

**ELEMENTOS METODOLÓGICOS PARA MEJORAR LAS PROPUESTAS DE BIENESTAR LABORAL EN LOS PROGRAMAS FÍSICO-DEPORTIVOS, QUE OFRECE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**

**MARIA FERNANDA CELY PLAZAS**

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA**

**LICENCIATURA EN DEPORTE**

**BOGOTÁ D.C.**

**2013-II**

**ELEMENTOS METODOLÓGICOS PARA MEJORAR LAS PROPUESTAS DE BIENESTAR LABORAL EN LOS PROGRAMAS FÍSICO-DEPORTIVOS, QUE OFRECE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**

**Trabajo de Grado para Optar al Título de LICENCIADO EN DEPORTE**

**MARIA FERNANDA CELY PLAZAS**

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA  
LICENCIATURA EN DEPORTE  
BOGOTÁ D.C.**

<b>1. Información General</b>	
<b>Tipo de documento</b>	Trabajo de grado
<b>Acceso al documento</b>	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
<b>Título del documento</b>	Elementos metodológicos para mejorar las propuestas de bienestar laboral en los programas físico-deportivos, que ofrece la caja de compensación familiar Compensar
<b>Autor(es)</b>	Cely Plazas, María Fernanda
<b>Director</b>	Serna Caldas, Efraín
<b>Publicación</b>	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2013. 45 p
<b>Unidad Patrocinante</b>	Universidad Pedagógica Nacional UPN.
<b>Palabras Claves</b>	BIENESTAR SOCIAL LABORAL; DEPORTE EMPRESARIAL; MOTIVACIÓN; PARTICIPACION SOCIAL.]

<b>2. Descripción</b>
<p>El presente trabajo de grado tiene como base el tema de las actividades físico-deportivas en el ámbito laboral, las cuales han ganado en los últimos años un gran espacio en los planes de bienestar laboral que se desarrollan desde los programas de Salud Ocupacional, reconociéndolos como una de las maneras de mejorar la calidad de vida y la productividad de los empleados. Pero en este auge de programas deportivos también se ha evidenciado que la participación de los empleados no es la que espera, en algunos de ellos, es por ello, que a partir de una encuesta modificada, busco reconocer los factores personales, profesionales y motivacionales que influyan en mayor medida en la participación de los trabajadores de la caja de compensación familiar Compensar, específicamente en el ciclo RED en los programas físico-deportivos que esta le ofrece, para realizar a partir estas unas recomendaciones o puntos clave para tener en cuenta, que puedan favorecer el aumento de la participación de los colaboradores del ciclo RED.</p>

<b>3. Fuentes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• AREVALO, A.; MONTENEGRO, D.; ZEA, D. (2007) Implementar programas del área de bienestar social laboral en la Alcaldía del municipio de Funza, dirigidos a los funcionarios y sus familias, a través de la intervención del trabajo social desde el consultorio social Uniminuto. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá.</li> <li>• CASTILLO, Isabel.; BALAGUER, Isabel.; DUDA, Joan.; GARCIA, María Luisa. (2004) Factores psicosociales asociados con la participación deportiva en la adolescencia. Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol. 36, numero 003. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia.</li> </ul>

- CHAVEZ, J. (2003). Participación social: retos y perspectivas. Editorial Plaza y Valdes. México.
- COLOMBIA, Constitución Política. 1991.
- COLOMBIA, Congreso de la República. Ley 181 de 1995.
- COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 1016 de 1989.
- CORRY, J. Programas de ejercicio físico y de mantenimiento de la Capacidad física para el trabajo: un activo de la Organización. Promoción de la salud. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- DE MIGUEL, J.; SCHWEIGER, I.; DE LAS MOZAS, O.; HERNÁNDEZ, J. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. Redalyc Revista de Psicología del Deporte. España.
- FORT, J.; MATEOS, D.; CARBALLO, S.; CASIMIRO, A.; FABRA, F.; ISERN, X.; MANUEL, P.; PRADOS, S.; TOMÁS, J.; VENERO, J. Plan integral para la actividad física y el deporte. Deporte en el ámbito laboral. *Versión 1*.
- GONZALO, Ramírez. (2006). Deporte vs. juego. A la búsqueda de un concepto integrador. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital. Buenos Aires. N° 94.
- HUMBERTO, Javier. (2001). La educación física, una propuesta deportiva para los empleados de Sylvania Highting Internacional. Tesis de grado no publicada. Universidad Pedagógica Nacional. Colombia.
- HERNANDEZ, Fabio. (2003). La contribución de la educación física para el mejor desempeño laboral empresarial.
- HELLÍN, P.; MORENO, J. A. y RODRÍGUEZ, P. L. (2004). Cuestionario para el análisis de la motivación y la práctica de la actividad físico-deportiva. Motivos de práctica físico-deportiva en la Región de Murcia. Cuadernos de Psicología del Deporte, 1 y 2, 4, 101-116.
- Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia. (2009). Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente. Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo. Colombia
- URCOLA, J. (2008). La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo. 2° Edición. ESIC, España.

## 4. Contenidos

### OBJETIVOS

#### General

- Generar elementos metodológicos que favorezcan las propuestas de bienestar laboral, que se encuentran actualmente en la empresa, que afecte positivamente la participación de los trabajadores en los programas de actividades físico-deportivas.

#### Específicos

- Conocer la información acerca de los programas que ofrece esta empresa.
- Estructurar un instrumento, consulta que pueda arrojar las necesidades y opinión de los colaboradores en cuanto este tema.
- Visibilizar los principales factores que influyen en mayor medida la participación de los trabajadores en los programas ofrecidos por la empresa.
- Plantear puntos claves, que puedan favorecer el aumento de la participación de los colaboradores del ciclo RED, en los programas de deporte que la caja de compensación familiar les ofrece desde bienestar laboral.

### MARCO LEGAL

En la legislación Colombiana actual son pocas las leyes que son referente del tema del deporte en el ámbito laboral, una de las principales se encuentra en la ley 181 de 1995, ley del deporte, Artículo 23

Pero también se puede tener como referente la resolución 1016 de 1989, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

### MARCO TEORICO

#### SALUD OCUPACIONAL

En Colombia se pueden mencionar varias disposiciones legales; el término Salud Ocupacional se debe considerar a partir de la Resolución 1016 de 1989, donde se plantea que el programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las

actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Marín y Pico, 2004).

### **BIENESTAS SOCIAL LABORAL**

Como definen los autores Arévalo, Montenegro, Zea (2007) Comprende el conjunto de programas y beneficios que se diseñan y ejecutan, como respuesta a las necesidades de los individuos que pertenecen a una empresa, teniendo en cuenta todas las dimensiones del ser humano, favoreciendo así el clima laboral, y los propósitos de la empresa.

### **ACTIVIDADES FISICO DEPORTIVAS LABORALES**

Las actividades físico-deportivas son aquellas prácticas de carácter físico, donde es evidente la competencia del participante con el mismo o con otras personas, por medio de actividades más o menos sometidas reglas, esta competencia se realiza a través de deportes o de actividades físicas como el baile, pilates, etc. Por lo anterior se puede relacionar estos conceptos con las actividades físico-deportivas laborales definiéndolas como aquellas prácticas en las que un empleador favorece y facilita directa o indirectamente, la participación de los empleados en este tipo de actividades, a través de programas de bienestar laboral. Todo esto a favor de la conciliación de la vida personal y la vida laboral.

### **MOTIVACION**

Según Urcola (2008)

“la motivación, es una acción interna que se halla dentro del propio sujeto y que le hace moverse para conseguir lo que le interesa... Una tensión interior que pone en movimiento al individuo, es una fuerza fundamentalmente interna que se manifiesta a través de la conducta con la finalidad de lo lograr un objetivo, es un mecanismo que impulsa a un sujeto a conseguir aquello que le hace falta para establecer su equilibrio...Principalmente si le encuentra interesante, si le ve que es útil para sí mismo u otras personas”

### **MOTIVACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS**

De acuerdo con lo anterior para que una persona practique algún tipo de actividad físico-deportiva esta debe satisfacer alguna de sus necesidades, entre ellas la diversión y el placer, pero en algunos estudios el deseo de logro, motivos de salud y la necesidad de compensar las cargas de trabajo, se encuentra entre las principales motivaciones para la práctica.

### **PARTICIPACION SOCIAL**

Según la etimología del término participación significa “ser parte de algo”, participación es un acto ejercido por un sujeto que está involucrado en un ámbito en donde puede tomar decisiones. Sin embargo este concepto de participación es muy corto para el objetivo de este trabajo ya que el tipo de participación que se intenta aumentar en este trabajo es la participación social según

Chavez (2003) es un proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso, la cooperación, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes.

## 5. Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo. A partir del cual pretendo conocer las características, los factores, y otras variables que influyan en el fenómeno de las actividades físico-deportivas en el ámbito laboral, a partir de unos datos estadísticos.

Etapas metodológicas de la investigación:

Primero: Se realiza una revisión de los programas que ofrece la caja de compensación Compensar para sus colaboradores.

Segundo: A partir de una revisión extensa de cuestionarios, que pudieran recoger la información requerida se toma el Cuestionario para el análisis de la motivación y la práctica de la actividad físico-deportiva.(2004), se modifica para obtener los datos requeridos.

Tercero: Se realiza la aplicación del cuestionario a un grupo de trabajadores, del ciclo RED, específicamente del área de deportes terrestres.

Cuarto: Se analizaran los datos arrojados por este cuestionario, para que a partir de allí se pueda reconocer cuál de los tres criterios afecta más la participación de los colaboradores.

Quinto: Se realizara a partir del análisis de resultados una serie de recomendaciones para mejorar los programas de bienestar laboral, específicamente los relacionados con actividades físico- deportivas.

## 6. Conclusiones

Para empezar es importante resaltar los esfuerzos constantes de la caja de compensación familiar Compensar, en ofrecer cada vez más variedad de programas de bienestar laboral, a través de programas físico-deportivos, buscando mejorar la calidad de vida de los colaboradores, por ello la intención de este trabajo no es desmeritar este trabajo, si no por el contrario es tomarlo como una base, para poder estudiar este fenómeno. Y a partir de allí poder responder con los objetivos propuestos, además de esto se tomó como ejemplo ya que esta empresa, entre sus servicios, ejecuta programas físico-deportivos para otras empresas, por lo cual se consideró relevante estudiarlos para poder aportar más a este campo.

Por todo lo anterior se realizó el proceso metodológico en esta empresa, buscando conocer

algunos aspectos relevantes, por medio de la consulta de los colaboradores en cuanto este tema. De acuerdo con esto y con los objetivos propuestos, a continuación se enunciarán una serie de elementos para tener en cuenta a la hora de planear, ejecutar y evaluar los programas de bienestar laboral, específicamente los relacionados con actividades físico-deportivas.

## PLANEAR

Antes de ejecutar un programa de bienestar laboral es muy importante planear estas actividades, por ello, es importante tener en cuenta varios aspectos, como:

- Conocer la situación actual de los empleados, es decir conocer las necesidades para así poder responder de manera más efectiva a ellas.
- Relacionado con el aspecto anterior es importante que las empresas conozcan el tipo de población a la cual quieren beneficiar por ejemplo, si en la empresa hay grupos de personas de edad avanzada, mujeres embarazadas o post-embarazo, personas en situación especial, para así buscar que los programas los cubran de manera efectiva.
- Otro aspecto relevante en la planeación es que esta se realiza desde los programas de salud ocupacional, dirigidos principalmente por profesionales del área de la psicología, pero aunque desde allí se tiene un gran conocimiento de este aspecto, también es necesario reconocer que es importante relacionar este conocimiento, con el de los profesionales del área de la actividad física y del deporte.
- De igual forma es necesario planear la manera de motivar a los colaboradores a participar en estos programas, de diferentes formas, como charlas informativas sobre los beneficios de estos programas, donde además se les capacite sobre los aspectos más importantes a la hora de realizar estas actividades como la importancia del calentamiento estiramiento,

## EJECUTAR

Para ejecutar los programas es necesario, cerciorarse que los participantes conozcan la finalidad de los programas de la actividad física deportiva, además es necesario que todos los recursos que se dispongan para estas prácticas estén en condiciones adecuadas, además durante todos los eventos la seguridad de los colaboradores debe primar sobre el mismo objetivo de la práctica.

## EVALUAR

La mayoría de propuestas de bienestar laboral no tiene en cuenta este aspecto tan importante, para realizar este paso se debe crear un instrumento de evaluación que le permita conocer a la organización el impacto del programa en los colaboradores, conocer el nivel de participación, el nivel de satisfacción al participar en el mismo, entre otros aspectos, buscando así poder saber si este respondió o no con las necesidades de la organización y de los colaboradores. Esto contribuirá especialmente a que no se destinen recursos a programas que no tiene la aceptación esperada.

Para finalizar quiero enfatizar estas conclusiones en la importancia de la planeación de estos



programas que es desde donde se deben realizar las modificaciones más importantes, ya que aunque se reconocen los múltiples beneficios de realizar actividades físico-deportivas, también es necesario que estas se realicen de manera continua, para que se puedan evidenciar en el bienestar y rendimiento laboral.

En la planeación de estos programas también se debe generar propuestas para motivar a los trabajadores a participar activamente de los programas, una de ellas es presentándoles la idoneidad que estos tienen, y principalmente mostrándoles que estos responden a los intereses de los colaboradores.

<b>Elaborado por:</b>	Cely Plazas, María Fernanda
<b>Revisado por:</b>	Serna Caldas, Efraín

<b>Fecha de elaboración del Resumen:</b>	29	11	2013
--	----	----	------

## CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	11
2. JUSTIFICACION.....	12
3. OBJETIVOS.....	14
3.1 GENERAL.....	14
3.2 ESPECIFICOS.....	14
4. MARCO REFERENCIAL.....	15
4.1 PROBLEMÁTICA.....	15
4.2 ESTADO DE ARTE.....	15
4.3 MARCO TEORICO.....	17
4.4 MARCO LEGAL.....	22
5. METODOLOGÍA.....	23
5.1 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION .....	25
6. RESULTADOS.....	30
7. ANALISIS DE RESULTADOS.....	40
8. CONCLUSIONES.....	41
9. REFERENCIAS.....	44

## INTRODUCCION

El desarrollo económico de los países, entre otros, está determinado por el desarrollo tecnológico, lo que ha modificado en gran medida las formas de trabajo, pasando de ser mayormente de esfuerzo físico a un tipo de trabajo operario, obligando a los trabajadores a permanecer largas horas sentados al frente de máquinas, o en algunos casos realizando actividades repetitivas. Esta es una de las razones del aumento del sedentarismo en la población mundial, lo que ha desencadenado en los últimos años una serie de alarmas por el aumento de enfermedades cardíacas y otras como la obesidad, hipertensión, diabetes, trastornos psicológicos, además de estilos de vida nocivos para la salud, como el consumo de alcohol, cigarrillo y sustancias psicoactivas, entre otras, algunas de ellas gracias a la falta de actividad en la población general, por ello dando respuesta a esta problemática, se han generado una serie de políticas internacionales que impulsen a los países a crear distintos programas de actividad física y deportiva. Pero estas políticas buscan favorecer a toda la población mundial, es así como el sector laboral no está exento de estas normativas. Es por ello que desde hace algunos años se han creado distintos programas de actividades físico-deportivas en la población laboral.

Estos programas de bienestar laboral cada día toman más importancia a nivel laboral, generando así un gran número de investigación sobre este tema, buscando que los programas de bienestar respondan en mayor medida a las necesidades de los trabajadores. Este documento responde a esta necesidad de conocer más a fondo el fenómeno del deporte laboral, específicamente lo relacionado con la participación de los trabajadores en estos programas, ya que en muchos casos esta no es constante o es resultado de una mala gestión de los programas, por lo cual presentare algunos aspectos relevantes en la creación de estos programas de bienestar laboral.

## JUSTIFICACION

Desde el punto de vista legal en Colombia se le atribuye a las empresas, la responsabilidad de mantener seguro el entorno laboral y sus prácticas, así como la prevención, tratamiento e indemnización, de lesiones y enfermedades profesionales. Razones por las cuales las empresas se han visto obligadas a buscar herramientas que puedan responder a esta necesidad de mejorar las prácticas laborales desde diferentes miradas, una de ellas es a través de la creación de programas de protección y promoción de la salud laboral.

Es así como el deporte ingresa a este tipo de programas de bienestar como una herramienta para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es por ello que en la actualidad es común encontrar en el ámbito laboral numerosos programas que utilizan al deporte como un medio para mejorar las prácticas de salud de los trabajadores, la reducción del absentismo por incapacidad, el aumento y calidad de la productividad. De acuerdo con la Revista de Psicología del Deporte, en su texto Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar citando a:

“el ejercicio físico regular es la opción más simple y rentable para mejorar la salud. En este sentido, distintos estudios han demostrado que las personas físicamente activas padecen menos enfermedades y tienen una incidencia de afecciones cardíacas, oncológicas y otras enfermedades crónicas significativamente menor que aquellas con hábitos de vida sedentarios” (Bull, et al. 2005; Remory Pérez-Llantada, 2007)

De igual forma citan dos estudios sobre efecto del ejercicio en el ámbito laboral:

Thøgersen-Ntoumani, Fox y Ntoumanis (2005) donde muestran los efectos positivos del ejercicio en el bienestar psicológico de los empleados, llegando a la conclusión

de que el ejercicio físico se asociaba, de forma directa e indirecta, con altos niveles de bienestar psicológico en las distintas facetas de la vida de los trabajadores.

Musich, Hook, Baaner y Edington (2006) han mostrado que la promoción de la salud en el trabajo es una medida efectiva para disminuir el absentismo laboral y minimizar la pérdida de productividad.

Reconociendo ampliamente los beneficios de la práctica físico-deportiva en el ámbito laboral, también es importante subrayar que el deporte, como decía la docente Aida Sotelo, no es una píldora sanadora que se le receta a todo el mundo y resuelve todos los problemas, es por esto las actividades físico-deportivas en todos los ámbitos deben estar implementadas a partir de estudios previos de la población a la cual se le va a ofrecer, también debe estar debidamente organizada, planeada y principalmente debe adaptarse a las necesidades de la población, no todas las personas desean practicar por ejemplo el deporte de altos logros, es por ello que estas actividades físico-deportivas se deben transformar de acuerdo a las necesidades de la población, en este caso la laboral.

Es así como me he encontrado con la necesidad de conocer más profundamente la implementación de estos programas, principalmente los factores personales, profesionales y motivacionales que influyen en la participación de los trabajadores, ya que con la experiencia que tengo en este campo, específicamente en la caja de compensación Compensar, he podido observar que en muchas ocasiones estos no responden a las necesidades de los trabajadores y esta es una de las causas de la baja participación de los mismos en estos programas, es por ello que pretendo conocer con este trabajo más a fondo los factores que influyen en la participación buscando conocer las necesidades reales de los trabajadores en cuanto a este tema, para en un futuro crear programas más acordes a las necesidades de los mismos, donde se reconozca la importancia de incrementar la participación social de los trabajadores buscando promover actividades donde los individuos sean capaces de incidir en su entorno social en acciones que tienden a mejorar su nivel y calidad de vida, este proceso contribuye a generar espacios de sentido de compromiso, pertenencia en el espacio donde está participando, en este caso la empresa la cual se vería beneficiada.

## **OBJETIVOS**

### **General**

Generar elementos metodológicos que favorezcan las propuestas de bienestar laboral, que se encuentran actualmente en la empresa, que afecte positivamente la participación de los trabajadores en los programas de actividades físico-deportivas.

### **Específicos**

- Conocer la información acerca de los programas que ofrece esta empresa.
- Estructurar un instrumento, consulta que pueda arrojar las necesidades y opinión de los colaboradores en cuanto este tema.
- Visibilizar los principales factores que influyen en mayor medida la participación de los trabajadores en los programas ofrecidos por la empresa.
- Plantear puntos claves, que puedan favorecer el aumento de la participación de los colaboradores del ciclo RED, en los programas de deporte que la caja de compensación familiar les ofrece desde bienestar laboral.

## **MARCO REFERENCIAL**

### **PROBLEMÁTICA**

Las actividades físico-deportivas en las propuestas de bienestar laboral, son utilizadas en la actualidad como respuesta a la necesidad de las empresas de originar programas que mejoren la calidad de vida y la productividad de los empleados, pero en este auge de programas de bienestar, también es evidente que en muchos casos estos no tienen la participación adecuada, es desde allí donde se hace necesario conocer las principales causas que origina esta baja participación, una de ellas es la falta de desarrollo teórico y metodológico en este tipo de gestiones por esto es necesario

### **ESTADO DE ARTE**

En la actualidad en el ámbito empresarial son creados cada día más proyectos para el mejoramiento de la calidad de vida, buscando mejorar la productividad de los empleados, en nuestro país estas iniciativas se general desde dos programas específicos uno de ellos es desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial entendido como el “compromiso que tienen las empresas de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general. En la capacidad de valorar las consecuencias que tienen en la sociedad las acciones y decisiones que se toman para lograr los objetivos de las organizaciones”.(Martínez, 2005), y el segundo desde los programas de Salud Ocupacionales, definido como una “disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias, que propenden por un diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, la promoción, la conservación y el mejoramiento de la salud, así como la prevención de las

enfermedades profesionales y los accidentes laborales, de manera que las personas se puedan ubicar en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”(Marín y Pico 2004),

Pero es desde los programas de salud ocupacional que se hace explícita la necesidad de promover la mejorar el entorno laboral por medio de diferentes programas de bienestar laboral principalmente en tres esferas el bienestar físico, bienestar mental y el bienestar social, y es específicamente desde estos programas que se crean actividades relacionadas con el deporte.

Sin embargo al buscar información sobre el fenómeno físico-deportivo a dentro de las empresas es escasa la información, sin embargo es posible conocer varias propuestas que hablan de las actividades deportivas en el ámbito laboral como un medio para mejorar la salud de los trabajadores, como es el caso de Javier Humberto Valderrama en su texto La Educación Física, Una Propuesta Deportiva Para Los Empleados De Sylvania Highting Internacional Colombia del 2001, donde nos muestra a partir de una encuesta realizada a esta empresa, las actividades preferidas por los empleados de distintas áreas de la empresa, desde el área operativa hasta la administrativa, arrojando como resultado que las actividades deportivas son las preferidas por toda la población estudiada, concluyendo al final de la aplicación de un torneo deportivo de fútbol banquitas, que por medio del aumento de la participativa en actividades deportivas se logra mejorar y aprovechar los espacios libres para contrarrestar el estrés y además aumenta el sentido de pertenecía por parte de los empleados.

En cuanto a la aplicación de estos programas, es posible reconocer algunos trabajos que procuran mostrar algunos aspectos relevantes a la hora de crear un programa de bienestar como el texto del Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia, donde es posible conocer una Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente, en este se exponen algunas dificultades a la hora de desarrollar un programa de bienestar laboral, entre ellas es importante resaltar,

- La falta de desarrollo teórico y metodológico en estas gestiones, ya que muchas veces estos programas son desarrollados por profesionales ajenos a la rama de la actividad física y el deporte, lo cual dificulta que la creación de estos programas no apunte a la gestión integral de bienestar de los empleados satisfaciendo las



necesidades de los mismos, sino muchas veces al afán de cumplir con un requisito normativo.

- La escasez de instrumentos o de diagnóstico donde se puedan conocer las reales necesidades de los empleados, para poder responder a las problemáticas más relevantes y específicas de la población, dejando muchas veces estos planes sin fundamentación.
- Carencia de elementos de evaluación y seguimiento de los proyectos y programas de bienestar, para poder reconocer la eficacia de los mismos,
- Promover los programas de bienestar desde un compromiso normativo y como solo un gasto, olvidando los beneficios a corto y largo plazo que estos traen.
- Poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de recursos humanos como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño.

Concluyendo que los programas de Bienestar Laboral deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación de los empleados en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y evaluación.

## **MARCO TEORICO**

### **SALUD OCUPACIONAL**

En Colombia se pueden mencionar varias disposiciones legales; el término Salud Ocupacional se debe considerar a partir de la Resolución 1016 de 1989, donde se plantea que el programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser

desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Marín y Pico, 2004).

## **BIENESTAS SOCIAL LABORAL**

Como definen los autores Arévalo, Montenegro, Zea (2007) Comprende el conjunto de programas y beneficios que se diseñan y ejecutan, como respuesta a las necesidades de los individuos que pertenecen a una empresa, teniendo en cuenta todas las dimensiones del ser humano, favoreciendo así el clima laboral, y los propósitos de la empresa.

Estos programas favorecen la actitud del trabajador frente a las labores que debe desarrollar, a través de la satisfacción que este le produce, reflejándose en la relación entre los compañeros y superiores, el rendimiento laboral mejorando la productividad y principalmente aumentando el sentido de pertenencia con la empresa, es decir el compromiso, la confianza en sí mismo, con los demás y la empresa.

## **ACTIVIDADES FISICO DEPORTIVAS LABORALES**

El concepto de deporte tomado para este trabajo es un concepto más amplio que el solo acto de competir bajo unas reglas establecidas e institucionalizado, por ello el concepto que maneja en este trabajo es el de actividades físico-deportivas el cual se acerca más a el tipo de práctica que se realiza en la empresa, por ello se tomó como base el concepto de Cagigal donde expone al deporte como una “diversión liberal, espontánea, desinteresada; expansión del espíritu y del cuerpo, generalmente en forma de lucha, por medio de ejercicios físicos, más o menos sometidos a reglas.”

Pero como complemento de esta definición Cagigal, toma en otro de sus libro el concepto de Seirin, quien lo define “el deporte es juego, es decir, actividad que no persigue utilidad alguna. Lucha: contra un adversario inerte (tiempo, espacio) o animado; tiene un objetivo, la victoria. Actividad física intensa”

Las actividades físico-deportivas son aquellas prácticas de carácter físico, donde es evidente la competencia del participante con el mismo o con otras personas, por medio de actividades más o menos sometidas reglas, esta competencia se realiza a través de

deportes o de actividades físicas como el baile, pilates, etc. Por lo anterior se puede relacionar estos conceptos con las actividades físico-deportivas laborales definiéndolas como aquellas prácticas en las que un empleador favorece y facilita directa o indirectamente, la participación de los empleados en este tipo de actividades, a través de programas de bienestar laboral. Todo esto a favor de la conciliación de la vida personal y la vida laboral.

De acuerdo con texto de Plan Integral para la Actividad Física y el Deporte las finalidades que se persigue con la práctica físico-deportiva en el ámbito laboral son:

#### PARA EMPLEADO

La mejora de la calidad de vida de la persona, a través de los ya conocidos beneficios que una práctica físico-deportiva regular aporta a la persona.

Para la mejora de la satisfacción en el trabajo, entendiendo las posibilidades de interacción y socialización que la práctica físico-deportiva permite entre compañeros y compañeras de trabajo.

#### PARA LA ORGANIZACIÓN

Mejorar el clima laboral.

Mejora de las condiciones de salud de los trabajadores, por medio del aumento de los índices de práctica deportiva en empresa.

Mejora de la productividad de la organización a través de la reducción del ausentismo y las bajas laborales.

Utilización de la práctica de actividad física como herramienta para el desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **MOTIVACION**

Según Urcola (2008)

“la motivación, es una acción interna que se halla dentro del propio sujeto y que le hace moverse para conseguir lo que le interesa... Una tensión interior que pone en movimiento al individuo, es una fuerza fundamentalmente interna que se manifiesta

a través de la conducta con la finalidad de lo lograr un objetivo, es un mecanismo que impulsa a un sujeto a conseguir aquello que le hace falta para establecer su equilibrio...Principalmente si le encuentra interesante, si le ve que es útil para sí mismo u otras personas”

## **MOTIVACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS**

De acuerdo con lo anterior para que una persona practique algún tipo de actividad físico-deportiva esta debe satisfacer alguna de sus necesidades, entre ellas la diversión y el placer, pero en algunos estudios el deseo de logro, motivos de salud y la necesidad de compensar las cargas de trabajo, se encuentran entre las principales motivaciones para la práctica.

A partir de un estudio de los factores psicosociales que afectan la participación deportiva de los adolescentes (2004), se pueden tener algunos factores que afectan esta participación, uno de ellos es la teoría de las perspectivas de meta, donde se determina como un factor relevante en la participación, la percepción subjetiva de las competencias (Duda, 1992) citado por Catillo, Balaguer, Duda y García.

Pero también estos autores reconocen una teoría que podría también tener gran valor en la participación, la teoría personal de logro, que hace referencia a la concepción que cada persona tiene sobre su logro, incluyendo la concepción que cada persona tiene de su habilidad

Otra de las teorías de participación deportiva es la cognitivo social (Bandura), la cual expone que los jóvenes aprenden diferentes conductas por medio de la socialización, donde familia y amigos conforman importantes modelos de rol. Algunos trabajos apoyados en esta teoría se muestran como los jóvenes reproducen actitudes y creencias de sus padres.

## **PARTICIPACION SOCIAL**

Según la etimología del término participación significa “ser parte de algo”, participación es un acto ejercido por un sujeto que está involucrado en un ámbito en donde puede tomar

decisiones. Sin embargo este concepto de participación es muy corto para el objetivo de este trabajo ya que el tipo de participación que se intenta aumentar en este trabajo es la participación social según Chavez (2003) es un proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso, la cooperación, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes.

## MARCO LEGAL

En la legislación Colombiana actual son pocas las leyes que son referente del tema del deporte en el ámbito laboral, una de las principales se encuentra en la ley 181 de 1995, ley del deporte, "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física..." en su Artículo número 23 se menciona " las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades especializadas...." Además este artículo menciona que "Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente Ley, las cajas de compensación familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte -Coldeportes, y con los entes deportivos departamentales y municipales." Todo lo anterior en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Sin embargo al buscar la procedencia de los programas de bienestar laboral, y desde donde se fundamenta la creación de estos programas que promueven las actividades deportivas o físicas, se encuentra que es desde la disciplina de la Salud Ocupacional, sobre este tema es posible encontrar más normativa en la legislación Colombiana, en la Resolución 1016 de 1989, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

En ella se encuentran dos artículos que hablan específicamente del objetivos que deben cumplir los programas que se crean desde esta disciplina en el Artículo 2, se menciona que el programa de Salud Ocupacional se inclina a "preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria."

De otro modo en el Artículo 10 menciona que la finalidad de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, deben ser principalmente la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales,... y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo. A partir del cual pretendo conocer las características, los factores, y otras variables que influyan en la participación del fenómeno de las actividades físico-deportivas en el ámbito laboral, a partir de unos datos estadísticos.

Para la obtención de los datos, se tomó como referencia la caja de compensación familiar Compensar, ya que esta presta el servicio de asesoría en la organización deportiva empresarial y además tiene en la actualidad varios programas de actividad físico-deportiva para sus empleados.

La recolección de la información se realizó de dos formas, primero, los datos referenciales de la empresa se obtuvieron por medio de la revisión de los programas actuales que ofrece en este campo y segundo, los datos demográficos y estadísticos que se obtuvieron por medio de un cuestionario, el Cuestionario para el análisis de la motivación y la práctica de la actividad físico-deportiva.(2004), que consta de 27 preguntas y tiene como objetivo conocer algunos aspectos relacionados con la práctica de actividades físico-deportivas. Este cuestionario se modificó a partir de los objetivos del trabajo, para ello se tuvo en cuenta los tres criterios principales, los factores personales, profesionales y motivacionales, por ello se estudiaron las preguntas originales del cuestionario, se eliminaron algunas y se agregaron de acuerdo a lo requerido y a la información que se quería recolectar.

El resultado fueron 30 preguntas, distribuidas de la siguiente manera, de factores personales, 6 preguntas, de factores profesionales se dividieron en profesionales y laborales, en total 5 preguntas, y de factores motivaciones, se realizaron 19 preguntas.

La aplicación de la encuesta se realiza en la caja de compensación familiar Compensar, específicamente a los trabajadores del ciclo RED, pertenecientes al área de deportes terrestres que se encuentra dividido principalmente, en profesionales de la educación física y administrativos.

En total se aplicó el cuestionario a 45 personas, distribuidas de la siguiente manera, 30 de ellos son docentes de alguna actividad deportiva y 15 de ellos son administrativos.

Esta población está dividida en tres categorías:

Activos. Conformado por los trabajadores que han participado activamente, en los programas de actividad físico-deportiva. Y que además practican actividades físico-deportivas intensas y constantes en la empresa y fuera de ella.

Mixtos. Conformado por los trabajadores, que participan regularmente en los programas de actividad físico-deportiva que ofrece la empresa, pero además no realizan actividades físico-deportivas de manera constante.

Sedentarios. Conformado por la población que no participa en actividades físico-deportivas que ofrece la empresa, y tampoco fuera de ella.

Etapas metodológicas de la investigación:

Primero: Se realiza una revisión de los programas que ofrece la caja de compensación Compensar para sus colaboradores.

Segundo: A partir de una revisión extensa de cuestionarios, que pudieran recoger la información requerida se toma el Cuestionario para el análisis de la motivación y la práctica de la actividad físico-deportiva.(2004), se modifica para obtener los datos requeridos.

Tercero: Se realiza la aplicación del cuestionario a un grupo de trabajadores, del ciclo RED, específicamente del área de deportes terrestres.

Cuarto: Se analizaran los datos arrojados por este cuestionario, para que a partir de allí se pueda reconocer cuál de los tres criterios afecta más la participación de los colaboradores.

Quinto: Se realizara a partir del análisis de resultados una serie de recomendaciones para mejorar los programas de bienestar laboral, específicamente los relacionados con actividades físico- deportivas.



## INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION

### ENCUESTA DE PARTICIPACION EN PROGRAMAS DEPORTIVOS DE BIENESTAR LABORAL

Objetivo: Generar alternativas en las propuestas de bienestar laboral, que se encuentran actualmente en la empresa, que afecte positivamente la participación de los trabajadores en los programas de deporte.

#### INSTRUCCIONES

Esta prueba busca conocer la opinión que usted tiene frente a diferentes situaciones que se presentan en su vida, tenga en cuenta que ninguna respuesta es buena o mala, Procure contestar con la mayor sinceridad posible, así no se verá alterada la prueba. Lea bien cada pregunta y le será más fácil decidirse por alguna de las respuestas.

Al contestar tenga en cuenta lo siguiente:

1. No piense demasiado ni emplee mucho tiempo en decidirse.
2. Procure no dejar ninguna pregunta sin contestar.
3. Conteste sinceramente.

DATOS PERSONALES:				DATOS PROFESIONALES	
Edad:	Género:	F	M	Nivel educativo:	
Localidad:				Profesión:	
Estrato:				DATOS LABORALES	
N° de personas a cargo:				Tipo de contrato:	
Estado civil:				Cargo:	Horas laboradas x día:

1. Lo practique o no ¿Le interesa el deporte?:
  - a) Mucho
  - b) Bastante
  - c) Poco
  - d) Nada

e) NS/NC

2. ¿Practica alguna actividad física o deporte/s?:

- a) Si
- b) No

3. ¿Ha practicado, aunque ahora no lo haga, algún tipo de actividad físico-deportiva?:

- a) Si
- b) No                    si elige esta opción saltar a la pregunta nº 9

4. ¿Cómo lo practica?:

- a) Por mi cuenta, solo
- b) Con amigos
- c) Con compañeros de estudio o trabajo
- d) Con familiares
- e) Como actividad dirigida en un gimnasio

5. ¿Qué día(s) de la semana practica? (puede marcar varias opciones)

- a) Lunes
- b) Martes
- c) Miércoles
- d) Jueves
- e) Viernes
- f) Sábado
- g) Domingo

6. ¿Cuánto tiempo suele dedicar a la práctica de actividades físico-deportivas?:

- a) de 0 a 1 hora
- b) de 1 a 2 horas
- c) de 2 a 3 horas
- d) de 4 a 5 horas
- e) 5 o más horas

7. ¿Qué instalación/es utiliza?:

- a) Pública al aire libre
- b) Pública cubierta
- c) Privada al aire libre
- d) Privada cubierta
- e) En mi propia casa
- f) Empresa

8. ¿En qué jornada suele dedicar tiempo a la práctica de actividades físicos-deportivos?:

- a) Madrugada
- b) Mañana
- c) Tarde
- d) Noche

9. ¿Respecto a las clases de que recibió en su etapa escolar?: (puede marcar varias opciones)

- a) Eran motivantes
- b) Las consideraba útiles
- c) El profesor le animaba a practicar en horario extraescolar
- d) La Educación Física era más importante que el resto de asignaturas
- e) Eran suficientes

10. ¿Cuáles son las 3 actividades que más le gusta realizar cuando dispone de tiempo libre?:

- a) Actividades físico-deportivas
- b) Leer
- c) Bailar
- d) Otros cuáles? \_\_\_\_\_

11. ¿Considera que las ofertas deportivas de su empresa satisfacen sus intereses de práctica?:

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

12. ¿Qué tipo de deporte piensa que debería promocionar más su empresa?:

- a) Deporte de altos logros (competitivo)
- b) Deporte enfocando a mejoras de la salud y como medio de integración (recreativo- social)
- c) Deporte fundamentación y perfeccionamiento deportivo (formativo)
- d) NS/NC

13. La participación de los trabajadores a las actividades deportivas deberían ser

- a) Individuales
- b) Entre dos y cuatro
- c) Más de cinco

14. Que factores tiene en cuenta para participar en un evento deportivo.

- a) Porque me gusta superarme
- b) Por el premio
- c) Para desarrollar actividades extra laborales
- d) Por salud
- e) Por factores económicos
- f) Por el horario

15. Considera que el sistema de juego (reglamento) o de eliminación que se emplea en este tipo de programas o torneos es el adecuado.

- a) Si
- b) No

¿Porque?\_\_\_\_\_

16. ¿Qué piensa sobre la práctica deportiva?: (puede marcar varias opciones)

- a) El deporte es sólo para gente preparada físicamente
- b) El deporte es una actividad pensada sobre todo para las personas que les gusta competir
- c) La práctica deportiva es idónea para todas las personas independientemente a su nivel de habilidad
- d) El deporte es una actividad pensada sobre todo para la gente joven
- e) NS/NC

17. ¿Cuál es la opinión que tiene usted de sí mismo respecto a la práctica deportiva?: (puede marcar varias opciones)

- a) Me siento competente para la práctica
- b) Los demás piensan que soy coordinado
- c) No se me da bien la práctica deportiva
- d) NS/NC

18. En su entorno de amigos y familia ¿Quién practica actividad física?:

- a) Madre o padre
- b) Hermana(o)
- c) Cónyuge
- d) Novia(o)
- e) Hijas(os)
- f) Amigas(os)
- g) Ninguno

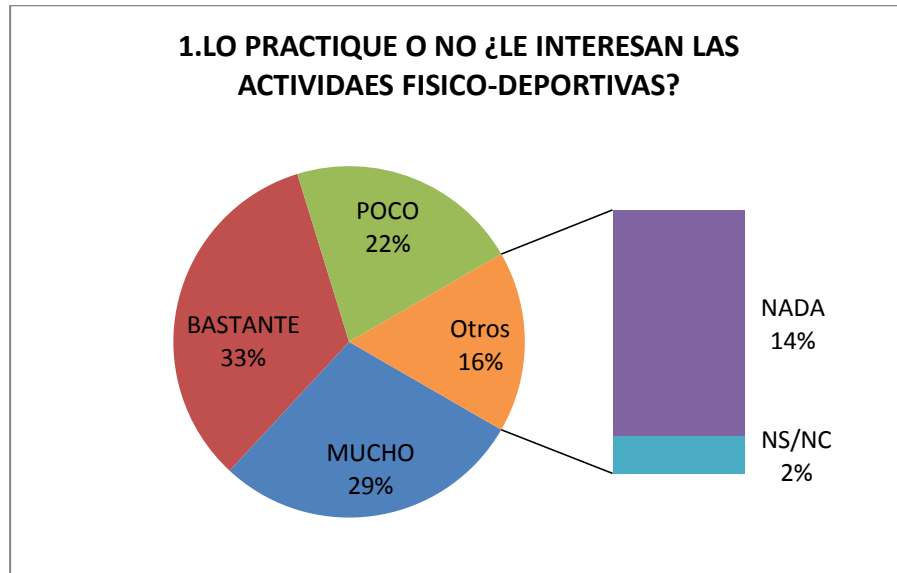
19. Considera que las actividades físico-deportivas organizadas por la empresa deberían incluir a la familia

- a) Si
- b) No

Gracias por su colaboración

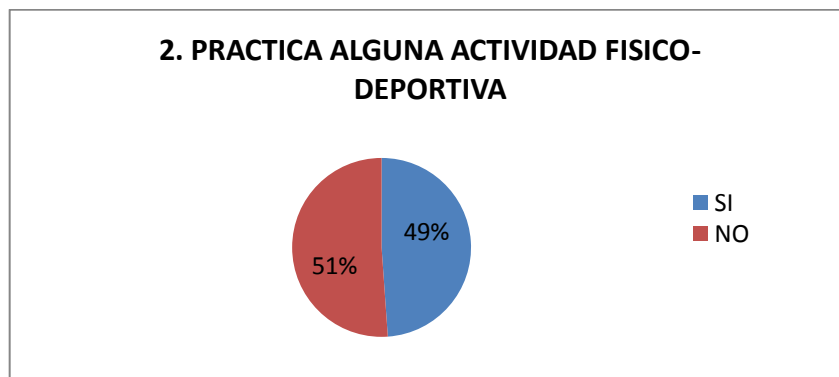
## RESULTADOS

TABLA 1



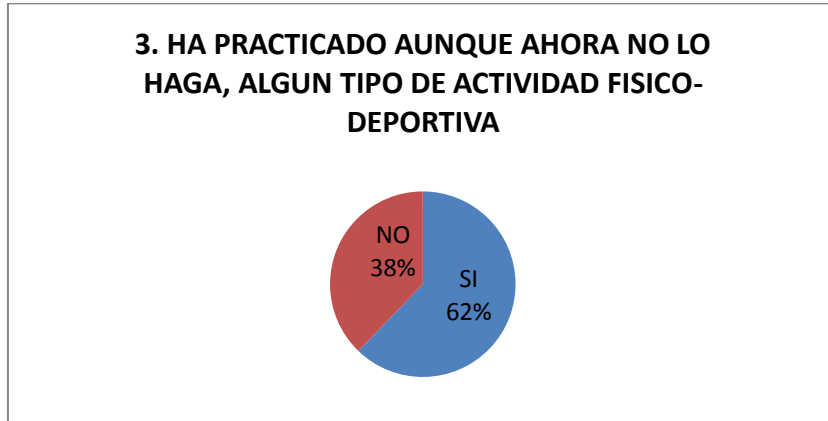
El 33% de la población encuestada le interesan bastante las actividades físico-deportivas, mientras solo el 14% de esta no tiene ningún tipo de interés en estas.

TABLA 2



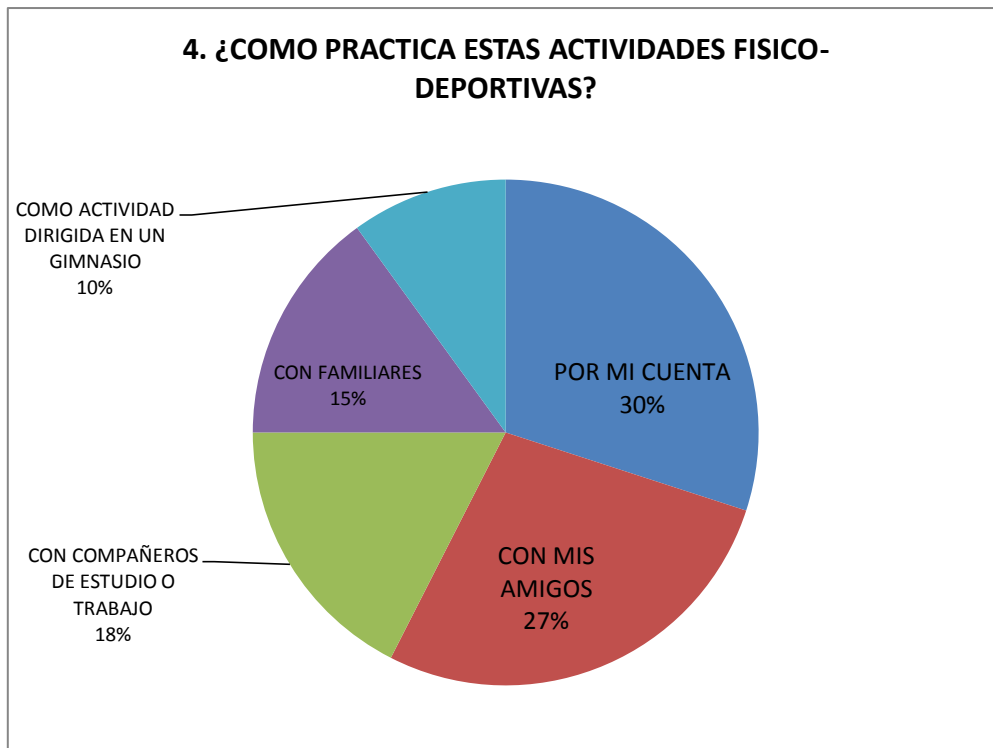
El 51% de los colaboradores practica alguna actividad física-deportiva

**TABLA 3**



Los colaboradores encuestados han practicado en algún momento de sus vidas actividades físico-deportivas.

**TABLA 4**

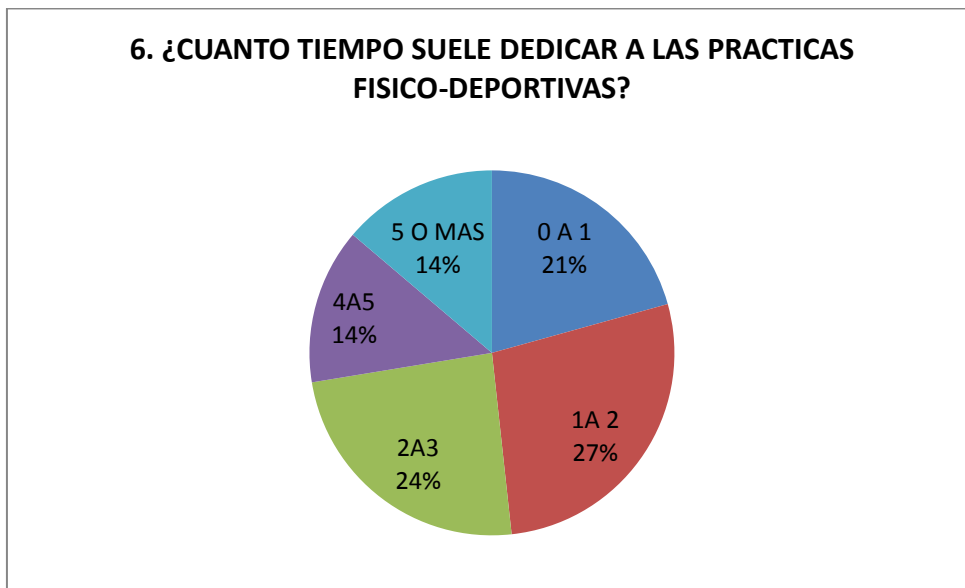


El 30% de los colaboradores practica actividades físico-deportivas por su cuenta, mientras que el 10% lo realiza como una actividad dirigida en un gimnasio.

**TABLA 5**



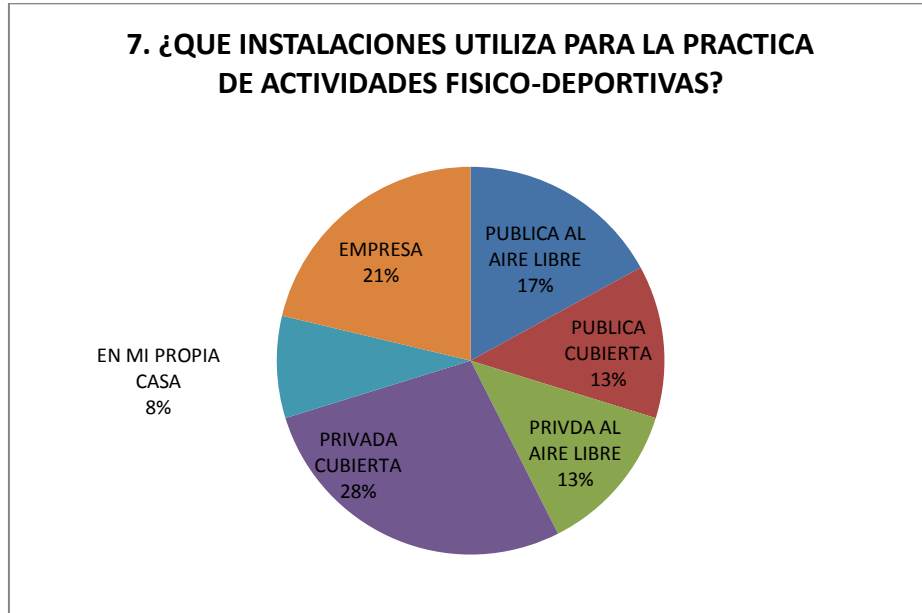
**TABLA 6**



El 27% de los colaboradores consultados utilizan entre 1 y dos horas en la práctica de actividades físico-deportivas

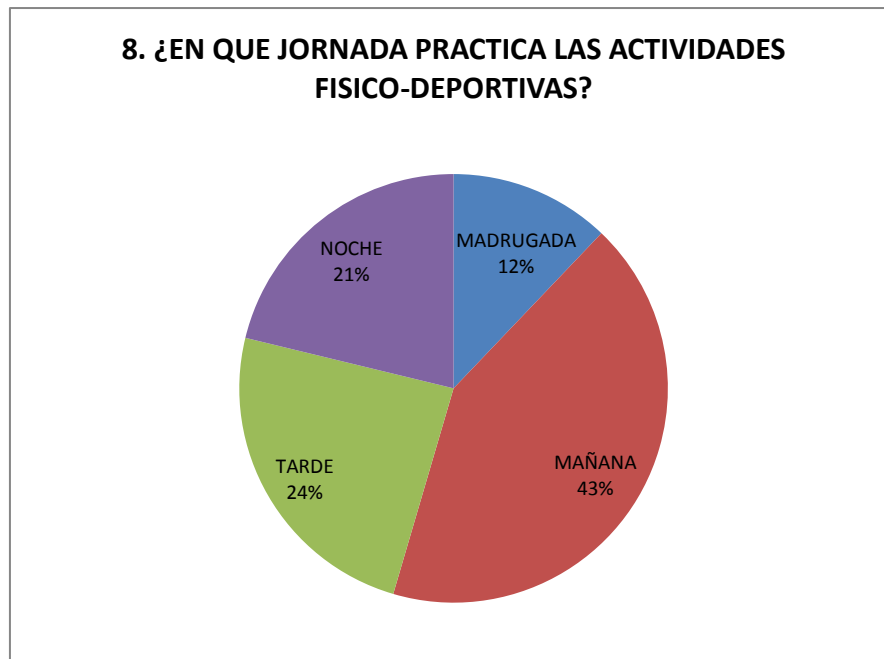


**TABLA 7**



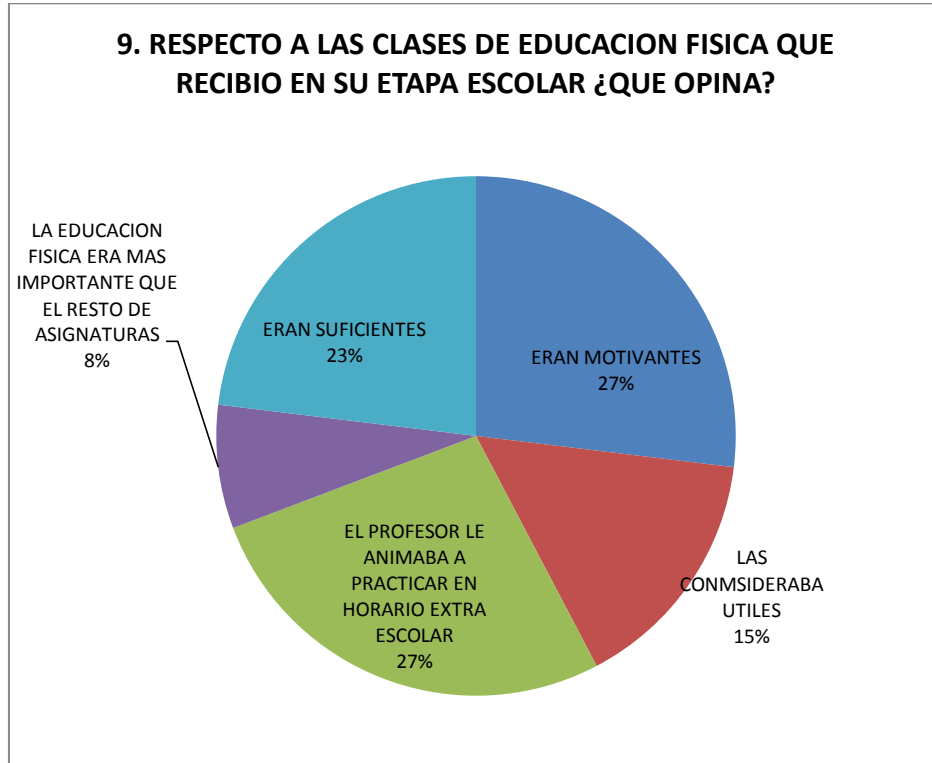
Los colaboradores encuestados utilizan las instalaciones de la empresa para las actividades físico-deportivas un 21%

**TABLA 8**



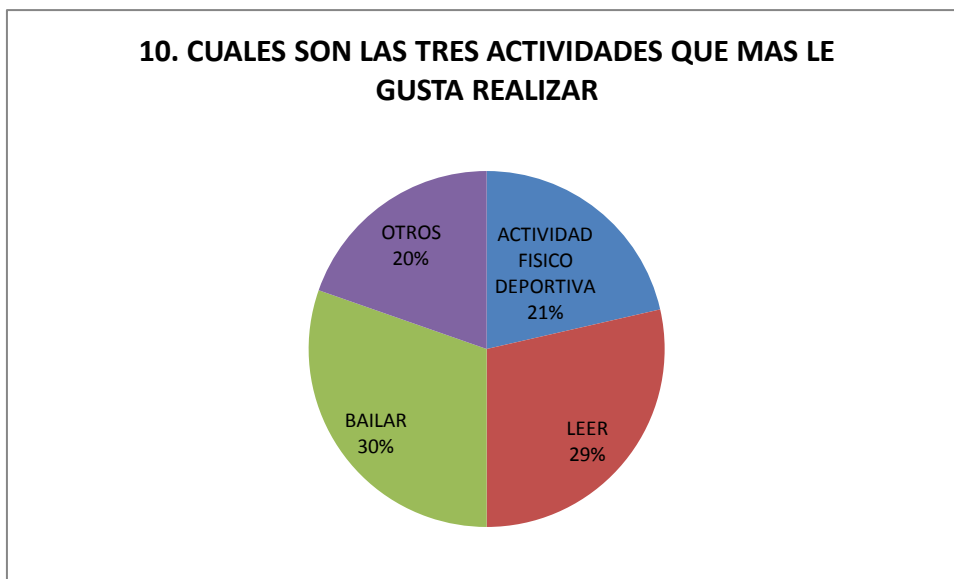
La práctica de las actividades físico-deportivas por parte de los colaboradores se realiza mayoritariamente en la mañana con un 43%

**TABLA 9**



Los colaboradores encuestados opinaron que las clases de educación física que recibió en su etapa escolar, eran motivantes 27% y también el profesor les animaba a realizar prácticas de actividades físico-deportivas en horario extra escolar.

**TABLA 10**



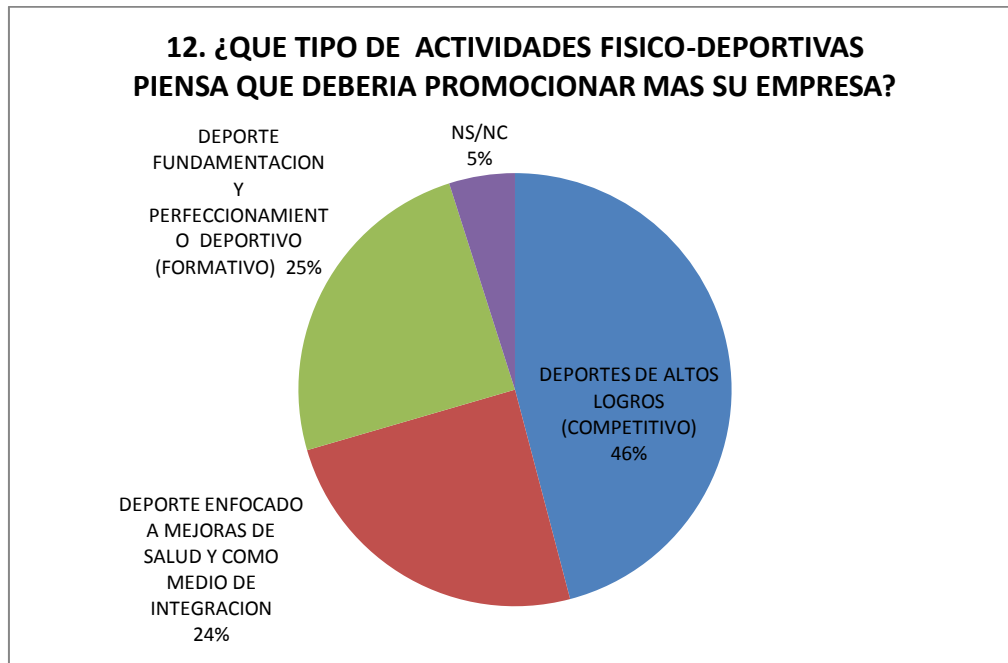
La actividad que más gusta realizar al grupo consultado es bailar con un 30%

**TABLA 11**



El 47% de los colaboradores consultados se encuentran satisfechos con la oferta deportiva de su empresa

**TABLA 12**



La población encuestada considera que el tipo de actividades físico-deportivas que debería promocionar más su empresa es el deporte de altos logros con un 46%

**TABLA 13**



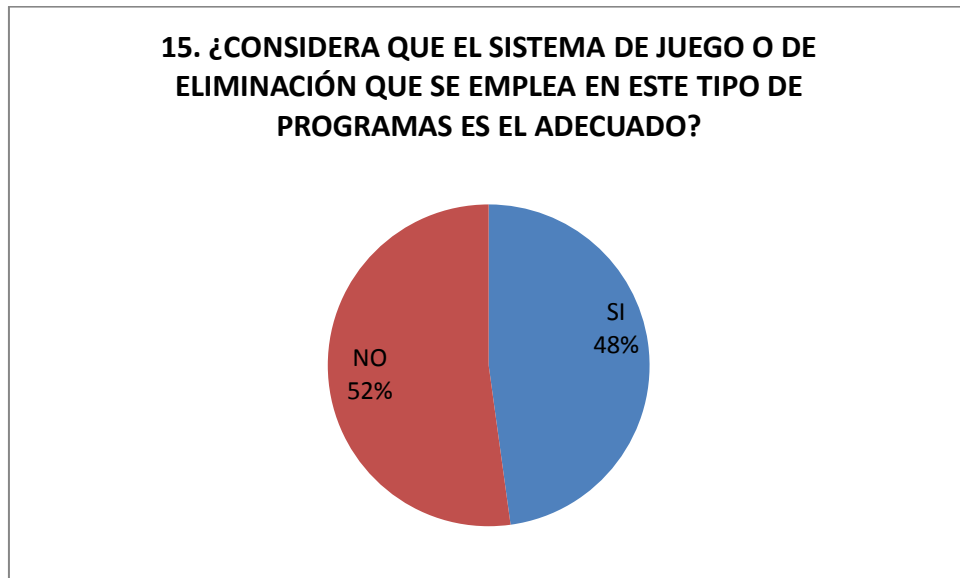
El número de personas que consideran debe ser el numero de personas para poder participar de las actividades físico-deportivas que ofrece la empresa es ente dos y cuatro 43%

**TABLA 14**



El factor que más tienen en cuenta los colaboradores para participar en los programas es el beneficio que este trae a la salud 27%

**TABLA 15**



El 52% de los consultados considera que el sistema de juego o de eliminación que se emplea en este tipo de programas no es el adecuado?

**TABLA 16**



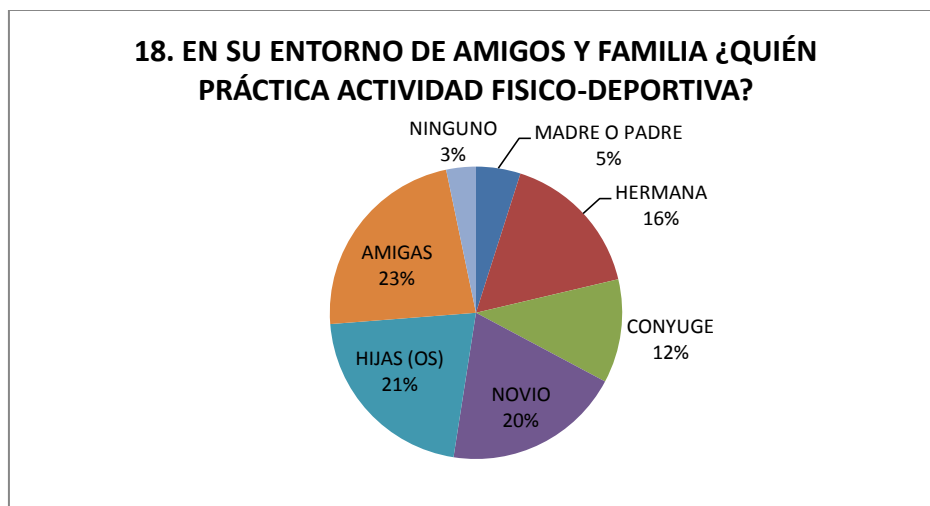
Los encuestados opinan que la práctica deportiva es idónea para todas las personas independientemente a su nivel de habilidad 41%

**TABLA 17**



El 31% de los encuestados opina de sí mismo frente a la participación de las actividades físico-deportivas que ofrece la empresa, que esta se realiza porque los demás piensan que soy coordinada.

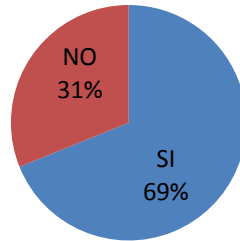
**TABLA 18**



**En el entorno de los consultados quienes práctica actividad físico-deportiva las amigas 23%, las hijas(os) 21% y el novio o pareja 20%**

**TABLA 19**

**19. ¿CONSIDERA QUE LAS ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS ORGANIZADAS POR LA EMPRESA DEBERÍAN INCLUIR A LA FAMILIA?**



El 69% de los consultados considera que las actividades físico-deportivas organizadas por la empresa deberían incluir a la familia.

## ANALISIS DE RESULTADOS

Los colaboradores a pesar que tienen bastante interés en el deporte, no todos desean practicarlo. Es por ello que hay que buscar otras alternativas para este tipo de población.

En Compensar, ciclo RED, se evidencia que al existir diferentes tipo de contrato, variable por horas, tiempo completo, la mayoría de personas que trabajan en contrato variable por horas participa constantemente en las diferentes actividades deportivas que promociona la empresa ya que disponen de franjas de tiempo libre en sus cotidianidad, mientras que las personas que tiene contrato tiempo completo, al tener una franja de tiempo tan extensa, de trabajo, dedican su tiempo libre al descanso.

Los resultados del cuestionario arrojaron que la mayoría de los colaboradores consultados, no está de acuerdo con el sistema de juego o reglas que se implementan en los programas físico-deportivos, principalmente porque el nivel de los equipos o jugadores no se tiene en cuenta para implementar los torneos, por ello siempre ganan los mismos, por ejemplo compiten personas que tienen un buen nivel físico y además buenos fundamentos del deporte, contra personas con un nivel de sedentarismo medio y con poca fundamentación deportivo, lo que hace que la mayoría de los casos la competencia sea desigual, además se permite acciones de juego agresivas, premiando solamente el resultado y no el juego limpio.

Además la gran mayoría de los encuestados desearía que su núcleo familiar, fuera parte importante en los programas de bienestar, participando activamente.

Entre los resultados arrojados se puede concluir que los colaboradores desean participar, en diferentes actividades deportivas, competitiva de altos logros, recreativa y de fundamentación o perfeccionamiento.

Se debe tener en cuenta además que muchos de los colaboradores no participan activamente de los proyectos físico-deportivos, porque es obligatorio la presencia de un número mínimo de jugadores



## CONCLUSIONES

Para empezar es importante resaltar los esfuerzos constantes de la caja de compensación familiar Compensar, en ofrecer cada vez más variedad de programas de bienestar laboral, a través de programas físico-deportivos, buscando mejorar la calidad de vida de los colaboradores, por ello la intención de este trabajo no es desmeritar este trabajo, si no por el contrario es tomarlo como una base, para poder estudiar este fenómeno. Y a partir de allí poder responder con los objetivos propuestos, además de esto se tomó como ejemplo ya que esta empresa, entre sus servicios, ejecuta programas físico-deportivos para otras empresas, por lo cual se consideró relevante estudiarlos para poder aportar más a este campo.

Por todo lo anterior se realizó el proceso metodológico en esta empresa, buscando conocer algunos aspectos relevantes, por medio de la consulta de los colaboradores en cuanto este tema. De acuerdo con esto y con los objetivos propuestos, a continuación se enunciarán una serie de elementos para tener en cuenta a la hora de planear, ejecutar y evaluar los programas de bienestar laboral, específicamente los relacionados con actividades físico-deportivas.

### PLANEAR

Antes de ejecutar un programa de bienestar laboral es muy importante planear estas actividades, por ello, es importante tener en cuenta varios aspectos, como:

- Conocer la situación actual de los empleados, es decir conocer las necesidades que ellos tienen en cuanto este tema, una de las maneras de obtener esta información es a partir de instrumentos de consulta donde se pueda conocer las necesidades y gustos en cuanto a estas prácticas, para así poder responder de manera más efectiva a ellas.
- Relacionado con el aspecto anterior es importante que las empresas conozcan el tipo de población a la cual quieren beneficiar por ejemplo, si en la empresa hay grupos de personas de edad avanzada, mujeres embarazadas o post-embarazo,

personas en situación especial, para así buscar que los programas los cubran de manera efectiva.

- Otro aspecto relevante en la planeación es que esta se realiza desde los programas de salud ocupacional, dirigidos principalmente por profesionales del área de la psicología, pero aunque desde allí se tiene un gran conocimiento de este aspecto, también es necesario reconocer que es importante relacionar este conocimiento, con el de los profesionales del área de la actividad física y del deporte, que este aspecto tienen mucho que aportar, principalmente lo relacionado con la frecuencia y carga que deben tener estos programas, ya que en muchos casos los participantes son personas con características especiales como obesidad, sedentarismo, lesiones, entre otras, y los programas en muchas ocasiones duran periodos de tiempo muy corto o no tiene la frecuencia necesaria a la semana.
- De igual forma es necesario planear la manera de motivar a los colaboradores a participar en estos programas, de diferentes formas, como charlas informativas sobre los beneficios de estos programas, donde además se les capacite sobre los aspectos más importantes a la hora de realizar estas actividades como la importancia del calentamiento estiramiento,

## EJECUTAR

Para ejecutar los programas es necesario, cerciorarse que los participantes conozcan la finalidad de los programas de la actividad física deportiva, además es necesario que todos los recursos que se dispongan para estas prácticas estén en condiciones adecuadas, además durante todos los eventos la seguridad de los colaboradores debe primar sobre el mismo objetivo de la práctica.

Es importante también que los trabajadores realicen previo a las actividades un excelente calentamiento con su respectivo estiramiento, y que además sean conscientes de la necesidad de prepararse físicamente antes de realizar estas actividades.

Es importante motivar a los trabajadores a mantenerse en los programas de actividades físico-deportivas, ya que muchos de ellos renuncian porque señalan que estas actividades

son aburridas o generan dolor muscular, por lo cual se deben adecuar a las necesidades de los mismos.

## EVALUAR

La mayoría de propuestas de bienestar laboral no tiene en cuenta este aspecto tan importante, para realizar este paso se debe crear un instrumento de evaluación que le permita conocer a la organización el impacto del programa en los colaboradores, conocer el nivel de participación, el nivel de satisfacción al participar en el mismo, entre otros aspectos, buscando así poder saber si este respondió o no con las necesidades de la organización y de los colaboradores. Esto contribuirá especialmente a que no se destinen recursos a programas que no tiene la aceptación esperada.

Para finalizar quiero enfatizar estas conclusiones en la importancia de la planeación de estos programas que es desde donde se deben realizar las modificaciones más importantes, ya que aunque se reconocen los múltiples beneficios de realizar actividades físico-deportivas, también es necesario que estas se realicen de manera continua, para que se puedan evidenciar en el bienestar y rendimiento laboral.

En la planeación de estos programas también se debe generar propuestas para motivar a los trabajadores a participar activamente de los programas, una de ellas es presentándoles la idoneidad que estos tienen, y principalmente mostrándoles que estos responden a los intereses de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- AREVALO, A.; MONTENEGRO, D.; ZEA, D. (2007) Implementar programas del área de bienestar social laboral en la Alcaldía del municipio de Funza, dirigidos a los funcionarios y sus familias, a través de la intervención del trabajo social desde el consultorio social Uniminuto. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá.
- CASTILLO, Isabel.; BALAGUER, Isabel.; DUDA, Joan.; GARCIA, María Luisa. (2004) Factores psicosociales asociados con la participación deportiva en la adolescencia. Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol. 36, número 003. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia.
- CHAVEZ, J. (2003). Participación social: retos y perspectivas. Editorial Plaza y Valdes. México.
- COLOMBIA, Constitución Política. 1991.
- COLOMBIA, Congreso de la República. Ley 181 de 1995.
- COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 1016 de 1989.
- CORRY, J. Programas de ejercicio físico y de mantenimiento de la Capacidad física para el trabajo: un activo de la Organización. Promoción de la salud. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- DE MIGUEL, J.; SCHWEIGER, I.; DE LAS MOZAS, O.; HERNÁNDEZ, J. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. Redalyc Revista de Psicología del Deporte. España.
- FORT, J.; MATEOS, D.; CARBALLO, S.; CASIMIRO, A.; FABRA, F.; ISERN, X.; MANUEL, P.; PRADOS, S.; TOMÁS, J.; VENERO, J. Plan integral para la actividad física y el deporte. Deporte en el ámbito laboral. *Versión 1*.

- GONZALO, Ramírez. (2006). Deporte vs. juego. A la búsqueda de un concepto integrador. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital. Buenos Aires. N° 94.
- HUMBERTO, Javier. (2001). La educación física, una propuesta deportiva para los empleados de Sylvania Highting Internacional. Tesis de grado no publicada. Universidad Pedagógica Nacional. Colombia.
- HERNANDEZ, Fabio. (2003). La contribución de la educación física para el mejor desempeño laboral empresarial.
- HELLÍN, P.; MORENO, J. A. y RODRÍGUEZ, P. L. (2004). Cuestionario para el análisis de la motivación y la práctica de la actividad físico-deportiva. Motivos de práctica físico-deportiva en la Región de Murcia. Cuadernos de Psicología del Deporte, 1 y 2, 4, 101-116.
- Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia. (2009). Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente. Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo. Colombia
- URCOLA, J. (2008). La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo. 2° Edición. ESIC, España.