensión de la evaluación para las condiciones de desempeño, se obtuvo el 54,2%, lo cual demuestra que se debe mejorar en esta dimensión.

En general como se puede observar en el cuadro , la sumatoria total de los resultados obtenidos del análisis de las dimensiones demuestran una media de 60,6% , lo cual indica que la situación actual de la Oficina Weather Consulting se encuentra en un nivel promedio, por lo que es necesario implementar programas de actividades recreativas , los cuales a corto plazo , llegarán a fortalecer las relaciones laborales , además de la satisfacción laboral del trabajador , de esta forma en la Empresa se creará un ambiente de trabajo saludable , relaciones laborales favorecedoras , obteniendo trabajadores comprometidos, trabajadores con conocimiento de lo que pueden realizar en su tiempo libre , además de mejorar la productividad y a la vez logrando cumplir con los objetivos de la Empresa.

3.5. Dimensiones de la Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pos Test

Tabla 51

Factores de las Satisfacción Laboral y Relaciones Laborales Pos Test

Factor	Preguntas	Frecuencia absoluta	Total puntos por dimensión	Porcentaje obtenido	Estado Bajo Desempeño 0-48%	Estado Medio Desempeño 49-71%	Estado Alto Desempeño 72-100%
Factor naturaleza del trabajo	1 a 5	360	277	76,9%			X
Factor respeto y consideración	6 a 8	216	141	65,3%		X	
Factor comunicación y relación con los compañeros de trabajo	9 a 12	288	208	72,2%			X
Factor de calidad	13 a 15	216	169	78,2%			X
Factor de supervisión	16 a 19	288	210	72,9%			X
Factor de desarrollo y entretenimiento personal	20 a 22	216	141	65,3%		X	
Factor de satisfacción general	23 a 26	288	210	72,9%			X
Factor de beneficios sociales	27 a 31	360	219	60,8%		X	
Factor de la evaluación para las condiciones de desempeño	32 a 40	648	413	63,7%		X	
Total Satisfacción Laboral y de Relaciones Laborales			MEDIA	69,8%			

3.6. Análisis de las Dimensiones de Satisfacción Laboral y Relaciones Laboral Pos Test

Después de la aplicación del pos test a los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting, los resultados demuestran que en el Factor de la Naturaleza del Trabajo se encuentra con el 76,9% es decir con un aumento del 18,3%, por lo tanto demuestra que el empleo del programa de actividades recreativas fortaleció al grupo de empleados de la Empresa en el factor mencionado.

En la dimensión de respeto y consideración se encuentra con el 65,3% es decir un 9,7% de aumento, por consiguiente demuestra que en este factor se mejoró el porcentaje.

Como se puede observar en la dimensión de la comunicación y relación con los compañeros de trabajo se obtuvo un porcentaje del 72,2% a diferencia del pre test del 6,9% de aumento, demuestra que el programa de actividades recreativas fortaleció al grupo de empleados en este factor.

En la dimensión de calidad se obtuvo un porcentaje del 78,2% con un 4,1% de aumento, por lo se mejoró en esta dimensión al grupo de empleados con la aplicación del programa recreativo.

El porcentaje obtenido en la dimensión de supervisión es del 72,9% con un 12,5% de aumento, demostrando que el programa de actividades recreativas aplicado al grupo de empleados mejoró el desempeño del personal en esta dimensión.

Como se puede observar en los resultados obtenidos en la dimensión de desarrollo y entretenimiento del personal indica un porcentaje del 65,3% por lo cual en esta dimensión se mantuvo el porcentaje del pre test, demostrando que en esta dimensión se debe tomar medidas preventivas para mejorar.

Los resultados obtenidos en la dimensión de satisfacción general demuestran un porcentaje del 72,9% con un 16% de aumento, por lo tanto es esta dimensión tuvo un buen resultado la aplicación del programa recreativo ya que se mejoró el porcentaje en el pos test a diferencia del pre test.

El porcentaje obtenido en la dimensión de beneficios sociales es del 60,8% con un porcentaje de diferencia del 6,1% de aumento, demostrando que se pudo mejorar en esta dimensión con la aplicación del programa de actividades recreativas.

En el puntaje de la dimensión de la evaluación para las condiciones de desempeño, se obtuvo el 63,7% con un 9,5% de aumento, lo cual demuestra que el programa aplicado mejoró en esta dimensión.

La sumatoria total de los resultados obtenidos del análisis de las dimensiones del pos test dan como resultado una media de 69,8%, por lo tanto la implementación y aplicación del programa de actividades recreativas ejecutadas demuestran que se fortaleció las relaciones laborales de los empleados, además se mejoró la satisfacción laboral del trabajador de esta forma en la empresa se pudo mejorar la productividad para el beneficio de la misma.

CAPÍTULO IV

PROGRAMA RECREATIVO “WEATHER CONSULTING RECRÉATE” CON ÉNFASIS A MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES

4.1. Introducción

El presente trabajo de investigación se lo realiza con el fin de ejecutar el programa de actividades recreativas para mejorar las relaciones laborales en la Oficina Técnica Weather Consulting, lo cual permitirá mayor productividad en el trabajador.

Uno de los problemas frecuentes que se presentan en las empresas particulares es la contratación de personal por temporadas o a su vez por proyectos, lo que sucede en la empresa mencionada lo cual no permite a los trabajadores que son fijos de la empresa poder establecer buenas relaciones laborales , haciendo que el trabajo no sea eficiente , por la mala comunicación , por la falta de oportunidades para poder realizar actividades recreativas y de esta forma poder conocerse más entre los trabajadores sus defectos y virtudes para fortalecer sus relaciones laborales y brindar un buen trabajo a la empresa.

Es por esta razón que se va a programar realizar un programa de actividades recreativas para los empleados de la empresa. El programa que se propone se desarrollará mediante la aplicación de actividades recreativas, pausas activas, juegos pasivos y ejercicio físico. Se debe aclarar que al realizar estas actividades los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting dispondrán de 30 minutos a partir de las 10 de la mañana los días lunes, miércoles y viernes en el transcurso de

su jornada laboral para la ejecución de estas actividades. Se llegó a este acuerdo con el señor representante legal de la Oficina Técnica Weather Consulting Ingeniero Roberto Jiménez ya que los empleados, se encuentran en la realización de un proyecto de saneamiento ambiental para el sector de Paján en Manabí por lo cual de acuerdo a la necesidad deben realizar viajes el fin de semana.

4.2. Justificación

El programa de actividades recreativas está dirigido a los empleados de la Oficina Weather Consulting, esto con la finalidad de que los trabajadores tengan conocimiento de la importancia de la recreación ya que en la actualidad las deficientes relaciones laborales en la empresa es lo que afecta a los trabajadores, generando en el grupo mala comunicación, falta de respeto y empatía causando malestar en las labores en el trabajo.

Este proyecto se realiza tomando en cuenta las deficientes relaciones laborales que ocasionan en los trabajadores una mala actitud en el entorno de trabajo, por este motivo las actividades recreativas ayudarán a mejorar este problema obteniendo de los trabajadores mayor productividad, mejorar la calidad de vida y además beneficiará a su núcleo familiar.

4.3. Objetivo General

Elaborar un programa de actividades recreativas para los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting Quito para mejorar las relaciones laborales entre los empleados.

4.4. Objetivos Específicos

1. Que los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting mejoren sus relaciones laborales por medio de las actividades recreativas.
2. Los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting obtengan conocimiento de las actividades recreativas que pueden realizar dentro y fuera de la oficina.
3. Crear un programa recreativo.

4.5. Desarrollo del Programa

FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA RECREATIVO

a) Estructura

La Oficina Weather Consulting de Quito se encuentra ubicada en las calles Versalles y Pérez Guerrero, Edificio Torres Profesionales MZ-Ofic.5. Barrio América. Teléfono 2233697.

b) Reglamentación sobre la recreación

Art. 32.- “La salud es un derecho que garantiza el Estado , cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos , entre ellos el derecho al agua , la alimentación , la educación , la cultura física , el trabajo , la seguridad social los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”

La Actividad Física es un derecho que se encuentra en la Constitución del Ecuador, esto es indispensable para que los trabajadores posean una adecuada y óptima condición física la misma que sirva para su recreación, diversión y tengan buenas condiciones para el buen vivir.

Art. 381.- “El estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas...”

En el artículo mencionado de la Constitución, la recreación está facultada para ejecutar y emplear sus diferentes actividades en el desarrollo del bienestar, recreación de las personas para su buen vivir.

Art. 383.- “Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad”

Este artículo según la autora manifiesta que las personas poseen el derecho de realizar Actividad Física, el desarrollo de las actividades recreativas será un medio para poder disipar su mente y bienestar a nivel físico y espiritual.

“Art. 90.- Obligaciones.- Es obligación de todos los niveles del Estado programar, planificar, ejecutar e incentivar las prácticas deportivas y recreativas, incluyendo a los grupos de atención prioritaria, impulsar y estimular a las instituciones públicas y privadas en el cumplimiento de este objetivo”

Se puede decir al respecto que el artículo mencionado todas las entidades públicas y particulares están en la obligación de cumplir con el buen vivir que en la actualidad el gobierno obliga a hacerlo en el cual contempla las prácticas deportivas y recreativas.

Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población

Ocio, tiempo libre, deporte y actividad física

“...Apenas el 11% de la población realiza actividad física de manera habitual. Por otro lado, lo que más ha influido en los hábitos deportivos de la gente ha sido el colegio; con esto, se confirma la importancia de recuperar la educación física en centros educativos de todo nivel (Ministerio del Deporte, 2012)” (p.140).

“La educación y la cultura física contribuyen de manera directa a la consecución de las destrezas motoras, cognitivas y afectivas necesarias para aprovechar los conocimientos, interactuar con el mundo físico e integrarse plenamente al mundo social” (p.141).

Como se lo manifiesta en el Plan del Buen Vivir la actividad física será de gran ayuda para que los trabajadores aprovechen al máximo los beneficios de realizar actividad física regular, lo cual lo verán reflejado en su estado de salud.

Fomentar el tiempo dedicado al ocio activo y el uso del tiempo libre en actividades físicas, deportivas y otras que contribuyan a mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de la población

“Masificar las actividades físicas y recreativas en la población, considerando sus condiciones físicas, del ciclo de vida, culturales, étnicos y de género, así como sus necesidades y habilidades, para que ejerciten el cuerpo y la mente en el uso del tiempo libre” (p.148).

“Impulsar de forma incluyente la práctica de deportes y actividad física en el uso del tiempo libre” (p.148).

“Propiciar el uso del tiempo libre de niños y niñas, adolescentes y jóvenes en actividades recreativas, lúdicas, de liderazgo, deportivas y asociativas, como mecanismo de inserción y formación de ciudadanos activos” (p.148).

“Diseñar e implementar mecanismos de promoción de la práctica de algún tipo de deporte o actividad lúdica en la población, de acuerdo a su condición física, edad, identificación étnica, género y preferencias en los establecimientos educativos...” (p.148).

“Impulsar la organización, el asociativismo o la agrupación en materia deportiva o cualquier actividad física permanente o eventual, de acuerdo a las necesidades, aptitudes y destrezas de sus integrantes” (p.148).

Como lo establece el Plan Nacional del Buen Vivir los trabajadores tienen el derecho de realizar actividad física, se debe implementar y promocionar la actividad física y recreativa en las empresas para que de esta manera se desarrollen óptimas relaciones laborales lo cual hará que los trabajadores tengan un desarrollo integral para un buen vivir.

Objetivo 4: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Deporte

En 2010 se identificó que el 89% de la población era sedentaria (Ministerio del Deporte, 2010), frente a tasas de otros países, menores al 50%. Más del 50% de la población sedentaria no realiza actividades físicas por falta de tiempo. El 51% de los entrevistados no practica ningún deporte y el 49% practica, como mínimo, un deporte. (p.167)

“Promover la práctica deportiva y su profesionalización en los diferentes niveles de educación” (p.174).

“Fortalecer la capacitación docente en las distintas disciplinas deportivas y en áreas de gerencia, docencia y recreación” (p.174).

Según el Plan Nacional del Buen Vivir manifiesta la importancia que se debe dar a la actividad física lo cual permitirá que los trabajadores realicen actividades recreativas, mejoren su salud y mantengan óptimas relaciones laborales.

Tabla 52
Planificación Programa Weather Consulting Recréate

Fase 1	Difusión y Socialización
Fase 2	Organización y planificación de las actividades que se desarrollarán con los empleados
Fase 3	Ejecución del programa de actividades recreativas.
Fase 4	Evaluación del programa que se realizó a los empleados.

4.6. Fase 1

Se constató que en la Oficina Técnica Weather Consulting, nunca se ha aplicado un programa de actividades recreativas para los trabajadores con enfoque a mejorar las relaciones laborales.

En una reunión que se realizó con el señor gerente manifestó que se observa el malestar que hay en la oficina por los problemas de las malas relaciones laborales como son; respeto y consideración, comunicación y relación con los compañeros, desarrollo personal, y la satisfacción laboral del trabajador.

El señor gerente supo manifestar que están dispuestos a colaborar facilitando los horarios los días lunes, miércoles y viernes 30 minutos a partir de las 10 am para la ejecución del programa de actividades recreativas por el lapso de dos meses, esto con el fin de no interrumpir en la jornada laboral, ya que al momento en la empresa se encuentran realizando la propuesta de un proyecto de saneamiento ambiental para el sector de Paján-Manabí.

4.7. Fase 2

A continuación se detalla las actividades recreativas que se han planificado:

Tabla 53
Contenidos del Programa Weather Consulting Recréate

ÁREAS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	HORARIO	FRECUENCIA
ÁREA LUDICA	Juegos Lúdicos	* Mejorar las relaciones laborales *Desarrollo de la creatividad *Reduce los estados de conflicto *Bienestar emocional *Expresión de emociones *Mejora la integración entre compañeros	15 min.	1 vez cada semana
ÁREA FÍSICO DEPORTIVA	Gimnasia Laboral	*Mejora la interacción social *Eleva los niveles de oxigenación en la sangre *Mejora de postura corporal *Mayor interacción entre compañeros *Aumenta la predisposición para el trabajo	15 min.	1 vez cada semana
ÁREA MANUAL	Pintura	*Brinda relajación *Forma de diversión *Desarrollo de la creatividad *Nivel Profundo de Meditación *Ayuda a la concentración *Aporta paz y serenidad	15 min.	1 vez cada semana

Tabla 54
Planificación de las actividades mensuales del Programa Weather Consulting Recréate

Lunes	Miércoles	Viernes
Gimnasia Laboral	Juegos Lúdicos	Pintura
Juegos Lúdicos	Pintura	Gimnasia Laboral
Gimnasia Laboral	Juegos Lúdicos	Pintura
Juegos Lúdicos	Pintura	Gimnasia Laboral

4.8. Fase 3

En esta fase se realizará la aplicación del Programa de Actividades Recreativas los días lunes, miércoles y viernes en un lapso de 30 minutos a partir de las 10 am.

4.9. Fase 4

En esta fase se realizará el seguimiento y evaluación de los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting, posterior de haber aplicado el programa de actividades recreativas.

4.10. Cronograma de la Propuesta

Tabla 55

Programa de actividad recreativa planificación N°1

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Conoce a tu compañero	Se forman parejas y se sitúan en dos filas paralelas, de tal forma que cada miembro de la pareja quede situado enfrente del otro. Una vez situadas, la profesora expondrá el tema del que se tiene que hablar, puede ser de su actividades favoritas o juegos que le gusta seguidamente primero una de cada pareja empezará a hablar del tema elegido mientras el otro miembro de la pareja deberá estar en silencio escuchando lo que su compañera le está contando.		8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 56*Programa de actividad recreativa planificación N°2*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Pica Pica	Se puede utilizar cualquier espacio de la cancha o aula se presenta la persona y dice me pica y se rasca cualquier parte del cuerpo donde el siguiente participante repite lo de su anterior y lo de él y así sucesivamente el que sigue dice desde el primero hasta culminar todos. Ejemplo me llamo Paola me pica la cabeza....el siguiente dice ella se llama Paola le pica la cabeza, me llamo Ramiro y me pica el Hombro.....		8"
Actividad Principal	Ula ula	En los mismos grupos formamos grupos y pasamos la ula alrededor luego con dos con tres ulas sin dejar caer tomados de las manos	Ula-ula	15"
Parte Final	Ejercicios de estiramiento	Se realiza los ejercicios de estiramientos acompañados de música para relajarse	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 57*Programa de actividad recreativa planificación N°3*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Cuando tengas muchas ganas	El animador solicita al grupo que repitan la siguiente canción: Si tú tienes muchas ganas de aplaudir (bis) Si tú tienes la razón y no hay oposición no te quedas con las ganas de aplaudir.		8"
Actividad Principal	Mandala	Realización de un mandala (individual)	Hoja de papel bond Cajas de pintura	15"
Parte Final	Ejercicios de estiramiento	Se realiza los ejercicios de estiramientos acompañados de música para relajarse	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 58*Programa de actividad recreativa planificación N°4*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Mímica de nombres	Los participantes comienzan parándose en círculo, con una distancia de un brazo entre ellas. Para el juego, cada participante debe decir su nombre seguido de un verbo que comience con la primera letra de su nombre. Por ejemplo, "Claudia Corredora" o "Verónica Voladora". Mientras las mujeres dicen su nombre con la acción, deben hacer la mímica correspondiente. Por ejemplo, "Claudia Corredora" puede correr en el lugar y "Verónica Voladora" puede agitar sus brazos para simular que vuela.		8"
Actividad Principal	Construcción vertical	Consiste en realizar pequeños grupos con un máximo de cuatro personas a los que se les da un par de barajas de cartas y tienen que intentar hacer una torre lo más alta posible.	3 paquete de barajas	15"
Parte Final	Video de motivación	Compañerismo-Generosidad en el trabajo	infocus laptop	7"

Tabla 59*Programa de actividad recreativa planificación N°5*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Conectando historias	El profesor debe dar algunas hojas pequeñas y bolígrafos a los grupos. El primer participante debe escribir una pequeña historia, corta, que tenga unas dos frases. El siguiente debe continuar la historia, en su papel adhesivo. Después de pasar por todos, una o vez o más, las hojas son ordenadas en línea y un representante del grupo debe leer la historia hecha.		8"
Actividad Principal	Mandala	Realización de un mandala (individual)	Hoja de papel bond Cajas de pintura	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 60*Programa de actividad recreativa planificación N°6*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Palmada en la espalda	Haga que todos dibujen el contorno de su mano en una hoja de papel, luego péguela en su espalda.	hojas de papel esferos	8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 61*Programa de actividad recreativa planificación N°7*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Los gustos	Los participantes deben elegir cosas que les gustan, por ejemplo sus películas favoritas, y compartirlas con el resto para generar un debate en el que polemizar e incluso discutir, abandonando lo que se conoce como «zona de confort conversacional».		8"
Actividad Principal	Gimnasia Laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Ejercicios de estiramiento	Se realiza los ejercicios de estiramientos acompañados de música para relajarse	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 62*Programa de actividad recreativa planificación N°8*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Ocupa tu lugar	Esta actividad consiste que hacer equipos de máximo 5 personas, cada equipo deberá contar con dos hojas grandes de periódico, las cuales se usaran cada una a la mitad para hacer un cuadrado sobre el piso, una vez que cada equipo tenga a sus 5 integrantes, y su cuadro de periódico sobre el piso, el couch deberá contar 5 segundos para que el equipo permanezca dentro del cuadro, sin dejar a nadie fuera. Así comenzará la primera ronda, la segunda ronda deberá cada equipo quitar un cuadro de periódico y volver a hacer la actividad. (de manera que todos piensen una estrategia diferente de como incluir a todos sus compañeros al equipo)	periódico ropa cómoda	8"
Actividad Principal	Jenga	Es un juego formado por varios bloques de madera de forma rectangular. Son todos del mismo tamaño por lo que resulta muy fácil crear una torre para iniciar el juego. Las piezas deben colocarse de 3 en 3 y de forma alterna entre horizontal y vertical.	jenga	15"
Parte Final	Video de motivación	Hermoso video - Cuestión de actitud	infocus laptop	7"

Tabla 63*Programa de actividad recreativa planificación N°9*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Haz lo que no digo	Los participantes formarán un gran círculo en torno al profesor/a. Este dirá dando distintas órdenes a los alumnos/as (de pie, sentados, de rodillas, etc.). Los participantes deberán adoptar a cada orden una postura distinta a la dicha. Aquel participante que realice la orden será eliminado.		8"
Actividad Principal	Mandala	Realización de un mandala (grupal)	Hoja de papel bond Cajas de pintura	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 64*Programa de actividad recreativa planificación N°10*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Ensalada de frutas	El facilitador divide a los participantes en un número igual de tres o cuatro frutas, tales como naranjas o plátanos. Luego los participantes se sientan en sillas formando un círculo. Una persona tiene que pararse en el centro del círculo. El facilitador dice el nombre de una fruta, como naranjas y todas las naranjas tienen que cambiarse de puesto entre ellas. La persona que está en el centro trata de tomar uno de los asientos cuando los otros se muevan, dejando a otra persona en el centro sin silla. La persona en el centro dice otra fruta y el juego continúa. Cuando se dice ensalada de frutas todos tienen que cambiar de asientos.		8"
Actividad Principal	Juego del globo	Se pasa el globo bailando indistintamente entre las personas bailando cuando se apague la música estatuas	Grabadora globos	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 65*Programa de actividad recreativa planificación N°11*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Se murió choche	Todos en círculo, un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha "Se murió choche", pero llorando y haciendo gestos exagerados. El de la derecha le debe responder lo que se ocurra, pero siempre llorando y con gestos de dolor. Luego, deberá continuar pasando la noticia de que Choche se murió, llorando igualmente, y así hasta que termine la rueda. Puede iniciarse otra rueda pero cambiando la actitud.		8"
Actividad Principal	Pintura Creativa	Pintar sin manos, utilizando la boca (individual) pinceles	pintura	15"
Parte Final	Video de motivación	Establecer buenas relaciones-El puente	infocus laptop	7"

Tabla 66*Programa de actividad recreativa planificación N°12*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	La risa prohibida	Se deben parar los integrantes del grupo en dos filas, una frente a la otra, con una distancia no superior a los dos metros. El orientador entonces tirará un zapato en el medio de ambas filas. Si cae boca abajo, los jugadores de una fila deben permanecer serios y los de la otra deben hacer reír a los de la otra fila. Si cae boca arriba, entonces será al contrario. Aquellos que rían cuando deben estar serios, saldrán de la fila.	zapato	8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Abrazo del grupo	Pedir que todos se reúnan en el centro de la sala y se tomen de las manos para finalizar el día con un abrazo colectivo.		7"

Tabla 67*Programa de actividad recreativa planificación N°13*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Hacer de sombra	Por parejas, una persona va realizando acciones imaginarias como barrer / hablar por teléfono / leer un libro / hacer gimnasia / lo que sea, y la otra persona hace de sombra detrás de la que hace la acción, procurando hacer lo mismo que ella.		8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 68*Programa de actividad recreativa planificación N°14*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Cuerda Imaginaria	Por parejas imaginando que cada una de las dos personas sostiene el extremo de una cuerda imaginaria, jugar con la cuerda moviéndose, desplazándose, interactuando con otros.		8"
Actividad Principal	Doble Ruleta	Los participantes se ubican en dos círculos, uno interno y otro externo. Los que se encuentran en el círculo interno miran hacia adentro, y los del círculo externo miran hacia afuera. El animador da un aplauso y los participantes del círculo interno caminan en sentido hacia la derecha. Los del círculo externo caminan hacia la izquierda. El animador da otro aplauso y los participantes se quedan quietos y los del círculo interno se dan vuelta hasta ver a que compañero tienen al frente y le preguntan su nombre y 3 características (hobbies, color o comida favorita, lugar de trabajo)		15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 69*Programa de actividad recreativa planificación N°15*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Las Momias	En grupos de tres o cuatro, enrollar a una persona de cada subgrupo bien envuelta con papel higiénico convirtiéndola en momia y cuando estén todas las momias listas, dar la señal para que éstas persigan a los demás sin que se les rompa el papel, es decir, dando pasos cortos o saltando. Los que son perseguidos andarán también con pasos cortos o saltando y si les toca una momia, serán momificados dejándose caer ligeramente en peso muerto sobre la espalda de alguien que aún no haya sido tocado.	Papel Higiénico	8"
Actividad Principal	Mandala	Realización de un mandala (individual)	Hoja de papel bond Cajas de pintura	15"
Parte Final	Video de motivación	Todo es cuestión de actitud	infocus laptop	7"

Tabla 70*Programa de actividad recreativa planificación N°16*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Lanzar Mueca	En rueda, pasar pelota u objeto unos a otros haciendo una mueca cada vez al lanzar, con cara, cara y todo el cuerpo, sonidos, etc.	Pelota de tenis	8"
Actividad Principal	El cliente misterioso	Un miembro del equipo representa a un cliente molesto con la empresa, el resto deberá trabajar la inteligencia emocional y ponerse en la piel del cliente. El objetivo final debe ser llevar al cliente a nuestro terreno ofreciendo una prueba del producto, ofreciendo otro servicio... ¿Cómo podemos trabajar las emociones y la empatía?		15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 71*Programa de actividad recreativa planificación N°17*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Crear algo inusual con objetos	Poner cinco objetos en el centro de la rueda e indicar que saliendo de uno en uno, muestren una aplicación inusual a uno de esos objetos o combinando varios. Por ejemplo, si ponemos un libro, un cojín, unas maracas, un cenicero y un vaso, alguien puede salir y hacer pesas con las maracas (como si fueran unas pesas reales), otra persona se puede poner el cojín sobre la cabeza como si transportara un ladrillo pesado sobre ella, el libro se puede transformar en una lasaña, el cenicero puede ser un platillo para pedir dinero, el vaso puede servir de micrófono, el libro puede ser el asiento de una moto y las maracas los manillares, etc., soltando la imaginación y la creatividad.	Pesas Pequeñas Rodillo Vaso Libro Reloj	8"
Actividad Principal	Mandala	Realización de un mandala (grupal)	Pliego de papel bond Cajas de pintura	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 72*Programa de actividad recreativa planificación N°18*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Cambio de look	Por parejas, una persona primero le hace un cambio de look a la otra transformándole el peinado, poniéndole la ropa que lleva de otra manera y/o en otra parte del cuerpo, añadiéndole algún accesorio. Luego la pareja hace lo mismo con la primera y finalmente se hace un baile/desfile de modelos con todos.		8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Video de motivación	El mejor empleado	infocus laptop	7"

Tabla 73*Programa de actividad recreativa planificación N°19*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Intercambio de globos	Por parejas, hinchar un globo sin echar el máximo de aire, asegurándose que no quede tenso sino al contrario que quede un tanto deshinchado para evitar que explote. Aguantar el globo entre las dos personas con alguna parte del cuerpo de cada una, sin utilizar las manos. Al dar la señal, indicar que se intercambien los globos con otra pareja sin cogerlos con las manos, evitando que caigan al suelo.	Globos	8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de Ejercicios		15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 74*Programa de actividad recreativa planificación N°20*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Bola imaginaria	En rueda todo el grupo, en subgrupos o por parejas, en movimiento por el lugar, pasar una bola imaginaria que cambia de tamaño según indique el facilitador o dejando la libertad a los participantes de agrandarla o empequeñecerla cuando quieran.		8"
Actividad Principal	¿Quién es quién?	En esta dinámica de grupo pueden jugar tantos participantes como se desee. Todos aquellos que participen deberán escribir en un papel el nombre de un personaje histórico reconocible por todo el mundo. Los papelitos se echarán en una urna, se removerán y después cada participante tendrá que coger uno pero sin ver el nombre que está escrito. Cada concursante deberá enseñar el papel al resto y mediante preguntas tendrá que acertar de qué personaje se trata. Este juego ayuda a potenciar la comunicación, la compenetración entre compañeros, así como la creatividad e imaginación.	Hojas de papel Esferos Caja	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 75*Programa de actividad recreativa planificación N°21*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Números y consignas	Indicar que para cada número hay que hacer tal acción, por ejemplo: 1 andar despacio / 2 andar deprisa / 3 andar en zigzag / 4 hacer cosquillas / 5 despeinar / 6 hacer mimitos / 7 dar un abrazo. El facilitador dice los números alternándolos y con mayor o menor velocidad de cambio. Es un juego de atención y diversión a la vez.		8"
Actividad Principal	Pintura Creativa	Pintar sin manos , utilizando la boca (individual)	Pinceles Hojas de papel bond Pintura	15"
Parte Final	Video de motivación	Relaciones Laborales	infocus laptop	7"

Tabla 76*Programa de actividad recreativa planificación N°22*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Quitar las plumas al pavo	Se reparte una hoja de periódico a cada participante para que hagan tiras de papel y las junten luego, atándolas por un extremo con cinta adhesiva haciendo una especie de plumero que colgarán por detrás. El juego sigue como quitar la cola al zorro.	Hojas de periódico Cinta adhesiva	8"
Actividad Principal	Bailando sobre papel	Los participantes se dividen en parejas. A cada pareja se le da lo mismo, ya sea una hoja de periódico o un pedazo de tela. Las parejas bailan mientras el facilitador toca música o da palmadas con las manos. Cuando la música o las palmadas paran, cada pareja debe pararse en su hoja de periódico o en su pedazo de tela. La próxima vez que la música o las palmadas paren, la pareja tiene que doblar por la mitad su papel o tela antes de pararse sobre ella. Después de varios turnos, el papel o la tela se hacen muy pequeños porque han sido doblados una y otra vez. Es cada vez más difícil que dos personas se paren sobre el papel o la tela. Las parejas que tengan alguna parte de su cuerpo en el suelo, quedan fuera del juego. El juego continúa hasta que una pareja gane.	Hojas de periódico	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 77*Programa de actividad recreativa planificación N°23*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Rompe hielo	Quitar pinzas	Repartir 6-8 pinzas de la ropa a cada participante quienes deberán ponerlas a la vista en su ropa. Al dar la señal, todos van a quitar las pinzas a los demás procurando que no le quiten o que le quiten las mínimas posibles a sí mismo. Al finalizar, se puede hacer un recuento de quien ha robado más pinzas y quien se ha quedado con más pinzas puestas	Pinzas de ropa	8"
Actividad Principal	Pintura Creativa	Pintar sin manos , utilizando la boca (grupal)	Pinceles Pliego de papel bond Pintura	15"
Parte Final	Meditación	Estiramientos y ejercicios de respiración	Grabadora Música para la relajación	7"

Tabla 78*Programa de actividad recreativa planificación N°24*

PARTES DE LA CLASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Actividad Principal	El globo saltarán	Cada uno de los participantes tiene un globo y camina por diferentes lugares haciendo movimientos como arriba, abajo derecha izquierda, luego en lleva con una mano etc. En parejas juega vóley con mano y pie	Globos grandes	8"
Actividad Principal	Gimnasia laboral	Serie de ejercicios		15"
Parte Final	Abrazo del grupo	Pedir que todos se reúnan en el centro de la sala y se tomen de las manos para finalizar el día con un abrazo colectivo.		7"

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- Los principales fundamentos teóricos que sustenta el programa de actividades recreativas son la conceptualización de la recreación, sus beneficios así como en la salud, físico, psicológico y social; características de la recreación, áreas de la recreación e importancia. También se investigó la recreación laboral, relaciones laborales, beneficios de las relaciones laborales así como para el trabajador. Además para la investigación se indagó sobre la satisfacción laboral, dimensiones, el cuestionario de Litwin y Stringer y todo lo que respecta a marco legal.
- El diagnóstico inicial y posterior aplicado a los empleados de la Oficina Técnica Weather Consulting dieron como resultados, en la media del pre test un porcentaje del 60,8% y el pos test un porcentaje del 69,8% indicando un porcentaje del 9% de aumento, lo cual indica que obtuvo buenos resultados la aplicación del programa de actividades recreativas en la empresa.
- Se acepta la hipótesis planteada porque cuando se aplicó el programa, los trabajadores fortalecieron sus relaciones laborales en un 9% ya que el diagnóstico inicial o pre test se obtuvo un porcentaje del 60,8% en relación al pos test aplicado con un porcentaje del 69,8%.

RECOMENDACIONES

- Según los estudios realizados demuestran, que es importante implementar programas de actividades recreativas de manera continua en la Oficina Técnica Weather Consulting, para de esa forma continuar fortaleciendo las relaciones laborales.
- Se debe evaluar a los empleados cada cierto tiempo, para tener conocimiento en que se puede mejorar a nivel de relaciones laborales, ya que es importante mantener al personal motivado ayudando a fomentar la integración y el trabajo en equipo lo que contribuye a mejorar en su desempeño laboral.
- Concientizar y Promover a los trabajadores la realización de actividades recreativas en su núcleo familiar para tener un desarrollo integral.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Cutrerá, J. C. (1974). *Técnicas de recreación*. Stadium
- Chiang, M. y Núñez, A. (2010) *Relaciones entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid.
- Fernandez, E. (1999). *Fundamentos teóricos de la Recreación*. Caracas: J.M. Siso Martínez.
- Funlibre. (2004). *Fundamentos de la Recreación*. Obtenido de:
www.funlibre.org/documentos/idrd/fundamentos.html
- Holm-Detlev Köhler, Antonio Martín (2005), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Obtenido de:
https://books.google.com.ec/books/about/Manual_de_la_sociolog%C3%ADa_del_trabajo_y_d.html?id=wpjqAAAACAAJ&redir_esc=y
- Infante, A. (1991). *La Recreación: Su Planificación*. Mérida. Universidad de Los Andes.
- Lezama C. (2000) *Papel del recreador en la sociedad contemporánea*. Obtenido de:
<http://redcreacion.org/documentos.htm>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally
- Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. En M.Gruneberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Obtenido de: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/industrial-and-employment-relations/lang--es/index.htm>

- Paucar, A. (2018). *Programa recreativo y rendimiento académico en escolares de tercero y cuarto año de egb de la Unidad Educativa Municipal Quitumbe*. Universidad de las Fuerzas Armadas. Quito. Ecuador.
- Pérez, A. (2003). *Recreación: fundamentos teóricos metodológicos*. Cuba.
- Pérez, V. (2007). *Primer Congreso de Recreación*. México
- Theodore, W. (1979). *Diccionario de Sociología (Primera edición)*. Buenos Aires: Paidós.
- Unesco. (2000). *Educación y Deporte*. Paris - Francia.
- Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu-Americana*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador
- Vivir, P. N. (13 de Julio de 2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021*. Obtenido de:
<https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Wuitar, C. M. (2011). *Programa de actividades físico-recreativas*.