



LINEAMIENTOS:

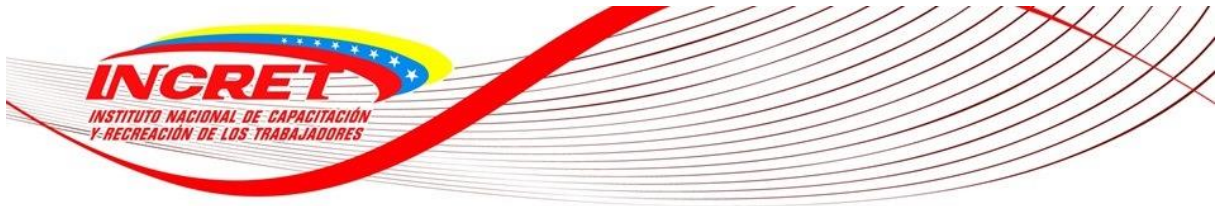
PROGRAMA RECREATIVO LABORAL.

COMPONENTE RECREACIÓN Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE, DESCANSO Y TURISMO SOCIAL.



CONTENIDO

Introducción.....	3
Bases Normativas.....	4
TÍTULO I. OBJETO.....	9
TÍTULO II. DEL ALCANCE, CAMPO DE APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES:.....	9
Del alcance:.....	9
Del campo de aplicación:.....	10
De las responsabilidades.....	11
TÍTULO. III DEFINICIONES:.....	13
TÍTULO IV. DE LA POLÍTICA DEL COMPONENTE DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE, DESCANSO Y TURISMO SOCIAL:.....	18
Capítulo I. De los Principios y Objetivos.....	18
Capítulo II. De las actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.).....	21
Capítulo III. Sujetos de Aplicación del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.).....	27
Capítulo IV. De las Reglas, Normas y Procedimientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.....	27
ANEXOS.....	51
Anexo N° 1. Ejemplo de Cronograma del Programa Recreativo Laboral.....	52
Anexo N° 2. Ejemplo de Encuesta Cerrada del Programa Recreativo Laboral.....	53



INTRODUCCIÓN

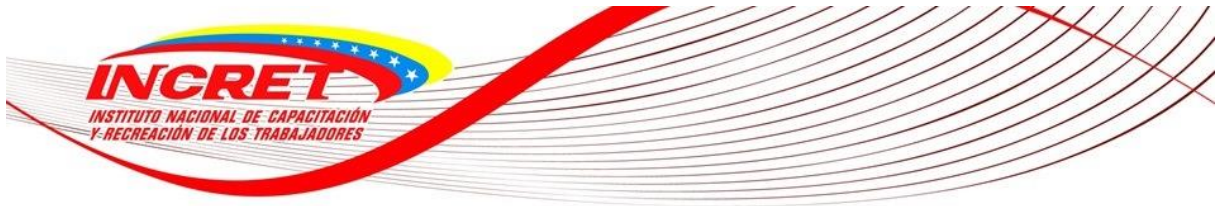
El Gobierno Bolivariano ha dedicado esfuerzos en aras de crear condiciones seguras de trabajo para los trabajadores y las trabajadoras, promoviendo políticas e instituciones que permitan desarrollar acciones para la consecución de estos fines.

Así pues en el Segundo Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria) se establece continuar construyendo el socialismo bolivariano del Siglo XXI en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar la “mayor suma de seguridad social, mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de felicidad” para nuestro pueblo. (Segundo Gran Objetivo Histórico).

Como garante de esta política de Estado, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores llevan a cabo acciones conjuntas para que las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicio, activen la gestión de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social; tomando en cuenta que el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo es el órgano competente para aprobar los lineamientos, conforme a la Ley que rige la materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con la finalidad de establecer los criterios y las acciones mínimas necesarias, a ser desarrolladas por los empleadores y las empleadoras, en materia de promoción e incentivo del desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.



A través de los presentes lineamientos queda expreso la indiscutible vinculación directa entre el rendimiento intelectual, manual y operativo de la fuerza trabajadora con la participación en los programas y actividades de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

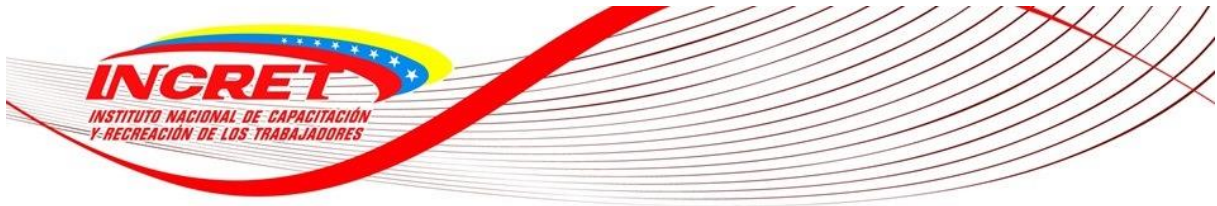


BASES NORMATIVAS

En el actual sistema social de trabajo venezolano, se considera a la recreación como una necesidad de suma importancia, no sólo como una acción individual, sino como un principio generador de satisfacción de necesidades para el colectivo. A lo largo de la última década, la fuerza trabajadora, partiendo de la organización y aplicación de buenas prácticas, ha alcanzado un lugar correspondiente y significativo, dentro de las diferentes formas de reivindicaciones sociales, logrando el desarrollo de actividades recreativas, desde la perspectiva del bienestar laboral, en sus centros de trabajo. La idea de la recreación tiene su origen en la importancia del tiempo libre como elemento de seguridad social, considerado como aquel período que está a la completa disposición del individuo después de haber terminado su labor y cumplido sus otras obligaciones.

Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente Del Trabajo (LOPCYMAT)

El Programa Recreativo Laboral, al cual denominamos también como P.R.L., representa, de manera expresa, esta justa reivindicación alcanzada tras años de lucha y siendo éste un componente de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los cimientos en materia de recreación, buen uso del tiempo libre, descanso y turismo social en el ámbito laboral, en el cual los trabajadores y las trabajadoras ejercen su rol participativo y protagónico dentro del proceso social de trabajo, no sólo como como aquel individuo que presta un servicio social dentro del proceso; sino también como el que impulsa una importante garantía del mismo, como es la búsqueda del desarrollo integral de los trabajadores y las trabajadoras, partiendo desde



el diagnóstico de sus necesidades, pasando por el diseño, ejecución hasta la evaluación y el estudio de los beneficios alcanzados; estimulando la organización laboral.

Los empleadores y las empleadoras, a partir del Programa Recreativo Laboral, también forman parte de este nuevo enfoque, teniendo ellos la responsabilidad de proveer las medidas necesarias que garanticen a los trabajadores y las trabajadoras programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) publicada en Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005, cuya misión está concentrada en la Política Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, tiene como objetivo incorporar el uso del tiempo libre, descanso, recreación y turismo social como componente fundamental de la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras. De igual manera, específicamente, en el Título I, Capítulo I, sobre las disposiciones fundamentales, plantea el objeto y ámbito de aplicación de esta Ley con el organismo facultado para tal fin, el Instituto Nacional de la Capacitación y Recreación de los Trabajadores. El propósito es la promoción e incentivo de los programas de recreación, buen uso del tiempo libre, descanso y turismo social. Así como la promoción de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de los espacios destinados a estos fines.



Así en el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Título II sobre la Organización del Régimen de Prestaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen las disposiciones fundamentales para promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones. Procurar al trabajador y la trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social (Art. 1).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

El Derecho a la Recreación se consagra en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como una actividad que beneficia la calidad de vida individual y colectiva de todos y todas (Art. 111). Así como también se establece que el Estado desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, bienestar colectivo y el acceso a los servicios y en consecuencia, otorga el derecho social para todos los venezolanos y las venezolanas en igualdad de condición. En este mismo sentido, garantiza el ejercicio pleno del trabajo en condiciones de seguridad adecuada. (Artículos 83, 86 y 87) entendiendo la recreación como parte de estas condiciones.

Segundo Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria)

Por su parte en el Segundo Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 (Plan de la Patria) en su Segundo Gran Objetivo Histórico, considera a la recreación como una de



las necesidades básicas del ser humano, asegurándole la “mayor suma de seguridad social, mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de felicidad” para nuestro pueblo. (Segundo Gran Objetivo Histórico).



TÍTULO I

OBJETO:

Establecer los criterios, normas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa Recreativo Laboral, como parte del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir con su desarrollo enfermedades ocupacionales, disminuir los accidentes de trabajo y elevar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras en cada empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, de conformidad a lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Instaurar mecanismos para la participación activa y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras a través del diseño, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Programa Recreativo Laboral.

TÍTULO II

DEL ALCANCE, CAMPO DE APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES:

Del alcance:

Estos Lineamientos establecen los requisitos mínimos para diseñar, elaborar, ejecutar, hacerle seguimiento y evaluar un Programa Recreativo Laboral como parte del Programa de Seguridad y



Salud en el Trabajo, el cual garantizará a los trabajadores y las trabajadoras de cualquier centro de trabajo, el acceso a la recreación, correcta utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, como un medio idóneo para prevenir las enfermedades ocupacionales, disminuir los accidentes de trabajo y mejorar su calidad de vida; convirtiendo al trabajo en un hecho liberador más no explotador.

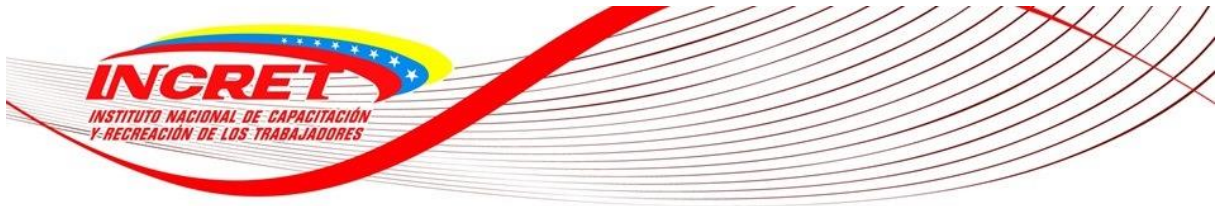
Del campo de aplicación:

Aplicable a toda prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, donde haya un empleador o empleadora, sea cual fuere la forma que adopte o su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicas o privadas, dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

También quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo y de servicio, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, estarán amparados por las disposiciones de los presentes Lineamientos.

Igualmente, estos Lineamientos son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y las trabajadoras no dependientes.

Quedan exceptuados del campo de aplicación de la presente norma los miembros de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto N°



6.239, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, publicado en Gaceta Oficial N° 5.891 Extraordinario del 31 de julio de 2008.

De las responsabilidades:

El Empleador o la Empleadora, cualquiera sea su naturaleza, son los responsables de asegurar la diseño, elaboración y ejecución del Programa Recreativo Laboral, así como de brindar las facilidades técnicas, logísticas y financieras necesarias para la consecución de su contenido.

El responsable de elaborar la propuesta del Programa Recreativo Laboral es el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá registrar a los Comités de Recreación Laboral o Unidades Recreativas Laborales de los centros de trabajo y reportar al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores sobre cada nueva forma de organización que se genere y mantenerlo informado de sus avances.

Los Delegados y Delegadas de Prevención (DP), como representantes de los trabajadores y las trabajadoras, deben garantizar que los mismos estén informados y participen activamente en el Programa Recreativo Laboral. Por su carácter de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, electos democráticamente, con atribuciones y facultades específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo y que además proponen, deliberan, diseñan e implementan las actividades del Programa Recreativo Laboral, en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, conjuntamente con los representantes del empleador.



Los Representantes del Empleador y la Empleadora (RE) ante el Comité Seguridad y Salud Laboral proponen, deliberan, diseñan e implementan las actividades del Programa Recreativo Laboral, en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, conjuntamente con los delegados y delegadas de prevención.

Asimismo, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo es el responsable de la ejecución, seguimiento y control y evaluación, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, asociados y asociadas, de la propuesta del Programa Recreativo Laboral.

La Unidad Recreativa Laboral (URL) viene conformada por un grupo de trabajadores y trabajadoras organizados con el fin de ejecutar actividades culturales, deportivas y recreativas, entre otras, para promover la importancia de la recreación, el buen uso del tiempo libre, descanso y turismo social dentro de las entidades de trabajo.

En toda entidad o centro de trabajo, pueden existir tantas Unidades Recreativas Laborales como se deseen, debiendo inscribirse ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de conseguir el apoyo de su parte para el desarrollo de las actividades que le son propias. Por ejemplo: un equipo de deportivo de cualquier disciplina es una URL, un grupo teatral, una coral, un grupo musical, entre otras.

Los Voceros y las Voceras de la Unidad Recreativa Laboral (URL) son los trabajadores y las trabajadoras escogidos por sus compañeros de la URL, contribuyendo con su participación en el



cumplimiento de actividades recreativas, el buen uso del tiempo libre y de descanso, dentro de las entidades de trabajo. Ejemplo: capitanes de equipo, Director de un grupo musical.

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores promueve e incentiva el desarrollo los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de los trabajadores y trabajadoras. Es el responsable de la asesoría, aprobación, certificación y evaluación del Programa Recreativo Laboral.

Las Unidades de Supervisión adscritas al Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), serán los encargados de la supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas en el cumplimiento de los programa para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

TÍTULO III

DEFINICIONES:

A los fines del desarrollo y aplicación de los presentes Lineamientos, se entiende por:

Aprovechamiento del Tiempo Libre: Es el uso que el ser humano hace del tiempo, en beneficio de su enriquecimiento personal y colectivo, del disfrute de la vida, con la finalidad del descanso, la diversión, la creatividad, la formación, la socialización.



El Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformado por los Delegados o las Delegadas de Prevención, por una parte y por la empleador o empleadora o sus representantes, por la otra (bipartito), en número igual al de los Delegados o las Delegadas de Prevención.

Cultura Laboral: Es el conjunto de manifestaciones de los talentos, aptitudes, fortalezas y condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, ligadas a las artes.

Delegado o Delegada de Prevención: Es el o la representante de los trabajadores y las trabajadoras, electo o electa entre estos, por medios democráticos; con atribuciones y facultades específicas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien será su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo.

Deporte Laboral: Es el desarrollo de actividades deportivas de distintas disciplinas durante el tiempo libre de los trabajadores y las trabajadoras, las cuales permiten crear y fomentar las relaciones entre grupos de trabajo y la actividad física.

Descanso: Reposo o pausa que hace el trabajador y la trabajadora en medio de la actividad laboral o cualquier otra, procediendo a reducir la tensión física o mental.

Encuesta: es un conjunto de preguntas sistematizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos



Empleador o empleadora: Se entiende por empleador o empleadora la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere su número.

Enfermedad Ocupacional: Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Ergonomía: Es la disciplina que se encarga del estudio del trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo, a las características (psicológicas, cognitivas, antropométricas) de los trabajadores y las trabajadoras, es decir, una relación armoniosa con el entorno (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores o las trabajadoras).

Liga Deportiva Laboral: es un sistema de competición deportiva entre trabajadores y trabajadoras, en el que todos los equipos se enfrentan entre ellos en un número constante de oportunidades. En este tipo de competencias los equipos se miden en temporadas, lo que motiva la integración y la participación de la fuerza trabajadora.



Ludoteca: Espacio para el entretenimiento dentro de la entidad de trabajo, en la que los trabajadores y las trabajadoras pueden encontrar distintas formas de actividades de desarrollo y entrenamiento mental, a través de juegos, dinámicas y talleres que permiten el buen uso del tiempo libre en el centro de trabajo.

Pausa Recreativa: Es una actividad integral de relajación y de gimnasia cerebral de corta duración, entre 10 y 15 min y cuya realización debe darse en los puestos de trabajo y dentro del tiempo laboral. El desarrollo de estas actividades promueve la integración, así como la prevención de enfermedades ocupacionales.

Programa Recreativo Laboral: El Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) es el conjunto de actividades recreativas, culturales y deportivas entre otras, vinculadas entre sí, como herramienta del buen uso del tiempo libre que buscan prevenir las enfermedades ocupacionales, reducir los accidentes de trabajo, crear y fortalecer la integración entre los trabajadores y las trabajadoras y la productividad de la empresa traducida en beneficios para la clase trabajadora.

Recreación: Es todo proceso que facilita el ejercicio de la libertad, la expresión, la manifestación, actividad física o mental, que mediante prácticas, activas o pasivas, induce al estímulo placentero del intelecto, la sana diversión, la canalización de los estados de ocio, realizado en forma individual o colectiva, que redunde en beneficio del buen vivir, la calidad de vida, la salud, la creatividad, la espiritualidad, el culto de valores y principios que privilegien la vida y la paz, trascendiendo al ser desde su concepción integral.



Tiempo Libre: Es el espacio de tiempo disponible y al libre arbitrio con que cuenta los trabajadores y las trabajadoras.

Trabajador o trabajadora: Es toda persona natural que realiza una actividad física y mental, para la producción de bienes y servicios, donde potencian sus capacidades y logra su crecimiento personal.

Turismo Social: Son actividades y programas diseñados para el disfrute de la clase trabajadora durante su temporada vacacional, desarrolladas en escenarios que revisten un significativo valor cultural e histórico, que contribuye a enaltecer el sentido patrio, fomentar la identidad nacional y el sentido social; cooperando con la protección del ambiente.

Unidad Recreativa Laboral: Es la expresión de la organización de los trabajadores y las trabajadoras en materia de cultura, deporte y recreación, para fomentar y potenciar la labor del Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada centro de trabajo, en dicha materia. Su efectividad servirá de promoción para la conformación de los Comités de Recreación de trabajadores y trabajadoras.



TÍTULO IV

DE LA POLÍTICA DEL COMPONENTE DE RECREACIÓN, UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE, DESCANSO Y TURISMO SOCIAL

Capítulo I. De los Principios y Objetivos

1. De los Principios:

1.1 Fomentar una cultura referente en materia de recreación laboral que permita llevar a cabo los proyectos del buen uso del tiempo libre y de descanso, contribuyendo así no solo al incremento de la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras, sino también a la ejecución de estas prácticas como actividades cotidianas que hagan del lugar de trabajo, un espacio seguro y saludable; previniendo y disminuyendo enfermedades y accidentes de tipo ocupacional, llevando al individuo y su entorno a un estado de salud integral óptimo. Un trabajador que participe de manera efectiva de actividades recreativas laborales, sostendrá un nivel ideal de equilibrio entre la salud física y la salud mental.

1.2 Prevenir las enfermedades y reducir los accidentes, ambos de tipo ocupacional. Prevenir las enfermedades ocupacionales y promover la reducción de la tasa de accidentalidad laboral, a través de la ejecución de los Programas Recreativos, incluyendo dentro del Cronograma, mediante actividades y dinámicas que mejoren no sólo el rendimiento del proceso productivo, desde la perspectiva de un medio de producción de bienes y servicios; sino que el trabajador y la



trabajadora logren desempeñar sus funciones tanto con el conocimiento de los riesgos a los que puedan estar expuestos, así como a través de una elección correcta de las actividades recreativas.

1.3 Crear y fortalecer el trabajo en equipo. Adoptar el concepto de Trabajo en Equipo desde la visión social, integradora, participativa y colectiva, a partir de la ejecución de los Programas Recreativos Laborales, donde los trabajadores y las trabajadoras, así como los empleadores y las empleadoras, se comprometan con un propósito en común, diseñando, ejecutando y evaluando actividades, donde cada uno desde su rol dentro del proceso social de trabajo generen una sinergia visible a través del esfuerzo sistematizado, logrando así el cumplimiento de objetivos laborales y sociales.

1.4 Optimizar el clima organizacional. Mejorar las relaciones que puedan darse dentro de un centro de trabajo, siendo la punta de lanza el talento humano, como protagonista del proceso social de trabajo. La comunicación transparente, efectiva y oportuna; la participación activa, la integración e identidad con el centro laboral que resulta de la ejecución de dinámicas recreativas, inciden directamente en el establecimiento de un nivel positivo de las percepciones que los trabajadores y las trabajadoras tienen de las estructuras y procesos que ocurren en su entidad de trabajo.

1.5 Fomentar la productividad de la entidad de trabajo. Incentivar a través del Programa Recreativo Laboral, el buen uso del tiempo libre con respecto a la jornada laboral, reviste la importancia de este espacio de tiempo que por derecho tienen los trabajadores y las trabajadoras, haciendo efectiva su jornada social de trabajo necesaria para la producción material, de bienes y



servicios. Considerando que dichos bienes, derivados del proceso social de trabajo, son beneficios directos para el colectivo, incluyendo en el ciclo social productivo no sólo a la fuerza trabajadora y el medio de producción sino a la sociedad, que ha de percibir el beneficio de estos bienes y servicios, así como la inversión social. Así los trabajadores y trabajadoras verán reflejada dicha productividad en la garantía de un empleo permanente y remuneraciones adecuadas al progreso de sus familias y serán parte de programas de desarrollo integral y profesional que la entidad de trabajo lleve a cabo.

2. De los Objetivos:

2.1 Asesorar y garantizar la construcción de un nuevo modelo de entidad o centro de trabajo donde el trabajador y la trabajadora participe activamente tanto en la selección o escogencia de las actividades del Programa Recreativo Laboral, como en su desarrollo, siendo éste un medio idóneo para que el trabajador la trabajadora reconozca su esfuerzo y trabajo como aporte significativo al colectivo.

2.2 Promover la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras del centro de trabajo, como factor preventivo de enfermedades ocupacionales.

2.3 Generar la educación de los trabajadores y las trabajadoras sobre la importancia de la recreación, el buen uso del tiempo libre, descanso y turismo social.



2.4 Fomentar el desarrollo de espacios dentro de las entidades de trabajo, para que sean destinados para la recreación, el descanso, la cultura y el deporte en condiciones adecuadas, confortables e higiénicas para todos los trabajadores y las trabajadoras.

2.5 Incentivar el valor a la cultura y la identidad nacional en los trabajadores y las trabajadoras.

2.6 Impulsar las actividades deportivas como una medio para mejorar las relaciones interpersonales y la salud.

2.7 Regular los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras y de los empleadores y las empleadoras, en relación a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Capítulo II. De las actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.)

El Programa Recreativo Laboral contará con actividades que desarrollen los componentes de Cultura Laboral, Deporte Laboral y Recreación Laboral.

1. Cultura Laboral:

1.1. Las actividades culturales deben responder a las necesidades, fortalezas y aptitudes, detectadas mediante los instrumentos de medición correspondientes, aplicados a los trabajadores y las trabajadoras en el centro de trabajo.



1.2 El empleador o la empleadora apoyará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y Unidades Recreativas Laborales en el desarrollo de las actividades culturales que estos diseñen, planifiquen, organicen y ejecuten dentro del Programa Recreativo Laboral para los trabajadores y las trabajadoras que participen en el proceso productivo o de servicio.

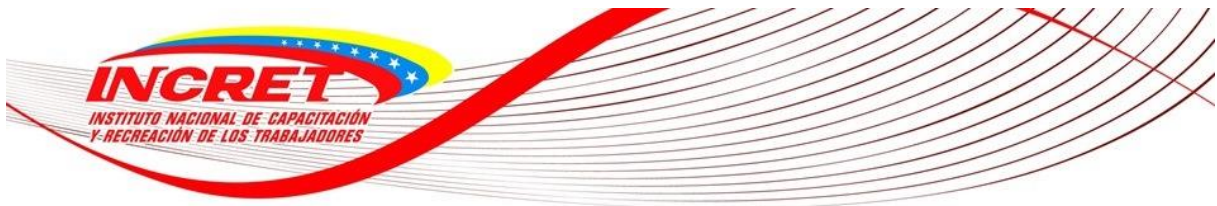
1.3 Los trabajadores y las trabajadoras podrán desarrollar actividades de naturaleza cultural a partir de la organización de: Corales, Grupos musicales, Orquestas, Grupos de Teatro, Grupos de Danza, Grupo de expositores y/o cultores de las distintas vertientes de las Artes, Cine foro intramuros y cualquier otra Unidad Recreativa Laboral, que por sus características sea cultural.

1.4 Las actividades de Cultura Laboral deberán realizarse como primera opción en los espacios cerrados o abiertos de la entidad de trabajo, que cuenten con las medidas necesarias para su ejecución.

2. Deporte Laboral:

2.1 Las actividades deportivas partirán de las edades, habilidades y preferencias de los trabajadores y las trabajadoras en este aspecto.

2.2 El empleador o la empleadora apoyará al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo e implementación de actividades deportivas durante el tiempo libre y de descanso de los trabajadores y las trabajadoras, que estén dentro del diseño, planificación, organización y ejecución del Programa Recreativo Laboral.



2.3 Los trabajadores y las trabajadoras podrán desarrollar actividades de carácter deportivo a partir de la organización de equipos de las distintas disciplinas deportivas, de modalidad colectiva como: baloncesto, béisbol, bolas criollas, fútbol, kikimbol, softbol, voleibol; de modalidad individual como: ajedrez, caminata, dominó, maratón, tenis de mesa, así como cualquier otra Unidad Recreativa Laboral, que por sus características sea de cualidad deportiva.

2.4 Si existiera alguna Liga Laboral en el área circundante al centro de trabajo, el empleador o la empleadora deberá apoyar la dotación, inscripción y participación de los trabajadores y las trabajadoras en dichas actividades.

2.5 Las actividades de Deporte Laboral deberán realizarse como primera opción en los espacios deportivos de la entidad de trabajo, que cuenten con las medidas necesarias para su ejecución.

3. Recreación Laboral:

3.1 Las actividades recreativas que se desarrollen deben contar con la previa identificación de las necesidades y preferencias en las prácticas de la recreación de la fuerza trabajadora en el centro de trabajo.

3.2. El empleador o la empleadora deberá garantizar el desarrollo las actividades recreativas dentro del Programa Recreativo Laboral para los trabajadores y las trabajadoras; estas actividades deben ser diseñadas, planificadas, organizadas y contar con el seguimiento y control de la



ejecución, por parte del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

3.3 Los trabajadores y las trabajadoras deberán ejecutar actividades de carácter recreativo dentro del Programa Recreativo Laboral, en forma regular establecida por el P.R.L., tales como: Juegos tradicionales: trompos, carreras de sacos, papagayos. De participación integral: gincanas o circuitos, bailoterapia, karaoke, yoga, taichí. Juegos de mesa: bingo, damas, así como aquellas que la Unidad Recreativa Laboral, del centro de trabajo, determine que por sus características, sean actividades recreativas laborales.

3.4 En todo centro o entidad de trabajo el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá promoverse a través de la Unidad Recreativa Laboral, la ejecución de Pausas Recreativas que son actividades de relajación e integración, de corta duración (entre 10 y 15 minutos) y cuya realización debe darse en los puestos de trabajo y en el tiempo laboral, razón por la cual no se requiere de ningún tipo de hidratación ni de alimentación.

Las Pausas Recreativas se desarrollarán a razón de dos (02) veces por mes, como mínimo, hasta alcanzar la cantidad de veinticuatro (24) al año.

3.5 Toda entidad de trabajo deberá contar con una ludoteca para que los trabajadores y las trabajadoras organicen actividades en forma regular enmarcadas o no dentro del Programa Recreativo Laboral.



4. Actividad Recreativa Familiar:

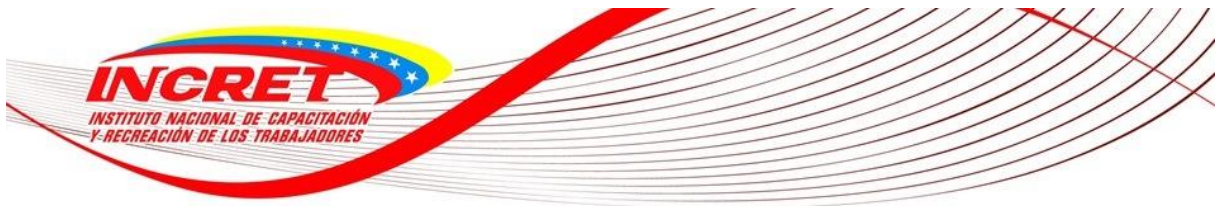
4.1 La Actividad Recreativa Familiar integra a los trabajadores, las trabajadoras y sus familiares, entendiendo estos como aquellos de relación directa con los trabajadores y las trabajadoras, como lo son cónyuges, concubino o concubina, relación estable de hecho e hijos menores de 18 años de edad. Esta actividad representa una oportunidad de establecer una relación entre el ámbito laboral y el familiar, permitiendo compartir en espacios extramuros una experiencia que permite formar lazos de confianza, compañerismo y equilibrio.

4.2 Esta actividad se caracteriza por su realización una vez al año, a través de visitas guiadas o paseos, a lugares como parques nacionales, sitios históricos, museos, monumentos, playas, ríos o piscinas.

4.3 El empleador o la empleadora deberá garantizar el desarrollo de la Actividad Recreativa Familiar dentro del Programa Recreativo Laboral para los trabajadores y las trabajadoras y sus familiares antes mencionados. Estas actividades deben ser diseñadas, planificadas, organizadas y contar con el seguimiento y control de la ejecución, por parte del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

5. El Turismo Social:

5.1 Las actividades de Turismo Social que se desarrollen deben concebirse como oportunidades de acceso a programas, planes, infraestructuras e instalaciones de uso turístico, bajo el amparo del derecho al buen aprovechamiento del tiempo libre y de descanso de los



trabajadores y las trabajadoras en su período vacacional. A través del Turismo Social los trabajadores y las trabajadoras lograrán adquirir conocimientos, tranquilidad, armonía y valores, resultando en el enriquecimiento del intelecto y del espíritu y en el reconocimiento de nuestras tradiciones y costumbres, así como el sentido de pertenencia de nuestras riquezas naturales, históricas y culturales.

5.2 El financiamiento para cubrir los programas, planes y sistemas de uso y disfrute de Turismo Social de los trabajadores y las trabajadoras, podrá realizarse bajo los mecanismos de pago que convengan los empleadores y las empleadoras con los trabajadores y las trabajadoras, a través de Cajas de Ahorro, Fondos Administrados o cualquier otro medio de financiamiento como instituciones financieras públicas, privadas o mixtas.

5.3 Los empleadores y las empleadoras deberán realizar campañas de sensibilización a los trabajadores y las trabajadoras para el uso correcto del bono vacacional que éste percibe, el cual tiene como fin su utilización en planes y sistemas de uso y disfrute de Turismo Social.

5.4 El empleador o la empleadora deberá establecer alianzas estratégicas con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores mediante la promoción, la planificación y organización de los programas, planes y sistemas de uso y disfrute de Turismo Social de los trabajadores y las trabajadoras.

De igual forma se debe impulsar el Turismo Social con cualquier otra institución de carácter turístico social, sea ésta pública, privada o mixta.



Capítulo III. Sujetos de Aplicación del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.)

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y/o privado sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley (Artículo 4 de la LOPCYMAT).

Los trabajadores y las trabajadoras de las empresas de servicios (outsourcing) deben desarrollar su propio Programa Recreativo Laboral, salvo inclusión expresa establecida en su contratación.

Capítulo IV. De las Reglas, Normas y Procedimientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

1. De las Reglas, Normas y Procedimientos para el Diseño e Implementación del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.):

1.1 De las asesorías de la Asistencia Técnica:

1.1.1 Taller de Inducción sobre el Diseño del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.): Todos los trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras, de carácter productivo o de servicio, deberán recibir la asesoría inductoria por parte del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, para el diseño e implementación del Programa Recreativo Laboral.



Los lineamientos, normativas y directrices impartidas por el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores para la elaboración y ejecución de las actividades planificadas en el Programa Recreativo Laboral (P.R.L.), deben ser de estricto cumplimiento por parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de las entidades o centros de trabajo; así como de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta asesoría la brinda el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de manera gratuita en cada una de sus sedes, debiendo asistir a recibirlas todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tanto Delegados y Delegadas de Prevención como Representantes del Empleador o la Empleadora. De igual manera deben asistir a esta inducción por lo menos un (1) Representante del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y un (1) Representante de Recursos Humanos (Talento Humano o Calidad de Vida, según se trate). Puede incorporarse a este Taller de Inducción a un grupo de trabajadores y trabajadoras con el objeto de que ellos conozcan acerca de las bondades y beneficios del Programa y puedan convertirse en agentes multiplicadores de la información ante sus compañeros; así como aquellos trabajadores o trabajadoras que se pudieran vincular con la ejecución del antes citado plan.

Para el registro de las entidades de trabajo que desean recibir el taller inductorio, deben enviar solicitud escrita a través de los medios destinados a tales fines, con indicación expresa de los siguientes datos de la entidad o centro de trabajo: Nombre de la entidad de trabajo y número de R.I.F., ubicación exacta de la entidad de trabajo, números de teléfono y correo electrónico, persona de contacto y número telefónico.



1.1.2. Mesas Técnicas sobre el Programa Recreativo Laboral (P.R.L.): Son las reuniones con los involucrados directos en el diseño e implementación del Programa Recreativo Laboral, cuando se presentan discrepancias en la ejecución de alguna de las actividades programadas y aceptadas por el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

Para solicitar una Mesa Técnica se debe realizar el siguiente procedimiento:

A.- Presentar ante la Asistencia Técnica del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores comunicación recibida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, donde se exponen los motivos de incumplimiento de ejecución de las actividades del P.R.L.

B.- Solicitar fecha de citación para desarrollar la Mesa Técnica.

C.- Una vez fijada la fecha se librára boleta de Citación a todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, al representante del Servicio de Seguridad y Salud Laboral, a un (1) representante del departamento de Recursos Humanos, y por lo menos tres (03) trabajadores.

D.- Las partes involucradas deberán presentar propuestas o alternativas de actividades por cada uno de los componentes pendientes por ejecución para su discusión y aprobación.

E.- La ejecución satisfactoria y efectiva de la Mesa Técnica dejará por sentado, mediante Minuta de Acuerdos, el agotamiento de la vía administrativa.

1.2 Del Diseño del Cronograma de Actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.):

1.2.1 Organización: En esta etapa se le da cuerpo y forma al Programa y se determinan las actividades recreativas para el cumplimiento de los objetivos planteados:



1.2.1.1 Elaboración del Cronograma de Actividades Recreativas que incluye actividades tanto intramuros como extramuros.

1.2.1.2 Distribuir las tareas programáticas entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1.2.1.3 Asignar responsabilidades por actividad a cada miembro del Comité.

1.2.2 Planificación: El Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará un Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) anual para su centro o entidad de trabajo, plan que tendrá una duración de un (1) año, el cual se vinculará directamente en su inicio con el ejercicio fiscal del centro de trabajo.

El Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) cuenta con un cronograma de siete (07) actividades recreativas como mínimo a ejecutar a lo largo del período de un (1) año, siendo éstas:

A.- Una (1) actividad cultural, una (1) recreativa y una (1) deportiva por semestre, para un total de seis (6) actividades intramuros al año.

B.- Una (1) una recreativa familiar extramuros.

C.- El cronograma también deberá contener las Pausas Recreativas, que se desarrollarán a razón de dos (02) por mes, como mínimo, hasta alcanzar la cantidad de veinticuatro (24) al año.



1.3 Estructura del Cronograma de Actividades Recreativas del Programa Recreativo

Laboral (P.R.L.): El Cronograma de Actividades se diseñará conforme a las siguientes indicaciones, a saber:

1.3.1 Denominar el instrumento como Cronograma de Actividades del Programa Recreativo Laboral, con indicación del año al cual corresponda.

1.3.2 Se inicia el cronograma con la columna Lapso o Trimestres: I, II, III y IV.

1.3.3 De seguida la Columna llamada Componentes o Actividad: Si se trata de una actividad donde se conjugan varios componentes, indicar que se trata de una Actividad Integral. Ejemplo: Recreación / Deporte (Actividad Integral).

1.3.4 Luego se encuentra una columna que denominaremos Descripción de la Actividad, donde se indicará la actividad o actividades específicas a ejercitar en el espacio o locación y los recursos que el empleador garantizará para su ejecución (hidratación, transporte, alimentos).

Ejemplo:

Actividad a realizar: Visita al Parque El Ávila. (Actividad extramuros)

Recursos a Utilizar:

- Transporte Tipo Rústico
- Alimentación: Almuerzo
- Hidratación.

1.3.5 En la Columna denominada Lugar, locación o espacios, debemos identificar el lugar donde se llevará a cabo la actividad, la ciudad y el estado, así como si se trata de una actividad



intramuros o extramuros. Por ejemplo: Parque Agustín Codazzi, Turmero, Edo. Aragua. No se extenderá la aceptación del Cronograma de Actividades donde no se definan los espacios (locaciones), en los cuales se llevará a cabo la actividad o componente; o simplemente se coloquen opciones.

1.3.6 Seguidamente viene la columna participantes donde se indicará los beneficiarios de la actividad, es decir los trabajadores y las trabajadoras y en el caso de la Actividad Recreativa Familiar, con el acompañamiento del grupo familiar directo del trabajador o trabajadora, el cual se describe a continuación:

A.- *Grupo Familiar Básico o Grupo 1*: Familiares directos, cónyuge, concubina o unión estable de hecho, hijos e hijas, hasta los 18 años de edad (Artículo 111 de la LOPCYMAT). Los hijos de los trabajadores y las trabajadoras con alguna discapacidad o limitación física, participarán en las actividades sin importar el límite de edad.

Casos especiales:

- Los hijos de los trabajadores y las trabajadoras menores de 18 años que tengan otro grupo familiar, aunque cohabiten con el trabajador y las trabajadoras, no participarán en las actividades del Programa Recreativo.
- Si el trabajador o la trabajadora no tiene hijos menores de 18 años, pero tiene hijos o hijas hasta los 25 años de edad, podrá solicitarle al Comité su inclusión siempre y cuando estén estudiando, dependan económicamente del trabajador y la trabajadora y no formen parte de otro grupo familiar.



B.- *Trabajadores Solteros o Grupo 2*: El CSSL puede autorizar, por vía de excepción, a trabajadores y las trabajadoras solteros y/o solteras que no tengan ninguno de los familiares indicados en el Grupo Familiar Básico o trabajadores que no tengan pareja legal ni hijos menores de 18 años que puedan participar en las actividades del P.R.L., a ser acompañados de un (01) pariente distinto a los anteriores, conforme a la siguiente lista:

- Ascendientes: padre o madre del trabajador o trabajadora.
- Hermano, sobrino o nieto hasta los 18 años de edad.
- Hijo menor de 18 años de edad habido de otra relación (conocido como hijastro), cuya manutención asume el trabajador o la trabajadora y cohabita con él o ella.

El trabajador interesado presentará solicitud escrita al Comité, indicando su interés en que participe su pariente y justificando documentalmente (Cédula de Identidad, partida de nacimiento, por ejemplo) el vínculo existente.

1.3.7 En lo que se refiere a la fecha probable o tentativa, sugerimos establecer como fecha de ejecución el periodo de un (1) mes, dentro del cual se ejecutará la actividad y no una fecha posterior, para evitar luego posibles cambios.

1.3.8 Se recomienda la incorporación en este cuadro de una última columna denominada Responsables, donde se designe a un Delegado o Delegada y un Representante del empleador como responsables del desarrollo de cada actividad del Programa Recreativo Laboral (PRL). A todos los miembros del Comité les tocará ser responsables directos de la ejecución de un componente.



1.3.9 Se sugiere evaluar la posibilidad de programar la actividad Recreativa Familiar Extramuros para llevarla a cabo durante el primer (1er.) semestre del año fiscal, ya que al dejar su ejecución para finales de año, los costos impactan de manera considerable en las actividades recreativas por el tema inflacionario; principalmente por cuanto actividad se lleva a cabo con la participación del grupo familiar directo del trabajador(a).

1.3.10 El Cronograma debe presentarse en una sola página y en la parte baja del mismo, se colocarán las firmas de los miembros del Comité, indicándose quien actúa como Delegado de Prevención y quien como Representante del Empleador. Para ello debemos sintetizar toda la información (Anexo N°1).

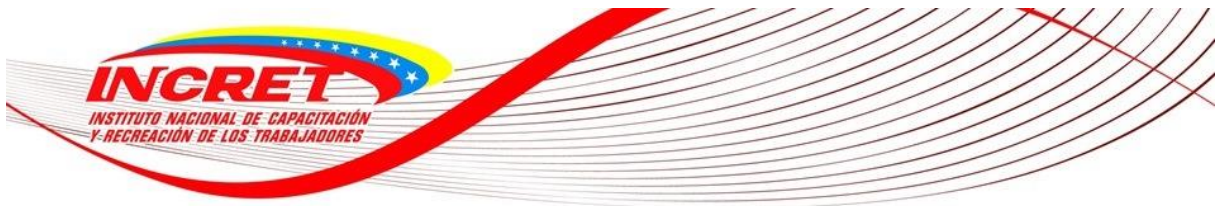
1.4 Contenido del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.):

1.4.1 Carta de Presentación del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) dirigida al Presidente del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en papel membretado, firmada por todos los miembros el Comité de Seguridad y Salud Laboral, indicándose quien actúa como Delegado de Prevención y quien como Representante del Empleador y con el sello del Comité.

1.4.2 Datos de identificación de la entidad o centro de trabajo (incluye dirección, teléfonos y correo electrónico).

1.4.3 Título, Introducción, Creación, misión y visión de la entidad de trabajo.

1.4.4 Objetivos Generales y Específicos del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.).



1.4.5 Número de Trabajadores que labora en la entidad y centro de trabajo (todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y/o privado sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la LOPCYMAT), disgregados por sexo y con indicación expresa del personal con discapacidad o limitaciones físico/motoras.

1.4.6 Jornada u horarios de trabajo (turnos, grupos).

1.4.7 Cronograma de Actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.), incluidas los siguientes componentes o actividades: Cultura, Deporte, Recreación, Actividad Recreativa Familiar, Pausa Recreativa.

1.5 Anexos que debe llevar el Programa Recreativo Laboral (P.R.L.):

- Fotocopia del Registro de Información Fiscal (R.I.F.).
- Fotocopia del Registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) emitido por INPSASEL o de Actualización, de ser el caso.
- En caso de ser el primer Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) realizado por la entidad o centro de trabajo, adjuntar Carta de Exposición de Motivos donde se indiquen las razones del no cumplimiento previo del Programa desde la entrada en vigencia de la LOPCYMAT (2005).
- Cronograma del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.), suscrito por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de la entidad de trabajo en señal de aprobación.

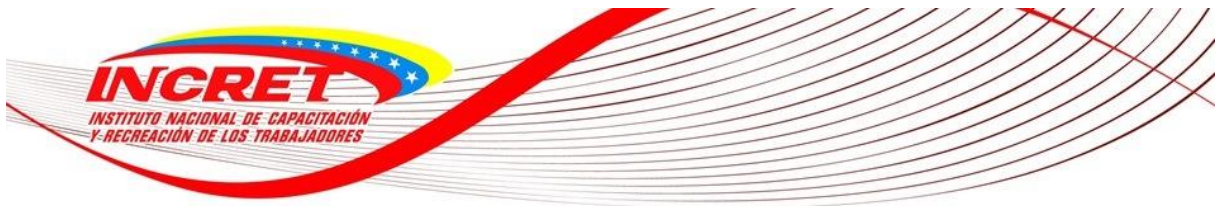


- Informe que arroje si en las instalaciones de la entidad de trabajo o en alguna de sus sedes, existen espacios o infraestructuras que revistan las condiciones mínimas de seguridad, donde se pudieran ejecutar las actividades denominadas "Intramuros" (incluida una memoria fotográfica). Una muestra de las Encuestas aplicadas a los trabajadores y las trabajadoras, con los datos estadísticos o cuantitativos que arrojaron tales instrumentos de consulta.

1.6 Entrega o Consignación del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) para su Evaluación y Aceptación: La Presentación del PRL se hará ante la Sede Central del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

El Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) debe ser suscrito por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de la entidad de trabajo en señal de aprobación, indicándose quien actúa como Delegado de Prevención y quien como Representante del Empleador y con el sello del Comité.

El Programa Recreativo Laboral, con su correspondiente Cronograma de Actividades, debe ser entregado ante las Oficinas de la Coordinación de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores dentro de los cuarenta y cinco (45) días continuos, contados a partir de la fecha en que el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de la entidad de trabajo reciba la correspondiente asesoría de inducción por parte de la Institución rectora del Plan.



Consignar una carpeta marrón contentiva de la Carta de Presentación (original y copia) en papel membretado, con datos de identificación de la entidad o centro de trabajo, firmas de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) y sellada, conjuntamente con la documentación identificada en el Taller de Inducción sobre el Diseño e Implementación del Programa Recreativo Laboral como anexos.

Se debe respaldar la misma información en digital, en disco compacto (CD), bajo formato Microsoft Office 97-2003 y colocarlo dentro de un plástico o funda protectora de documentos.

Los Programas Recreativos Laborales serán consignados por una representación del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) según la cantidad de los miembros que lo integran, siendo el número mínimo de asistentes dos (02) Delegados de Prevención y un (01) Representante del Empleador. En el caso de un Comité más pequeño y siempre y cuando sea bastante complicado que el Representante del empleador se movilice fuera de la planta, pudieran asistir solamente un (1) Delegado de Prevención y un (1) Representante del Empleador. No se aceptarán Programas Recreativos que consignaran directamente los empleadores o las empleadoras, ni asesores ni intermediarios.

Para aquellas entidades de trabajo cuyo domicilio se encuentre equidistante de alguna de las sedes del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, podrán remitir para su revisión el Programa Recreativo Laboral (P.R.L.), con su cronograma de actividades, vía digital.



Deben enviar, también, en esa oportunidad, el Modelo de Encuestas de Preferencias Recreativas aplicadas a los trabajadores y las trabajadoras de ese centro de trabajo.

1.7 Actividades contenidas en el Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) que no serán certificadas por Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores:

1.7.1 Aquellas donde exista consumo de bebidas alcohólicas, apuestas o cualquier tipo de juegos de envite y azar.

1.7.2 Celebraciones del Día del Padre, de la Madre, del Trabajador y la Trabajadora, los cumpleaños del mes, el Día del Niño, los Planes Vacacionales, Campamentos, la Fiesta de Navidad y de Fin de Año.

1.7.3 Las actividades recreativas o deportivas incluidas dentro de la Contratación Colectiva, salvo acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL). Para su incorporación en el Programa, las actividades que forman parte de la Contratación deben mejorarse o potenciarse con alguna actividad adicional.

1.8 Elaboración de Instrumento de Consulta a los Trabajadores y las Trabajadoras (Encuesta Cerrada): El punto de partida para el diseño y elaboración del Cronograma del Programa Recreativo Laboral es justamente la aplicación correcta de la encuesta, conforme a los lineamientos establecidos por el INCRET y recibidos en el Taller de Inducción.



La Encuesta de Preferencias Recreativas es un instrumento que elabora el Comité de Seguridad y Salud Laboral, conforme a los lineamientos establecidos por el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores y recibidos en el Taller de Inducción, que trata sobre una serie de preguntas que se le harán al trabajador o la trabajadora, sobre las actividades del Programa Recreativo Laboral.

La Encuesta debe ser individual, comenzando por la identificación del Motivo de la Encuesta (Encuesta de Preferencias Recreativas, Programa Recreativo Laboral y así deberíamos llamarla) y los datos de identificación del trabajador o trabajadora. Seguirían las preguntas a contestar, terminando con la firma del trabajador o trabajadora.

Se sugiere colocar un número de opciones que va de dos (02) a tres (03) opciones para que el trabajador y la trabajadora seleccione solamente una (01) opción para el componente cultural, recreativo y de integración familiar. El número de opciones o alternativas planteadas para cada componente o actividad del Programa no debe ser mayor de tres (03), para evitar dificultades a la hora de consolidar los resultados. Para la actividad o componente deportivo se pueden colocar un número mayor de tres (03) alternativas u opciones, lo cual va a depender directamente de las condiciones particulares de los espacios o instalaciones con que cuente la entidad o centro de trabajo (Anexo N°2).

Estas opciones o alternativas deben derivar de un diagnóstico previo realizado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, conjuntamente con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, en



cuanto a la seguridad que brinden los espacios intramuros y extramuros donde se planifiquen ejecutar las actividades.

1.9 Justificación de una Encuesta Cerrada: Este instrumento de medición facilita la escogencia de los espacios y actividades, como propuestas recreativas generadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1.10 Objetivos de una Encuesta Cerrada:

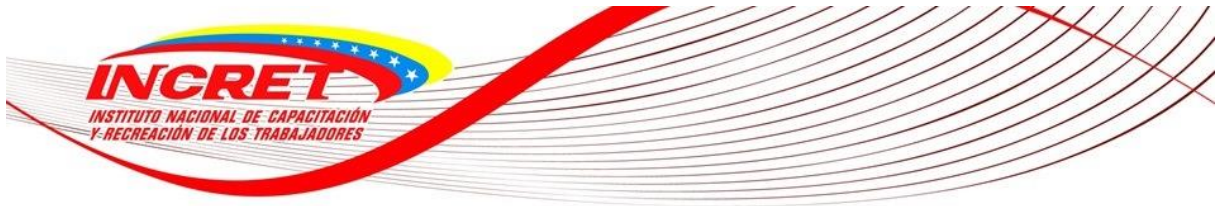
1.10.1 Garantizar, de manera previa, que la decisión tomada por los trabajadores y las trabajadoras, pueda ser aprobada por el empleador.

1.10.2 Avalar la participación de las minorías (por género, edad, preferencias).

1.10.3 Aplicación del instrumento y tabulación de los resultados.

1.11 Aceptación del Cronograma de Actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) por parte del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores:

El Cronograma anual de actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) será presentado ante el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores para su evaluación y aceptación, una vez verificado el cumplimiento de los lineamientos de la institución con respecto al mencionado Plan.



Una vez aceptado por parte del INCRET el Cronograma presentado, la entidad de trabajo procederá a la ejecución de las actividades recreativas programadas, según la planificación. No se podrán realizar cambios ni modificaciones estructurales, salvo casos de fuerza mayor; requiriendo en para estos, la aceptación escrita por parte de esta Coordinación. Solamente se aceptarán cambios de fechas dentro del trimestre.

2. De la Ejecución de las Actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.):

Es la fase del proceso donde se desarrollan y ejecutan las actividades o componentes del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.), previamente aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de la entidad de trabajo y aceptadas por el INCRET.

Solamente debe comenzar la ejecución de las actividades programadas, cuando se tenga la aceptación y validación por parte del INCRET, a la propuesta de Cronograma de Actividades del Programa Recreativo Laboral de la entidad de trabajo; como institución rectora en materia de programas de recreación en el buen uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

En atención a ello se debe indicar que las actividades que comprende el Programa Recreativo Laboral se desarrollarán en el tiempo libre y de descanso del trabajador y la trabajadora. Por lo que no se ve objeción alguna si se llevan a cabo en días domingo o feriados u organizadas en grupos, buscando de esta manera la mayor participación de los trabajadores(as) en cada actividad.



Las actividades ejecutadas deben corresponder perfectamente con las planificadas y aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral (C.S.S.L.) y aceptadas por el INCRET.

Durante la realización de las actividades del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) se tomará un registro fotográfico donde se constate la veracidad de las actividades que planificó y organizó el Comité de Seguridad y Salud Laboral, presentándose un collage de entre cinco (05) y diez (10) fotografías grupales. No se aceptarán selfies.

En los casos de Actividades Integrales (se desarrollan varios componentes en la misma actividad y fecha) debe consignarse adicionalmente, Carta Explicativa o de Exposición de Motivos, firmada y sellada por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), donde se argumenten las razones que llevaron a tal decisión; así como fotocopia de la autorización dada por la Coordinación de Asistencia Técnica del INCRET.

Debemos tomar esta decisión sobre la base de contar con la aceptación de los trabajadores y las trabajadoras de ese centro de trabajo, buscando, a través de la consulta, la participación protagónica de éstos en la planificación de las actividades del mencionado Programa.

2.1 Entrega de Evidencias de Ejecución de las actividades del Programa Recreativo Laboral (PRL): Las Evidencias de Cumplimiento de las actividades del Programa Recreativo Laboral deben presentarse al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores dentro de los treinta (30) días siguientes a la realización de la actividad.



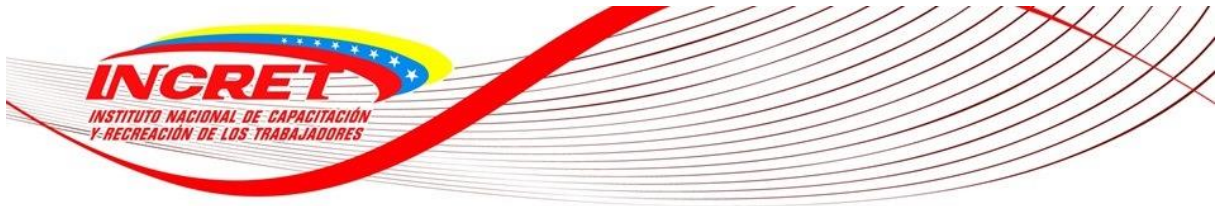
Estas evidencias se presentarán conforme a los siguientes parámetros:

2.1.1 Consignar ante el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores una carpeta marrón que contendrá lo siguiente: Carta de Presentación (original y fotocopia) en papel membretado de la entidad o centro de trabajo, con datos de identificación, firmas de los integrantes el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) y sellada, con una descripción detallada de las actividades llevadas a cabo en el respectivo componente, como serían: inicio de la actividad, lugares a visitar, participantes (Separar trabajadores de familiares, de ser el caso), que recursos emplearon, a qué lugar se trasladaron, alimentación, hidratación.

2.1.2 Respalda la misma información en formato digital, disco compacto (CD), en formato Microsoft Office 97-2003, con los siguientes documentos anexos:

- Carta de Presentación firmada y sellada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Ejemplar de las invitaciones a la actividad.
- Listados de Asistencia de los trabajadores.
- Evidencias de fotografías grupales (mínimo 5, máximo 10). No se deben presentar fotos individuales.
- Muestra de Encuestas de Resultados o satisfacción de las Actividades ejecutadas en el Programa Recreativo Laboral.

2.1.3 Estas evidencias deben ser presentadas dentro de un plástico o funda protector de documentos, con el disco compacto.



Todas las Comunicaciones dirigidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores deben venir firmadas por todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), con indicación de quien actúa como Delegado o Delegada y quien como Representante del Empleador o Empleadora, y sellada.

La consignación de las Evidencias las realizará ante el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores una representación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, según la cantidad de los miembros que lo integran, siendo el número mínimo de asistentes dos (2) Delegados o Delegadas de Prevención y un (01) Representante del Empleador o Empleadora.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) elaborará un Informe sobre los resultados de satisfacción de la actividad ejecutada, indicándose porcentualmente la complacencia obtenida por parte de los trabajadores y las trabajadoras participantes; para determinar así las debilidades y fortalezas para futuros planes.

2.2 Difusión de los logros alcanzados con el Programa Recreativo Laboral (P.R.L.), por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

El Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) tiene el deber de difundir las actividades realizadas a través de carteleras, folletos, vía internet y otros medios, para motivar a los trabajadores y las trabajadoras que no participaron en las mismas.

Todas las actividades integrantes del Programa Recreativo Laboral (P.R.L.) serán difundidas bajo el auspicio del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) y con la certificación del INCRET.



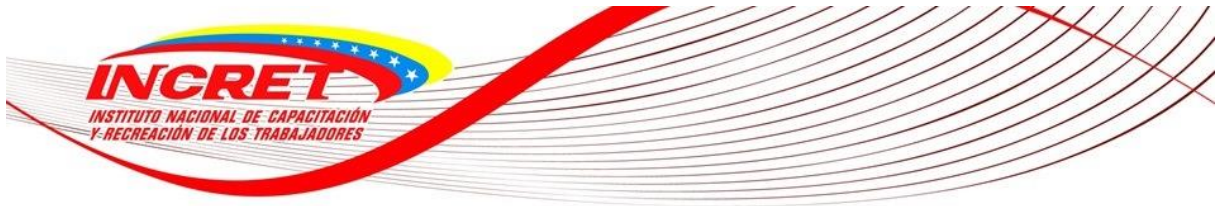
3. De la evaluación:

La ejecución del Programa Recreativo Laboral y sus respectivas actividades serán evaluadas y medidas por los siguientes indicadores:

3.1 Ejecución del cronograma de actividades aceptado por el INCRET: Las actividades ejecutadas deben corresponder perfectamente con las planificadas y aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, las cuales se presentan a principio del año fiscal ante las oficinas de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, para su evaluación y aceptación.

3.2 Porcentaje de participación de los trabajadores y las trabajadoras: La participación en las actividades del Programa Recreativo Laboral es un factor determinante al momento de evaluar el cumplimiento del mismo, ya que con esta ejecución se busca integrar y estrechar lazos de sana convivencia a través del reconocimiento de los compañeros de labores, sin distinción de cargos o niveles. Este indicador viene dado de la división del número de trabajadores que participaron a lo largo del año, según cada trimestre, en las actividades del Programa Recreativo Laboral, entre los que se encuentran activos en la entidad de trabajo. No se considerarán para efectos del porcentaje de participación los familiares de los trabajadores y las trabajadoras que asistieron a las actividades.

3.3 Calidad de las actividades y nivel de satisfacción de los participantes: Mediante la aplicación de la Encuesta de Satisfacción a los trabajadores y las trabajadoras al finalizar la



actividad, se logra calibrar la opinión de los participantes en cuanto a los aspectos que determinaran si la actividad fue satisfactoria y de calidad y si las dinámicas realizadas durante la ejecución del componente correspondiente, llegaron a cubrir las expectativas del colectivo laboral. Los aspectos a medir serán:

3.3.1 *Calidad y Satisfacción con respecto a las actividades ejecutadas, como factor de prevención de enfermedades ocupacionales.*

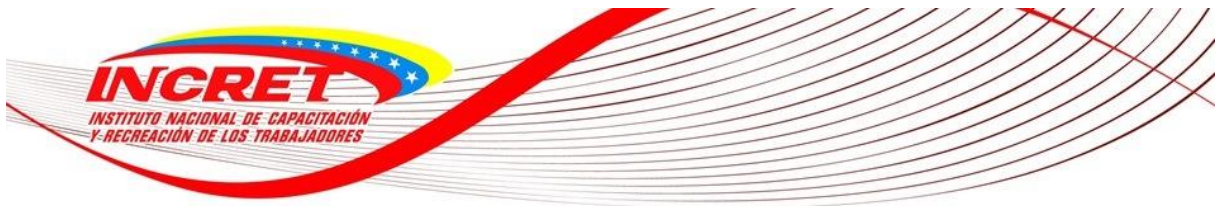
3.3.2 Espacios utilizados para las actividades.

3.3.3 Logística: Organización del evento, alimentos e hidratación.

3.3.4 Nivel de integración laboral y familiar durante la actividad y posterior a su ejecución.

3.4 Seguridad de los espacios y durante el desarrollo de las actividades: Es de vital importancia la seguridad con la que debe contar cada ejecución de las actividades recreativas según su naturaleza: Cultural, Deportiva y Recreativa. La evaluación de este indicador, como lo son las medidas de seguridad adoptadas y el porcentaje de incidencias que se hayan presentado por este concepto, será manifestado en un Informe suscrito por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad laboral, según su observación durante la realización de la misma.

3.4.1 *Inspección de espacios y medidas de seguridad:* Todos los espacios destinados al desarrollo del Programa Recreativo Laboral deben contar tanto con la inspección previa por parte del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo como por el Comité de Seguridad y Salud



Laboral (CSSL), así como con la observación y supervisión durante el desarrollo de la actividad, en aras de prevenir cualquier inconveniente de esta índole.

3.4.2 Porcentaje de incidencias: La medición de Porcentaje de incidencias de accidentes durante la ejecución de la actividad, vendrá determinado por la división del número de incidentes ocurridos entre el número de participantes. Tomando en cuenta que el factor de riesgo de accidentes durante la actividad debe ser mínimo, debido al estudio previo del espacio y de las actividades a desarrollar.

4. De la certificación:

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores certificará de manera semestral el cumplimiento por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de las actividades del Programa Recreativo Laboral, siempre que se verifique el cumplimiento de dichas actividades, en concordancia con los lineamientos de la Institución y provenientes de estos lineamientos.

5. De la Investigación:

Una vez alcanzado el cumplimiento de las actividades del Programa Recreativo Laboral por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, la entidad de trabajo podrá ser objeto del estudio investigativo y estadístico que desarrolla el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores para el fortalecimiento de la política en materia de programas de promoción e incentivo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de la clase obrera

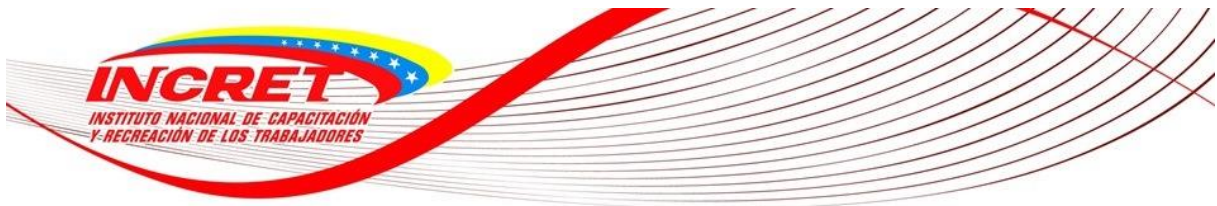


trabajadora, mediante la determinación de los beneficios alcanzados en áreas como la salud ocupacional, disminución de ausentismo y rotación de personal, integración laboral y familiar e incremento de productividad individual y colectiva.

5.1 Indicadores del proceso de investigación:

5.1.1 Porcentaje de participación: La participación en las actividades del Programa Recreativo Laboral, es un factor determinante al momento de evaluar el cumplimiento del mismo, ya que con esta ejecución se busca integrar y estrechar lazos de sana convivencia a través del reconocimiento de los compañeros de labores, sin distinción de cargos o niveles. Este indicador viene dado de la división del número de trabajadores que participaron a lo largo del año, según cada trimestre, en las actividades del Programa Recreativo Laboral, entre los que se encuentran activos en la Entidad de trabajo.

5.1.2 Índice de Enfermedades Ocupacionales: Con la ejecución de los Programas Recreativos Laborales se pone en práctica la prevención de Enfermedades Ocupacionales, al incluir dentro del Cronograma actividades que según la actividad económica de la entidad de trabajo, mejoren no sólo el rendimiento del proceso productivo sino que el trabajador y la trabajadora logren desempeñar sus funciones tanto con el conocimiento de los riesgos a los que puedan estar expuestos como también con las actividades recreativas, a través de una elección correcta de las mismas, y así estas los mantengan en buenas condiciones de salud tanto física como mental.



Para determinar este indicador es necesario tener el resultado del Índice de Enfermedades Ocupacionales que informó la entidad de trabajo en el año inmediato anterior al que se está evaluando. De esta manera se realiza la comparación entre ambos y lo que reflejará el aumento o disminución del mismo, según sea el caso.

5.1.3 Frecuencia de Enfermedades Ocupacionales: Una vez que se ejecutan las actividades del Programa Recreativo Laboral se puede realizar una revisión de la frecuencia con que los participantes, trabajadores y trabajadoras, han presentado incidencias con respecto a Enfermedades Ocupacionales. Al igual que el Índice de Enfermedades Ocupacionales se realiza la comparación con el año inmediato anterior, entre los trimestres del año donde hubo participación de las actividades recreativas, lo que reflejará el aumento o disminución de la frecuencia.

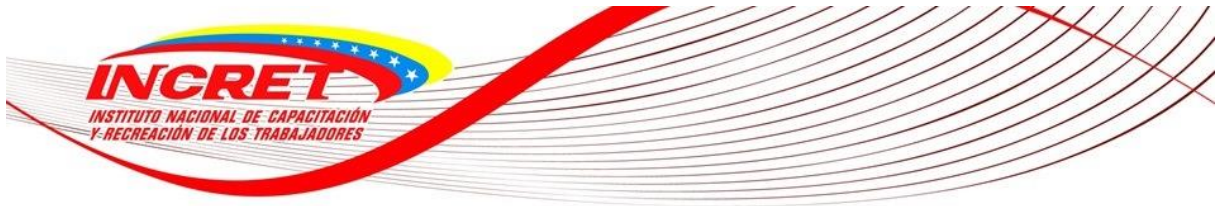
5.1.4 Integración y Clima Laboral: Se debe realizar una encuesta con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Laboral y Bienestar Laboral, la cual ha de revelar si este objetivo se cumplió con el Programa Recreativo Laboral. Características como trabajo en equipo, cooperativismo, comunicación efectiva, entre otras, son medidas a través de la encuesta.

5.1.5 Integración Familiar: A través del acompañamiento del grupo familiar directo de los trabajadores y las trabajadoras en las actividades del Programa Recreativo Laboral, se logra fomentar la integración de ambos. A través de una encuesta cerrada, aplicada con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se puede determinar este indicador.



5.1.6 Absentismo Laboral: Con la ejecución de los Programas Recreativos Laborales, se busca afianzar el compromiso del trabajador y la trabajadora y hacerlos conocedor de su rol protagónico dentro del Proceso Social de Trabajo. El indicador de absentismo, relacionado directamente con la Unidad de Talento Humano de la entidad de trabajo, viene dado de la división del número de ausencias entre el tiempo que representa la jornada laboral. El estudio debe reflejar la variación de este indicador con respecto al año inmediato anterior al de ejecución del P.R.L.

5.1.7 Rotación de Personal: El Programa Recreativo Laboral tiene intrínseca la función de minimizar los factores que desencadenen el egreso de los trabajadores y las trabajadoras por desmotivación, estrés, enfermedad ocupacional, entre otros; siendo de esta manera como se pretende fortalecer el Proceso Social de Trabajo. El indicador de rotación de personal, correspondiente a la Unidad de Talento Humano de la entidad de trabajo, viene dado de la división del número de egresos en un tiempo determinado (Ejemplo: año fiscal) entre el número inicial de trabajadores activos de dicho lapso. El estudio debe reflejar la variación de este indicador con respecto al año inmediato anterior al de ejecución del Programa Recreativo Laboral.



ANEXOS



Anexo N° 1

Ejemplo de Cronograma del Programa Recreativo Laboral

NOMBRE DE LA ENTIDAD DE TRABAJO	FECHA DE ELABORACIÓN: MARZO 2017	PSSLSS ELABORADO POR: ING. PEDRO TARIFFE
	FECHA DE REVISIÓN: MARZO 2017	REVISADO POR: GERENCIA GENERAL
	FECHA DE APROBACION:	REVISION No: 1 CODIGO: PF-PI-002
PLAN DE RECREACIÓN		

PLAN DE RECREACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE GEDISA LOS TEQUES

LAPSO	COMPONENTE	DESCRIPCION ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	LOCACION	FECHA	RESPONSABLES	
TRIMESTRE I Abril-Mayo-Junio 2017	Pausas Activas	Cultura	Exposición documental sobre tema de la alimentación	Todos los trabajadores	Salón uso múltiple dentro de la empresa	21/04/2017	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
		Deporte	Actividad deportiva tradicional, Yincana	Todos los trabajadores	Área al aire libre dentro de la empresa	29/04/2017	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
TRIMESTRE II Julio-Agosto-Septiembre 2017	Pausas Activas	Recreación	Exposición de video de artista internacional	Todos los trabajadores	Salón uso múltiple dentro de la empresa	21/07/2017	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
		Actividad Recreativa Familiar	Visita al parque temático Ávila Mágica	Todos los trabajadores y su grupo familiar	Parque Nacional Guaraira Repano	26/08/2017	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
TRIMESTRE III Octubre-Noviembre-Diciembre 2017	Pausas Activas	Deporte	Sesión de Zumba, asistida por video	Todos los trabajadores	Salón uso múltiple dentro de la empresa	27/10/2017	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
		Recreación	Actividad tradicional, mini torneo de dominó	Todos los trabajadores	Área al aire libre dentro de la empresa	04/11/2017	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
TRIMESTRE IV Enero-Febrero-Marzo 2018	Pausas Activas	Cultura	Exposición de una película sobre biografías	Todos los trabajadores	Salón uso múltiple dentro de la empresa	26/01/2018	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)
		Deporte	Sesión de Pilates asistida por video	Todos los trabajadores	Salón uso múltiple dentro de la empresa	03/02/2018	Ing. Pedro Tariffe (RE)/ Sr. Yury Triviño (DP)

Cronograma de actividades fijado y aprobado en reunión del día 24/03/17

Delegado de Prevención:

Yury Triviño

Sr. Yury Triviño

Representante Patronal:

Pedro Tariffe

Ing. Pedro Tariffe

Sello



Anexo N° 2

Ejemplo de Encuesta Cerrada del Programa Recreativo Laboral

NOMBRE DE LA ENTIDAD DE TRABAJO	COMITÉ DE PREVECIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL LOS TEQUES																																								
PARA: DEPARTAMENTO DE RECUEROS HUMANOS. DE: CSSL. FECHA: 01/06/2016. ASUNTO: ENCUESTA PARA LA ACTIVIDAD CULTURAL INTRAMURO																																									
<p>La siguiente encuesta es realizada para corroborar por escrito la opinión de los empleados, acerca de la actividad recreativa a los trabajadores de la empresa GEDISA, sucursal los Teques. Correspondiente al tercer trimestre del año 2016, componente: Actividad Cultural.</p> <p>Dependiendo de los resultados en la VOTACIÓN de los trabajadores, se tomaran las medidas correspondientes al respecto para realizar la actividad de recreación.</p> <p>Marcar con una (X) la opción a elegir para la recreación del personal.</p> <p>OPCIÓN (A): Exposición de una película en nuestras instalaciones, complementado con un evento deportivo más un pequeño refrigerio que consta de: combo de frutas.</p> <p>OPCIÓN (B): Visitar un centro cultural en la localidad de Los Teques para la exposición de: una obra de teatro, un concierto o una exposición de artes plásticas, acompañadas de un pequeño refrigerio.</p> <p>OPCIÓN (C): Exposición de una de las siguientes opciones en la localidad de Los Teques: agrupación musical; de teatro; danza; títeres o marionetas; magos en nuestras instalaciones más un pequeño refrigerio.</p>																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>OPCIÓN</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>FIRMA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pedro Tariffe</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mauricio Insuasty</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Orlando Terán</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Maria Martinez</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Daniel Vegas</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Laureano Montilla</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Yury Triviño</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		OPCIÓN	A	B	C	FIRMA	Pedro Tariffe	<input checked="" type="checkbox"/>				Mauricio Insuasty	<input checked="" type="checkbox"/>				Orlando Terán	<input checked="" type="checkbox"/>				Maria Martinez	<input checked="" type="checkbox"/>				Daniel Vegas	<input checked="" type="checkbox"/>				Laureano Montilla	<input checked="" type="checkbox"/>				Yury Triviño	<input checked="" type="checkbox"/>			
OPCIÓN	A	B	C	FIRMA																																					
Pedro Tariffe	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
Mauricio Insuasty	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
Orlando Terán	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
Maria Martinez	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
Daniel Vegas	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
Laureano Montilla	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
Yury Triviño	<input checked="" type="checkbox"/>																																								
 Sello	 Sello																																								
1/2																																									