

**LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA FAVORECER LOS
BENEFICIOS INTELECTUALES Y RECREATIVOS DEL TALENTO
HUMANO DE LA EMPRESA GRUPO SOUTO, C.A. MUNICIPIO BEJUMA
ESTADO CARABOBO.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**



**LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA FAVORECER LOS
BENEFICIOS INTELECTUALES Y RECREATIVOS DEL TALENTO
HUMANO DE LA EMPRESA GRUPO SOUTO, C.A. MUNICIPIO BEJUMA
ESTADO CARABOBO.**

AUTORA:

Abg. Nellys Tovar.

TUTOR:

MSc. Jesús Lozada C.

Valencia, 2017

DEDICATORIA

- A ti, mi Dios y a ti, mi Virgencita de la Milagrosa porque sin su voluntad y bendición, yo no hubiese podido lograr esta nueva meta en mi vida.
- A mi Hijo Amado, por quien conocí el verdadero Amor, quien ahora es mi razón de ser, mi fuerza, mi todo.
- A ti, Abuela querida, aunque estas en el cielo sé que me sigues acompañando como siempre en todo momento, porque te llevo conmigo cada día y sé que allá con los ángeles celebras esta nueva dicha en mi vida.
- A mi Mamá y a mi Papá, porque son los amores de mi vida, mi motor para luchar, porque son mi razón más grande para vivir, mi gran apoyo, esto es de ustedes.
- A mi esposo Héctor, porque su Amor, apoyo y compañía me dieron las fuerzas para continuar cada día, porque parte de este título es tuyo, te lo ganaste por estar conmigo cada clase aprendiendo juntos.
- A mis hermanos Fabio y Eric, porque son parte fundamental de mi existencia, a quienes admiro y respeto por ser los mejores hermanos que mis padres me pudieron dar.
- A mis sobrinas hermosas Fabi y Lucia, porque son la luz de mis ojos, las princesas de mi vida, para quienes quiero ser la mejor tía.

AGRADECIMIENTO

- Primeramente agradezco a Dios todopoderoso y a mi Virgencita de la milagrosa por bendecir casa paso de mi vida y permitirme alcanzar cada meta propuesta.
- A mi Mamá y a mi Papá por todo el amor que me han brindado, por la educación y los valores que me han inculcado, por todo su incondicional apoyo, por estar siempre ahí, porque gracias a ustedes soy lo que soy.
- A mi Hijo Amado, porque me motivas a ser mejor en cada aspecto de mi vida, solo por ti mi amor.
- A mi esposo Héctor, por su gran amor, por apoyarme en mi decisiones, por acompañarme a cada clase durante toda este tiempo.
- A mis hermanos Fabio y Eric, por su cariño, porque son mis Hermanos y mis amigos.
- A mis sobrinos hermosos Fabi y Lucia, porque sin saberlo y siendo tan pequeñitas forman parte de mi inspiración para ser mejor.
- A la Universidad de Carabobo, porque ha sido mi casa de estudio desde hace muchos años, porque en sus instalaciones y con sus Profesores me han permitido crecer y alcanzar mis sueños.
- A los Profesores y Coordinadores de la Maestría de Derecho del Trabajo, Rosa Ojeda, Napoleón Goizueta y Carlos Figueredo, por la oportunidad que me brindaron de crecer profesionalmente, y por compartir conmigo sus excelentes conocimientos.
- A mis estimados jurados de tesis, profesores Luisa Benavides, Carlos Figueredo y María Villarroel, por su gran paciencia a lo largo de este tiempo, por brindarme sus valiosos conocimientos y apoyo en todo momento.
- A todos aquellos verdaderos amigos, que confiaron en mí y me tendieron su mano cuando necesitaba.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PARA FAVORECER LOS
BENEFICIOS INTELECTUALES Y RECREATIVOS DEL TALENTO
HUMANO DE LA EMPRESA GRUPO SOUTO, C.A. MUNICIPIO BEJUMA
ESTADO CARABOBO.**

Autor: Abg. Nellys Tovar
Tutor: MSc Jesús Lozada C.

AÑO: 2015

RESUMEN

El objetivo fundamental de este estudio, es analizar los alcances de la reducción de la jornada laboral en los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano del Grupo Souto, C.A. del Municipio Bejuma Estado Carabobo. El mismo, se apoyó en la reducción de la jornada laboral según la LOTTT (2012). Esta se acogió a un tipo de investigación descriptiva, bajo el enfoque de un diseño de campo no experimental. La población la constituyeron 249 trabajadores del Grupo Souto, C.A, a la cual se le aplicó la fórmula de Pallela y Martins (2006) para poblaciones finitas, que dio como resultado un número de 77 trabajadores. Para la selección de la muestra se empleó un muestreo al azar de 30 trabajadores. La técnica utilizada para recabar la información fue la encuesta, y el instrumento, un cuestionario estructurado por 18 ítems con las variables dicotómicas Si-No. El instrumento se sometió a la validación por juicios de expertos en el tema. Para determinar la confiabilidad se empleó el coeficiente Kuder Richardson (KR20), que arrojó un resultado de 0,69 lo que demuestra una confiabilidad Alta. Los datos obtenidos se analizaron a través de la estadística descriptiva, tablas de frecuencia relativa y porcentual y diagramas circulares. Los resultados evidenciaron que el Grupo Souto, C.A, asumió el precepto de la reducción de la jornada laboral, sin embargo, no cumple con los beneficios intelectuales y recreativos, que se derivan de esta regulación jurídica, limitando así el desarrollo y crecimiento del talento humano tanto desde el punto de vista intelectual y cultural, a la vez se identificó un uso irracional del tiempo libre por parte de un alto porcentaje de trabajadores. Se recomendó a la empresa organizar encuentros motivacionales y la puesta en práctica de programas de adiestramiento, capacitación, desarrollo y formación, así como el impulso de actividades para el sano esparcimiento de estos.

Descriptor: jornada laboral- reducción beneficios- intelectual- recreación- talento humano.

ÍNDICE GENERAL

	PÁG.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema	4
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Justificación de la Investigación	11
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	14
Antecedentes de la Investigación	14
Bases Teóricas	19
Bases legales	25
Definición de Términos Básicos	29
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	43
Naturaleza de la Investigación	43
Diseño y Tipo de la Investigación	43
Población y Muestra	44
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	45
Validez del Instrumento	47
Confiability del Instrumento	47
Análisis e Interpretación de los Resultados	49

	PÁG.
CAPÍTULO IV ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	52
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ANEXOS	82
Instrumento aplicado al talento humano de la empresa Grupo Souto, C.A. Cuestionario	86
Matriz de confiabilidad de Kuder Richardson	
Validación del instrumento.	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	DESCRIPCIÓN	PÁG.
1	Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow tomado de Quintero (2007) Seminario, Teorías y Paradigmas educativos.	21
2	La Ley Orgánica de los Trabajadores y las trabajadoras.	53
3	La reducción de la jornada laboral prevista en la LOTTT.	54
4		56
5	Publicación de la reducción de la jornada laboral.	
	Horario dispuesto en la reducción de jornada laboral según lo contenido en la LOTTT.	57
6		
7	Cumplimiento de las horas de descanso y alimentación.	58
8		60
9	Grado de instrucción.	61
10	Realización de estudios en la actualidad.	62
11		
	Programas de capacitación en su área de desempeño.	63
12		66
13	Planes de adiestramiento.	
14	Programas de formación permanente relacionados con sus labores diarias.	67
15		
	Programas de Desarrollo profesional.	68
16		
	Actividades recreativas propuesta por la en empresa donde labora.	70
17		
	Equipos deportivos apoyados por la empresa para la cual trabaja.	71
18		73
	Paseos, visitas y excursiones promovidas por la empresa para la cual trabaja.	74
19		
	Intercambios recreativos y culturales con otras empresas de la zona.	
		75
	Realización de otras actividades durante el tiempo libre que le ofrece la reducción de la jornada laboral.	
	Empleo del tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral en la superación individual y personal.	

Utilización del tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral para el sano esparcimiento tanto individual como colectivo.

ÍNDICE DE CUADROS

Nº	DESCRIPCIÓN	PÁG.
1	Operacionalización de variables	51
2	La Ley Orgánica de los Trabajadores y las trabajadoras.	53
3	La reducción de la jornada laboral prevista en la LOTTT.	54
4		55
5	Publicación de la reducción de la jornada laboral.	
	Horario dispuesto en la reducción de jornada laboral	57
6	según lo contenido en la LOTTT.	58
7	Cumplimiento de las horas de descanso y alimentación.	59
8		61
9	Grado de instrucción.	62
10	Realización de estudios en la actualidad.	63
	Programas de capacitación en su área de desempeño.	64
11		64
12	Planes de adiestramiento.	65
13	Programas de formación permanente relacionados con sus labores diarias.	67
14		
	Programas de Desarrollo profesional.	68
15		
	Actividades recreativas propuesta por la en empresa donde labora.	69
16		
	Equipos deportivos apoyados por la empresa para la cual trabaja.	71
17		72
	Paseos, visitas y excursiones promovidas por la empresa para la cual trabaja.	74
18		
19	Intercambios recreativos y culturales con otras empresas de	

la zona.

75

Realización de otras actividades durante el tiempo libre que le ofrece la reducción de la jornada laboral.

Empleo del tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral en la superación individual y personal.

Utilización del tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral para el sano esparcimiento tanto individual como colectivo.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de la jornada laboral, ya que a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. Es por ello, que el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó en 1919, limitar las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Es de hacer notar, que en la actualidad las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales, como instrumentos que garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

Dentro de este contexto, Venezuela, en los últimos años, se ha interesado por ofrecer y garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, entre ellas, el tiempo que le dedica el trabajador a sus labores, en virtud de la serie de transformaciones que ha experimentado el mercado laboral, y en las cuales las personas son el recurso más valioso e importante de las organizaciones. Esto evidencia, que cada vez más se impone a nivel empresarial una nueva cultura del trabajo, donde la formación del trabajador es un punto clave en la denominada sociedad del conocimiento.

En vista de estas demandas, que no sólo requieren de un crecimiento intelectual del trabajador, sino que también abarca lo relacionado con el plano recreativo de este, se necesita de una jornada laboral flexible, acorde con las nuevas exigencias, que proporcione a éstos, un tiempo libre, que pueda ser utilizado, tanto para su formación y desarrollo intelectual, como

para su sano esparcimiento, a través de la participación en los diferentes equipos en los cuales se práctica alguna disciplina deportiva, encuentros familiares, entre otras.

Es por ello, que la legislación venezolana determinó mediante el principio de progresividad, la disminución de la jornada de trabajo. Ahora bien, en función de las mejoras que aspira introducir en la jornada laboral, la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras dictada en el año 2012 y entró en vigencia a partir del 1° de Mayo del año 2013, honró el mandato constitucional disminuyendo la duración de la jornada laboral diurna a 40 horas semanales. El legislador con esta modificación lo que busca es que el trabajador disponga de un mayor tiempo, el cual podrá invertir para su crecimiento intelectual y recreación. Atendiendo a la importancia que este estudio reviste, es imperioso que todas las empresas, tanto públicas como privadas, cumplan con este precepto, y asuman de cierta forma, la responsabilidad de que el trabajador utilice de la mejor manera posible, el tiempo libre que por la ley le corresponde.

Cabe resaltar, que el Grupo Souto, C.A, ubicado en el municipio Bejuma, del Estado Carabobo no escapa de esta realidad, y es por esta razón, que este estudio tiene como objetivo general establecer los alcances de la regulación jurídica de la jornada laboral respecto a los beneficios intelectuales y de recreación, que ésta otorga al talento humano que allí labora como consecuencia de su reducción. Para una mejor comprensión de esta investigación, esta se estructuró en cinco capítulos. El capítulo I, abarca lo referente al planteamiento del problema, objetivo general, específicos y la justificación. El capítulo II, lo conforma el marco teórico, e incluye los antecedentes del estudio, las bases teóricas, conceptuales y legales, es de resaltar que este estudio se sustenta en la teoría de las Necesidades Abraham Maslow. El Capítulo III presenta el marco metodológico, el mismo

contiene: la naturaleza y tipo de investigación, la cual obedece a un estudio cuantitativo-descriptivo, bajo un enfoque de diseño de campo no experimental, así como de la población, la cual constó de 249 trabajadores que laboran en Grupo Souto, C.A, ubicada en el municipio Bejuma Estado Carabobo a la cual se le aplicó la fórmula de Parella y Martins (2006), para poblaciones finitas: lo que arrojó como resultado una muestra de 77 trabajadores, a esta se le realizó un muestreo aleatorio cuya muestra final fue de 30 trabajadores.

Asimismo, para recabar la información necesaria en el desarrollo de la investigación, se realizó la técnica de la encuesta y como instrumento, un cuestionario conformado por 18 ítems con variables dicotómicas (Si-No). De la misma manera, este capítulo incluye la validez del instrumento, la misma se llevó a cabo por medio de un juicio de expertos, y la confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación del coeficiente Kuder Richardson (KR20) obteniendo como resultado 0,69 lo cual indica que el instrumento tiene alta confiabilidad. De igual modo, los datos obtenidos se sometieron a un análisis descriptivo a través de cuadros de frecuencia relativa y porcentual y se representaron gráficamente en diagramas circulares. El capítulo IV contiene el análisis y presentación de los resultados. El capítulo V refleja el cuerpo de conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos previamente establecidos, y finalmente se incorporan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde tiempos pasados, la clase obrera ha venido luchando por sus derechos laborales, entre ellos, la jornada laboral. Comenzando desde la antigüedad, aquellos tiempos de esclavitud, que con el transcurrir de los años se convirtió en trabajo asalariado gracias a la lucha de los trabajadores, que día a día han buscado innovaciones en el derecho del trabajo para mejorar sus beneficios desde el punto de vista intelectual, haciendo referencia a poder crecer en el ámbito académico, profesional y desde el punto de vista cultural, refiriéndose este aspecto al ámbito deportivo, social, religioso, familiar y personal.

Dentro de este contexto, el derecho laboral ha pasado por muchos modificaciones a nivel mundial, y variadas han sido las regulaciones jurídicas que ha experimentado la jornada jurídica de trabajo, cabe resaltar que este fenómeno de la reducción de la jornada laboral no es algo novedoso, pues a través de la historia se han venido observando iniciativas de algunos países de reducir las jornadas laborales, lo cual se entiende como una forma de distribución de la renta, como un elemento de bienestar social y también como reparto de la escasez de trabajo asalariado como consecuencia del incremento de la productividad y de tasas insostenibles de empleo. En consecuencia, han surgido diferentes propuestas que de acuerdo con Jáuregui, Egea y de la Puerta (1998) son las siguientes:

La reducción del tiempo de trabajo es la implementación de la semana laboral de 4 días (ya sea de lunes a jueves; ampliando el descanso al miércoles o a la carta-para empleador y empleado-) que exigiría tanto cambios en la producción-redistribución

semanal de turnos-como en la vida ordinaria entre otros, ajustes de horarios escolares-. Sus defensores creen que suponen un avance real en las mejoras laborales más palpable y claro que las escasas reducciones de horarios repartidas durante cada día y que suelen acompañarse de reducción de sueldo y no crean empleo. (p.22)

Sin embargo, de acuerdo con Montaña (2013), la reducción de la jornada laboral, en muchas ocasiones se refiere a una situación coyuntural y por tanto temporal. Según este autor, esta situación es derivada de los derechos del trabajador, recogidos en la legislación laboral de los distintos países o un convenio colectivo, ante circunstancias sobrevividas (lactancia, cuidado de hijos, cuidado de personas dependientes y otras) o por acuerdos establecidos en la legislación o los convenios laborales relativos al ajuste temporal de la demanda o a la estacionalidad de la producción entre empresarios y trabajadores con el objeto de integrar la estacionalidad, mantener el empleo y evitar despidos y contrataciones de carácter coyuntural.

Desde esta perspectiva, Carrie (2012) aclara que “reducir las horas de trabajo ha sido uno de los desafíos sindicalistas más importantes de los últimos 150 años” (p. 3). Esta lógica humanizadora, que bien tuvo una mayor llegada en 1938, cuando Estados Unidos y gran parte de los países de la Unión Europea establecieron jornadas de trabajos entre 40 a 45 horas semanales, hoy se dispersa rápidamente en América Latina, debido a que mermar las horas de trabajo podría aumentar la productividad de los empleos, ayudaría a enfrentar de mejor manera las crisis económicas y daría espacio a más y mejores empleos.

Es así como en palabras de Guzmán (2008) del derecho al trabajo surge la obligación de tutelar la necesidad del ser humano de desenvolverse en una ocupación remunerada y que el ejercicio de esa ocupación la realice

en condiciones óptimas que garanticen su bienestar físico, psíquico y económico; en consecuencia, señala el mismo autor que:

El sistema jurídico laboral tiene, pues, un carácter tutelar del ser humano, que para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada; y su fin no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional; las expansiones lícitas, el resguardo de la moral y de las buenas costumbres y, por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados indispensables para una vida decorosa. (p. 10)

Si bien es cierto que el trabajador está obligado a cumplir con las exigencias del empleador que hayan pactado en el contrato laboral, por otro lado, ese mismo trabajador puede requerir de su empleador el reconocimiento de sus derechos como son: percibir la remuneración debida por su trabajo, laborar en condiciones ambientales que garanticen su salud física y psicológica, tener el descanso durante la jornada diaria para su alimentación, disfrutar del descanso semanal y anual, no trabajar horas extras (con las excepciones establecidas en la ley), entre otras.

Es de hacer notar que en Venezuela, la situación con respecto a la regulación jurídica de la reducción de la jornada laboral no ha sido distinta con relación a otros países y es que en nuestro país en los últimos 5 años han surgidos diferentes acontecimientos que conllevaron a una modificación de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual regía desde 1997, y que una vez puesta en vigencia la Constitución en 1999, esta ley se encontraba en discrepancia con algunos de los preceptos y novedades que consagraba la nueva constitución. Pero no es sino hasta el año 2012 por impulso presidencial, que se reforma la ley del trabajo; ampliamente criticada por unos sectores y alabada por otros; dentro de los cambios más destacados de

la ley se encuentran la reducción de la jornada laboral, atendiendo al principio de progresividad establecido en la Constitución Nacional, y que al respecto reza:

Artículo 90: La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro de interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y las trabajadoras. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas. (p. 5)

Con base a lo anteriormente descrito; es a partir del 1° de Mayo del año 2013 que entra en vigencia lo siguiente: “La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor” (Artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras).

Entonces, si bien la propuesta busca socorrer al trabajador con menos horas y más descanso, finalmente este trabajador se puede ver afectado en su capacidad de cubrir sus necesidades de la familia y los gastos de la cesta básica que naturalmente aumentará, aunque según lo expresa la propia disposición, el salario seguirá siendo el mismo. Ello implica, que los trabajadores para enfrentar el alto costo de la vida deberán compartir el tiempo libre otorgado por la reducción de la jornada laboral con otros trabajos para obtener ingresos extras que le permitan cubrir sus necesidades,

constituyéndose esta situación en una limitante para gozar de los beneficios que en el ámbito intelectual y recreativo genera esta regulación jurídica.

Otro de los grandes temas en torno al recorte de la jornada laboral lo ha puesto en el tapete los miembros de Fedecámaras-Zulia, donde sostienen que las empresas se adaptarán al pie de la letra, como acostumbran a hacerlo. Por lo que prevén ingresar más empleados para formular sus horarios de trabajo, reducir sus jornadas diarias para que el personal trabaje menos o prescindir de trabajadores para no tener costos adicionales, implicando naturalmente un aumento de sus gastos en operaciones, una reducción de sus utilidades y un incremento de precios.

En este mismo orden de ideas, la Federación sostiene que el golpe será duro para el sector privado, pero considera que el sector público tendrá mayores problemas para adaptarse a la reducción de la jornada laboral establecida, pues tiene mayor capacidad de maniobrar que las empresas privadas, y como siempre trasladará el problema a la nómina del gobierno, de donde deberán salir recursos que hagan falta, lo que es preocupante con una economía donde continuamente se han recortado los presupuestos de los distintos entes públicos.

De acuerdo a lo planteado, es evidente que este cambio generado por la nueva ley del trabajo en cuanto a la reducción de la jornada laboral tendrá un impacto económico, social, cultural y productivo en las empresas, pues para poder cumplir con lo preceptuado deberán hacer cambios importantes, lo cual implica dinero y tiempo, más si se toma en cuenta, que el tiempo libre debe ser utilizado racionalmente tanto en la formación intelectual del trabajador y la trabajadora como en el ámbito recreativo, y ello requiere de inversiones destinadas a la capacitación, adiestramiento, desarrollo del

talento humano, así como la implementación de programas y proyectos dirigidos al sano esparcimiento de los trabajadores.

Frente a tales consideraciones, Cejas y Chirinos (2014), acotan que “la formación representa un proceso integral cuya responsabilidad recae tanto para la empresa como para el trabajador, por un lado las empresas deben considerar las diversas dimensiones que se entrelazan en las necesidades de formación que tengan para ser más competitivas y por parte de los trabajadores el énfasis estaría en el compromiso de cada quién en el desarrollo de sus competencias para el desempeño de su actividad laboral de manera efectiva” (p. 9).

En razón de lo descrito, las empresas ubicadas en la geografía venezolana, y particularmente, las del Estado Carabobo, no quedan exentas de los cambios originados por la reducción de la jornada laboral. Dentro de este contexto, se encuentra el Grupo Souto, C.A, ubicado en uno de los municipios que conforman dicho estado, como lo es Bejuma, dicha empresa tiene como objetivo, producir y distribuir desde el estado venezolano, productos cárnicos con los más altos estándares de calidad y competitividad, contando con tecnologías de avanzada y personal altamente comprometido con el logro de la excelencia en cada uno de sus productos, para juntos así, generar el valor agregado que necesita la empresa para garantizar el éxito en sus operaciones y poder ofrecer calidad de vida a sus trabajadores y a todo su entorno socioeconómico.

Sin embargo, se pudo indagar que aunque la visión de esta empresa la convierte en exitosa y sostenible, y que a la vez cumplen legalmente con la reducción de la jornada laboral dispuesta en la LOTT (2012), en la misma, la mayoría del talento humano seleccionado para la investigación, escasamente están utilizando el tiempo libre para crecer intelectualmente y

para la recreación, situación que se pudiera estar desencadenando, probablemente, por falta de motivación de los trabajadores de parte de la empresa abordada, así la ausencia de un plan de formación profesional y recreativo, a través del cual este personal perciba que sus potencialidades, pueden desarrollarse y avanzar hacia el progreso del talento humano, en los ámbitos mencionados.

Es por ello, que este estudio pretende establecer los alcances de la reducción de la jornada laboral en pro de favorecimiento de los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano que labora en dicha empresa, motivo por el cual se formula la siguiente interrogante:

¿Cuál es el alcance que tiene la reducción de la jornada laboral en el cumplimiento de los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano que labora en el Grupo Souto, C.A, Municipio Bejuma Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer los alcances de la reducción de la jornada laboral en el cumplimiento de los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano que labora en el Grupo Souto, C.A, Municipio Bejuma Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Indagar acerca del cumplimiento de la regulación jurídica (reducción de la jornada laboral) en el Grupo Souto, C.A, Municipio Bejuma Estado Carabobo.

- Describir los beneficios que en los ámbitos intelectual y recreativo recibe el talento humano del Grupo Souto, C.A, en función de la reducción de la jornada laboral.
- Determinar la utilidad que da el talento humano al tiempo libre otorgado por la reducción de la jornada laboral en el Grupo Souto, C.A, Municipio Bejuma Estado Carabobo.

Justificación

La presente investigación reviste una marcada importancia por cuanto la reducción de la jornada laboral es entendida por el legislador como un elemento de bienestar social para el empleo, y como tal, ésta demanda el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, se crea precisamente para mejorar los beneficios de éstos en el entendido de que toda actividad laboral se debe ejecutar en condiciones que garanticen el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional.

En este mismo orden de ideas, este estudio servirá para que las empresas u organizaciones tanto públicas como privadas, pongan en práctica el propósito de la regulación de la jornada de trabajo, la cual es mejorar la calidad de vida del trabajador, al permitirle contar con tiempo apropiado para su descanso y para realizar actividades ajenas a su trabajo sean estas de orden cultural, intelectual, familiar, personal o de esparcimiento.

Otro aspecto que considera la relevancia de llevar a cabo esta investigación, es la formación del talento humano, en este caso del grupo de trabajadores seleccionados para este estudio, por cuanto, la formación profesional adquiere una posición más importante en la llamada sociedad del

conocimiento, imponiéndose cada vez más una cultura de trabajo donde la formación del trabajador es un punto en las organizaciones (Cejas Magda UBA, 2004).

Como puede observarse, unas de las vías para que los trabajadores puedan alcanzar la formación es la innovación en la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) como lo es tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral, mediante la cual y haciendo un buen uso del tiempo libre los trabajadores puedan tener la oportunidad de descubrir y desarrollar aptitudes humanas para una vida productiva y satisfactoria. Es por ello, que existen diferentes razones que justifican la realización de este estudio, las cuales se describen a continuación, atendiendo diferentes puntos de vista, entre los cuales cabe mencionar: social, profesional, legal.

Así desde el punto de vista social; el estudio procurará el bienestar tanto colectivo como individual del trabajador ya que el tiempo libre otorgado por la reducción de la jornada laboral lo podrá emplear en el sano esparcimiento, y recreación este con su familia e incluye el distraerse de las exigencias de la rutina diaria, especialmente las de tipo laboral. De igual modo, adicionalmente, se puede señalar que en cuanto al ámbito social, la reducción es considerada no como un mero pasatiempo, sino como una necesidad para los seres humanos de distintas edades y se reconocen sus beneficios como factor de salud, condición física, motivación y forma de vida para el bienestar del hombre.

Asimismo la presente investigación se justifica desde el punto de vista profesional; ya que en el tiempo libre, el trabajador va a tener la oportunidad de crecer en el ámbito intelectual, lo cual puede llevar a cabo mediante la formación, la capacitación, el desarrollo y el entrenamiento, actividades que

lo van a conducir a obtener un mejor desempeño y buenos resultados, y por consiguiente a alcanzar una mejor calidad de vida. En lo que respecta al punto de vista legal el estudio va a contribuir con el cumplimiento de los derechos que tienen los trabajadores a un tiempo de descanso en pro de renovar energías e incorporarse nuevamente a sus responsabilidades, así mismo, el trabajador está en la potestad de exigir a través de este instrumento legal, el tiempo de descanso en la jornada que garantice una elevada productividad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

El presente capítulo muestra los aspectos teóricos que sustentan la investigación. En primer lugar se presentan los antecedentes de la investigación relacionados con el problema analizado y que han servido para orientar este estudio, y luego, se exponen las bases teóricas, conceptuales y legales que lo fundamentan.

Según Arias F. (2006), “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106). Toda investigación toma consideración los aportes teóricos realizados por autores y especialistas en el tema u objeto de estudio, de esta manera se podrá tener una visión más amplia sobre lo que se desea investigar.

Con relación a la temática que orienta el desarrollo de esta investigación, se hace mención de algunos antecedentes del trabajo realizado, por estudiantes e investigadores de distintas universidades del país. En primer lugar se hace referencia a Gantier C. (2014), quién elaboró un Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la Universidad de Carabobo, que lleva por nombre “Efectos de la LOTTT respecto a la organización del trabajo en materia de jornada laboral en dos empresas, de vigilancia del Estado Carabobo” el objetivo de este estudio fue analizar los efectos de la LOTTT, con el propósito de determinar su impacto en las relaciones de trabajo.

Dicha investigación siguió una metodología explicativa, y se apoyó en una revisión y análisis documental. Asimismo, utilizó como técnica de recolección de datos, la entrevista, y como instrumento un guión de entrevista semi-estructurada, dirigida a gerentes o coordinadores de RRHH, supervisores de áreas y oficiales de seguridad.

Asimismo, los resultados arrojaron un impacto en la aplicación de las disposiciones generados en materia laboral en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, y aunque en estos casos la jornada laboral se hace extensiva a las 11 horas, hay una aceptación y satisfacción de parte de los trabajadores por los días de descanso que esto le proporciona. De igual modo, se evidenció flexibilidad en los horarios convenidos, el uso de tiempo libre en la mayoría para la obtención de ingresos adicionales.

Cabe resaltar, que el estudio consultado tiene vinculación con la presente investigación ya que en cada una se evidencia la flexibilidad de los horarios por motivo de la aplicación de la reducción de la jornada laboral, y ambas se refiere a un punto en común, como lo es el uso del tiempo libre, el cual es utilizado en las personas abordadas en el estudio para realizar las actividades que generen otro ingreso que complemente su salario, dejando a un lado la importancia que tiene la administración de ese tiempo, en la formación y recreación de los trabajadores, lo que a la larga se define como beneficios intelectuales y recreativos.

También, Galindo A., Gallardo J. y Uzcátegui J. (2013), llevaron a cabo un estudio para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales requerimientos que conducen al mejoramiento de la consideración de vida de los trabajadores, titulado “Efectos de los Turnos Relativos de Trabajo en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa manufacturera, ubicada en el Estado Carabobo”. Esta investigación tiene como objetivo determinar

cuáles serían esos efectos, para tal fin, los autores hicieron uso de una metodología explicativa, no experimental, de campo, y utilizaron como instrumento de recolección de la información, un cuestionario. La muestra la conformaron 15 trabajadores del Área Corrugación. Los resultados evidenciaron que la calidad de vida de los trabajadores se ve afectada por los turnos.

Por tanto, concluyeron que el 80% de los trabajadores son jóvenes, con familia atómica, y cónyuge ocupada, que no logran una conciliación plena de la vida familiar y laboral plena, espiritualmente en cuanto a la dedicación de tiempo a los hijos y a la vida personal.

Es de hacer notar, que la investigación revisada tiene coincidencia con este estudio puesto que en ambos se destaca el efecto que produce la reducción de la jornada laboral y la rotación de turnos en la calidad de vida, por cuanto los trabajadores en su mayoría no se sienten plenos ya que descuidan las relaciones familiares y la vida personal, como producto de una errada distribución del tiempo libre, incidiendo en el sano esparcimiento familiar y en otras actividades necesarias que no logran conciliar.

Por otro lado, López M. y Rodríguez J. (2013), realizaron un estudio denominado “Nuevas formas de Contratación laboral como mecanismo flexibilizador en materia de condiciones de trabajo (Salario y jornada de trabajo), en empresa 3M Manufacturadora Venezuela S.A Planta Valencia”, trabajo especial de grado presentado ante la Facultad de Ciencia Jurídicas de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Esta investigación tuvo como objetivo analizar las nuevas formas de contratación laboral en la empresa antes señalada, y se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo descriptiva, utilizando la revisión documental y el diseño de campo. Asimismo, sus principales

hallazgos se evidencian en la aplicación de las distintas modalidades de flexibilidad sobre las condiciones de trabajo en la empresa estudiada: un incremento en las tareas desempeñadas, una prolongación de los tiempos de trabajo, con una creciente variabilidad de la jornada laborada y una significativa variación en la remuneración.

Frente a estos resultados se concluye que se hace necesario flexibilizar las relaciones laborales, para dar a conocer efectivamente la forma como la misma se está utilizando, organizando tanto los sistemas de remuneración como la distribución del tiempo de trabajo.

El referido estudio tiene relación directa con la presente investigación justamente en la distribución del tiempo, porque la flexibilidad de este, viene dada por la reducción de la jornada laboral, a través de la cual, los trabajadores para satisfacer sus necesidades, pueden emplearlo de manera adecuada en su beneficio intelectual (formación, capacitación, entre otros) y en su beneficio recreativo, así como para generar otros ingresos adicionales a su salario, que les permita vivir una vida digna en pro de su bienestar.

Otra de las investigaciones relacionadas con este estudio es la presentada por Pérez M. y Rodríguez L. (2012), quienes realizaron un estudio para optar al título de Abogado, en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho, Maracaibo, Estado Zulia, el mismo lleva por título "Análisis de las Jornada Laboral en Venezuela a la luz del Derecho Comparado". Es una investigación de corte documental, concluyendo que dentro del mundo globalizado es evidente la crisis económica y para salir de ella, es necesario la generación del empleo lo que conlleva a la flexibilización de la jornada laboral, acotaron que para ese año (2012) en Venezuela se está dando una modificación de la Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

(LOTTT), que se encuentran en transición hasta Mayo de (2013) buscando así la creación de empleos.

Como puede observarse, el estudio analizado posee relación con la presente investigación por cuanto se refiere a la flexibilización de la jornada laboral, lo cual indica la reducción de la misma no únicamente con fines de generar empleos, sino con el fin de que el tiempo libre que se desprende de esta, pueda brindar beneficios tanto en lo intelectual como en lo recreativo, con miras al crecimiento tanto profesional como personal de los trabajadores.

Existe otro estudio realizado por Ricardo Castro Álvarez (1996), cuyo trabajo de grado se titula “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en áreas de riesgos de la UNELLEZ y su incidencia en la Salud de sus Trabajadores”, el cual fue presentado en el área de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, bajo una metodología técnico-operativa, la cual arrojó como conclusión que existe una incidencia negativa de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El trabajo de grado arriba mencionado se relaciona con el presente estudio por cuanto una de esas incidencias que arrojó el resultado fue precisamente la sobrecarga física que trae la jornada laboral en los trabajadores, lo que implica una influencia importante en la vida personal del trabajador.

De igual modo, Guevara W. (2010) trabajó sobre la “Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores (as) de una empresa petrolera en Maturín, Monagas”, trabajo especial de grado presentado ante la Universidad Nacional Experimental de Guayana, para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional Mención Medicina del Trabajo. La metodología del

estudio se basó en una investigación de campo de corte transversal y la muestra la conformaron 72 trabajadores.

Con relación a las técnicas e instrumentos para recolectar los datos, se empleó la encuesta de satisfacción laboral, la determinación de las variables socio-demográfica y laborales, así como la evaluación de los índices de satisfacción laboral y el índice global de satisfacción. Los resultados arrojaron que existe una diferencia significativa al comparar los grupos. Se concluyó que los índices de satisfacción laboral evidencian las necesidades de poner en marcha cambios organizativos y en condiciones de trabajo, a fin de alcanzar una mejor calidad de vida y satisfacción de los trabajadores.

Cabe resaltar que el trabajo presentado anteriormente guarda relación con esta investigación ya que en la actualidad las empresas deben adecuarse en la medida de lo posible a satisfacer las necesidades de sus trabajadores o empleados, para lo cual es importante diseñar el trabajo de modo que permita que las personas vean colmadas sus expectativas tal es el caso de brindar beneficios tanto intelectuales como recreativos, aspectos que influyen en el bienestar del trabajador.

Bases Teóricas

De acuerdo con Pérez A. (2006), se conoce como bases teóricas al “conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios, entre otros, que explican la teoría principal del tópico a investigar, y surgen de la revisión bibliográfica vinculada con el tema seleccionado”. (p. 69). Dentro de este contexto, cabe resaltar que el presente estudio se fundamenta en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow el cual, plantea dentro de su

teoría de la personalidad, que las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por la constitución genética como organismo de la especie humana. Asimismo, la jerarquía está organizada, de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía. Es por ello, que Maslow consideraba que la motivación humana constituía una jerarquía de cinco (5) necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de la realización personal.

De este modo, en el orden por la potencia y por su prioridad, necesidad de déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo. Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se busca satisfacer. En resumen, la teoría de las necesidades se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

Esta jerarquía generalmente se grafica como una pirámide de cinco (5) niveles:

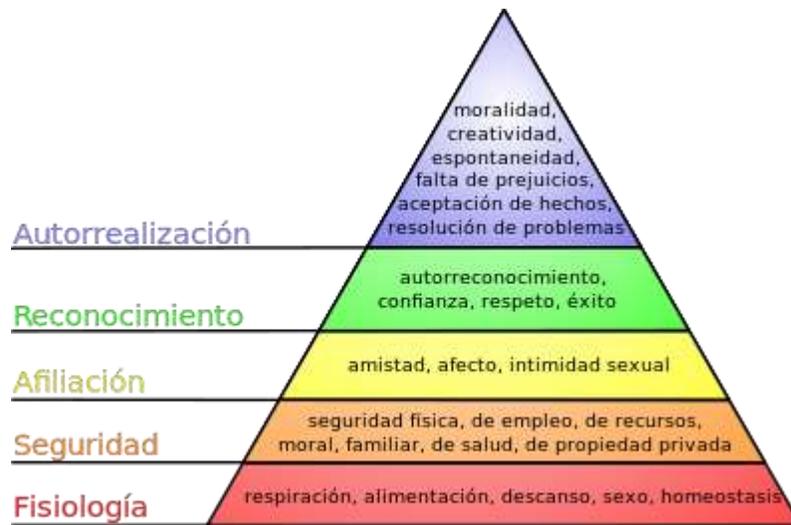


Gráfico 1. Gráfico tomado de Quintero (2007) Seminario, Teorías y Paradigmas educativos.

Fisiológica Básica: Son aquellas que buscan mantener en equilibrio el cuerpo humano, entre las que figuran las necesidades de:

- Respirar
- Beber agua
- Dormir
- Tener salud
- Comer
- La sexualidad

Seguridad: Son aquellas que brindan a la persona la sensación de estar segura y protegida. Dentro de ellas se encuentran las necesidades de:

- Protección
- Empleo
- Ingresos y recursos
- Seguridad contra lo desconocido
- Propiedad personal

Sociales: se relaciona con la interacción del individuo con las demás personas, e incluye las necesidades de:

- Amistad
- Afecto
- Pertenencia
- Realizar ejercicios en grupo
- Culturales
- Identificación grupal

De ego (Reconocimiento): Se relacionan con la interacción del individuo con las demás personas, e incluye las necesidades de:

- Reconocimiento
- Estudio y superación
- Autoestima
- Prestigio
- Realización laboral

Autorrealización: Se encuentra en la cima de la jerarquía y se relaciona con la satisfacción personal e incluye las necesidades de:

- Sentido y proyección de vida
- Autoestima
- Búsqueda de éxito
- Prestigio
- Autoconocimiento
- Moralidad/ religiosidad
- Creatividad
- Búsqueda de justicia y verdad

Como puede observarse, la teoría de las necesidades de Maslow se vincula con el presente estudio, ya que las personas requieren cubrir un currículo de carencias que van desde las necesidades básicas hasta las referidas a desarrollar las propias potencialidades, más aun si se encuentran desempeñando cualquier trabajo en alguna organización.

En lo que respecta a esta investigación los trabajadores del Grupo Souto, C.A, necesitan beneficiarse desde el ámbito intelectual, cultural, y desde el ámbito recreativo y debe existir un espacio y tiempo para ello, de allí que la reducción de la jornada laboral les está brindando una oportunidad para que estos logren alcanzar una mejor calidad de vida o vidas gratificantes, pero mediante la satisfacción de estas necesidades.

Vale la pena destacar que dentro de la Pirámide de Necesidades propuestas por Maslow, se encuentran las de tipo social, que incluyen la realización de ejercicios en grupo, las de tipo cultural, y en las de reconocimiento, están las de estudio y superación, que son precisamente las que se abordaron en este estudio.

Bases Legales

Los fundamentos legales que sustentan la presente investigación están enmarcados en diferentes cuerpos legislativos del ordenamiento jurídico venezolano, en los cuales, se encuentran las disposiciones tendientes a la regulación de la jornada de trabajo. A este efecto se tiene:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 90:

La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laboral horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas. (p. 56)

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Artículo 167: “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. (...)” (p. 73)

Artículo 168:

Durante los períodos de descanso y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas. (p. 73)

Artículo 173:

La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

La jornada de trabajo diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanales.

La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad. (p.74)

Artículo 174:

Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo de los trabajadores y trabajadoras. Según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (p. 74)

Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo. Decreto N° 44, publicado en Gaceta Oficial N° 40157.

Artículo 2:

Se entiende por jornada ordinaria de trabajo el tiempo durante el cual, de modo normal o habitual, el trabajador o trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo, en los términos previstos en el artículo 167 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. No se considerara parte de la jornada ordinaria, el trabajo ejecutado en sobretiempo de conformidad con lo previsto en el artículo 178 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (p. 1)

Artículo 12:

El tiempo destinado al descanso y la alimentación, establecido en el artículo 168 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, podrá fraccionarse en dos partes iguales, previo acuerdo de los trabajadores y las trabajadoras con el patrono o patrona. En ningún caso podrá laborarse más de cinco (5) horas continuas. (p. 6)

Artículo 13:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar dos (2) días continuos a la semana, en los que se incluirá el día domingo, pudiendo establecerse los días de descanso sábado y domingo o domingo y lunes". (p. 6)

El Convenio Número 1 sobre las Horas de Trabajo (industria), 1919.

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921):

Artículo 2.

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por días y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una

disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

El Convenio Número 30 sobre las Horas de Trabajo (comercio y oficinas) 1930.

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Entrada en vigor: 29 agosto 1933) Adopción: Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930).

Artículo 2: "... la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador".

Artículo 3. "Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes".

Artículo 4. "Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas"

El Convenio Número 47 sobre las cuarenta horas, 1935

Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana (Entrada en vigor: 23 junio 1957). Adopción: Ginebra, 19ª reunión CIT (22 junio 1935)

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara a favor: (a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; (b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro. p.

El Convenio Número 51 sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936.

Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo en las obras públicas. Adopción: Ginebra, 20ª reunión CIT (23 junio 1936)

Artículo. 1. Las horas de trabajo de las personas a las que se aplica el presente Convenio no deberán exceder de un promedio de cuarenta por semana.

Artículo. 2. Personas que trabajen, por equipos sucesivos, en operaciones que por su naturaleza misma deban continuarse sin interrupción alguna durante el día, la noche y la semana, las horas de trabajo semanales podrán alcanzar un promedio de cuarenta y dos.

Artículo. 3. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, determinará los trabajos a los que se aplica el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo. 4. Cuando las horas de trabajo se calculen a base de un promedio, la autoridad competente, ...deberá fijar el número de semanas en

el cual podrá basarse el cálculo de este promedio, y el número máximo de las horas semanales de trabajo.

Artículo. 5. A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador y no comprende los periodos de descanso durante los cuales no esté a su disposición.

Definición de Términos Básicos

Con la finalidad de orientar el desarrollo de este capítulo se incluyen a continuación algunos términos básicos relacionados con la temática abordada.

Intelectual. Definición

Es un término que procede del vocablo latino intelectual y permite hacer referencia a lo relativo al entendimiento. Este adjetivo, por lo tanto puede utilizarse en oposición a lo corporal o físico, apareciendo asociado por lo tanto a lo espiritual o simbólico. Si se dice que algo debe resolverse de manera intelectual, se está afirmando que su solución solo será encontrada a través del pensamiento y de la reflexión.

Para completar las afirmaciones mencionadas es necesario agregar que el intelectualismo es una corriente epistemológica que sostiene que la base del conocimiento la forman conjuntamente la experiencia y el pensamiento. Es importante señalar, que este punto lo seleccionó la autora como base conceptual porque se hace referencia a los beneficios intelectuales que pueden tener los trabajadores, con la reducción de la jornada laboral, ya que al más tiempo libre pueden crecer profesionalmente,

realizando talleres, cursos, carreras técnicas o universitarias, entre otras, todo lo cual pueda contribuir con la formación académica del trabajador y la trabajadora.

Recreación. Definición

La mayoría de las definiciones encontradas acerca del término recreación, le enfocan como actividad de aceptación social, que se lleva a cabo durante el tiempo libre, ya sea individual o colectivamente, que es libre y placentera, y no se requiere de otro beneficio más allá que el de haber participado en ello.

En este sentido, recrearse debe incluir la diversión o el pasarla bien con el objetivo de distraerse de las exigencias de la rutina diaria, especialmente de las del tipo laboral y así encontrar un descanso necesario para conllevar nuevamente otra etapa de responsabilidades, con energías renovadas que permitan la obtención de mejores resultados.

Dentro de este contexto, la recreación es considerada una parte esencial para mantener una buena salud, (Osorio y Rico, 2005). El recrearse permite al cuerpo y a la mente una renovación necesaria para tener una vida más prolongada y de mejor calidad. Si se realizaran las actividades sin parar y sin lugar para la recreación, tanto el cuerpo como la mente llegarían a un colapso que conllevaría a una serie de enfermedades y finalmente a la muerte. Debido a eso, la recreación se considera, socialmente, un factor trascendental. Los beneficios de recrearse van más allá de una buena salud física y mental, es entonces, un equilibrio de éstas, combinado con factores espirituales, emocionales y sociales. Una persona integralmente saludable realiza sus actividades con mucha más eficiencia que una persona enferma.

Así pues, la recreación se asocia, también, con factores intelectuales y educativos, de tal manera que es fundamental para desarrollo intelectual de las personas. A su vez, el recrearse proporciona en sí, una forma de aprendizaje, a través de experiencias propias y de la relación de la persona con el entorno, además, es ampliamente vista como una acción voluntaria, en la que se incluyen actividades físicas, mentales, sociales y emocionales, tales como: deportes, juegos, artesanías, artes escénicas, música, drama, viajes, pasatiempos y actividades sociales. La recreación por su parte, con la conquista del tiempo libre y su adecuada utilización, se ha convertido en una de las preocupaciones de la población, y se reconoce esta época como de la recreación y tiempo libre.

En consecuencia, para la sociedad de hoy la recreación no es mero pasatiempo, sino que constituye una responsabilidad que tiene la familia, las empresas, el individuo, el gobierno y la sociedad en general. Es considerada como una necesidad para los seres humanos de las distintas edades y se reconoce sus beneficios como factor de: salud, condición física, motivación y forma de vida para el bienestar del hombre.

De allí que, la recreación se ha convertido en una especie de ideal que el individuo quiere y busca continuamente, es por ello que (Busch, 1975:46) plantea que “la recreación se ha convertido en un derecho del hombre, en un campo de acción económica y socio cultural del cual se ocupan los gobiernos, las economías, las industrias, las comunidades, las iglesias y un gran número de organismos”.

Como se ha planteado, la recreación es una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización. De allí que la motivación humana es uno de los aspectos esenciales de la personalidad y núcleo de su estructura, las concepciones que realiza la corteza cerebral entre los objetos

en el plano de objetivos de estas necesidades y a su vez, a los objetivos en excitaciones de la necesidad. Por otra parte, el estrés por las largas horas de trabajo, la rutina, las tareas que implican el gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende, ausentismo. Las mayores problemáticas están relacionadas con la interacción entre personas, la participación activa, el intercambio de experiencias que les posibilite nuevos enfoques y aprender en la interacción con otros. En ese sentido, la recreación como una disciplina naciente tiene grandes e importantes implicaciones en muchos campos del conocimiento.

Es de vital importancia entender el papel de la recreación como un fenómeno social que está al servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas integrales. De esta manera, es necesario tomar conciencia y analizar la situación, ya que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal del individuo, así como de su entorno, para mejorar, con ello, su motivación y calidad de vida. Adicionalmente, se puede señalar a la recreación, como una herramienta de promoción para el desarrollo de aspectos psicoemocionales en los trabajadores, como lo son: la autoestima, las limitaciones, las potencialidades, la capacidad de superación, la seguridad, el autoconocimiento, el trabajo en equipo, las responsabilidades, el bienestar, la solidaridad, como fundamentos y oportunidades de desarrollo del sentido del tiempo libre y el compromiso de una actividad que más allá de generar placer y satisfacción, le otorga también una orientación importante de proyectos de vida.

Jornada de trabajo o jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo (diario, semanal, anual) que un trabajador está bajo las directrices del empleador para la ejecución de sus funciones en el puesto de trabajo. De acuerdo a la LOTTT, se define como

“el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo”. (Artículo 167).

De acuerdo con Caldera (1960), la Conferencia de los Ministros del Trabajo, reunida en Londres en 1926 para estudiar las dificultades técnicas de aplicación de la Convención de Washington, adoptó la siguiente definición, que ha tenido en principio una aceptación general:

“La duración de la jornada laboral es el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empleador; no comprende los descansos durante el personal no se halla a disposición del empleador que hay que anunciar de acuerdo con el Artículo 8 (descansos concedidos durante la jornada de trabajo, que se consideren no comprendidos en las horas de trabajo). En 1930 se pudo comprobar que la generalidad de los gobiernos estaba de acuerdo con esta definición, pero en el convenio de aquel año se suprimió la referencia al anuncio de los descansos”.

En mismo orden de ideas se encuentra la Convención Número 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 28 de junio de 1930, en el mismo define a las horas de trabajo como “el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador, que no incluye los períodos de descanso durante el cual el personal no están a disposición del empleador.

Siguiendo a Alfonso-Guzmán (2008), una de las características más resaltantes de la relación laboral incide en la “deposición” (término que utiliza el legislador), a la que queda sujeta el trabajador con ocasión a su contrato, y que lo entiende de la siguiente manera:

“Se entiende por disponibilidad la situación jurídica temporal creada por efecto inmediato del contrato o relación de trabajo, durante la cual el trabajador está obligado a cumplir su actividad;

o, en otra forma dicho, durante la cual le es exigible por el patrono el cumplimiento de su obligación de trabajo”. (p.255)

Entendiendo entonces que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador le dedica al cumplimiento de sus actividades de acuerdo a las exigencias del patrono contempladas en el contrato laboral, es importante determinar el límite de tiempo que ha de emplear el trabajo para ello. Ese ha sido el punto más controversial desde tiempo remotos, pues, el objetivo fundamental de los Estados y Organismos internacionales se enfoca en garantizar que haya períodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

De acuerdo a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la jornada de trabajo diurna no podrá exceder de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales, mientras que la jornada de trabajo nocturno será de 7 horas diarias y de 35 semanales (artículo 90); de igual forma lo establecía la ley orgánica del trabajo de 1997 (derogada), incluyendo además la jornada de trabajo mixto (diurna-nocturna), la cual no podía excederse de 7 horas y medias diarias ni de 39 horas y media por semana.

La vigente LOTTT atendiendo al principio de progresividad consagrado en el mismo artículo 90 de la Constitución, estableció nuevos límites a la jornada laboral, reduciendo la semana de trabajo a cinco días, 8 horas de trabajo diarias y 40 semanales para la jornada diurna, para la jornada nocturna no hubo modificaciones (7 horas diarias y 35 semanales), en la jornada de trabajo mixta será igual de 7 horas y media diarias, pero no podrá exceder de 37 horas y media semanales. (Artículo 173).

Cabe destacar que el hecho de que se establezca una jornada ordinaria de trabajo, no se pueda trabajar más de lo establecido, sino lo que se trabajó de más, debe ser pagado como horas extras y aquí también hay límites máximos, que igualmente estipula la ley, ellas son:

- a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.
- b) No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales.
- c) No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.”
(Artículo 178 LOTT)

A tales efectos, es imperioso determinar los diferentes tipos de jornada de trabajo que contempla el legislador:

- a) La Jornada Diurna, de acuerdo a la ley, es el tiempo de trabajo que se realiza en el horario comprendido entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.
- b) La Jornada Nocturna, es la que comprende entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.
- c) La Jornada mixta es aquella que comprende periodos de trabajos entre ambos (diurno y nocturno).

Régimen de Descanso

Es imposible que una persona realice labores de trabajo durante un largo periodo de tiempo sin descanso para reponer sus fuerzas, tanto físicas como mentales. En este sentido se ha pretendido establecer de forma obligatoria el régimen de descanso, el cual está referido no sólo al descanso entre jornada, sino también, al descanso semanal y anual a los cuales todos los trabajadores tienen derecho.

Cuando se habla de descanso lo que se refiere es al reposo que tendrá lugar mientras se realiza una actividad, como puede ser el trabajo, el estudio, una rutina física, entre otras. En el ámbito laboral y especialmente quienes trabajan en relación de dependencia, cuentan con un tiempo determinado, generalmente estipulado por contrato, para descansar de las tareas que realizan ininterrumpidamente desde que comienza hasta que finaliza su horario laboral. Dependiendo de la cantidad de horas y del horario laboral que se desempeñe, el mismo tendrá una duración variable; lo habitual, en una jornada laboral que consta de ocho horas, es que el descanso sucede a la hora del almuerzo y se extienda por una hora.

La regulación de la jornada de trabajo tiene como propósito, mejorar la cantidad de vida del trabajador, al permitirle contar con tiempo apropiado para su descanso y para realizar actividades ajenas a su trabajo sean de orden familiar, personal, cultural, político, religioso, de esparcimiento o cualquier otro. La fatiga física, mental y el agotamiento nervioso del que puede ser víctima un trabajador justifica también que las jornadas de trabajo deben ser reguladas en pro de evitar el mayor número de accidentes posibles, mantener un buen nivel de productividad y calidad de la producción, evitar el cansancio motivador del absentismo y fundamentalmente para preservar la salud física y mental del trabajador.

Actualmente las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

En torno a esto, el Régimen de Descanso de un trabajador es el siguiente:

- a. **Descanso en la jornada:** es aquel que el trabajador debe tomar durante el día, normalmente, este tiempo es el mismo que utilizan para cubrir su necesidad alimenticia. La LOTTT establece una hora de descanso como mínimo durante el día de jornada, la cual deberá disfrutar a la mitad de la misma, en virtud de que un trabajador no puede permanecer más de cinco horas continuas en sus actividades.
- b. **Descanso entre jornadas:** La duración entre jornadas de trabajo interdiarias, constituye por ser un descanso obligado y prolongado, desde la terminación hasta el nuevo inicio de la jornada siguiente.
- c. **Descanso semanal:** El artículo 173 de la LOTTT estipula este descanso, es el que toma el trabajador después de cumplir su jornada semanal de cuarenta semanales (actualmente). Así dispone la norma que el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso continuos y remunerados.
- d. **Descanso en días feriados:** Los descritos en la literal “b” del artículo 184 de la LOTTT (1° de enero, lunes y martes de carnaval, jueves y viernes santos, 1° de mayo y el 24,25 y 31 de diciembre), y los descritos en la ley de Fiestas Nacionales, por remisión expresa del literal “c” del mismo artículo de la LOTTT, los cuales tienen una eficiencia a nivel nacional. Según la ley de Fiestas Nacionales, Son días de Fiesta Nacional el 19 de abril, el 24 de junio, el 5 de julio, el 24 de julio y el 12 de octubre de cada año. Además el literal “d” establece los que sean declarados como tales en los Estados y Municipios, en un máximo de 3 por cada ente político territorial por año, a los cuales se les aplicará el mismo régimen de remuneración que para los otros días feriados.
- e. **Vacaciones:** Anualmente el trabajador podrá disfrutar de un periodo vacacional después de un año de trabajo ininterrumpido de trabajo. Para el primer año disfrutará de quince días hábiles de descanso

remunerado. Los años sucesivos, tendrá derecho a un día de descanso adicional por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

Reducción de la jornada laboral

Un aspecto que ha sido discutido en el ámbito del derecho laboral, ha sido la reducción de la jornada de trabajo, lo cual, se ha convertido en un punto de extremada polémica sobre todo en lo que a la propiedad privada se refiere, específicamente se hablaba de la reducción de las horas de trabajo tanto diurnas como nocturnas, trayendo esto, según el ejecutivo nacional, una serie de beneficios y ventajas para el colectivo.

En tal sentido la OIT ha venido trabajando durante años en este aspecto, uno de sus principales objetivos estuvo enfocado en la reducción de la jornada de trabajo, así entonces ha promulgado varios Convenios dirigidos a regular la jornada laboral entre los países que adoptarán estas medidas y recomendaciones. Inicialmente en 1919 se promulga el Convenio Número 1 Sobre las Horas de Trabajo (ratificado por Venezuela el 20 de noviembre 1944), se aplica a las personas empleadas en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia.

De allí que en el Convenio se limita la duración del trabajo a ocho horas por días y 48 horas por semana en las empresas industriales en general (art.2°), y a 56 horas por semana en el caso de los trabajos cuya realización continua, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos (art. 4°). También se prevé la posibilidad

de trabajar determinado promedio de horas durante cierto periodo (artículo 2º, literal c).

En 1930 se acuerdo el Convenio Número 30 sobre horas de trabajo (comercio y oficinas) mantiene el mismo criterio, ocho diarias de trabajo y cuarenta y ocho horas por semana. En el Convenio Número 31 sobre las horas de trabajo (minas de carbón), de fecha 18 de junio de 1931, estableció una jornada de trabajo que no podría exceder de siete horas y cuarenta y cinco minutos al día, y de forma clara estableció que no se deberá emplear a los trabajadores los domingos y días de fiesta legal en trabajos subterráneos de las minas de carbón.

El Convenio Número 47 sobre las cuarenta horas (23 de junio de 1935) declara como principio la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, se podría considerar este Convenio como un gran avance en cuanto a la reducción de jornada laboral se refiere para el año en que fue emitida, sin embargo, pocos fueron los países que ratificaron este Convenio en ese momento.

En 1936 adoptan el Convenio Número 51 sobre la reducción de jornada de las horas de trabajo (obras públicas), lo resaltante de este convenio es que surge la calificación de trabajadores con puestos de dirección, quienes quedan exceptos de la reducción de la jornada a cuarenta horas semanales. Además contempla que las horas de descanso que se tomen los trabajadores dentro de la jornada diaria, en el cual no están bajo la disposición del patrono, no forma parte de la jornada efectiva de trabajo.

En Venezuela, la jornada de trabajo era de ocho diarias y de cuarenta y cuatro horas semanales (jornada diurna), así lo establecía el artículo 195

de la ley Orgánica de Trabajo de 1997, mismo criterio que se venía aplicado desde la ley del trabajo de 1990. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela adopta esta misma premisa, pero existe una arista que sería importante hacer especial mención, en el artículo 90 indica que se propenderá a la disminución de la jornada laboral tanto diurna como nocturna, esto último, ha sido un tema que ha generado un sinnúmero de opiniones, unas a favor y otras adversas, pero que al final, viéndolo de un punto de vista objetivo, traerá ventajas y desventajas tanto para el trabajador como para el empleador o patrono.

No es sino hasta el 2012, por impulso presidencial, se aprueba la nueva ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), imponiendo las novedades a las cuales ya se ha hecho alusión. En pro de beneficiar al trabajador, se impuso una nueva jornada semanal de cuarenta horas, ocho diarias y con dos días de descanso continuos al final de la semana, esto para la jornada diurna. Modifica también la jornada mixta al llevar la jornada de trabajo de treinta y nueve horas y medias semanales a treinta y siete horas y medias semanales.

Capacitación

Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Se refiere a su disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecuencia de un objetivo determinado. Básicamente la capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemáticamente y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización. (Blake, 1997).

Intelectual

Perteneciente o relativo al entendimiento. Se digna con el término intelectual a aquel individuo que dedica una importante parte de su vida y actividad profesional al estudio y a la reflexión crítica de la realidad. (Gramsci, 2012).

Jornada de trabajo

Jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. (Bernal, Alarcón y Gutiérrez, 2001).

Recreación

Todas aquellas actividades y situaciones en las cuales esta puesta en marcha la diversión, como así también a través de ella la relajación. Y el entrenamiento. La recreación se da normalmente a través de la generación de espacios en los que individuos pueden practicar libremente de acuerdo a sus intereses y preferencias. La noción básica de una situación de recreación es la de permitir a cada uno encontrar lo que más placer le genera, pudiendo por tanto sentirse cómodo y haciendo entonces lo mejor de la experiencia. La recreación se diferencia de otras situaciones de relajación tales como el dormir o descansar ya que implica siempre una participación más o menos activa de la persona en las actividades a desarrollar. (Argyle, 1996).

Salud física

Consiste en el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo preservando el bienestar del individuo; la salud física nos conserva aptos y

dispuestos para la actividad física, mental y espiritual. Ayuda a desarrollar la naturalidad, espontaneidad y creatividad, ejercita la voluntad y la capacidad de rendimiento, además, favorece la autodisciplina, la superación y el equilibrio, los cuales contribuyen a fomentar la alegría, la satisfacción y el sentimiento de auto-relación. (Terris, 1957).

Salud mental

Se designa al estado de equilibrio que debe haber entre una persona y el entorno socio-cultural al cual pertenece, es decir, cuando este estado de cosas se manifiesta positivamente, la interacción que esta persona mantendrá con quienes lo rodean y su participación, ya sea laboral o intelectual en la sociedad. Que le haya tocado en gracia, provocaran que logre sin dificultad alguna el bienestar y la calidad de vida al cual casi todos los seres humanos aspiran alcanzar. (Piedrola, Del Rey Calero 1991).

Vacaciones

Se utiliza normalmente para designar a aquel periodo de tiempo en el que una persona o grupo de personas no necesita realizar ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales pero aun así recibe sueldo y ciertos beneficios adicionales. Las vacaciones son además entendidas como momento del año en el cual una persona puede relajarse y desestresarse para poder comenzar luego otra vez con mayores energías. Usualmente, los periodos de vacaciones suceden una o dos veces al año. (Figueroa, 2011).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación se encuentra apoyada metodológicamente en el paradigma cuantitativo, que según Hurtado (2003), "...utiliza técnicas cuantificables, recolección y analítica de los datos"... (p.6); se orienta a la comprobación hipotética la cual hace énfasis en la reprecabilidad de los datos e intenta generalizar los resultados del estudio ya que asume la realidad como establece.

Por otra parte, la comprobación hipotética se basa en el método deductivo, definido por Molina (2006), como la "aspiración de demostrar mediante la lógica pura la comprensión de en su totalidad a partir de una premisa, de manera que se garantice la veracidad de las conclusiones" (p.54). En este sentido el estudio se orientó hacia el análisis de la reducción de la jornada laboral en el cumplimiento de los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano, a partir de la construcción teórica de la realidad, la cual ha sido investigada por diversos autores, lo que permitirá comprobar el comportamiento de este fenómeno a través del análisis de los hechos o datos recolectados y su interpretación en el marco teórico y legal que fundamenta el estudio.

Diseño y Tipo de Investigación

Como la intención del estudio es establecer los alcances de la reducción de la jornada laboral en el cumplimiento de los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano que labora en el Grupo Souto,

C.A, Municipio Bejuma Estado Carabobo, el mismo se apoyó en un diseño de campo de carácter descriptivo que según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) se define como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlo, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de la investigación conocidos o en desarrollo (p. 18).

Bajo esta perspectiva, y en función de que la orientación es estudiar e interpretar una realidad, este estudio se enmarca en un nivel descriptivo. Para Hurtado (2003), los estudios descriptivos son aquellos que "...buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis." (p.45). Este nivel esta dado porque se describieron los fenómenos que conformaron el problema, se determinaron e identificaron las relaciones que existen entre las dos variables del estudio en referencia.

Población y Muestra

Población:

De acuerdo con Tamayo (2004) la población "es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde cada unidad de población posee una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p. 114); en este sentido la población estuvo conformada por 249 trabajadores que laboran en el Grupo Souto, C.A.

Por otra parte, según Hurtado (2003) la muestra “es una proporción que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativo de la población.”(p.42). En la presente investigación se aplicó el muestreo al azar para seleccionar la muestra en la población de obreros, este consiste en seleccionar, de acuerdo con procedimiento simple los componentes que formaran la muestra, la misma se determinó mediante la fórmula planteada por Palella y Martins (2006), para poblaciones finitas:

De este resultado se desprende que el tamaño de la muestra es de 77 obreros. Es de hacer notar que para ejecutar el procedimiento de muestreo simple, se tomaron 77 papeles de los cuales se marcaron 30 con una equis (x) y el resto se dejó en blanco, luego se depositaron en un recipiente, se mezclaron y se solicitó a los 77 obreros que seleccionara un papel; aquel obrero al cual le salió el papel con la equis (x), fue escogido al azar para la aplicación del instrumento de recolección de la información.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Técnicas:

Las técnicas, tal y como lo señala Brito (1992): “son las que permiten obtener información de fuentes primarias y secundarias. Entre las técnicas más utilizadas por los investigadores se pueden nombrar: encuesta, entrevista, observación, análisis de contenido y análisis de documentos” (p. 50). Es así, como para la recolección de los datos en esta investigación se utiliza como técnica la encuesta. Según Villafranca (1996), la encuesta “consiste en tener información, opiniones, sugerencias y recomendaciones, mediante técnicas como: la entrevista y el cuestionario, siendo estas dos las más utilizadas en las ciencias sociales” (p. 65).

Instrumento:

En cuanto al instrumento, Sabino (1994) afirma que “es, en principio, cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (p. 143). Para recabar la información en el presente estudio se empleó como instrumento un cuestionario. Para Ruiz (1998), el cuestionario “es un instrumento estructurado que permite la recogida rápida y abundante de información mediante una serie de preguntas orales o escritas que debe responder un entrevistado con respecto a una o más variables a medir” (p. 115).

Es de destacar, que el cuestionario está conformado por 18 ítems, contentivo de preguntas dicotómicas; estas limitan las opciones de respuestas a dos alternativas: Sí y No, ante las cuales los encuestados tendrán que escoger una opción. Cabe resaltar que cada ítem del cuestionario lleva argumentaciones y especificaciones particulares que cada encuestado deberá manifestar.

Para lograr este cometido, se procedió a definir operacionalmente las variables mediante su desglosamiento en dimensiones o elementos conceptuales constitutivos para luego establecer los descriptores que indiquen cómo se comportan estas en la realidad y así poderlas medir o cuantificar. (Ver cuadro N°1). Este procedimiento no solo permitirá establecer lo que se pretende investigar, sino que además facilitara el proceso de validación del contenido del instrumento ya que se podrá visualizar de forma práctica y lógica la relación variables-dimensiones-indicadores.

Validez del Instrumento

La validez se refiere a la revisión exhaustiva del instrumento de investigación antes de ser aplicado. Al respecto, Hurtado (2008) señala que: "...la validez es una condición necesaria de todo diseño de investigación, es decir, que sus resultados deben contestar las preguntas formuladas y no otro asunto" (p. 83). Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2006) señalan "en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (pág. 236).

Según Pérez A. (2006), el mecanismo más utilizado para obtener la validación es el juicio de expertos. Es decir, se confía su realización a un panel de especialistas en metodología, conocedores de la materia en estudio. Ellos verifican la redacción, extensión y la correlación entre los objetivos, las variables, los indicadores y las preguntas (ítems) del instrumento de investigación, entre otros aspectos.

De manera particular en este estudio la validez del instrumento se llevó a cabo por 3 expertos en Derecho Laboral los cuales emitieron su juicio para evitar confusiones con respecto a los ítems formulados en el cuestionario.

Confiabilidad del Instrumento

En cuanto a la confiabilidad, es uno de los requisitos esenciales de un instrumento de medición, la cual definen Hernández, Fernández y Baptista (2006) como "...el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados"... (pág. 235). En este caso se determinó la confiabilidad del instrumento a través de la prueba piloto y también mediante el Coeficiente de confiabilidad llamado Kuder – Richardson KR20 que es propio de las escalas dicotómicas.

Con la relación a la prueba piloto la misma consiste en la puesta en práctica de un experimento destinado a considerar las posibilidades de un determinado desarrollo posterior. La prueba piloto se usa en innumerables contextos como una forma de limitar efectos negativos, pérdidas económicas, recursos, tiempo, entre otros. Si la prueba tiene consecuencias positivas, entonces se procederá a proseguir con el proyecto; caso contrario, se lo dejará de lado o se modificará para tornarlo viable. Brito (1992).

En este sentido y para calcular la confiabilidad del instrumento (cuestionario), se seleccionó el coeficiente de confiabilidad denominado Kuder-Richardson (KR_{20}), el cual está dirigido a determinar la confiabilidad en cuestionarios con preguntas dicotómicas, respectivamente. En este caso, el nivel de confiabilidad se determinó a través de una escala de valoración entre 0 y 1, en la cual se considera una confiabilidad alta a partir de 0,61 y, muy alta a partir de 0,81, de acuerdo con las recomendaciones de Ruiz (1994).

Es de acotar que, la fórmula para calcular el coeficiente KR_{20} es la siguiente:

$$KR_{20} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{S_t^2 - \sum PQ}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número total de ítems en el instrumento de la prueba.

S_T^2 = Variación total del instrumento.

p_i = Proporción de respuestas positivas o correctas al ítem.

q_i = Proporción de respuestas negativas o incorrectas al ítem.

$\sum PQ$: Es la variación de cada pregunta.

Sustituyendo los valores se obtuvo lo siguiente:

$$KR_{20} = \left[\frac{18}{18-1} \right] \times \left[1 - \left(\frac{2,55}{7,3} \right) \right] \quad KR_{20} = 1,06 \times 0,65 = KR_{20} = 0,69$$

Análisis e Interpretación de los Resultados

Todo proceso de análisis está dirigido a la investigación de datos, que a la vez fundamentará las conclusiones de la investigación, aportando de esta manera la contribución teórica del problema en estudio. Al efecto, Hurtado (2008) señala que en este proceso “se clasifican y ordenan los datos en tablas o cuadros, se explican y comentan los resultados obtenidos en la investigación, explicando de forma clara con el gráfico para facilitar la interpretación de cada ítem” (pág. 58). De igual modo, el análisis de resultados, es una tarea donde se debe desarrollar una interpretación profunda y específica de los hallazgos. Tamayo y Tamayo (2000), señala que este consiste “en reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y significativo” (pág. 104).

De allí que la información recolectada en el cuestionario aplicado se presentó de manera organizada a través de cuadros y gráficos circulares, luego se procedió a la interpretación y discusión de los mismos. Este proceso se realizó haciendo el análisis en función de la estadística descriptiva, con representación de la distribución porcentual de cada uno de los datos, y totalizados sobre la base de la suma de porcentajes. La técnica utilizada, para el análisis de los datos proporcionados por el instrumento aplicado fue descriptivo ya que permitió diagnosticar la realidad objetiva del estudio correspondiente a la investigación. Para Hernández y otros (2006) “el análisis descriptivo, es aquel que efectúa un análisis individual de cada pregunta,

para después analizarlo en forma conjunta, en relación con la operatividad de la variable". (pág. 63)

Cuadro N°1. Operacionalización de variables

Objetivo general: Establecer los alcances de la reducción de la jornada laboral en el cumplimiento de los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano que labora en el Grupo Souto, C.A, Municipio Bejuma, Estado Carabobo.

Objetivos específicos	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
Indagar acerca del cumplimiento de la reducción de la jornada laboral en el Grupo Souto, C.A, municipio Bejuma, Estado Carabobo.	Reducción de la jornada laboral prevista en la LOTTT (2012)	Se refiere a la disminución de la jornada laboral de trabajo dentro del interés social y dentro del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT, 2012).	Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la LOTTT • Adecuación a la disminución de la jornada laboral • Publicación de la jornada laboral • Horario • Horas de descanso y alimentación 	01 02 03 04 05
Describir los beneficios que en los ámbitos intelectuales y recreativos, recibe el talento humano del Grupo Souto, C.A, en función de la reducción de la jornada laboral.	Beneficios Intelectuales y Recreativos	<p>Se refiere al conjunto de bienes que se reciben y se utilizan como sinónimo de utilidad o ventaja y satisface una necesidad.</p> <p>Intelectuales generación de espacios dirigidos a la capacidad, desarrollo y formación en las cuales el trabajador se supera personal y profesionalmente.</p> <p>Recreativo generación de espacios en los que el trabajador puede participar libremente de acuerdo a sus intereses y preferencias.</p>	<p>Intelectual</p> <p>Cultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de instrucción • Estudios actuales • Capacitación • Adiestramiento • Formación • Desarrollo • Integración a equipos deportivos • Participación en paseos, visitas y excursiones • Participación en actividades recreativas • Participación en intercambios con otras empresas 	06 07 08 09 10 11 12 13 14 15
Determinar la utilidad que da el talento humano al tiempo libre otorgado por la reducción de la jornada laboral en el Grupo Souto, C.A, municipio Bejuma, Estado Carabobo.	Uso del tiempo libre	Se refiere a la cantidad de horas de que dispone el trabajador y la trabajadora determinada por regulación jurídica (disminución de la jornada laboral) para su mejor utilización en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de estos.	Temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en otras actividades • Superación individual y personal • Sano espaciamento con la familia 	16 17 18

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados, es una tarea donde se debe desarrollar una interpretación profunda y específica de los hallazgos. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2000) señala que este consiste “en reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar el más preciso y significativo” (p.104). En este capítulo se presenta el análisis de los resultados de los datos provenientes del instrumento aplicado en la investigación relacionado con las variables en estudio. Al efecto, Hurtado y Toro (2000) exponen que “en esta proceso se clasifican y ordenan los datos en tablas o cuadros, se grafican y comentan los resultados obtenidos en la investigación” (p.58).

Por consiguiente, los datos obtenidos se analizaron aplicando la estadística descriptiva, a través de la clasificación de las preguntas en dimensiones; en cuanto a esto Balestrini (2006) señala que “el objeto de la clasificación es reflejar, previa su diferenciación, la dimensión colectiva de los datos recogidos en las respuestas del cuestionario y con ello poner de manifiesto las uniformidades, semejanzas y diferencias del objeto de estudio”. Todo este proceso se realizó para poder estimar en las gráficas la presentación de los resultados, la inclinación de las preguntas que se presentaron, para ello se procedió al cálculo de porcentajes de frecuencia, ya que se considera un método viable, para la comprensión de los resultados.

A continuación se presentan los gráficos de cada una de las preguntas con su respectivo análisis:

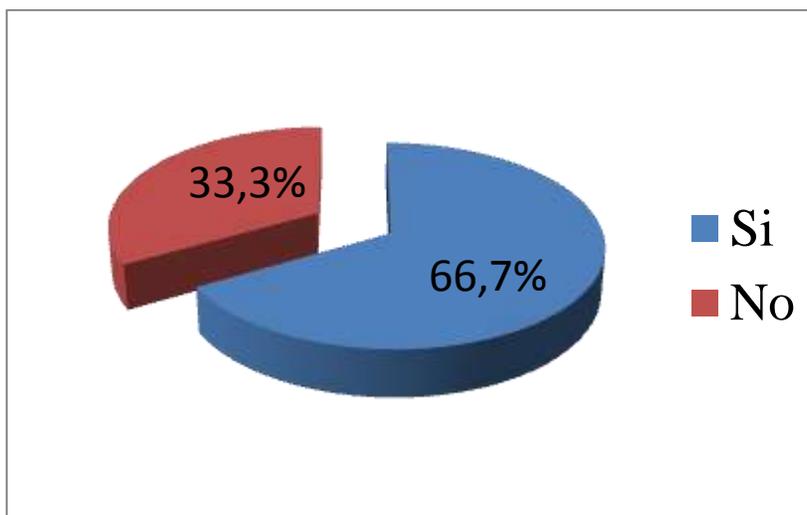
Dimensión Legal

Ítem N° 1: ¿Conoce usted la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las trabajadoras?

Cuadro N° 2

Alternativa	F	%
Si	20	66,7
No	10	33,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 2. La Ley Orgánica de los Trabajadores y las trabajadoras.

Análisis: La información obtenida en el ítem N°01 refleja que el 66,7% del talento humano, seleccionado para el estudio respondió que si conoce la

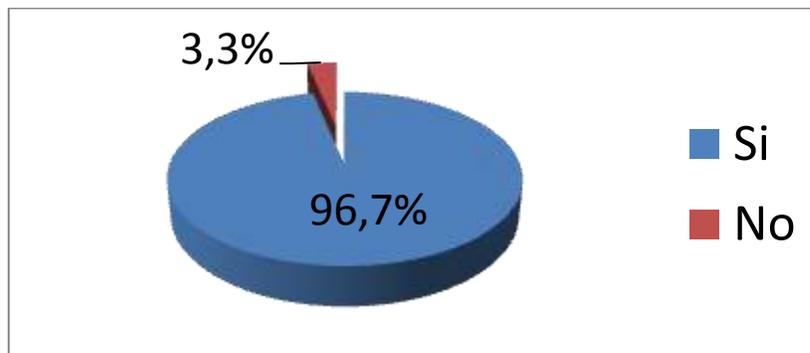
LOTTT, el 33,3% manifestó no conocerla. Estos datos evidencian que aún existen trabajadores que desconocen la ley, lo cual representa un debilidad tanto para ellos, como para la empresa, por cuanto, todos están en el deber de saber y manejar la LOTTT, y sobre todo las últimas reformas que aluden a la reducción de la jornada laboral, esto permitirá en un momento dado, reclamar sus derechos en materia laboral, y además conocer la distribución del tiempo en su trabajo y de las horas libres resultantes de la disposición legal mencionada. Es de hacer notar, que 20 de los 30 encuestados expresaron haber revisado la ley muy superficialmente y 10, sólo han oído hablar de ella a los sindicalistas.

Ítem N° 02: ¿La empresa para la cual trabaja, adecuó la reducción de la jornada laboral prevista en la LOTTT?

Cuadro N° 3

Alternativa	F	%
Si	29	96,7
No	01	3,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 3. La reducción de la jornada laboral prevista en la LOTTT

Análisis: Los datos aportados por el ítem N° 02, indican que el 96,7% opinó que la empresa para la cual trabaja se adecuó la reducción de la jornada laboral según lo previsto en la LOTTT, un 3,3% manifestó que no se realizó tal adecuación. Dicha información revela que no todos los trabajadores están atentos a la reducción de la jornada laboral.

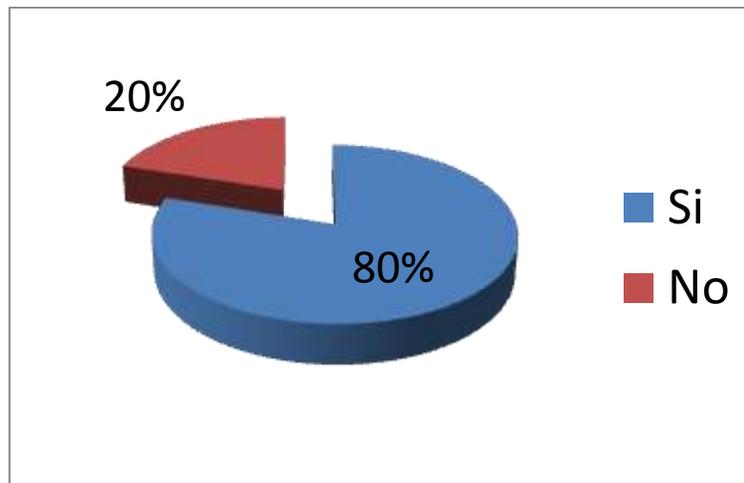
Con relación a los argumentos dados, 29 de los 30 trabajadores expresaron que la empresa se acogió a la reforma de la LOTTT, a la jornada flexible y sus días de descanso, mientras que los otros 1, no están al día con lo que acontecen durante la jornada de trabajo y sus reformas, en consecuencia, estos probablemente no estén utilizando el tiempo libre de manera adecuada y en pro de sus beneficios intelectuales y recreativos.

Ítem N° 03: ¿La empresa para la cual trabaja tiene publicada la reducción de la jornada laboral?

Cuadro N° 4

Alternativa	F	%
Si	24	80
No	06	20
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 4. Publicación de la reducción de la jornada laboral.

Análisis: Del ítem N° 03, se desprende que el 80% del talento humano abordado en el estudio, opinó que la empresa para la cual trabaja si tiene publicada la reducción de la jornada laboral, y un 20% expresó que no hay tal publicación en la empresa. Como puede observarse la gran mayoría de los trabajadores están informados de la reforma, sin embargo, existe un porcentaje muy bajo que no está enterado de la información.

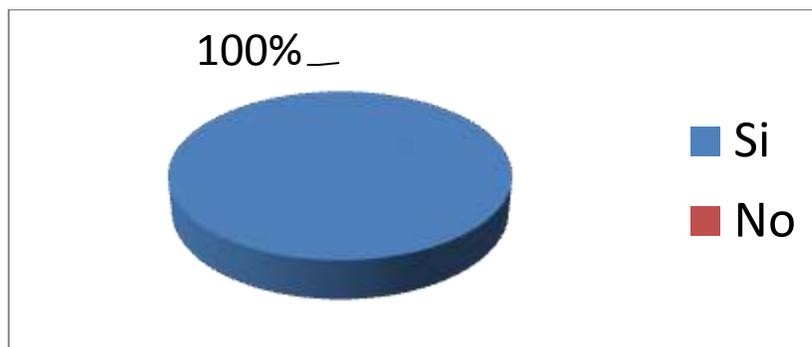
Es de hacer notar, que 24 de los 30 obreros, dijeron que los nuevos horarios laborales se encuentran publicados por ante el organismo competente que es la inspectoría del trabajo, apegados a lo establecido en la LOTTT, y que los mismos se encuentran ubicados en un sitio visible en la empresa, tal y como lo establece la norma; y 6 de ellos, opinó no saber de la cartelera informativa de la empresa.

Ítem N° 04: ¿La empresa para la cual trabaja cumple con el horario dispuesto en la reducción de jornada laboral según lo contenido en la LOTTT?

Cuadro N° 5

Alternativa	F	%
Si	30	100
No	0	0
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 5. Horario dispuesto en la reducción de jornada laboral según lo contenido en la LOTTT.

Análisis: El ítem N°04, señala que el 100% de los trabajadores encuestados manifestó que la empresa para la cual trabaja si cumple con el horario dispuesto en la LOTTT, relacionado con la reducción de la jornada laboral.

Estos datos reflejan que hasta la presente fecha todos los trabajadores están informados sobre lo relacionado con la reducción de la jornada laboral, lo que inciden en una mejor distribución del tiempo. Cabe

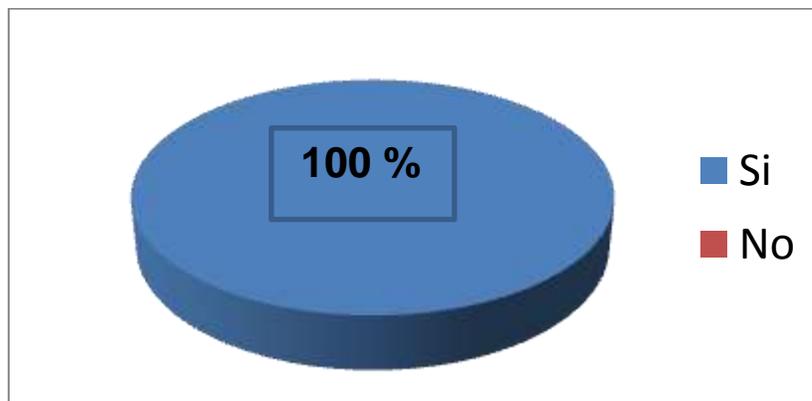
mencionar que 28 de 30 trabajadores encuestados argumentaron que ellos si están gozando de la flexibilidad del tiempo, generado por la reducción de la jornada laboral, y 2 de ellos, afirmaron no manejar bien este asunto ya que están iniciándose en la empresa, por lo que existe la necesidad de información acerca de la LOTTT.

Ítem N°05: ¿La empresa para la cual trabaja contempla dentro de la jornada laboral, las horas de descanso y alimentación?

Cuadro N° 6

Alternativa	F	%
Si	30	100
No	0	—
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 6. Cumplimiento de las horas de descanso y alimentación.

Análisis: En este ítem el 100% del talento humano encuestado afirmó que la empresa para la cual trabaja si contempla dentro de la jornada laboral las horas de descanso y alimentación, situación que es favorable ya que no se está violando el derecho a los trabajadores, por el contrario se está respetando el derecho que estos tienen de disfrutar de un tiempo para el descanso y alimentación. Como era de esperarse, la totalidad de los trabajadores (30) argumentaron que el Grupo Souto, C.A, cumple a cabalidad con estas horas.

A tal efecto, esta información se corrobora con lo pautado en la LOTTT, dependiendo de la cantidad de horas y el horario laboral que desempeña el mismo tendrá una duración variable, lo habitual en una jornada laboral que cuenta de 8 horas es que el descanso sucede a la hora del almuerzo y se extiende por una hora”.

Asimismo, acota que es imposible que una persona realice labores de trabajo durante un largo período de tiempo, sin descanso, para reponer sus fuerzas, tanto físicas como mentales. Por otra parte, señala que el descanso no solo se refiere al que ocurre entre jornada, sino también, al descanso semanal y anual a los cuales todos los trabajadores tienen derecho.

Dimensión intelectual:

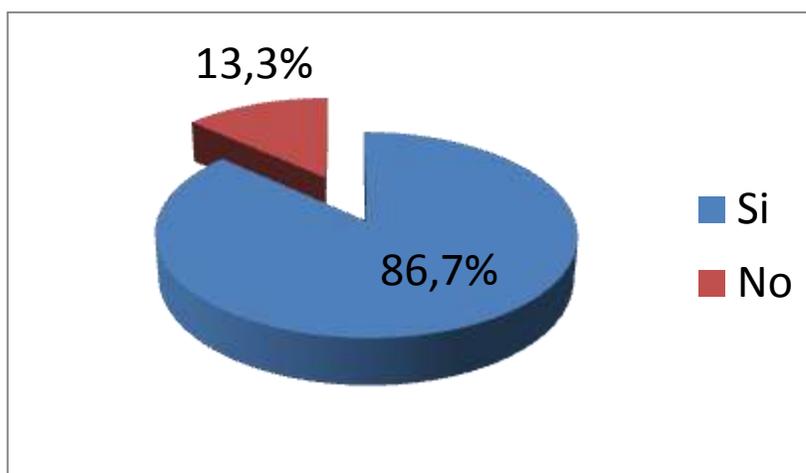
Ítem N°06: ¿Tiene usted algún grado de instrucción?

Cuadro N° 7

Alternativa	F	%
Si	26	86,7
No	04	13,3

Total	30	100
--------------	----	-----

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 7. Grado de instrucción.

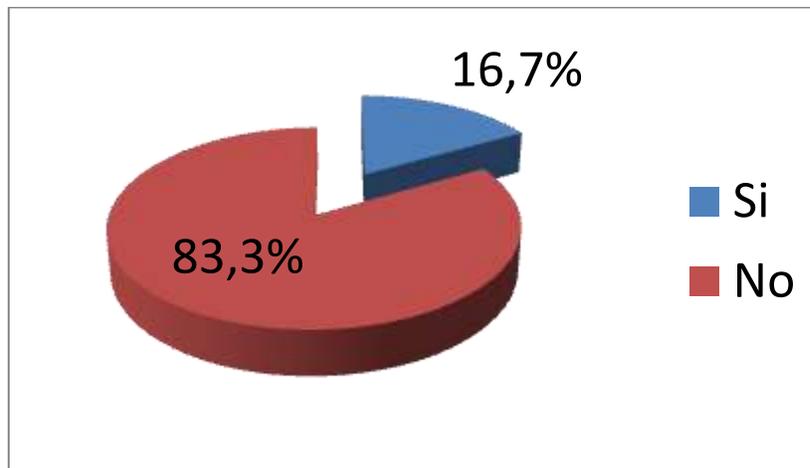
Análisis: Los resultados proporcionados por este ítem señalan que el 86,7 % de los encuestados, dijeron tener algún grado de instrucción, mientras que el 13,3% opinó que no lo posee. Una vez revisadas las especificaciones se obtuvo que de los 30 trabajadores, 08 estudiaron hasta 3er año de la Media General, 05 son bachilleres de la Republica y 13 poseen el certificado de 6to grado del nivel de educación primaria. La información obtenida refleja debilidades en la formación del talento humano abordado, de allí que el tiempo libre como producto de la reducción de la jornada laboral, debe favorecer a los trabajadores los cuales puedan emplearlo en formación, capacitación, adiestramiento positivo en cuanto al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.

Ítem N°07: ¿Está usted realizando estudios en la actualidad?

Cuadro N° 8

Alternativa	F	%
Si	05	16,7
No	25	83,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 8. Realización de estudios en la actualidad.

Análisis: Los datos aquí reportados muestran que el 83,3% del talento humano no está realizando estudios en la actualidad, y solamente un 16,7% de ellos si está estudiando. El nivel de formación profesional incide directamente en la eficiencia y la eficacia en el desempeño. Es de hacer

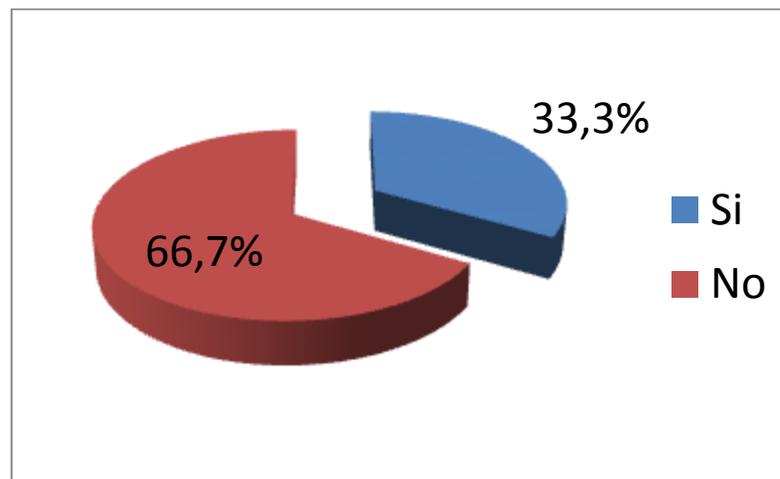
notar, que un análisis de los efectos de la reducción de la jornada laboral para favorecer los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano de esta empresa se convierte en punto de vital importancia que puede contribuir con el bienestar de los trabajadores. Para corroborar estas aseveraciones se recurren a los argumentos proporcionados por los trabajadores, 2 están realizando cursos de refrigeración, 1 de mecánica automotriz, 2 de electricidad y 25 no están realizando estudio alguno.

Ítem N°08: ¿El grupo Souto, C.A, le ha ofrecido programas de capacitación en su área de desempeño?

Cuadro N° 9

Alternativa	F	%
Si	10	33,3
No	20	66,7
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 9. Programas de capacitación en su área de desempeño.

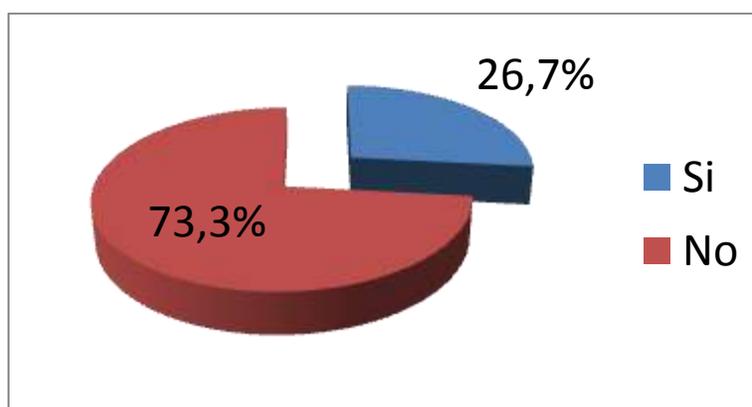
Análisis: En los resultados obtenidos a través del análisis del ítem N°08, se demuestra que el 66,7 % del talento humano encuestado manifestó que el Grupo Souto, C.A, no ha ofrecido programas de capacitación en el área donde laboran, mientras el 33,3% opinó que si lo han recibido. Al mismo tiempo, 10 de los 30 trabajadores argumentaron que recibieron capacitación en electricidad, mantenimiento de equipos y manejo de pollos, y acotaron que los mismos no son de manera permanente y dictados por el INCES. Es de hacer notar, que con la reducción de la jornada laboral, se genera un espacio de tiempo, el cual perfectamente pudiera ser utilizado en la capacitación de los trabajadores.

Ítem N°09: ¿El grupo Souto C.A, le ha brindado planes de adiestramiento de manera regular?

Cuadro N° 10

Alternativa	F	%
Si	08	26,7
No	22	73,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 10. Planes de adiestramiento.

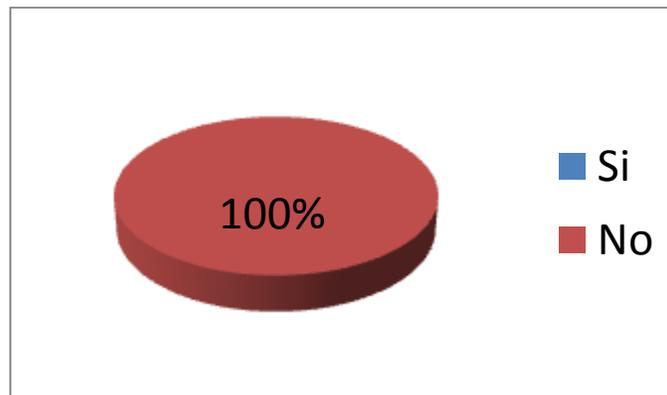
Análisis: Los datos suministrados por el ítem N°09, muestran que el 73,3% de los trabajadores respondió que el Grupo Souto, C.A, no le ha brindado planes de adiestramiento de manera regular, y el 26,7% expresó que si ha llevado a cabo tales planes. Los trabajadores fueron muy enfáticos en los mismos, ya que 8 de ellos manifestaron haber recibido algunos cursos relacionados específicamente en el manejo de pollos y cerdos, los otros 22, no respondieron nada al respecto. Esta información refleja que la empresa en estudio escasamente ofrece vías de superación, como motivación, acciones que pueden llevar a cabo los trabajadores, en el tiempo libre obtenido por la reducción de la jornada laboral.

Ítem N°10: ¿El Grupo Souto, C.A, le ha facilitado programas de formación permanente relacionados con sus labores diarias?

Cuadro N° 11

Alternativa	F	%
Si	0	—
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 11. Programas de formación permanente relacionados con sus labores diarias.

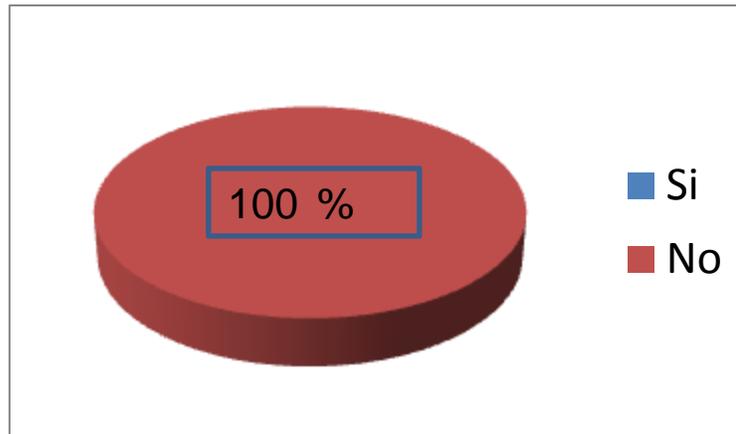
Análisis: En los resultados obtenidos en este ítem, se puede distinguir que el 100% de los trabajadores manifestaron que el Grupo Souto, C.A, no ha facilitado programas de formación permanente relacionado con sus labores diarias. Al consultar sus argumentos gran parte de ellos expresó sus deseos y necesidades de prepararse, pero existe muy poca motivación por parte de la empresa en brindar alternativas de formación a sus trabajadores, por lo cual, estos utilizan el tiempo libre para llevar a cabo otras actividades que no tienen que ver con su progreso y avance en el ámbito intelectual, es decir, el beneficio en este aspecto es escaso.

Ítem N°11: ¿El Grupo Souto, C.A, le han brindado programas de Desarrollo profesional?

Cuadro N° 12

Alternativa	F	%
Si	0	—
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 12. Programas de Desarrollo profesional.

Análisis: En los datos encontrados en el ítem N°11, se aprecia que el 100% de los encuestados manifestó que Grupo Souto, C.A, no le ha brindado programas de desarrollo profesional, estos resultados están estrechamente relacionados con los ítem N° 8, 9 y 10, ya que las respuestas de los trabajadores se ubican en bajo porcentaje en la alternativa Si, por el contrario un alto porcentaje se refleja en la alternativa No. De todo ello se desprende que, los trabajadores en su mayoría no cuentan con planes, programas y proyectos a través de las cuales puedan beneficiarse utilizando el tiempo libre otorgado por la reducción de la jornada laboral y poder así prepararse intelectualmente y por lo tanto aumentar sus conocimientos o sencillamente perfeccionar lo que se posee, con miras a convertirse en una persona integral en su área de desempeño.

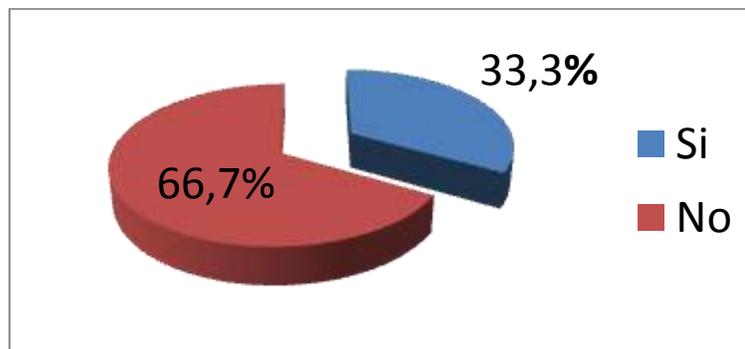
Dimensión cultural

Ítem N°12: ¿Participa usted con frecuencia en actividades recreativas propuesta por la empresa donde labora?

Cuadro N° 13

Alternativa	F	%
Si	10	33,3
No	20	66,7
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 13. Actividades recreativas propuesta por la en empresa donde labora.

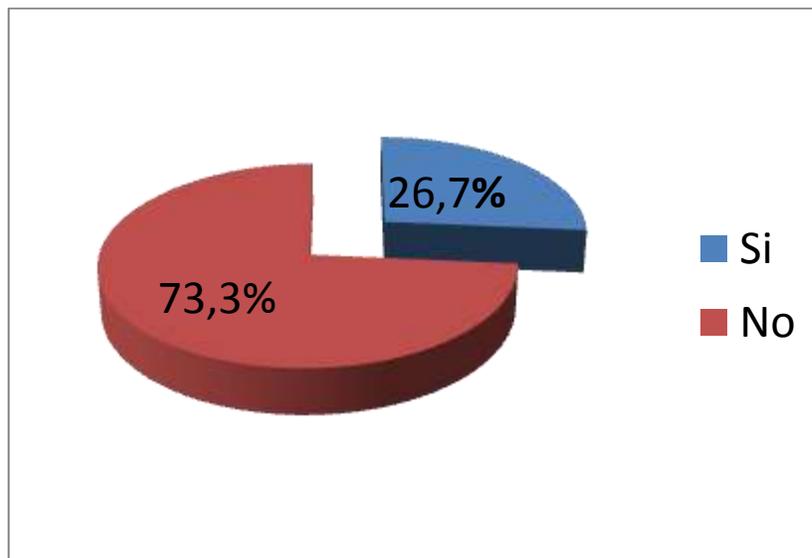
Análisis: El ítem N°12 refleja que el 66,7% de los trabajadores no participa frecuentemente en actividades recreativas propuestas por la empresa y solo un 33,3% de ellos expresó su participación en dichas actividades. Esta información pone en evidencia que el Grupo Souto, C.A, no cuenta dentro de su programación con actividades de sano esparcimiento, más aun si se toma en cuenta que la recreación del trabajador forma parte importante en la calidad de vida, ya que son actividades dirigidas a la distracción y liberación del estrés que pudiera causarle su labor dentro de la organización. Estas respuestas se corresponden con los argumentos que dieron los trabajadores, los cuales en su totalidad dejaron clara evidencia de esta debilidad.

Ítem N°13: ¿Se integra usted regularmente a equipos deportivos apoyados por la empresa para la cual trabaja?

Cuadro N° 14

Alternativa	F	%
Si	08	26,7
No	22	73,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 14. Equipos deportivos apoyados por la empresa para la cual trabaja.

Análisis: Los datos proporcionados por este ítem, indican que el 73,3% de los trabajadores encuestados respondieron que no se integran regularmente a equipos deportivos promovidos por la empresa, y solo 26,7% manifestó participar en tales equipos. Los resultados por si solo corroboran la debilidad que presenta la empresa, la cual debe proporcionar el deporte en

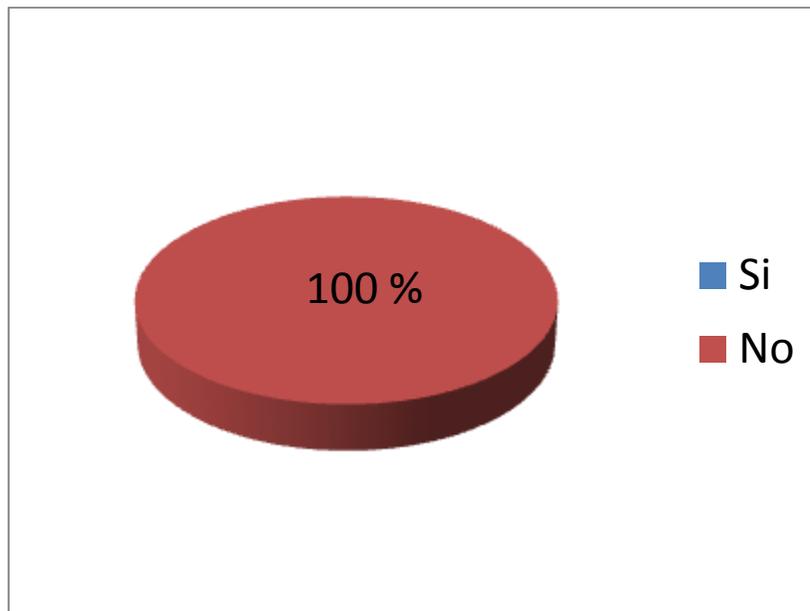
procura del bienestar recreativo de los trabajadores, y ello, puede enmárcalo en el tiempo libre que deja la reducción de la jornada diaria, el cual bien administrado puede abarcar entrenamientos diarios, y torneos deportivas regulares. En cuanto a los argumentos se evidencio el escaso apoyo e iniciativa de la empresa en este aspecto, manifestado por 29 de los trabajadores, y 1 opinó que la empresa no cuenta con espacios físicos adecuados para la práctica del deporte.

Ítem N°14: ¿Participa en paseos, visitas y excursiones promovidas por la empresa para la cual trabaja?

Cuadro N° 15

Alternativa	F	%
Si	0	—
No	30	100
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 15. Paseos, visitas y excursiones promovidas por la empresa para la cual trabaja.

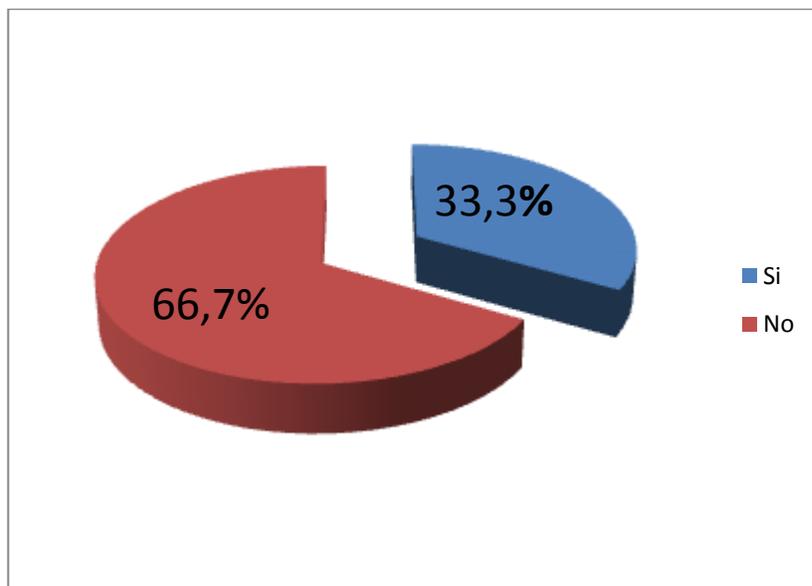
Análisis: El ítem N°14, señala que el 100% del talento humano seleccionado, expresó que no participa en paseos, visitas y excursiones, ya que la empresa no promueve este tipo de actividades. Esta información denota la ausencia recreativa para los trabajadores y sus familias, conociendo que este tipo de actividades pueden influir de manera positiva en el alto desempeño laboral. Estos planteamientos se corresponden con lo indicado por (Busch, 1975 p. 46) el cual aporta que la recreación se ha convertido en un derecho del hombre, en un campo de acción económica, social y cultural del cual deben ocuparse los gobiernos, las económicas, las empresas, las comunidades, las iglesias y un gran número de organismos, y es una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización.

Ítem N°15: ¿Participa en intercambios recreativos y culturales con otras empresas de la zona?

Cuadro N° 16

Alternativa	F	%
Si	10	33,3
No	20	66,7
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 16. Intercambios recreativos y culturales con otras empresas de la zona.

Análisis: En los resultados obtenidos a través del análisis del ítem N°15, se evidencio que el 66,7% de los encuestados no participan en intercambios recreativos y culturales con otras empresas de la zona, un 33,3% expreso que si participa. Los argumentos revisados, no están distantes de los resultados observados, ya que 20 de los 30 trabajadores, manifestaron que la empresa no cuenta con un proyecto organizado a través del cual estos conjuntamente con su familia tengan la oportunidad de disfrutar y gozar de un sano esparcimiento. Lo antes descrito, se corrobora con lo planteado por (Osorio y Rico 2005), cuando, señalan que recrearse proporciona en si, una forma de aprendizaje, a través de experiencias propias y de la relación de la persona con el entorno, además es ampliamente vista como una acción voluntaria, en la que se incluyen actividades físicas, mentales, emocionales tales como: deportes, juegos, artesanía, artes escénicas, música, drama, viajes, y actividades sociales.

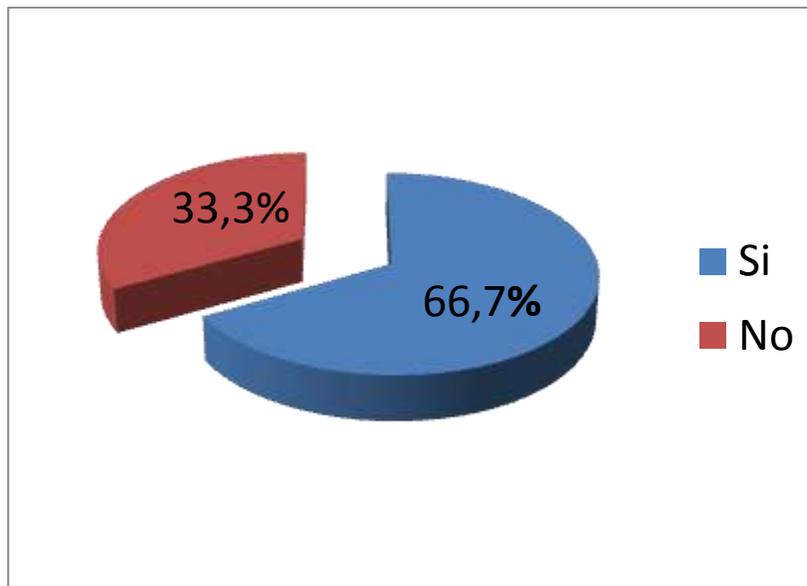
Dimensión temporal

Ítem N°16: ¿Trabaja usted en otras actividades durante el tiempo libre que le ofrece la reducción de la jornada laboral?

Cuadro N° 17

Alternativa	F	%
Si	20	66,7
No	10	33,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 17. Realización de otras actividades durante el tiempo libre que le ofrece la reducción de la jornada laboral.

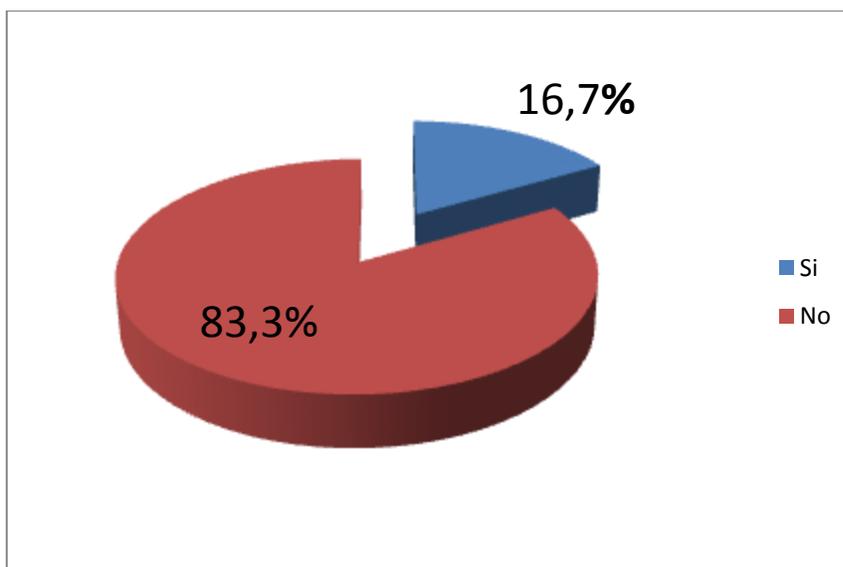
Análisis: Los datos observados en este ítem, demuestran que 66,7% de los trabajadores abordados en este estudio, trabaja en otras actividades durante el tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral mientras que un 33,3% opinó que no trabaja en otras actividades. Al revisar los argumentos se tiene que 15 de los 30 trabajadores, se dedican a la albañilería, 6 reparan artefactos eléctricos, y 9 son moto taxistas. Esta información denota que la gran mayoría de los trabajadores, no son motivados por la empresa desde el punto de vista intelectual y recreativo, ya que los mismos, por no tener alternativas, beneficios, ocupan su tiempo libre en actividades que le complemente el salario.

Ítem N°17: ¿Emplea usted el tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral en la superación individual y personal?

Cuadro N° 18

Alternativa	F	%
Si	05	16,7
No	25	83,3
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 18. Empleo del tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral en la superación individual y personal.

Análisis: En el presente ítem el 83,3% de los encuestados manifestó que no emplea el tiempo libre en la superación individual y personal, y solamente el 16,7% afirmó utilizar este tiempo para tal fin. Cabe resaltar que los argumentos aportados por los trabajadores, reflejan que apenas 5 de los

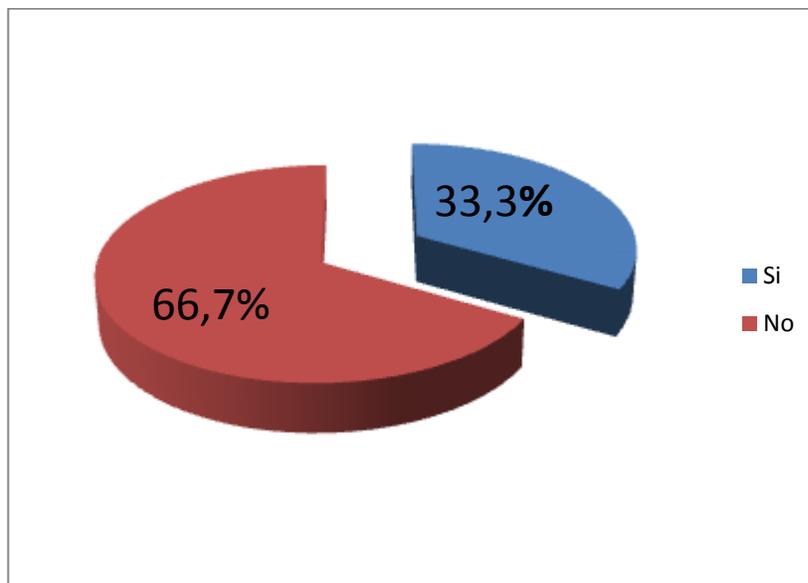
30 encuestados, están empleando el tiempo libre para superarse, por medio de la realización de cursos, relacionados con el ámbito de su competencia. Como se puede observar, los beneficios intelectuales de los trabajadores se ven limitados, más aún si se toma en cuenta, que la empresa no brinda opciones de avance y progreso en función de la preparación profesional.

Ítem N°18: ¿Utiliza usted el tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral para el sano esparcimiento tanto individual como colectivo?

Cuadro N° 19

Alternativa	F	%
Si	10	33,3
No	20	66,7
Total	30	100

Fuente: Tovar N. (2015)



Fuente: Tovar N. (2015)

Gráfico N° 19. Utilización del tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral para el sano esparcimiento tanto individual como colectivo.

Análisis: El ítem N°18 refleja que el 66,7% de los trabajadores seleccionados para la investigación no utiliza el tiempo libre para el sano esparcimiento tanto individual como colectivo, y solo un 33,3% opinó que si emplea el tiempo libre para llevar a cabo este tipo de actividades. Una vez consultado con los argumentos ofrecidos por el talento humano abordado, los mismos muestran como solo 5 de los 30 emplean el tiempo para disfrutar con su familia, del resto, solo 5 estudian y 20 se dedican a otras actividades, dejando la reducción a un lado. Para sustentar, este vacío que deja el no permitirse recrearse, (Busch 1975) señala que es de vital importancia entender el papel de la recreación como un fenómeno social que está al servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas integrales. De esta manera, es necesario tomar conciencia y analizar la situación, ya que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal del individuo, así como de su entorno, para mejorar, con ellos, su motivación y calidad de vida.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las indagaciones llevadas a cabo permitieron reconocer que un alto porcentaje de los encuestados que laboran en el Grupo Souto, C.A, conocen la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadora, sin embargo, se hace notar que aún quedan trabajadores que manejan dicha ley, pero de manera superficial, así lo manifestaron en sus argumentos. Asimismo, se observó que la empresa abordada en la investigación adecuó la reducción de la jornada laboral prevista, en la LOTTT además cumplió con el procedimiento de publicar la nueva jornada laboral en un sitio visible, tal y como lo establece la norma.

Dentro de este contexto legal, el Grupo Souto, C.A, cumple con el horario dispuesto en la reducción de la jornada laboral exigida por la LOTTT, así como también contemplan dentro de esta las horas que corresponden al trabajador y la trabajadora por descanso. Ahora bien, a pesar de que el Grupo Souto, C.A, ha realizado todas las adecuaciones pertinentes a la norma laboral vigente referidas a la reducción de la jornada laboral, por lo que se ha constatado que la empresa objeto de estudio aunque bien cumple con la reducción de la jornada laboral, no otorga todos los beneficios que debiera ofrecerle a sus trabajadores en provecho de ese tiempo libre para que estos puedan satisfacer sus necesidades intelectuales y recreativas lo cual les brindaría una vida mas gratificante en relación a su trabajo, sin embargo hay que hacer notar que existen ciertas deficiencias en el favorecimiento de los ámbitos intelectuales y recreativos de los trabajadores y las trabajadoras que laboran en esta empresa, puesto que no le dan la utilidad correspondiente a ese tiempo libre.

En lo que respecta a los beneficios de tipo intelectual, es de resaltar que gran parte de los obreros seleccionados para el estudio posee algún grado de instrucción, que según sus especificaciones se centran en el nivel de Educación Primaria, y otros solamente, llegaron a aprobar el 3er año de la Media General, siendo un bajo porcentaje los que alcanzaron la obtención del título de bachiller de la República.

Dicha situación deja en clara evidencia, la necesidad que presenta esta muestra de obreros, de continuar formándose, y por ello, el tiempo libre proporcionado por la reducción de la jornada laboral, le abre una serie de opciones para seguir sus estudios, aunque la empresa Grupo Souto, no les brinda mayores oportunidades en cuanto a este aspecto. Otros de los puntos que llama la atención es que la mayoría de ellos no está realizando estudios en la actualidad, sólo ocho de ellos se decidieron a realizar cursos que tienen que ver con su área de desempeño en la empresa.

En este sentido, se pudo corroborar según lo expresado por la gran parte de los obreros que laboran en el Grupo Souto, C.A, que esta empresa no ofrece, programas de capacitación, adiestramiento, formación y desarrollo dirigido al beneficio intelectual de ellos, aun cuando la reducción de la jornada laboral, ofrece un espacio de tiempo, el cual puede utilizarse para la preparación profesional de sus trabajadores y trabajadoras, lo que conduce a pensar que esta empresa no brinda las vías de superación necesarios para que los obreros puedan crecer tanto personal como profesionalmente.

Todas las consideraciones arriba señaladas permiten concluir que la mayoría de los obreros no son favorecidos desde el punto de vista intelectual, ya que la empresa no cuenta con los programas requeridos para que los obreros progresen y alcancen su superación. Es necesario agregar,

que la empresa, solo incorpora la formación de ellos a través del INCES, y asume que no existe un plan de carreras para el personal.

Con respecto al ámbito cultural, se evidencian debilidades relacionadas con el cumplimiento de los múltiples beneficios que le reconocen de la Ley a los obreros, con miras a obtener el desarrollo físico, espiritual, cultural y deportivo que toda persona puede y debe conseguir en su vida privada, familiar y profesional, lo cual puede lograrlo, con su participación, activa en equipos deportivos, en intercambios culturales y recreativos, con paseos, visitas y excursiones con la familia, beneficios estos que Grupo Souto, C.A, no ofrece.

De igual modo, se determinó que un alto porcentaje de los obreros seleccionados para el estudio, no están utilizando de manera adecuada el tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral lo que lleva a reflexionar acerca de que los mismo no reciben motivación de la empresa desde los ámbitos intelectual y recreativo, y los obreros por no tener otras alternativas, ocupan este tiempo en actividades que complementen su salario debido a la grave crisis económica del país, que sin duda afecta a todas las empresas y la situación actual en cuanto a inflación y caída del poder adquisitivo de los salarios y aumento de materia prima, que con toda seguridad inciden en el cumplimiento de la normativa y la normalidad de la vida cotidiana de cada trabajador.

Esta situación demuestra que la empresa no cuenta con proyectos viables dirigidos a beneficiar al talento humano que allí labora tanto en el ámbito intelectual como en el ámbito cultural (recreativo), punto de vital importancia que debería tener presente el Grupo Souto, C.A, pues en la medida en que su talento humano se forma profesionalmente y se sienta

satisfecho, en esa misma medida, mejorará su desempeño y por ende, el rendimiento, generando mayores ingresos a la empresa.

Recomendaciones:

En función de las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- El Grupo Souto, C.A, debe organizar una campaña para divulgar los alcances de la reducción de la jornada diaria prevista en la Ley del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), de manera de tener informado a todo el personal que labora en dicha empresa.
- La empresa abordada para el estudio debe organizar desde la Dirección de Recursos Humanos, planes, programas y proyectos dirigidos a la capacitación, adiestramiento, formación y desarrollo permanente para lograr el beneficio intelectual de los trabajadores y trabajadoras, tanto personal como profesional.
- Incorporar programas de profesionalización a través del INCES, de forma permanente, para abrir oportunidades de estudio y formación ya sea en las áreas de desempeño y/o en otras áreas dependiendo de las necesidades e interés de los trabajadores y trabajadoras.
- El Grupo Souto, C.A, a través de la Dirección de Recursos Humanos debe elaborar planes, y proyectos destinados al sano esparcimiento de los trabajadores mediante el apoyo a la organización de equipos deportivos, intercambios de tipo recreativos, aunque la empresa no cuenta con la infraestructura requerida para este propósito pero debe propiciarlos, en pro de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras en el ámbito cultural.
- La empresa seleccionada para el estudio debe promover espacios para la información y formación de los obreros en lo relacionado con el uso del

tiempo libre obtenido por la reducción de la jornada laboral, haciéndoles ver que este puede ser empleado adecuadamente en el crecimiento y preparación profesional de ellos, y al mismo tiempo brindar esas oportunidades de estudio, como se dijo anteriormente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Argyle, A. (1996). *La recreación*. Documento en línea recuperado de <http://licenciadoalexgiraldo.blogspot.com/2009/08/definiciones-del-concepto-de-recreacion.html?m=1>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Edición 5ta. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.
- Balestrini, M (2006). *Como elaborar el proyecto de investigación*. 7ma edición. Caracas Venezuela. Consultores Asociados, BL.
- Bernal, A ; Alarcón, M. y Gutiérrez, L. (2001). *La jornada laboral de 6 horas 1936*. Memoria Libertaria.
- Busch, M. (1975). *La Psicología del Tiempo Libre*. Editorial Mouton. Paris.
- Brito, J (1992). *Como elaborar una tesis*. Caracas. CENDES. UCV.
- Blake, O. (1997). *Capacitación*. Documento en línea recuperado de <http://Julietacapacitacionempresarial.blogspot.com/2010/03/definiciones-de-capacitacion.html?m=1>
- Figuroa, C. (2011). *Apoyo laboral*. Documento en línea recuperado de <http://apoyolaboral.over-blog.com/article-cuando-laempresa-da-vacaciones-colectivas-87889078.html>.
- Caldera, R. (1960). Conferencia de los Ministros del Trabajo, para estudiar las dificultades técnicas de aplicación de la Convención de Washington. Documento en línea recuperado de: http://www.unicitral.org/pdf/spanis/publications/sales_publications/registro_textos_vol_II.pdf
- Carrie, S. (2012). *Los beneficios de reducir la jornada laboral*. Documento en línea recuperado de: <http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/los-beneficios-de-reducir-la-jornada-laboral>.
- Castro Álvarez, R. (1996). *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en áreas de riesgos de la UNELLEZ y su incidencia en la Salud de sus Trabajadores*. Trabajo Especial de Grado presentado en el área de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

- Cejas, M y Chirinos, N (2014). *La gestión de recursos humanos un enfoque estratégico*. Editorial dirección de medios y publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.
- Cejas, M. (2004). *La Formación Profesional basada en Competencias en Venezuela. Estudio realizado en Valencia, presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud*. Universidad de Carabobo. Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Bárbula – Carabobo. Recuperado de <http://www.bc.uc.edu.ve>. Consulta: 2011, Noviembre 25
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial 5453. Marzo 24. Caracas
- Guzmán, A. (2008) *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Undécima edición, Editorial Melvin. Caracas-Venezuela.
- Galindo A., Gallardo J. y Uzcátegui J. (2013). *Efectos de los Turnos Relativos de Trabajo en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa manufacturera*. Trabajo Especial de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo Como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Valencia, Estado Carabobo, Venezuela.
- Gantier C. (2014). *Efectos de la LOTTT respecto a la organización del trabajo en materia de jornada laboral en dos empresas, de Vigilancia del Estado Carabobo*. Trabajo Especial de Grado presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la Universidad de Carabobo, como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Valencia, Estado Carabobo, Venezuela.
- Guevara W. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores (as) de una empresa petrolera*. Trabajo especial de grado presentado ante la Universidad Nacional Experimental de Guayana para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional Mención Medicina del Trabajo, Maturín, Estado Monagas, Venezuela.
- Gramsci, A (2012). *El Intelectual Orgánico*. Documento en línea recuperado de <http://kmarx.wordpress.com/2012/11/20/el-intelectual-en-gramsci-una-aproximacion/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. McGraw – Hill. México.

Hurtado, I (2003). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Clement editores. Valencia - Carabobo.

Hurtado, I y Toro, J (2000). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Clement editores. Valencia - Carabobo.

Hurtado, J. (2008). **El Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación**. Sexta Edición. Ediciones Quirón. Caracas Venezuela.

Jáuregui, R., Egea, F., y de la Puerta, J., (1998). *El tiempo en que vivimos y el reparto del trabajo: la gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*. Barcelona, Paidós.

Quintero, J (2007). *Seminario, Teorías y Paradigmas educativos*. Universidad Fermín Toro Venezuela. Gráfico recuperado de <http://doctorado.joseequintero.net/>

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

López M. y Rodríguez J. (2013). *Nuevas formas de Contratación laboral como mecanismo flexibilizador en materia de condiciones de trabajo (Salario y jornada de trabajo), en empresa 3M Manufacturadora Venezuela S.A Planta Valencia*. Trabajo especial de grado presentado ante la Facultad de Ciencia Jurídicas de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Licenciado, Valencia, Venezuela.

Molina, M. (2006). El método científico global. Documento en línea recuperado de <http://www.molwick.com/es/método-científicos/index.html>.

Montaña, G (2013). *La polémica reducción de la jornada laboral*. Artículo en línea recuperado de <http://www.diarioelvenezolano.com.ve/?p=36907>

Organización Internacional del Trabajo (1936). Convenio 51 sobre la Reducción de la Jornada Laboral de Horas de Trabajo, Obras Públicas. Recuperado de: http://www.ilo.org/.../wcms_104680.pdf.

(1935) Convenio 47 sobre las 40 horas de trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/.../wcms_104680.pdf.

- _____ (1931) Convenio 31 Sobre horas de trabajo, Minas de Carbón). Recuperado de: http://www.ilo.org/.../wcms_104680.pdf.
- _____ (1930) Convenio 30 (sobre horas de trabajo Comercio y Oficinas). Recuperado de: http://www.ilo.org/.../wcms_104680.pdf
- Osorio y Rico, (2005). *La recreación*. Documento en línea recuperado de servicio.bc.uc.edu.ve/faces/.../art2.pdf
- Parella, S. y Martins, F. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógico Experimental Libertador. recuperado de www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol11_n2_2010/6_Art._Mirlay.pdf
- Pérez, A. (2006). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación*. 2da Edición. Editorial FEDUPEL. Caracas – Venezuela.
- Pérez M. y Rodríguez L. (2012). *Análisis de las Jornada Laboral en Venezuela a la luz del Derecho Comparado*. Trabajo presentado ante Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de derecho, para optar al título de Abogado Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.
- Piedrola, G; Del Rey Calero J. (1991). *Concepto de medicina preventiva y salud pública*. 9ª edición Barcelona, Masson. Documento en línea disponible en la página web: [http:// m.monografias.com/trabajos88/salud-publica-historia-conceptos-derechos/salud-publica-historia-conceptos-derechos.shtml](http://m.monografias.com/trabajos88/salud-publica-historia-conceptos-derechos/salud-publica-historia-conceptos-derechos.shtml)
- Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el tiempo de Trabajo. Decreto N° 44. Gaceta Oficial N°40157. 30 de Abril (2013)
- Ruíz, C. (1994). *Instrumento de investigación educativa*. Barquisimeto, CIDG.C.A.
- Sabino, C (1998). *Como hacer una tesis*. Editorial PANAPO. Caracas Venezuela.
- Tamayo y Tamayo (2004). *El proceso de investigación científica*. Edición 3era. Editorial Limaza – México.

Terris, M. (1957). *Conceptos básicos, Conceptos de Salud*, Universidad Estatal de Nueva York en Buffalo. Documento en línea recuperado de <http://m.monografias.com/trabajos88/salud-publica-historia-conceptos-derechos/salud-piblica-historia-conceptos-derechos.shtml>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006). *Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Edición 3era. Caracas -Venezuela.

Villafranca, D. (1996). *Metodología de la investigación*. Los Teques, Venezuela: FUNDACA.CULTCA.

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



Estimado Amigo

El presente instrumento ha sido diseñado para recabar información sobre la reducción de la jornada laboral para favorecer los beneficios intelectuales y recreativos del talento humano de la empresa grupo Souto, C.A. Municipio Bejuma Estado Carabobo.

En consecuencia, es necesaria la objetividad al responder los enunciados para lograr mayor validez de la información recolectada, la cual será tratada con la más absoluta confidencialidad. Por lo tanto no amerita escribir su nombre ya que sólo se presentarán datos cuantitativos y descriptivos acerca de la realidad investigada.

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente todo el instrumento antes de responder.
- Marque con una equis (x) la alternativa de respuesta que considere representa su opinión sobre el enunciado correspondiente.
- Marque sólo una alternativa de la escala en cada enunciado.
- Comience a responder por la parte que prefiera.
- Trate de dar respuesta a todos los ítems o preguntas.
- Las respuestas son individuales.
- Si tiene alguna duda, consulte solamente con el investigador o con la persona que está aplicando el instrumento.
- La información será tratada en forma confidencial, por lo cual no requiere su identificación. Los datos recabados serán utilizados sólo para los fines de esta investigación.

Muchas gracias...

CUESTIONARIO

ENUNCIADOS			
N°	DIMENSIÓN LEGAL	ALTERNATIVAS	
1	¿Conoce usted la Ley Orgánica de los Trabajadores y las trabajadoras? Argumente su respuesta: _____ _____	SI	NO
2	¿La empresa para la cual trabaja, adecuó la reducción de la jornada laboral prevista en la LOTTT? Argumente su respuesta: _____ _____	SI	NO
3	¿La empresa para la cual trabaja tiene publicada la reducción de la jornada laboral? Argumente su respuesta: _____ _____	SI	NO
4	¿La empresa para la cual trabaja cumple con el horario dispuesto en la reducción de jornada laboral según lo contenido en la LOTTT? Argumente su respuesta: _____ _____	SI	NO

5	¿La empresa para la cual trabaja contempla dentro de la jornada laboral, las horas de descanso y alimentación?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
DIMENSIÓN INTELECTUAL			
6	¿Tiene usted algún grado de instrucción?	SI	NO
	Especifique cual: _____ _____		
7	¿Está usted realizando estudios en la actualidad?	SI	NO
	Especifique cuáles: _____ _____		
8	¿El grupo Souto, C.A, le ha ofrecido programas de capacitación en su área de desempeño?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
9	¿El grupo Souto C.A, le ha brindado planes de adiestramiento de manera regular?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		

10	¿El Grupo Souto, C.A, le ha facilitado programas de formación permanente relacionados con sus labores diarias?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
11	¿El Grupo Souto, C.A, le han brindado programas de Desarrollo profesional?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
DIMENSIÓN CULTURAL			
12	¿Participa usted con frecuencia en actividades recreativas propuesta por la en empresa donde labora?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
13	¿Se integra usted regularmente a equipos deportivos apoyados por la empresa para la cual trabaja?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
14	¿Participa en paseos, visitas y excursiones promovidas por la empresa para la cual trabaja?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		

15	¿Participa en intercambios recreativos y culturales con otras empresas de la zona?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
DIMENSIÓN TEMPORAL			
16	¿Trabaja usted en otras actividades durante el tiempo libre que le ofrece la reducción de la jornada laboral?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
17	¿Emplea usted el tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral en la superación individual y personal?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		
18	¿Utiliza usted el tiempo libre proveniente de la reducción de la jornada laboral para el sano esparcimiento tanto individual como colectivo?	SI	NO
	Argumente su respuesta: _____ _____		

ANEXO 2
MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE KUDER RECHARDSON

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD KUDER- RICHARSOND KR_{20}

0=No	ITEMS																			
1=Si	ITEMS																			
SUJETOS																			TOTAL	$(X_i - \bar{X})^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	8	0
2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	11	9
3	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8	0
4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	14	36
5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	11	9
6	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	10	4
7	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	9	1
8	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7	1
9	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	4
10	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	9
Total RC	8	9	7	9	10	8	3	3	5	0	0	4	4	0	2	8	2	7	Σ89	Σ73
p_i	0,8	0,9	0,7	0,9	1	0,8	0,3	0,3	0,5	0	0	0,4	0,4	0	0,2	0,8	0,2	0,7		
q_i	0,2	0,1	0,3	0,1	0	0,2	0,7	0,7	0,5	0	0	0,6	0,6	0	0,8	0,2	0,8	0,3		
p_ixq_i	0,16	0,09	0,21	0,09	0	0,16	0,21	0,21	0,25	0	0	0,24	0,24	0	0,16	0,16	0,16	0,21	Σ2,55	

$$KR_{20} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \times \left[1 - \left(\frac{\sum p \times q}{S^2 Total} \right) \right]$$

$$KR_{20} = \left[\frac{18}{18-1} \right] \times \left[1 - \left(\frac{2,55}{7,3} \right) \right] \quad KR_{20} = 1,06 \times 0,65 = KR_{20} = 0,69$$



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE APROBACION

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO



Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto del Trabajo Especial de Grado, titulado: "LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL PARA FAVORECER LOS BENEFICIOS INTELECTUALES Y RECREATIVOS DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA GRUPO SOUTO, C.A MUNICIPIO BEJUMA EDO. CARABOBO", presentado por el ciudadano: NELLYS M. TOVAR CL. NRO. 18.193.631 participantes del Programa de MAESTRIA EN DERECHO de el TRABAJO, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

El (la) Profesor (a): JESUS LOZADA, aceptó la tutoría de éste trabajo.

En Bárbula, a los veintiocho días del mes de noviembre de 2013.

Por la Comisión Coordinadora:

Luis Napoleón Goiz
Prof. LUIS NAPOLEÓN GOIZARDI
Jefe del Programa



Rosa Graciela Ojeda
ROSA GRACIELA OJEDA
Integrante de la Comisión

Victor Genaro Jansen
Prof. VICTOR GENARO JANSEN
Integrante de la Comisión

