

La dirección de programas de actividad física en empresas: Una posibilidad para Abracol

S.A.

Estudiantes:

Roger Sepúlveda Tangarife

Mauricio Hernández Acevedo

Asesor:

Juan Carlos Padierna Cardona

Seminario de Investigación X

Licenciatura en Educación Física

Instituto Universitario De Educación Física

Universidad de Antioquia

Medellín

2019

TABLA DE CONTENIDO

1.	SITUACIÓN PROBLÉMICA	4
2.	PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
3.	JUSTIFICACIÓN.....	12
4.	OBJETIVOS	14
4.1.	OBJETIVO GENERAL.....	14
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
5.	REVISIÓN DE ANTECEDENTES.....	15
5.1.	Salud laboral:.....	16
5.2.	Actividad física laboral:.....	17
5.3.	Administración deportiva:.....	18
5.4.	Funciones:	21
5.5.	Habilidades administrativas:	22
6.	REFERENTES TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
6.1.	Administración deportiva.....	24
6.2.	Gestión deportiva.....	25
6.3.	Funciones, habilidades y actividades del gestor deportivo.....	26
6.4.	Actividad física y Salud	27
6.5.	Ejercicio Físico	28
6.6.	La Condición Física.....	28
6.6.1.	Componentes de la condición física.....	29
6.6.1.1.	Resistencia aeróbica.....	29
6.6.1.2.	Fuerza	29
6.6.1.3.	Flexibilidad.....	29
6.6.1.4.	Índice de masa corporal	29
6.7.	Pausas Activas	30
6.7.1.	Tipos de pausas activas	32
6.8.	Gimnasia laboral.....	33
6.8.1.	Objetivos de la gimnasia laboral	33
6.8.2.	Beneficios de la gimnasia laboral	34
6.9.	Seguridad y Salud en el Trabajo	35

7.	METODOLOGÍA.....	36
7.1	Criterios de Inclusión.....	37
7.2.	Criterios de exclusión.....	37
7.3.	Aspectos éticos.....	37
7.4.	Muestreo y selección.....	38
7.5.	Enfoque y método:.....	38
7.6.	Técnica e instrumentos: revisión documental, grupo focal y cuestionario.....	39
7.6.1.	Tamizaje en niveles de la condición física en los empleados.....	40
7.6.2.	Taller Escenarios de Futuro.....	43
8.	HALLAZGOS Y RESULTADOS.....	47
9.	DISCUSIÓN.....	49
10.	CONCLUSIONES.....	51
10.1.	Limitaciones y dificultades del proceso.....	52
10.2.	Líneas y rutas prospectivas.....	53
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
	ANEXOS.....	58
	Propuesta.....	58
	Manual de funciones Coordinador Deportivo Abracol S.A.....	69
	Referencias.....	¡Error! Marcador no definido.
	ANEXOS.....	76
04.	CONSENTIMIENTO INFORMADO (WEB).....	76
	03 PLAN DE TRABAJO DEL COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS PROGRAMAS PROMOTORES DE ACTIVIDAD FÍSICA LABORAL EN ABRACOL S.A.....	78

1. SITUACIÓN PROBLÉMICA

Para las entidades del siglo XXI es necesario la implementación de estrategias que ayuden a disminuir las enfermedades laborales y a motivar a sus empleados a que lleven una vida saludable, esto ayuda a mejorar la calidad de la vida del empleado y lo productividad de entidades tanto públicas como privadas, existen normativas que garantizan tanto al empleado como a el empleador participar de forma recíproca por el bienestar común de ambas partes.

2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad diferentes entidades tanto públicas como privadas intervienen e investigan con el propósito de aportar a la prevención de enfermedades asociadas al estilo de vida sedentario y disminuir las incapacidades laborales relacionadas con problemas osteomusculares y cardiovasculares que repercuten en un incremento en la tasa de ausentismo laboral. Se han realizado diferentes estudios en relación a este tema e implementado programas para su control, los cuales se da sustento y credibilidad al campo de educación física al realizar dichos estudios.

Uno de estos estudios versa acerca de la inactividad física y ausentismo laboral, el cual fue realizado por Martínez y Saldarriaga (2008). En este se determinó que las principales causas de incapacidad son los traumatismos, las enfermedades osteomusculares y respiratorias; se encontró también que las mujeres representan el mayor número de casos de ausentismo en comparación con los hombres. Además, se halló que el ausentismo está directamente relacionado con la edad y se estableció que la inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades. Estos

hallazgos permiten inferir que los programas de actividad física, en el ámbito laboral, son una estrategia para contrarrestar las afecciones ya descritas.

En la población adulta, en edad productiva, que pasan la mayor parte del día en las organizaciones se encuentra que las características y condiciones en las cuales laboran no favorecen su salud y bienestar, ya que la monotonía y las presiones experimentadas trasladan al cuerpo fatiga, tensiones, estrés mental y mecánico que se convierten en afecciones crónicas; estas afectan en mayor medida a las personas que no cuentan con hábitos de vida saludable.

Al tener presente los beneficios de la actividad física, por ejemplo el retraso de la aparición de la fatiga y el incremento de la eficiencia, aquella se convierte en una estrategia que las organizaciones pueden utilizar, no solo para mitigar los riesgos laborales y mejorar la productividad sino también como aporte de gran relevancia a la calidad de vida de sus empleados quienes son el activo más importante para las organizaciones, brindándole espacios, momentos y posibilidades para la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

Los hallazgos antes mencionados pueden ser de gran apoyo para promover el acondicionamiento físico y el programa de pausas activas en las organizaciones como herramientas preventivas, las cuales deben estar bajo la orientación de educadores físicos, con el propósito de reducir la presencia de síntomas, molestias o desordenes musculo esqueléticos, que afectan la vida personal, familiar y laboral de los empleados. El no contar con una unidad que ayude a esta población a mejorar su condición física, que promueva opciones motrices que se enfoquen a la prevención del riesgo y la mitigación de problemas osteomusculares genera que las acciones orientadas a combatir o mitigar estos fenómenos no tengan el impacto necesario al perder fuerza en la aplicación de los programas y la consolidación en el tiempo, y no se obtengan resultados en la mitigación de la incidencia de patologías y el ausentismo laboral.

Es así como el mundo moderno ha permeado la vida del ser humano y con ello los lugares donde él interactúa a diario, bien sea en su hogar, su lugar de trabajo o círculos sociales; con ello se han arraigado costumbres y estilos de vida que en menor o mayor medida afectan e inciden sobre su estructura física, funcional, psicológica y emocional. De ahí surge la pregunta: **¿Cómo influiría la creación de la unidad administrativa para promover la actividad física para la salud en el impacto de sus programas?**

Al tener en cuenta la problemática de la baja participación de los empleados de Abracol S.A. en las actividades promotoras de la salud laboral, además de que la empresa no cuenta con una persona encargada con el rol de gestor o coordinador deportivo que conozca el campo de la educación física para el diseño de los programas en la unidad; de la cual surge, también, las subpreguntas de ¿Cómo podría mejorar la participación de los empleados de Abracol en las actividades promotoras de la salud laboral? y ¿Cómo se podría diseñar una guía de funciones y habilidades de rol de gestor deportivo que facilite el entendimiento del cargo en área laboral?

A partir de una mirada a profundidad a la empresa que será epicentro y objeto de la investigación, se comparte desde la historia de Abracol S.A. que:

Desde hace cinco décadas, son fabricantes y comercializadores de productos abrasivos de alta calidad para la preparación de superficies, generando relaciones duraderas con los clientes, basándose en la disponibilidad del portafolio, la confianza y el respeto con los canales comerciales que atiende, que abarcan desde la Distribución, la Industria, el Detallista y el Retail, logrando un alto reconocimiento en el mercado.

Continúan avanzando en su proceso de expansión a nivel nacional e internacional, contando actualmente con oficinas en Colombia en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla y Bucaramanga, y un amplio grupo de vendedores. A nivel internacional exporta a más de 20 países de Latinoamérica

En su proceso de transformación, incursionan con nuevos productos, que ofrecen alternativas óptimas en rendimientos y beneficios para los diferentes usuarios manufactureros, cumpliendo con las normas Internacionales que rigen la fabricación de abrasivos.

Su misión está orientada a brindar soluciones integrales en la preparación de superficies mediante la fabricación y comercialización de abrasivos y herramientas complementarias. Encaminada a ser una organización innovadora, productiva, rentable, sostenible, comprometida con el medio ambiente y el desarrollo y bienestar de los colaboradores.

Su visión es ser en el año 2020 una organización con participación en el mercado de los abrasivos a nivel global y líderes en el mercado nacional.

Sus valores son el respeto, compromiso, responsabilidad, confianza, servicio, lealtad, honestidad, e innovación.

Su política integral es que Abracol S.A. es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de abrasivos y herramientas complementarias con el fin de lograr competitividad en todos sus mercados, se compromete con el cumplimiento del sistema de gestión integral, con el fin de satisfacer y fidelizar a sus clientes; entregando productos y servicios innovadores y de calidad, siendo rentable, altamente productiva, generando desarrollo y bienestar de los colaboradores, previniendo el tráfico de drogas y contrabando en todos sus procesos, gestionando los riesgos organizacionales, la sostenibilidad ambiental y optimizando sus recursos.

La política de gestión integral actúa dentro del cumplimiento de la legislación aplicable a la organización y a la mejora continua.

Para comprender un poco más su desarrollo, se pueden identificar procesos inherentes la futura implementación de una unidad de fomento y desarrollo de la actividad física con todos sus empleados, a saber:

Líneas de tiempo (por Macro actividades)

Gimnasio

2015 (10)	2017 (10)	2018 (01)	2018(07)
Arrendamiento con empresa Greco Romana	Termina contrato con Greco Romana	Gimnasio con materiales propios	Remodelación, Pintura

Gimnasio: en el mes de Octubre 2015 la compañía firmó un contrato de arrendamiento de equipos de gimnasio al aire libre por dos años con la empresa Greco Romana. Los equipos incluidos en el contrato fueron:

2 Bicicletas.

1 Escalador.

1 Multifuncional

1 Elíptica

1 Power crunch.

Adicional a estos equipos también se tenía un instructor enviado por la empresa Greco Romana para la asistencia y entrenamiento por dos horas semanales durante el primer año.

Dentro del mismo programa la empresa también adquirió materiales de gimnasio en condición propia como son:

Balones medicinales, Bandas de potencia, Tera tubos, Cuerdas, Pesas romanas, Kit de mancuernas, Rueda abdominal, Balón medicinal con agarre, TRX, Fitball, superficies inestables y

contaba con 20 colchonetas, un espacio de 7 x 7 mts² y una carpa de 6 x 6 mts² para cubrir este espacio.

Una vez cumplidos los dos años del contrato con la firma Greco Romana la empresa tomo la decisión de no continuar y dio por terminado el contrato en octubre 2017.

Con intención de dar continuidad a la actividad en el año 2018, en adelante se continuó con el uso de los materiales propios y se consiguió una multifuncional de gimnasio más pequeña que la anterior. También se construyeron tres cajones para step, una torre para auto cargas y una canasta para materiales.

Durante este tiempo la compañía ha querido prestar una alternativa a sus colaboradores para el acondicionamiento físico a partir una mirada volitiva y no estructurada para el sano esparcimiento y práctica de la actividad física.

Pausas Activas.

2012 (01)	2013 (01)	2017 (07)	2017(08)
programa pausa activas en plantas	no hay continuidad pausas activas	Pausas activas en las oficinas de administración.	no hay continuidad pausas activas

El programa de Pre calentamiento laboral y Pausas Activas es una propuesta que hace parte del programa del Sistema de Vigilancia Osteomuscular desarrollados en la empresa ABRACOL S.A. desde el año 2012 se realizó las pausas activas a cargo de salud ocupacional y los lideres nombrados y capacitados para dicho programa. Este programa se llevó a cabo durante el mismo año.

En los años siguientes, 2013-hasta la fecha se ha debilitado el programa por cuestiones de cambio de personal, falta de capacitación y recurso humano motivado para realizar esta actividad. En las plantas de producción no hay continuidad en el programa y las practicantes de SSGT realizan con poca frecuencia los ejercicios que con precariedad conocen.

Para el caso del personal de administración nunca se estableció un programa de pausas activas y solo se hicieron recomendaciones por vía electrónica, pantallas publicitarias y cuadros informativos dispuestos por la organización. Pero en el mes de junio de 2017 se ejecutó desde el área financiera una invitación a realizar las pausas por un mes, dos veces al día, a las 10 a.m. y las 3 p.m. para generar la cultura de la pausa activa y después de un mes la actividad terminó, lo cual quedó registrado en el mismo estado que las plantas de producción, donde solo algunos colaboradores realizan la pausa activa de manera voluntaria sin programación ni estructuración, por tanto no ha tenido el impacto inherente de esta actividad.

Programa de Bienestar Laboral.

Torneos externos

Torneos						
Externos	1996	1997	2003	2006	2008	2017
Comfama						
Futbol	Subcampeón torneo	Subcampeón 1er semestre, Tercer puesto 2do Semestre	Tercer puesto	Campeón	Subcampeón	Goleador del campeonato

Torneos Externos	2011	2016
Comfama		
Baloncesto	Participación	Participación

Torneos internos

Torneos internos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2016
	Futbol	Futbol	Futbol	Futbol	Futbol	Futbol	Futbol				
							Voleibol	Futbol	Futbol	Futbol	Voleibol

El programa de bienestar laboral en Abracol S.A. ha funcionado desde la creación de la empresa con diferentes actividades que buscaban generar bienestar en sus colaboradores, la reorganización estructural de la empresa se dio desde el año 1995 donde se buscó la certificación del INCONTEC bajo la norma ISO 9002-1994 que para el año 2000, la cual en el mes de febrero se alcanzó. Desde bienestar laboral se asignaban dos horas semanales para deporte, recreación o capacitaciones. Dentro del programa se incluyeron campeonatos de futbol, voleibol, cinema, rumba aeróbica, entre otros. Estas actividades se realizaban los días viernes de 4 p.m. a 6 p.m., y los días sábados de 12 m. a 2 p.m. desde el mes de agosto hasta diciembre; también se realizaron actividades anuales en fechas especiales como el día del niño, fiesta de la empresa, y celebraciones más cortas como día de la secretaria, amor y amistad, etc.

A partir del año 2013, se presentó un cambio en la dirección general y se reorganizo su estructura. Desde talento humano se buscó descentralizar las actividades de bienestar laboral al

interior de la empresa, y se cambió la forma de realizar aquellas actividades por fuera de la empresa, como salidas a parques recreativos, lugares de interés para la familia como Divercity, Panaca Móvil; también se realizan como caminatas ecológicas, picnic, etc. Los torneos deportivos se apoyan por fuera de la empresa con la caja de compensación u otras organizaciones.

Hasta la fecha se celebran anualmente el día del niño, la fiesta empresarial, la caminata ecológica, y la integración empresarial. Se complementa con jornadas de la salud dentro del horario laboral, actividad física voluntaria y recreativa.

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto debe hacerse toda vez que los colaboradores de la empresa Abracol S.A. día a día deban cumplir una jornada laboral de ocho a diez horas al día y 48 horas semanales. Esta cantidad de horas sumada a las funciones laborales y otros factores requieren de una buena condición física y para lograrla se hace necesaria la creación de una dependencia que promueva programas que respondan a estas demandas tanto para el ámbito laboral como para su vida y salud personal.

Esta unidad se crea para que promueva los programas de actividad física para la salud en la empresa Abracol S.A., para que estas posibilidades brindadas por la empresa tengan el impacto necesario en su continuidad, consolidación y que perduren en el tiempo como propuestas para mitigar la aparición de problemas osteomusculares asociadas a las labores desempeñadas dentro de la empresa y también como factor de motivación y bienestar para los colaboradores dentro de las soluciones que podemos brindar con nuestro saber disciplinar a esta necesidad.

El proyecto se realizará en la sede principal de la empresa Abracol S.A. que tiene domicilio en el municipio de Girardota, Antioquia, su dirección está cerca del KM 20 en la Autopista Norte del Valle de Aburra.

El diagnóstico de la situación del programa de bienestar y la estructura de la empresa Abracol S.A. muestra la necesidad de la creación de una coordinación desde el área de talento humano que de soluciones a problemáticas específicas de recreación y deportiva que planee, organice, ejecute y controle todos los temas relacionados con la actividad física y la recreación de los empleados de Abracol S.A.. El proyecto se hace con el apoyo de dos practicantes de Licenciatura en Educación Física de la Universidad de Antioquia, según su conocimiento disciplinar y herramientas administrativas aplicadas para la creación del proyecto.

El cubrimiento aproximado de 280 colaboradores de la empresa Abracol S.A. que laboran en la planta de Girardota y también tendrá al personal de extensión que se relaciona con la empresa durante su visita o que la empresa invitar a participar.

La fecha de inicio del proyecto data desde el mes de agosto de 2018 en su primera etapa de diagnóstico y estudio de factibilidad, luego en marzo y abril de 2019 se aplican los instrumentos para finalmente en mayo y junio de 2019 tener los resultados y una propuesta definitiva. Los practicantes de la Licenciatura en Educación Física quienes se encuentran matriculados en la Práctica X con Énfasis Administrativo en la empresa Abracol S.A. realizarán el proyecto valiéndose de sus conocimientos acorde a las directrices de la empresa.

El recurso humano lo componen los dos practicantes de Licenciatura en Educación Física los cuales realizan su Práctica X con Énfasis Administrativo que cuentan con la aprobación de Abracol S.A.. Por medio de su práctica efectuarán un estudio y propuesta de programas de actividad

física en la empresa. Los recursos financieros son aportados por la empresa según el requerimiento del estudio. Cuentan con los recursos físicos de una locación, equipo de informática, acceso a internet y otros logísticos o materiales necesarios para la ejecución del proyecto en la empresa Abracol S.A..

Este proyecto es pertinente porque se considera que mejorar o mantener la condición física de la población permitirá mitigar la incidencia de problemas osteomusculares los cuales puedan afectar de manera reincidente a la población; promover la salud en el trabajo y también educar acerca de la importancia de la actividad física y sus componentes como mecanismos para soportar las jornadas laborales con menos fatiga mental y física en consonancia con el autocuidado en el cumplimiento de una labor.

No hay en la estructura organizacional una dependencia que se encargue exclusivamente a la administración deportiva y recreativa. Por tanto, se encuentra necesaria la creación de una coordinación dentro del proceso de talento humano que se encargue de esto, con los programas de actividad física, pausas activas, gimnasio, rehabilitación y fortalecimiento osteomuscular en convenio con la ARL para que brinde la asesoría y seguimiento por medio un fisioterapeuta quién lleva acabo la ejecución de la unidad mencionada. Se propone como una alternativa para la empresa y de allí que se estime el nombre como: **La dirección de programas de actividad física en empresas: Una posibilidad para Abracol S.A.**

4. OBJETIVOS

4.1.OBJETIVO GENERAL

- Reconocer el funcionamiento administrativo de programas de actividad física para la salud, que permita la creación de una unidad que cumpla con requerimientos normativos,

mejore la asistencia a programas de intervención y promueva la salud laboral en empleados de Abracol S.A.

4.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar fundamentos teóricos que describan la administración deportiva para la actividad física laboral, el deporte recreativo y su posible administración.
- ✓ Comprender el funcionamiento administrativo de los programas de actividad física que promueven la salud laboral en Abracol S.A identificando posibles mejoras en la participación de los empleados
- ✓ Proponer una unidad administrativa dentro del área de talento humano encargada de los programas de actividades físicas que promueven la salud laboral en Abracol S.A
- ✓ Proponer lineamientos para el rol directivo del coordinador de la unidad administrativa encargada de los programas de actividades físicas que promueven la salud laboral en Abracol S.A.

5. REVISIÓN DE ANTECEDENTES

Para el proceso desarrollado, se asumieron orientaciones producto de las revisiones bibliográficas a conceptos como salud laboral, actividad física en el trabajo, administración deportiva, entre otros a saber:

5.1.Salud laboral:

En salud laboral, el trabajo como derecho fundamental del ser humano tiene la finalidad de permitir el desarrollo social y económico de las personas sin descuidar otros temas propios tales como el bienestar, la salud y la integridad de los colaboradores de las empresas; de allí que la Constitución Política de Colombia vele por esta condición desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo la norma por sí sola no evita que los casos de patologías laborales sucedan y mucho menos que estas sean comunes en las organizaciones.

Gomez y Turizo (2016) describen que la normativa colombiana en materia de riesgos laborales “Está fundamentado en la Ley 1562 de 2012 y en el Decreto 1072 de 2015 que incluye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el cual tiene como finalidad el bienestar del trabajador” (p.85).

Entre tanto la salud en el trabajo tiene la finalidad de bienestar y cuidado a todo nivel porque:

Consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad la OIT (2003) citado por Andrade y Gómez (2008).

Dentro de contexto de la salud laboral se identifican múltiples riesgos, por ejemplo Takala (2010) afirma que “aparte de los riesgos psicosociales, los riesgos musculoesqueléticos y riesgos ergonómicos están en aumento en cuanto al absentismo e

incapacidades de larga duración que llevan los asociados” (p. 7). Por tanto, es indispensable para cualquier organización prestar especial atención a los asuntos de salud en el trabajo.

Es así como se puede comprender que la salud laboral implica promover un estado de bienestar en el cumplimiento de una labor y dentro de la normativa está constituida con este fin. En la relación salud y trabajo se piensa tanto en el trabajador y su bienestar como en la empresa y su productividad, por tanto, se deben prevenir las patologías, mitigar los riesgos promover la salud en el trabajo.

Un estudio realizado a las auxiliares administrativas en Abracol S.A. por Castañeda, Sepúlveda y Gómez (2017) estableció una muestra analizada (n = 15) estuvo constituida por trabajadoras del sexo femenino cuyas edades oscilaron entre los 25 y 45 años, la edad con mayor prevalencia fue el rango entre 25 y 30 años y la edad media fue de 33,33 años. el 60% tiene nivel educativo profesional, el 26,66% tecnológico y el 13.33% técnico. La antigüedad en la empresa tuvo un promedio de 6,93 años y la moda estuvo en 3 años. Dentro de las características morfológicas se encontró que el 80 % de las trabajadoras, (n = 12) tenía perímetro abdominal aumentado, se halló una prevalencia de sobrepeso (46,66) y obesidad (13.34%) sumados en un IMC aumentado en el 60% (n=9). Para la talla se dio un promedio de 1,59 m. (p 14)

5.2.Actividad física laboral:

La inactividad física repercute de manera directa en la salud osteomuscular principalmente por el desacondicionamiento que sumado a las jornadas laborales producen en las personas fatigas que terminan en afectaciones al cuerpo y en algunos casos no hay marcha atrás al ser demasiado

tarde por el desgaste de los tejidos a la hora de llevar a cabo labores donde el cuerpo está expuesto sin haber conciencia de las repercusiones de salud.

En las organizaciones colombianas, las enfermedades laborales afectan a grupos importantes de trabajadores como lo manifiesta Valencia Cuellar et al (2008) en un estudio realizado para la actividad física regular para trabajadores expuestos a movimientos repetitivos de miembros superiores. Mientras que desde otro punto de vista la inactividad física repercute de manera directa sobre el deterioro estructural y funcional del ser humano, lo cual limita a su vez las actividades productivas tal como lo informa (Martínez y Saldarriaga (2008). Esto podría entenderse también por las múltiples situaciones que producen fatiga en el trabajo, lo cual repercute en el deterioro de la salud como lo manifiesta Licea (2012)

Entonces no es ningún secreto que la inversión de programas que promuevan la salud de los colaboradores disminuyen las enfermedades osteomusculares, mitigan los riesgos de enfermedades metabólicas y los accidentes. También es relevante disminuir los ausentismos laborales por estas causales ya que repercuten en un tema no menos importante como la productividad y el desarrollo empresarial.

5.3.Administración deportiva:

Antes de hablar de administración deportiva, hay que referirse a la administración en general, debido a que son conceptos que trabajan con los mismos fundamentos. A pesar de que ambas áreas tienen los mismos fundamentos y sus tareas al interior de las organizaciones se

mantienen, por lo cual se le asigna el nombre de “administración” dentro del contexto social; la población a la que intervienen es diferente y por consiguiente sus preocupaciones varían un poco.

Para esto se parte del término de administración que Gutiérrez (2013) define de la siguiente manera:

Administración: del latín ad (dirección, tendencia) y ministrar (subordinación, obediencia), tiene actualmente una connotación diferente a la proveniente de esta etimología. El propósito de la administración es interpretar los objetivos de una organización y transformarlos en acción organización al por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada (p.103).

En consecuencia con el concepto de administración, Cardona, Padierna, Córdoba, y González (2013) lo entienden como “Proceso administrativo, es decir, a las acciones de planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar, con otro aspecto también recurrente, como es el alcance de un propósito común” (p. 1473). Lo que representa el trabajo en conjunto de diferentes funciones o acciones en pro de un mismo propósito, para lo cual podemos comprender el sentido de la organización en cualquier área donde se trabaje por cumplir el propósito.

De allí también es importante mencionar que debido a la pluralidad del lenguaje español se puede hablar también de la gestión deportiva como lo comprende Gall (1996): “gerencia una institución o proceso en el cual un grupo cooperativo dirige acciones hacia objetivos comunes con ciertos métodos y técnicas definidas”(p.117). Mientras que los aportes de Arango (1991) Citado por Gutiérrez (2013): “La Gestión deportiva: Se puede definir como la suma de operaciones,

técnicas comerciales y de mercadeo, que se desarrollan para lograr un grado máximo de funcionamiento y de calidad en la entidad deportiva”(p.105).

Aun con las dificultades para la definición del término, a partir de algunas de las áreas se pueden apreciar las diferencias entre ambas, gracias a Cardona Mejía et al (2013) quienes hacen el aporte de que “la administración deportiva es un área específica de la educación física y pertenece a las ciencias de la educación. La administración pertenece al área de la economía, administración, contaduría y afines (SNIES, s.f.)”.

Por lo cual, se entiende que, aunque son términos similares, sus aplicaciones en los contextos son diferentes, la administración y la administración deportiva, la primera está más relacionada con la economía, el manejo de las personas es diferente; mientras que la administración deportiva incluye las acciones y la ejecución de estas dentro del espacio deportivo, aunque se utilicen los mismos instrumentos en el cumplimiento de sus tareas dentro de las organizaciones deportivas.

Campos y González (2010) describen que en la selección de los dirigentes deportivos “Esto ocasiona, en muchos casos, incertidumbre sobre la adecuación y lógica de dicho proceso y de los criterios utilizados y más aún si se realiza sin tener en cuenta la formación inicial correspondiente” (p.50). En consonancia de lo anterior Gutiérrez (2013) describe la forma en que el dirigente deportivo es elegido “Tradicionalmente, en nuestro país se ha aceptado el hecho de cualquier persona, independiente de su formación académica” (p.101). Mientras que a partir de una perspectiva misional Cardona Mejía et al

(2013) afirman que los objetos misionales de una organización deportiva y los de una empresa son diferentes.

La administración deportiva como área específica de la educación física y desde el perfil del educador físico como dirigente deportivo nos invita a reconocer esta área específica a partir de la selección de dirigentes idóneos, pertinentes y sobre todo con conocimiento de causa para impactar con recursos técnicos y humanos en las comunidades que brinde soluciones más acertadas a sus necesidades.

5.4.Funciones:

Al entender las funciones en el área de la educación física, estas se asumen como una tarea o actividad que se realiza para cumplir una meta u objetivo, es decir, es la acción que se realiza para cumplir con la tarea asignada. Dentro de la administración deportiva la función es la actividad que se lleva a cabo para cumplir las tareas necesarias para llegar al éxito.

Para ampliar el concepto se tomarán algunas miradas de autores con relación al termino: Pineda (2000) citando a varios autores (Harris, 1995; Pineda, 1996; Pineda, Cadavid, & Mancheno, 1996a; Pineda Ardila, Rosselli, Cadavid, Mancheno & Mejía, en prensa; Reader, Harris, Schuerholtz, & Denckla, 1994; Stuss & Benson, 1986; Weyandt & Willis, 1994) afirma que la función es “un conjunto de habilidades cognoscitivas que permiten la anticipación y el establecimiento de metas, el diseño de planes y programas, el inicio de las actividades y de las operaciones mentales, la autorregulación y la monitorización de las tareas” (p 764).

Para Fossi, Castro, Guerrero y Vera (2013) La función administrativa es:

un proceso que explica las diversas actividades que realizan, quienes llevan a cabo la gestión educativa y se apoya en una serie de procedimientos y principios administrativos, el cual involucra la planificación, la organización, la dirección y el control que van a orientar el trabajo directivo (p. 49).

Con estas definiciones podemos entender el término función como la acción de ejecutar una tarea o actividad, la cual debe ser cumplida para el éxito de un objetivo o meta.

5.5.Habilidades administrativas:

Las habilidades del administrador son los pilares para su desarrollo como organización. Mintzberg (1975) identifica los roles como funciones que debe poseer el administrador para desempeñar las responsabilidades dentro de la organización, con la siguiente clasificación: roles administrativos, roles interpersonales, roles de información y roles decisionales. Estos son los principios del administrador para lograr realizar sus responsabilidades eficaz y eficientemente en la organización.

Para Gutiérrez (2013) las habilidades son tareas que el administrador debe, de manera constante, “moldear el ambiente de trabajo, fijar las estrategias, asignar los recursos, formar gerentes (líderes), crear organización y supervisar las operaciones” (p. 105). Estas son las que

ayudan a fijar estancias, a definir las prioridades, mantiene la reacción entre las áreas y las actividades que se realicen para cumplir el objetivo.

Por lo tanto, algunas de las consideraciones iniciales se pueden resumir en que: la salud laboral como indicador de bienestar e integridad del ser humano atiende a una necesidad de cuidado por parte del empleador y el autocuidado por parte de los colaboradores por tanto ha de considerarse los programas que velen y promuevan la salud en el ambiente laboral toda vez que la normatividad lo estipula y es una obligación su cumplimiento.

Es de vital importancia entender que la actividad física laboral busca fomentar hábitos de vida saludable orientada a la prevención de la aparición de patologías laborales a través de la promoción de actividades que potencien un bienestar corporal que permita mayor adaptación ante la fatiga de los quehaceres laborales y disminuyan el riesgo psicosocial y mental.

Los educadores físicos deben comprender que al ser la administración deportiva una disciplina inherente al saber disciplinar se debe integrar a su rol profesional y no ser ajeno a esta pues las concepciones erradas de las organizaciones postulan y nombran a las personas menos idóneas para desarrollar los proyectos que competen a los profesionales de las ciencias del deporte y la educación física.

6. REFERENTES TEÓRICOS.

Es importante conocer diferentes opiniones para comprender el tema del que se empezará hablar y tener un soporte desde el área de la investigación además de aclarar los conceptos que tomamos para nuestro proyecto. Por esta razón tomamos las ideas de los siguientes autores:

6.1.Administración deportiva

Celma (2004). Plantea en la administración que un “directivo debe suponer capacidad y calidad de trabajo en todas las direcciones y ámbitos del sector, superando el anclaje o catalogación sectorial” (p.23). Se entiende que el administrador es quien cumple el foco de la organización es el encargado de orientar al futuro inmediato y debe ser polivalente entre los sectores públicos y privado; que garantice que sus recursos, funciones y gestión, vayan de acuerdo con el objetivo.

Mientras para Amaru (2009) “La administración es el proceso de tomar decisiones sobre los objetivos y la utilización de los recursos. Abarca cinco tipos principales de decisiones, llamadas también procesos o funciones: planeación, organización, liderazgo, dirección y control” (p. 6). Lo que el autor plantea es conocido como el ciclo administrativo que se debe dar en cualquier proceso administrativo

Otros autores como Cardona y Padierna (2017) logran concluir la administración como “una disciplina que analiza y pone en escena elementos del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar), la estrategia organizacional y los recursos humanos, entre otros, para posibilitar que las organizaciones alcancen sus objetivos.” (p.4). La administración general trabaja para el cumplimiento de objetivos de un bien común, es por eso que se entiende que la administración deportiva es una rama de esta, es aplicada con los mismos elementos a organizaciones deportivas (Cardona Mejía et al., 2013)

6.2.Gestión deportiva

Para comprender el rol del gestor deportivo es válido mencionar que este es creado bajo la necesidad de optimizar las organizaciones. El Centro de Investigaciones Sociológicas (2010) dice que la gestión busca la eficacia y eficiencia, traduciéndose en una mejora y racional gestión de los recursos, en mayor formación del personal y en la necesidad de incrementar la calidad al menor coste; el cual tenga los conocimientos del área deportiva y puedas llevar a cumplimiento todas las responsabilidades de administración.

Para Gómez (2003) “el Gestor es un agente dinamizador del deporte, además de planificador, administrador, coordinador, director, etc” (p.6). Es un facilitador para el cumplimiento del ciclo administrativo dentro de la organización.

Mientras Celma (2000) citado por Gómez y Núñez (2011). El gestor debe realizar la “aproximación al proceso de la actuación deportiva municipal y sus perspectivas de futuro”. Este posee conocimientos y capacidades para realizar las actividades dinámicas que favorezcan el mejoramiento continuo.

Como comenta Martínez (2002) citado por Gómez, Calabuig, y Licerias (2009) .el gestor deportivo surge de:

la sociedad actual se halla ante una nueva situación que se caracteriza por el enorme incremento cuantitativo en la demanda de actividad física y deporte por parte de los ciudadanos, junto con un acelerado proceso de diferenciación de dicha demanda, lo cual está llevando consigo un cambio de concepción en cuanto a la relación actividad física/individuo (p.27).

Con estos conceptos logramos entender que el rol de gestor deportivo surge de la demanda del medio, para lograr optimizar los recursos económicos, humanos y de infraestructura, con la generación de un beneficio mayor para la organización como sus beneficiarios y partícipes; este lo realiza bajo diferentes funciones como lo veremos en siguiente apartado.

6.3. Funciones, habilidades y actividades del gestor deportivo

Acosta (2005) plantea que las funciones y habilidades del gestor deportivo o administrador, son esa serie de capacidades adquiridas que ayudan a llegar al éxito que tenga la organización según el contexto. Estas habilidades son prioritarias para el gestor, planear, organizar, controlar, conducir, motivar, dirigir y decidir, siempre y cuando se oriente al mejoramiento de la organización.

Mientras que Kartz, R.L. (1999) citado por Celma (2004). Menciona que las habilidades del administrador son de cambio según sus necesidades, dice lo siguiente: "Identificó en su estudio tres habilidades directivas: la técnica, la humana y la conceptual; y que según el nivel directivo ejercido la acción conceptual se incrementa proporcionalmente a la reducción de técnica" (p.47).

Al tener en cuenta las apreciaciones de los autores entendemos que son las habilidades que ayudan a potenciar el proceso de administración de la organización según la cantidad de habilidades, puede optimizar los recursos de esta como lo dice Gutiérrez (2013) "Estas tareas son las que en última instancia ayudan a definir el alcance del trabajo, a fijar prioridades y a ver las relaciones importantes entre estas áreas de actividad" (p. 105).

6.4.Actividad física y Salud

Según Sigerist (1941). Citado por OMS (1945) “la salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino que es algo positivo, una actitud gozosa ante la vida y una aceptación alegre de las responsabilidades que la vida hace recaer sobre el individuo”. El concepto que tomó la OMS fue propuesto por Terris en la década de los 80s quien desatacaba componentes tanto objetivos como subjetivos, y estableció que “la salud es como un estado óptimo de bienestar físico, social y mental, y no hace referencia únicamente a la ausencia de afecciones o enfermedades o patologías” OMS (2013).

La OMS (2019) dice que realizar cualquier actividad en el que el cuerpo tenga que hacer un movimiento corporal a través de su sistema musculoesquelético ya es gastar energía.

Según registros de la OMS se ha identificado que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo en relación a la mortalidad mundial. Adicional a esto, se calcula que la falta de actividad física es la principal causa los cánceres de mama y de colon (21%-25%), el 27% de los casos de diabetes y alrededor del 30% de la carga de cardiopatía isquémica; para OMS (2019) al aumentar el número de personas que realiza actividad física, es necesario que se cree una asociación entre todas las áreas que tienen relación con esta para ampliar su oferta a toda la población.

Algunos de los beneficios que conlleva tener un nivel adecuado de actividad física son:

- Disminuye el riesgo de hipertensión, cardiopatía coronaria, accidente cerebrovascular, diabetes, cáncer de mama y de colon, depresión y caídas.

- Reduce el riesgo de enfermedades óseas y funcionales, y es un aspecto clave del gasto energético, por consiguiente, es fundamental para el equilibrio calórico y el control del peso.

6.5.Ejercicio Físico

Se puede definir como una actividad física planificada, estructurada y repetitiva que tiene como objetivo mejorar o mantener los componentes de la forma física. Tiene un objetivo claro y metas a corto, mediano y largo plazo

6.6.La Condición Física

Para el efecto de este estudio vamos a retomar la definición de condición física de Álvarez y Vargas (2002) quienes entienden por condición física “la resultante de una serie de variables conforman un grado de rendimiento determinado por la suma o integración de las potencialidades físicas de un individuo”.

Álvarez y Vargas, afirman que es de gran relevancia precisar que deben ser valoradas todas las capacidades físicas, sin embargo, se le debe dar mayor importancia a la resistencia aeróbica, la flexibilidad y la fuerza que presentan una relación más directa con la promoción de la salud y la prevención primaria de la enfermedad. De esta manera, la condición física, se establece a partir de las diferentes variables de las capacidades físicas condicionales, la postura y la composición corporal, susceptibles de valorarse aisladamente pero que siempre forman parte de una totalidad.

6.6.1. Componentes de la condición física

6.6.1.1. Resistencia aeróbica

Según Álvarez y Vargas (2002) “es la capacidad de oponerse a la aparición de la fatiga durante la realización de trabajos físicos en los que el metabolismo aeróbico es la vía energética principal”.

6.6.1.2. Fuerza

Álvarez y Vargas (2002) la definen como “la capacidad del sistema neuromuscular para vencer, enfrentar o contrarrestar una resistencia mediante contracciones musculares. Según el trabajo neuromuscular se clasifica en estáticas o dinámicas, según la forma de aplicación se clasifica en máxima, rápida y de resistencia, y según la carga puede ser de baja, mediana o alta intensidad”.

6.6.1.3. Flexibilidad

“Capacidad para realizar actos con amplitud articular y elongación de la unidad músculo tendinosa” (Álvarez & Vargas, 2002).

6.6.1.4. Índice de masa corporal

El índice de Masa Corporal (IMC) es el peso en kilogramos por la talla en metros cuadrados (kg/m^2), es un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que es empleada con frecuencia para identificar la obesidad y el sobrepeso en un sujeto, se considera la medida más útil para personas sanas, pues la forma de calcularlo no varía ni el sexo ni la edad en un adulto, además es considerada como predictor de riesgos de morbimortalidad.

La OMS (2010) clasifica el IMC de acuerdo a la siguiente tabla:

Clasificación	I.M.C. (kg/m²)	Riesgo
Rango Normal	18.5 – 24.9	Promedio
Sobrepeso	25 – 29.9	Aumentado
Obesidad grado I	30 – 34.9	Moderado
Obesidad grado II	35 – 39.9	Severo
Obesidad grado III	=/>>40	Muy severo

6.7.Pausas Activas

Las pausas activas se entienden como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas (Castro et al., 2011. pag 3)

En la tradición suelen ser llamadas gimnasia laboral y son promovidas como actividades que promueven la salud laboral y previenen la enfermedad. Por tanto, deben estar inmersas dentro del programa de salud ocupacional que refiere el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para mitigar la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo. La normativa colombiana para la realización de las pausas activas está expuesta en la Ley 1355 de 2009 en su artículo 5, parágrafo infiere: *El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales.*

De acuerdo con especialistas de Expo-Vida Sana 2013: el primer festival de “hábitos saludables” en Bogotá citado por (Avendaño y Cardenas (2016) existen 10 razones para realizar pausas activas durante la jornada laboral:

- 1) Disminuye el estrés.
- 2) Favorece el cambio de posturas y rutina.
- 3) Libera estrés articular y muscular.
- 4) Estimula y favorece la circulación.
- 5) Mejora la postura.
- 6) Favorece la autoestima y capacidad de concentración.
- 7) Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social.
- 8) Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
- 9) Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
- 10) Mejora el desempeño laboral.

Para la ARL SURA (2019) emiten su concepto pausas activas: “las pausas activas y los descansos entre labores son necesarios para incrementar la creatividad y la productividad en el trabajo, prevenir lesiones osteomusculares e incluso mejorar el clima laboral y combatir la monotonía”.

Orozco, (2007) citado por Avendaño y Cardenas, (2016) ha descrito, entre otras, las siguientes enfermedades asociadas al desarrollo de la actividad laboral las mismas que se pueden mitigar mediante la práctica de las pausas activas e incluso otras no descritas en este texto.

1. **Estrés:** afecta en un 26% a las mujeres y un 14% a los hombres.

2. **Fatiga visual:** producida por la disminución regular del parpadeo debido a la lectura continua de documentos. Esta puede llevar a dolor de cabeza intenso y sequedad ocular.
3. **Dolores de espalda:** usualmente causados por malas posturas adoptadas a lo largo del día.
4. **Túnel carpiano:** esta dolencia consiste en el dolor o calambres en la muñeca por el tecleo prolongado y repetitivo. La molestia puede extenderse al codo e incluso derivar en tendinitis.
5. **Trastornos de trauma acumulativo:** resentimiento de los músculos, tendones y nervios causados por movimientos repetitivos del cuerpo

6.7.1. Tipos de pausas activas

Ibeth Carvajal, fisioterapeuta y gerente técnica de Bodytech, explica a continuación 3 tipos de pausas activas para realizar, que permiten una preparación global del cuerpo para relajar los músculos a tal punto de reducir la tensión de una larga jornada laboral o para estirar y prepararse para la actividad física que se vaya a realizar en el gimnasio:

El estiramiento de **flexibilidad dinámica** consiste en ejercicios de 3 a 5 segundos que permiten aumentar la temperatura de los músculos y favorecer un estiramiento rápido que aumente la capacidad contráctil de los mismos. Para tener mayor éxito en este tipo de ejercicio, se debe involucrar cadenas musculares al iniciar o durante el ejercicio, por ejemplo, realizar una flexión de columna completa en la que se alargan todos los músculos de la espalda, las caderas, las rodillas y el cuello del pie.

La **activación muscular** busca realizar ejercicios que activen rápidamente al músculo a través de un momento consciente en el que el cerebro regule la acción de cada uno de ellos. Aunque parece sencillo, el ser humano no se detiene a pensar si los glúteos, el abdomen o la musculatura del

hombro se están contrayendo, por esto es que este tipo de calentamiento permite mejorar la capacidad contráctil. Por ejemplo, las sentadillas libres y la plancha.

La **movilidad articular** consiste en realizar movimientos que permiten una mayor amplitud de los movimientos y menos restricciones o fricciones articuladas cuando se van a ejecutar especialmente acciones de carga, deben estar los movimientos dirigidos a la rodilla, el cuello del pie, la cadera y las grandes articulaciones en general. En conjunto con la flexibilidad dinámica hay también una preparación específica para las articulaciones. Por ejemplo, realizar círculos con la cadera, con los hombros y con los tobillos. Areacucuta (2016).

6.8. Gimnasia laboral

Se refiere a la adecuación físico-psicológica de un individuo que realiza al inicio de sus actividades labores o cotidianas, sean dinámicas o estáticas; dinámicas en el sentido que realice actividades de desplazamiento, manipulación de cargas, operación de equipos, etc. y estática a las actividades de oficina y las que solo se encuentran en un lugar desde donde ejecutan sus actividades. Su gran objetivo es ofrecer al trabajador un alto grado de bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel físico, mental, social, organizacional, etc. Es de reconocer que aporta grandes niveles de tranquilidad y adecuación al desarrollo de las labores.

6.8.1. Objetivos de la gimnasia laboral

La aplicación del ejercicio físico en el lugar de trabajo tiene los siguientes objetivos:

- Orientar y corregir los vicios posturales que se adoptan durante las tareas laborales.
- Prevenir enfermedades derivadas de hábitos laborales.

- Reducir las tensiones y el dolor muscular.
- Aumentar la predisposición para el trabajo.

6.8.2. Beneficios de la gimnasia laboral

Los aportes de esta modalidad de gimnasia en el mismo lugar de trabajo están direccionados hacia tres aspectos: el fisiológico, el psicológico y el social:

6.8.2.1.Fisiológicos

Provoca un aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, lo cual mejora la oxigenación de los músculos y tendones, y conlleva la disminución de la acumulación de ácido láctico.

- Mejora la movilidad y flexibilidad músculo articular.
- Disminuye las inflamaciones y traumas.
- Mejora la postura.
- Disminuye la tensión muscular innecesaria.
- Disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias.
- Facilita la adaptación al puesto de trabajo.

6.8.2.2.Psicológicos

- Favorece el cambio de la rutina.
- Refuerza la auto-estima.
- Muestra la preocupación de la empresa con sus funcionarios.
- Mejora la capacidad de concentración en el trabajo.

6.8.2.3.Sociales

- Despierta el surgimiento de nuevos líderes.
- Favorece el contacto personal.
- Promueve la integración social.
- Favorece el sentido de grupo - se sienten parte de un todo.
- Mejora las relaciones interpersonales.

6.9.Seguridad y Salud en el Trabajo

Antes conocido como *salud ocupacional*, la seguridad y salud en el trabajo “es un sistema que debe ser implementado por todas las empresas del país por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo) las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales” Ministerio de Trabajo - República de Colombia (2014).

En este sistema se establecieron algunos requisitos mínimos de orden técnico y legal que se deben implementar, entre estos se destacan:

- La planeación de la manera de mejorar la seguridad y salud de los empleados, y así identificar qué aspectos se ejecutan de forma errónea o cuales se pueden mejorar y establecer actividades para resolver estas problemáticas (Hacer).
- Analizar si las operaciones y acciones ejecutadas se encuentran al día con los objetivos planteados (Verificar).
- Aplicar actividades de mejora con el fin de aumentar los beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (Actuar).

Dentro del marco normativo que promueve la actividad física en las empresas tenemos:

- **Artículo 52:** El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas,
- **Artículo 21 de la Ley 50 de 1990:** establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
- **Ley 1857 de 2017:** a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, en desarrollo de los principios establecidos en la Ley 1361 de 2009 de Protección Integral a la Institución Familiar.

7. METODOLOGÍA.

El presente estudio se trata de la creación de una unidad para promover la actividad física para la salud en empresa en la que se busca describir cuales son los programas que podrían ser implementados y de esta forma mantener el funcionamiento de los mismo, además de identificar cuáles son las funciones y habilidades de un gestor deportivo en empresa. El estudio se llevó a cabo en Girardota, Antioquia con los empleados de Abracol S.A.. El protocolo de ejecución de los procedimientos para realizar el cuestionario con la mayor agilidad y eficiencia, se ejecuta explicación cada uno de los participantes.

7.1 Criterios de Inclusión

- Colaboradores de Abracol S.A..
- Hombres y mujeres de todas las edades.
- Todos los rangos.
- Que deseen participar del estudio.
- Cualquier nivel de Antigüedad en la empresa.

7.2. Criterios de exclusión

Personal no contratado en la actualidad por la empresa Abracol S.A. o las empresas temporales que prestan su servicio misional.

7.3. Aspectos éticos

Se garantiza la protección de la intimidad de las personas, de acuerdo a la Declaración de Helsinki de 2008 sobre consentimiento informado e investigaciones con seres vivos. Así mismo según la resolución 8430 de 1993, título II, Capítulo 1 acerca de los aspectos éticos de las investigaciones con seres humanos. Artículo 11 donde se especifica el grado de riesgo en que se clasifican las investigaciones de acuerdo al reglamento establecido, nuestro ejercicio investigativo se ubica en un grado de **riesgo mínimo**, ya que se trata de investigación donde se realizan procedimientos comunes como pesar y medir al sujeto.

7.4. Muestreo y selección.

Con consideración de los mencionados criterios de inclusión y exclusión la muestra se constituye por 180 trabajadores de la empresa Abracol S.A. en Girardota, Antioquia. Esta muestra fue tomada entre el 26 de marzo de 2019 hasta el 25 de abril de 2019, los días martes y jueves en un horario de 9 a.m. a 1 p.m.. Fueron seleccionados por la técnica de muestreo no probabilístico ya que fueron escogidos intencionalmente para la elaboración de ejercicio investigativo y su participación fue voluntaria toda vez que firmaron el consentimiento informado. De cada unidad de análisis se recolectaron los datos demográficos de lugar de residencia, dependencia en la empresa, horario de trabajo, condiciones de salud y facilidades en el horario para la práctica de actividad física. También se hallaron los datos morfológicos de peso, talla, perímetro abdominal y se calculó el índice de masa corporal (IMC).

El estudio se llevó a cabo en Girardota, Antioquia con colaboradores de la empresa Abracol S.A. que trabajan en labores de oficina, producción y de apoyo quienes tienen jornada laboral de ocho a diez horas diarias. El protocolo y procedimientos que se realizaron se hicieron, se procuró tener la mayor agilidad y eficiencia, brindándose la explicación a cada uno de los participantes.

7.5. Enfoque y método:

El enfoque de la investigación es mixto con un alcance de tipo descriptivo transversal, en el que se busca describir un perfil morfológico general de acuerdo a parámetros como el perímetro abdominal, el peso, la talla. Para que a su vez estos datos se correlacionan de acuerdo al índice de masa corporal y perímetro abdominal aumentados con riesgo cardiovascular por sobrepeso u obesidad.

7.6. Técnica e instrumentos: revisión documental, grupo focal y cuestionario

Para el control de sesgos y calidad de los datos se realizaron pruebas para el manejo de los instrumentos de recolección de los datos con una prueba piloto; se explicó a las participantes los objetivos y procedimientos del estudio y se garantizó la confidencialidad de la información. Los equipos de medición fueron calibrados, chequeados y se siguió el protocolo acordado por los investigadores.

En promedio cada persona fue analizada en un tiempo de 10 minutos, el motivo de este horario es que no coincidiera con la ingesta de alguna de las comidas principales del día. Los datos demográficos se solicitaron mediante encuestas y para los datos morfológicos se aplicaron los siguientes instrumentos y procedimientos:

La medición del perímetro abdominal se realizó con cinta métrica flexible e inextensible marca SECA ref. 203. con la persona de pie y con los talones juntos, donde las puntas de los pies estuvieran ligeramente hacia afuera, se tuvo en cuenta que el sujeto tuviera su peso repartido de manera equilibrada en ambas piernas; se pasa la cinta alrededor del abdomen por encima de las crestas ilíacas, debajo del borde inferior de las costillas flotantes en su parte más angosta, asegurándose que la cinta métrica pasara al mismo nivel del abdomen en ambos lados; se realiza la lectura en seguimiento del protocolo del Instituto Costarricense de Enseñanza e Investigación de Nutrición y Salud . Se definió el perímetro abdominal aumentado cuando fue superior a los 82 cm. en mujeres y 95 cm. en hombres según la recomendación de la Federación Internacional de la Diabetes (IDF) para la totalidad de la muestra.

El peso se determinó por medio de una báscula calibrada (Omron full body sensor. Body composition monitor and scale model HBF-524C). Donde la persona con el mínimo de ropa posible y sin zapatos se colocaba en el centro de la báscula en posición erguida con los brazos abajo en su

posición anatómica, sin moverse, con la mirada al frente, y en seguimiento de las indicaciones del protocolo de utilización de la báscula. El horario de la toma de datos fue en la mañana para conseguir el menor margen de error en las mediciones recolectadas a los sujetos que participan de la investigación.

Por último, para obtener la talla la persona se ponía de pie sin zapatos ni medias, con el cuerpo completamente erguido y con los pies juntos, la cabeza se mantuvo recta con el borde orbitario inferior en el mismo plano horizontal que el conducto auditivo externo (plano de Frankfurt); para proceder con esta toma se utilizó un tallímetro enrollable de pared marca Seca, modelo 206 y al protocolo de toma de medidas.

A su vez se calculó el IMC según el índice de masa corporal propuesto por Quetelet en 1975 que considera el IMC (Índice de masa corporal) aumentado a valores superiores a 25 en el rango como sobrepeso y superior a 30 en el rango de obesidad T1, cuya fórmula se basa en dividir el peso en Kg sobre la estatura al cuadrado (kg/m^2) y por ende con el resultado arrojado por la báscula de bioimpedancia.

Para la recolección de los datos se utilizarán los siguientes instrumentos que favorecen que la información sea almacenada y de esta forma se analicen con facilidad por eso se usan los siguientes:

7.6.1. Tamizaje en niveles de la condición física en los empleados

Cuestionario: Consentimiento informado, información sociodemográfica (nombre, edad, datos de contacto, dependencia, género), talla, peso, lesiones músculo esqueléticas, enfermedades diagnosticadas no transmisibles, índice de masa corporal, horarios de disponibilidad para la

práctica de la actividad física dentro y fuera de la empresa, prácticas de actividad física deseada, prácticas culturales deseadas, prácticas formativas deseadas (talleres).

a. Información sociodemográfica

- Nombre:
- Dependencia:
- Correo electrónico:

b. Información de salud preventiva

- Lesiones músculo esqueléticas:
- Enfermedades diagnosticadas no transmisibles:
- Índice de masa corporal:
 - o Talla:
 - o Peso:

c. Información de actividades físicas, culturales, de tiempo libre y de bienestar deseadas.

- **Horarios de disponibilidad para la práctica de la actividad física dentro de la empresa:**

6 a 8 a.m.
2 a 4 p.m.
5 a 7 p.m.

- **Prácticas de actividad física deseada dentro de la empresa:**

Gimnasio.

Bailes. (-Rumba Aeróbica -Taebo -Aeróbicos)

Actividad física saludable: (Gimnasia de mantenimiento, Caminata, Ciclo paseo).

- **Horarios de disponibilidad para la práctica de la actividad física fuera de la empresa:**

Mañana

Tarde

Noche

Fin de semana

- Prácticas de actividad física deseada fuera de la empresa:

Gimnasio.

Rumba

Aeróbica.

Taebo.

Aeróbicos.

Gimnasia

de

mantenimiento.

Natación

Hidro

aeróbicos.

Yoga.

- Prácticas culturales y de tiempo libre deseadas:

Talleres

de

cocina.

Música.

Manualidades.

Jardinería.

Cinema

Ninguno

d. Consideraciones finales

- Sugerencias sobre actividades no contempladas en este diagnóstico

- Sugerencias para el impacto de la coordinación de programas de actividad física saludable en empresa.

7.6.2. Taller Escenarios de Futuro

Personal participante

Grupo de la brigada de seguridad Abracol, este grupo está conformado por 25 personas de las distintas áreas de la empresa y su misión es prevenir situaciones de peligro o mitigar el riesgo que existe según los procesos que la empresa realiza para cumplir con su labor misional.

Proceso desarrollado y resultados en el programa de actividad física

01. Qué crítico

- Baja participación.
- Poco tiempo
- Personal no capacitado
- Poca Variedad
- Falta Gimnasio Bien dotado
- Implementación para todas las secciones.

Síntesis: Se puede apreciar como los colaboradores identifican falencias en los horarios, inclusión y variedad de la actividad física que debería estar asesorada por un profesional en la materia.

02. Cómo me sueño

- Que los programas tengan continuidad
- Que todo el personal pueda participar
- Que se vuelva un hábito en la empresa.
- Que hayan diversos espacios y prácticas de actividad física.

Síntesis: los programas deben permanecer en el tiempo con actividades para todos para generar una cultura de actividad física en la empresa.

03. A qué me comprometo

- A apoyar los programas.
- A participar.
- A motivar los demás compañeros

Síntesis: la participación se asegura bajo la perspectiva de la motivación a los demás compañeros y los programas adecuados.

Proceso desarrollado y resultados en el programa de pausas activas

01. Qué critico

- Que se piensa más en la producción que en la salud.

- La monotonía.
- Que los supervisores no dan el tiempo.
- No hay continuidad del programa.

Síntesis: Las pausas activas se realizan sin continuidad con poca creatividad y los jefes piensan que quitan tiempo para la producción.

02. Cómo me sueño

- Más lúdicas y dinámicas.
- Que la continuidad esté asegurada.
- Que sea acompañada de un dulce al final.
- El tiempo destinado como obligatorio.

Síntesis: Reinventarse es una tarea de toda actividad para no caer en la monotonía, esto permite que las personas participen más para asegurar la continuidad y se genere bienestar.

03. A qué me comprometo

- A participar siempre.
- A crear conciencia a mis compañeros
- A disfrutarlas.
- A Apoyar al encargado de esta actividad desde el respeto y la construcción.

Síntesis: Es un tema de educación de los beneficios de la pausa y la forma en que su aceptación genera disfrute y conciencia de su realización.

Proceso desarrollado y resultados en los torneos internos y externos

01. Qué crítico

- Poca participación.
- Poca inclusión para las mujeres
- No hay nuevas alternativas para el deporte.
- El tiempo dentro de la empresa es difícil para participar.

Síntesis: Los torneos que se presentan actual y retrospectivamente muestran que las mujeres no tienen posibilidades para participar y que los tipos de deporte son los mismos siempre, de allí que la participación este focalizada en los hombres y en los deportes más comunes. También se evidencia que el tiempo para deportes solo es aprovechado por pocos.

02. Cómo me sueño

- Torneos internos mixtos.
- Con mucha participación de todas las áreas.
- Mucha variedad para que todos puedan participar
- Que haya un horario destinado para estos

Síntesis: La inclusión genera mejores relaciones entre compañeros para motivar la participación y la reinención de los deportes en sus nuevas tendencias.

03. A qué me comprometo

-A jugar limpio.

-A respetar a los compañeros, jueces y el reglamento.

-A ser cumplido con los Horarios

-A Criticar menos y construir más.

Síntesis: Un buen plan de deportes según variedad, inclusión y participación favorece el buen comportamiento y cumplimiento de las normas en favor de las buenas relaciones interpersonales.

8. HALLAZGOS Y RESULTADOS

El tipo de muestra fue no probabilística y su tamaño se calculó con una población (n) de 180 personas. La muestra analizada (n = 180) estuvo constituida por colaboradores del sexo femenino y masculino cuyas edades oscilaron entre los 20 y 55 años. En los resultados de aplicación de valoración y cuestionario de actividad física para la salud en Abracol S.A. se destacan los siguientes datos: El IMC tuvo una prevalencia en su valor normal con un porcentaje de 56.1%, el 27,2% tiene sobrepeso, el 11, 1% tiene obesidad tipo I, el 0,6% tiene obesidad tipo II y el 5% tiene peso insuficiente. Dentro de las características morfológicas también se encontró que el 50,6% de los trabajadores (n = 91) tenía perímetro abdominal aumentado lo que se asocia con riesgo cardiovascular en alto en 22, 8% y riesgo cardiovascular muy alto en 27,8%. Dentro de la

encuesta de morbilidad sentida el 29% (n=52) manifestó sufrir algún desorden musculoesquelético como tendinitis, epicondilitis, síndrome del manguito rotador, síndrome del túnel carpiano, artrosis, etc., otro 22,2% manifestó sufrir alguna enfermedad no transmitida como asma, dislipidemia, hipertensión, entre otras.

En los ítems de actividad física deseada y horarios de disponibilidad se halló una prevalencia de horario nocturnos tanto para la práctica dentro de la empresa, con un 60% (5 a 7 p.m.) como por fuera de la empresa con un 49,4% y un 33,3% en fin de semana. En cuanto a las prácticas de actividad física deseada tenemos que gimnasio es la que prevalece tanto en la empresa 36,7% frente a 30% de rumba aeróbica, 23,3% de caminata y 10% de ciclo paseo. Por fuera de la empresa aumenta a 59,8%, actividades acuáticas con 30% y 10% entre otros como yoga y bailes.

En temas de actividades culturales se reparte los gustos así: 21,7% talleres de cocina, 21,1% cine, 17,2% clases de música, 13,9% manualidades, 6,1% Jardinería y al 20% restante no referían otras.

Para terminar dentro de las sugerencias que los colaboradores aportaron para el programa de actividad física para la salud en Abracol S.A, se categorizaron así: infraestructura y materiales 55 sugerencias que indicaban la mejora de espacios, construcción de otros, compra de equipos etc.. Horarios 30 sugerencias que apuntaban al respeto de los horarios, establecimiento de jornadas fijas y facilidad de este. Nutrición 15 sugerencias que hablaban sobre el acompañamiento de nutricionistas, capacitación sobre hábitos de alimentación saludable.

En la aplicación del taller se encontraron tópicos referentes a actividad física: se puede apreciar como los colaboradores identifican falencias en los horarios, inclusión y variedad de la actividad física que debería estar asesorada por un profesional en la materia, mencionan que los

programas deben permanecer en el tiempo con actividades para todos para generar una cultura de actividad física en la empresa.

Pausas activas: las pausas activas se realizan sin continuidad con poca creatividad y los jefes piensan que quitan tiempo para la producción. Reinventarse es una tarea de toda actividad para no caer en la monotonía, esto permite que las personas participen más para asegurar la continuidad y se genere bienestar.

Torneos internos: Los torneos que se presentan actual y retrospectivamente muestran que las mujeres no tienen posibilidades para participar y que los tipos de deporte son los mismos siempre de allí que la participación este focalizada en los hombres y en los deportes más comunes. También se evidencia que el tiempo para deportes solo es aprovechado por pocos

9. DISCUSIÓN.

Dado los informes de la OMS (2018) donde se expresa que el sobre peso y la obesidad es una enfermedad mundial que se deben tomar medidas para disminuir complicaciones en la población por ellos es importante que lleve el control por medio del El índice de masa corporal (IMC) tanto en su lugar trabajo, estudio o en casa, para lograr disminuir la tasa de mortalidad por sobre peso y alargar l longevidad de las personas que sobre de esta enfermedad que tienden a sufrir otras enfermedades y contribuir con el plan de acción mundial respecto a esta. Mediante datos obtenidos, se pudo observar que el perímetro abdominal aumentado es indicador de sobrepeso u obesidad que a su vez es un factor de riesgo cardiovascular que de no controlarse puede desencadenar en otros factores como la diabetes, la hipertensión arterial y colesterol alto, etc.. Aunque no prevalece el perímetro abdominal, sí hay que estimar que al menos el 50% de la muestra tiene aumentado el

perímetro abdominal y sabemos que si no se toman medidas para mejorar o mitigar este indicador fácilmente si llegara a prevalecer en la población intervenida.

En el caso del índice de masa corporal, el sobrepeso en 27,2% y la obesidad tipo I 11,1%, no es concluyente de acuerdo a la relación con el perímetro abdominal e IMC aumentados con el perímetro abdominal, al ser datos un tanto obvios para el porcentaje sumado de sobrepeso y obesidad tipo I pero queda por fuera un 12% en la diferencia que se determina al realizar la comparativa de estos dos indicadores.

Se concuerda con la definición encontrada por Cardona Mejía et al (2013) que dice:

De esta manera, se asume la gerencia deportiva como el entramado de conocimiento, habilidades y actitudes que debe tener el gerente en las organizaciones para asumir con criterio, calidad humana, alto desempeño profesional y siempre en clave de mejoramiento continuo, desde referentes puestos en escena a través de teorías, saberes, discursos, investigaciones y prácticas, para darle tratamiento adecuado y pertinente al flujo de información, a los procesos de comunicación, a deberes y responsabilidades de alta dirección en relación con instalaciones decisorias, motivando y mejorando continuamente el clima laboral. Los procesos, las actividades y acciones al interior de la organización educativa, deportiva o comunitaria (p.1477).

Se plantea la estructura del perfil y habilidades que debe tener el rol de gerente deportivo con sus responsabilidades y la importancia de este para garantizar los propósitos comunes de estas entidades.

Se parte del hecho de que los colaboradores pasan más tiempo en cumplimiento de sus labores al interior de la empresa, que en ningún otro lugar y en seguimiento de la normativa para el bienestar, salud y seguridad de los mismos, se llega a la conclusión de que sería una idea muy

apropiada implementar una coordinación deportiva que vele por los programas lúdico deportivos para incentivar a los empleados y crear hábitos de vida saludable a través del deporte, la recreación y la actividad física en dirección de disminuir las incapacidades generadas por lesiones osteomusculares propias de la labor y reducción del sedentarismo.

Se reconoce que la implementación de programas de actividad física disminuyen desordenes musculoesqueleticos en el área laboral como lo sustentan Múnera et al.(2011) quienes mencionan que el programa de pausas activas (PA) tienen efectos positivos al reducir el número de incapacidades y el bienestar de quienes participan en ella, es importante generar diferentes alternativas de actividad física para el mejoramiento constante en la condición física los empleados en el área laboral.

Un buen plan de deportes que contenga variedad, inclusión y participación. Favorece el buen comportamiento y cumplimiento de las normas en favor de las relaciones interpersonales. Además, es un tema de educación de los beneficios de la pausa y la forma en que su aceptación genera aceptación y conciencia en la importancia de su realización.

La inversión de presupuesto en estas actividades y la inclusión de la mayoría de la población generan mejores relaciones entre compañeros, mejora la motivación y participación de los demás compañeros.

10. CONCLUSIONES

- ✓ Se logró la identificación de fundamentos teóricos que describen la administración deportiva para la actividad física laboral, el deporte recreativo y su posible administración en Abracol S.A.. Esta claridad conceptual apoyó el proceso de investigación realizado y en

la estructuración de instrumentos de recolección de información como fueron la matriz DOFA, el taller de escenarios de futuro, el cuestionario de percepciones sobre las posibilidades de práctica de actividad física en la citada empresa.

- ✓ Para la comprensión acerca del funcionamiento administrativo de los programas de actividad física que promueven la salud laboral en Abracol S.A. se emplearon herramientas de diagnóstico e identificación de percepciones en los empleados acerca de las tendencias deportivas, pasatiempos culturales, entre otras. Esta lectura permitió la identificación de posibles mejoras para la participación en los diferentes programas dentro y fuera de la empresa.
- ✓ Se estructuró una unidad administrativa de actividad física desde el área de talento humano con colaboración de seguridad y salud en el trabajo, para direccionar los programas de actividades físicas que promuevan la salud laboral en Abracol S.A., a saber: pausas actividad, gimnasio, bienestar laboral, fortalecimiento y rehabilitación.
- ✓ Se propuso una guía de funciones para el rol directivo del coordinador de la unidad administrativa encargada de los programas de actividades físicas que promueven la salud laboral en Abracol S.A. bajo la indagación de diferentes autores que se refieren a la administración deportiva.

10.1. Limitaciones y dificultades del proceso

El proceso se vio retardado en ocasiones por la baja participación de los empleados de Abracol S.A., a pesar de contar con autorización de bienestar laboral, para participar en las actividades programadas en la ejecución del proyecto de investigación. También se vio afectado por los diferentes turnos laborales, debido a que la recolección de datos se realizaba en las mañanas.

Además de que en ocasiones se vio afectado por la red de internet ya que dicha recolección se realizaba de forma virtual.

10.2. Líneas y rutas prospectivas.

- Creación de escuelas deportivas para los hijos de los empleados de Abracol S.A. los fines de semana.
- El diseño de indicadores de gestión a cada uno de los programas.
- El diseño de eventos comunitarios que permitan la interacción y participación de todas las partes interesadas en los programas de bienestar y salud del trabajo en Abracol S.A.
- Se propone que se realicen estudios de revisión acerca de los beneficios de los programas.
- Crear un grupo de investigación con los integrantes de la unidad de administrativa de actividad física.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Hernández, R. (2005). G ESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES. *Paidotribo*, 1, 394. Retrieved from <https://docplayer.es/5737392-Gestion-y-administracion-de-organizaciones-deportivas-ruben-acosta-hernandez-editorial-paidotribo.html>
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de administración teoría general y proceso administrativo*.
- Andrade Jaramillo, V., y Gómez, I. C. (2008). Salud Laboral En Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9–25. <https://doi.org/10.11144/701>
- Areacucuta. (2016). 3 tipos de pausas activas para realizar en el gimnasio o en la oficina. Retrieved from <https://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina>
- Avendaño, J., y Cardenas, J. O. (2016). *PROPUESTA DE FORMACIÓN SOBRE EL USO DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS DIRIGIDA A DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES INTERPERSONALES DURANTE LA JORNADA ACADÉMICA*. UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN BOGOTÁ 2016 1.
- Campos Izquierdo, A., y González Rivera, M. D. (2010). Selección de los recursos humanos de la actividad física y del deporte en las empresas. *Dirección y Organización*, 41(1), 44–57.
- Cardona Mejía, L. M., y Padierna Cardona, J. C. (2017). *Administración y gestión de organizaciones deportivas* (Primera). Medellín.
- Cardona Mejía, L. M., Padierna Cardona, J. C., Córdoba Arboleda, M., y González Palacio, E. V. (2013). Fundamentos conceptuales en torno al área de la administración deportiva. *Educación Física y Deporte*, 32(2), 1472–1478. Retrieved from <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/1471>
- Castro, E., Múnera, J., Sanmartín, M., Valencia, N., Valencia Gil, N., y González, E. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Educación Física y Deporte*, 30(1), 389–399.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2010). *SOBRE LOS HÁBITOS DEPORTIVOS EN*

ESPAÑA 2010 AVANCE DE RESULTADOS Realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas Con la financiación del Consejo Superior de Deportes, 1–16.

Fossi, L., Castro, L., Guerrero, W., y Vera, L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 9(25), 47–63.

Gall, H. (1996). Gerencia Deportiva: bases y aspectos interculturales. *Educación Física y Deporte*, 18(2), 117–123.

Gómez-Tafalla, A. M. (2003). El Rol Del Gestor Deportivo En Los Municipios De La Comunidad Valenciana. Pasado, Presente Y Futuro, 11. Retrieved from [http://www.cienciadeporte.com/images/congresos/madrid/Organizacion y Gestion Deportiva/Eventos, Instituciones y Empresas/EL ROL DEL GESTOR DEPORTIVO.PDF](http://www.cienciadeporte.com/images/congresos/madrid/Organizacion_y_Gestion_Deportiva/Eventos,_Instituciones_y_Empresas/EL_ROL_DEL_GESTOR_DEPORTIVO.PDF)

Gómez-Tafalla, A. M., y Núñez, J. (2011). El gestor del deporte: características, funciones y tendencias de futuro. *Journal of Sports Economics & Management*, 1(1), 5–30. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-416026-2.00011-x>

Gomez Rua, N., y Turizo Pelaez, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, 7(2), 84–94.

Gómez Tafalla, A., Calabuig Moreno, F., y Licerias Licerias, J. (2009). El perfil de gestor deportivo en la comunidad valenciana. *Revista Internacional de Derecho y Gestión Del Deporte*, 9(June), 24–47.

Gutiérrez, J. F. (2013). Administración deportiva. *Educacion Fisica y Deporte*, 18(2), 101–107.

Joan Celma, J. C. i G. (2004). *ABC del gestor deportivo* (Primera ed). Barcelona - España. Retrieved from <https://books.google.com.co/books?id=b60MDwB3Or4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Licea, R. E. (2012). Propuesta de gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud de los trabajadores de oficina. *Lecturas: Educación Física y Deportes, ISSN-e 1514-3465, N°. 168, 2012, 7 Págs., 168(17), 5–7.*

Martínez Lopez, E., & Saldarriaga Franco, J. F. (2008). Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 227–238. <https://doi.org/10.1590/S0124->

00642008000200003

Mintzberg, H. (1975). The Structuring of Organizations. Retrieved from <https://www.nrc.gov/docs/ML0907/ML090710600.pdf>

Múnera, J. E., Velásquez, M. S., Augusto, N., Zuluaga, V., Darío, N., & Gil, V. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia, 389–399.

Organización Mundial de la Salud. (1945). El concepto de Salud. Retrieved from <https://sites.google.com/site/lasaludcomoderechosocial/home/el-concepto-de-salud?tmpl=%2Fsystem%2Fapp%2Ftemplates%2Fprint%2F&sho...>

Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Retrieved from https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Organización Mundial de la Salud. (2018). Obesidad y sobrepeso. Retrieved from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. Retrieved from <https://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/es/>

Pineda, D. A. (2000). La función ejecutiva y sus trastornos. *Revista de Neurología*, 30(y II), 764–768. <https://doi.org/10.1016/j.jcp.2016.09.003>

SURA. (2019). ¡Aprende a hacer pausas activas en tu trabajo! Retrieved from <https://www.arlsura.com/index.php/173-noticiasriesgosprofesionales/noticias/2249-aprende-a-hacer-pausas-activas-en-tu-trabajo>

Takala, J. (2010). Clave para superar la crisis. *SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE*, 119(2), 6–11.

Valencia Cuellar, D., Pedraza Fernandez, J., Bello, A. C., & Cujavante, S. L. (2008). Formulación y gestión de un programa de actividad física regular para los trabajadores del municipio de Sopó expuestos a movimientos repetitivos de miembro superior. *Revista Movimiento Científico*, 2(1), 10.

ANEXOS

Propuesta

Estrategias de Apoyo: Diagnósticos matriz DOFA, Escenarios de Futuro.

Matriz DOFA(Para la creación de la coordinación)

Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
Se carece de infraestructura adecuada para algunas actividades. Cultura reacia al cambio en temas sobre autocuidado y salud. Empleados poco comprometidos y disciplinados con la práctica de actividad física.	La carencia de la coordinación permite sembrar un precedente y ser pionero en la empresa. La conformación de la coordinación a la justa medida según la necesidad y gustos de la gente. Diversidad e inclusión de las prácticas de A.F.	La dirección general apoya la práctica de actividad física en la empresa. Conocimiento del personal, cultura, espacios y gustos de la empresa. Cuenta con materiales y recursos destinados para uso exclusivo de la actividad física en la empresa.	La poca adherencia al ejercicio del personal. Personal lesionado y diagnosticado con enfermedades laborales. La producción puede desviar la atención y relegar la coordinación a una sola figura. Pérdida de espacios ganados.

<p>No hay organización que regule la coordinación deportiva.</p> <p>Oferta limitada y poco incluyente para la A.F.</p> <p>Ocupación inadecuada de espacios.</p> <p>Horarios no respetados e intermitentes</p>	<p>La normatividad apoya la práctica A.F en las empresas.</p> <p>Los espacios locativos de la empresa se ajustan a diversas prácticas de actividad física.</p>	<p>Política integral de sistemas de gestión.</p> <p>Posibilidad de acercamiento y escucha de los colaboradores.</p>	<p>Falta de continuidad de los programas ganadores.</p>
---	--	---	---

Organigrama deseado con la apertura de la coordinación.

TALENTO HUMANO		
Jefe de talento Humano	Jefe de SST	Jefe de Seguridad y Servicios Generales
Asistente de Selección		
Coordinación de bienestar, Deporte y recreación.		
Auxiliar de Nomina		
Auxiliar de Archivo		
Secretaria Recepcionista		

Destinatarios

Abracol S.A cuenta con un aproximado de 350 colaboradores, cerca de 280 están ubicados en la sede principal en Girardota-Antioquia. De estos 280 el personal administrativo tiene un número de 65 entre mujeres y hombres con niveles educativos entre técnicos y profesionales en distintas disciplinas y que son colaboradores dentro del proceso financiero y de mercadeo como son exportaciones, ventas, Tecnología informática y otros administrativos de los procesos logísticos y de apoyo. Otros 50 están en el proceso logístico y en su mayoría son hombres que están en las áreas de Almacén, Bodega, Mantenimiento y servicios generales. En el proceso productivo está el grueso del personal de la sede Girardota con un número de 165 colaboradores en los procesos de producción de abrasivos recubiertos y abrasivos aglomerados este personal tiene nivel educativo de bachiller y técnico.

Productos, resultados y efectos.

Programa	Tipo de intervención	Resultado	Impacto
Gimnasio	Multicomponente, Aeróbico, Fuerza, Flexibilidad	Mejoramiento de la condición física, Estimulación y adherencia al ejercicio	180
Pausas Activas	Rítmicas, Flexibilidad, dinámicas lúdicas, formación ergonómicas, Terapéuticas y de relajación.	Participación y cultura de la pausa activa.	280
Bienestar Laboral	Torneos internos, caminas , celebración de festividades	Mejorar la integración del personal y fomentar el deporte.	280
Rehabilitación y fortalecimiento	Diagnóstico de usuarios, planificación según patología	Apoyo al proceso de rehabilitación Mejoramiento de hábitos laborales	50

Programa osteomuscular de rehabilitación y fortalecimiento

De forma actual la empresa Abracol S.A las incapacidades por desórdenes musculo esqueléticos cada vez son más frecuentes incluso se han diagnosticados casos de enfermedades laborales por puestos de trabajo donde el movimiento repetitivo que sumado a la falta del programa de actividad física ha permitido que los colaboradores presenten molestias de distintas afecciones musculo esqueléticas que repercuten en el bienestar de la persona y se acentúan con ausentismo laboral y bajo nivel productivo.

Se requiere que todo este personal afectado cuente con sesiones de terapia y fortalecimiento para subsanar las problemáticas antes mencionadas. Este programa como tal no existe a la fecha y se quiere implementarlo para el segundo semestre de 2019.

Cobertura y contexto físico, geográfico, social y cultural

Programa	Cantidad de colaboradores	Lugar	Sede	Comunidad	Hábitos culturales
Gimnasio	280	Planta Girardota	Principal	Interna	Tarde y noche, Clases de entrenamiento funcional, fuerza y resistencia

Pausas Activas	300	Planta Girardota	Principal	Interna y externa que visita la planta	Movimiento articular, ejercicios de elongación, Baile y ritmos musicales, Juegos lúdicos.
Bienestar Laboral	280	Planta Girardota	Principal	Interna, Familia de los colaboradores	Caminatas ecológicas, Paseos a parques, Torneos internos y externos.
Rehabilitación y fortalecimiento	50	Planta Girardota	Principal	Interna	Asesoría en el tipo ejercicios y acompañamiento.

Estrategias de comunicación del proyecto

Campaña de comunicación, difusión y fomento del proyecto.

Los resultados del diagnóstico del tamizaje se proyectarán en reunión con todo el personal por tanto se informará sobre los horarios, tipo de actividad física y lugares donde los colaboradores tienen mayor disponibilidad e inclinación por tipo de actividad física.

Se publica por carteleras y pantallas los horarios para las pausas activas diarias por cada sección, así como también las inscripciones a los torneos internos-Externos, Gimnasio, y rehabilitación osteomuscular.

Actividades de lanzamiento del proyecto

Propuesta con actividades y rubros para Jefatura de talento humano.

Información masiva por correo, cartelera y pantallas.

Rumba aeróbica, Torneo relámpago de voleibol, Torneo relámpago de tenis de mesa, Juegos de la calle.

Charlas de nutrición, Motivacional para la adherencia a la actividad física, conversatorio con referentes internos según su práctica de A.F

Inscripciones a los programas de la coordinación.

Estrategias de seguimiento y control del proyecto

Metas del proyecto

Programa	Metas
Gimnasio	<ol style="list-style-type: none">1. Disponibilidad de gimnasio 4 horas diarias.2. Adherencia de los colaboradores al gimnasio que parte de la etapa de adaptación (primeros 3 meses).3. Mejoramiento de la condición física de los colaboradores.
Pausas Activas	<ol style="list-style-type: none">1. Dos intervenciones diarias por sección.2. Participación de 80% del personal por área.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Disminución del 10 de incapacidades por desórdenes musculo esqueléticos de los colaboradores.
Bienestar Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. 8 torneos de diferentes disciplinas al año. 2. Inclusión para el personal femenino. 3. Mejoramiento del clima laboral.
Rehabilitación y fortalecimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad horaria Mañana y tarde para el personal que requiere ejercicio físico y de rehabilitación. 2. Disminución de los días de incapacidad por enfermedades musculo esqueléticas. 3. Disminución de la enfermedad laboral.

Indicadores de gestión: Para el proyecto se tendría la línea base sobre la participación desde el inicio a final del primer semestre de 2019 hasta el final del año lo que mediría la participación e impacto de los programas en un tiempo de seis meses.

Talento humano del proyecto: Las personas responsables del proyecto estarían en cabeza del coordinador de bienestar, recreación y deportes quien sería la persona encargada de controlar que el ciclo administrativo se cumpla para el proyecto. Dentro de este personal incluiría 2 monitores para el gimnasio, 2 practicantes para las pausas activas, Todo el equipo de talento humano para el programa de bienestar laboral y 4 voluntarios para el apoyo a torneos internos y externos.

Actividades específicas y procesos de planificación, intervención y evaluación del proyecto

Gimnasio

- Divulgación de información sobre inicio del programa.
- Aplicación de tamizaje y cuestionario sobre horarios, tipo de actividad física deseada y posibilidades de gimnasio o convenios.
- Publicación de resultados de tamizaje y cuestionario sobre horarios, tipo de actividad física deseada y posibilidades de gimnasio o convenios
- Información general e Inscripciones.
- Elaboración plan de trabajo individual y objetivos buscados.
- Seguimiento y ejecución del plan de trabajo.
- Ciclo PHVA.

Pausas activas

- Asignación de horarios por áreas.
- Asignación de tipo de pausa activas por días.
- Publicación de horarios y tipos de pausa activa por día.
- Llamado y convocatoria según el Área, Horario y día.
- Ejecución de la pausa según los tres momentos de activación, parte central y vuelta a la calma y feed back de la intervención.
- Ciclo PHVA.

Torneos, caminatas y ciclo paseos.

- Búsqueda de torneos, modalidades y oferentes.
- Convocatoria abierta por medios de comunicación interna.
- Selección, Integración y asignación de actividad específica.
- Inscripciones generales.
- Reunión para información general, programación y derrotero.
- Ejecución y seguimiento a evento.
- Ciclo PHVA.

Fortalecimiento y rehabilitación.

- Recepción de recomendaciones laborales y terapéuticas.
- Asignación y concertación de horarios.
- Socialización con Supervisores y jefes de planta.
- Elaboración del plan de recuperación.
- Ejecución del plan de trabajo.
- Ciclo PHVA.

Estado estructural deseado

TALENTO HUMANO		
Jefe de talento Humano	Jefe de SST	Jefe de Seguridad y Servicios Generales
Coordinación de bienestar, Deporte y recreación		
Practicantes		
Voluntarios		

Manual de funciones Coordinador Deportivo Abracol S.A.

Dentro de la organización se tiene el rol de Coordinador Deportivo por lo tanto se deben cumplir con las siguientes funciones:

Planear los programas deportivos propios del cargo: Diseñar torneos de diferentes disciplinas deportivas y los programas de pausas activas, Gimnasio y otros que se requieran según el desarrollo de la coordinación de deportes que vela por que se cumplan los requerimientos para garantizar el desarrollo de estos.

Organizar: toda la información que se recolecte de las diferentes actividades de la Empresa (planillas, formatos de inscripciones, cartas de invitación, resoluciones, sanciones, demandas, eventualidades, programaciones y reglamentos).

Controlar: Las actividades si se ejecuta a cabo, que, mediante el diligenciamiento de formatos, la práctica de las actividades dentro la Empresa en los torneos, actividades lúdicas y logra las tareas puestas se realicen satisfactoriamente.

Dirigir: las actividades lúdicas y recreativas; la organización de los torneos y los diferentes proyectos en la práctica de la actividad física que se tengan dentro de la organización.

Evaluar: Generar estrategias que den resultados de las actividades, ya sean reuniones informativas, formatos de evaluación (entrevista) sobre las dinámicas realizadas en la Empresa, supervisar las actividades, realización de test o cuestionarios.

Promover: Por medio de redes sociales las diferentes actividades que se realizan en la Empresa, de forma presencial a quienes visiten el lugar darles indicaciones sobre las mismas tareas que se lleven a cabo dentro esta como lo son los torneos, actividades lúdicas recreativas y de gestión.

Gestionar: Espacios donde se realicen las actividades, dinero con el cual se financian convenios, invitaciones a los posibles participantes, visitas, comunicados, publicidad de las actividades y solicitudes o peticiones de los participantes.

Procedimiento de comunicaciones de la coordinación de Deportes y recreación.

Objeto

Establecer los criterios y las responsabilidades para asegurar la correcta comunicación interna, así como regular y asegurar la comunicación entre EMPRESA, y demás partes interesadas (Comunidad, Clientes, Proveedores, Visitantes, Trabajadores y familias entre otros); relativas a los programas de actividad física para la salud en Abracol S.A

Alcance

Este procedimiento aplica a todas las áreas y centros de trabajo de Abracol S.A en la sede Principal de Girardota.

Responsables

La gerencia de talento humano asigna los recursos, tecnológicos y financieros para ejecutar los parámetros establecidos en este procedimiento. El coordinador de deportes es el encargado de divulgarlo y verificar su cumplimiento. El encargado de la publicación de la información en los diferentes canales es el practicante de comunicaciones de talento humano.

DEFINICIONES

✓ **Buzón.**

Receptáculo instalado en la Entidad en donde se depositan todas las preguntas, quejas, reclamos y sugerencias de los empleados, proveedores y clientes.

✓ **Carteleras Informativas**

Escrito o dibujo hecho sobre una lámina grande por lo general de papel resistente, que se coloca en lugares de la Entidad para comunicar una noticia, dar un aviso o hacer publicidad de alguna cosa.

✓ **Pantallas Electrónicas.**

Dispositivo electrónico que emite imágenes, videos y textos con información específica y de interés para los colaboradores de la empresa.

✓ **Comunicación Directa**

La comunicación directa es el modo de comunicación humana, que se da mediante una lengua natural (ya sea este oral o signada).

✓ **Correo Electrónico**

Sistema que permite el intercambio de mensajes entre distintos ordenadores interconectados a través de una red, en especial Internet.

Descripción

Los canales de comunicación interna constituyen la base vital para establecer relaciones entre todas las áreas, departamentos y centros de trabajo de empresa. Es conveniente instaurar y controlar cada uno de los medios empleados para que la comunicación interna fluya de una manera veraz y eficaz constituyéndose en la forma verídica de captar información necesaria para dar a conocer los programas de actividad física para la salud en Abracol S.A

Una vez aprobado para la Jefatura de talento humano cada programa o actividad deportiva, recreativa o cultural se comunicará a través de los canales de Cartelera informativa, Pantallas electrónicas, Correo electrónico y comunicación directa según sea el caso.

Para las inscripciones, registros quejas y reclamos se deben direccionar con el coordinador deportivo o en el buzón de quejas y reclamos de la compañía.

Manual de procedimientos para cada programa

Objeto: Establecer la metodología para los programas de actividad física para la salud en Abracol S.A en que respecta a Inscripciones, Ciclo administrativo de los programas y realineación a usuarios.

Alcance: Todos los programas promovidos desde la coordinación de deportes y recreación.

Responsables: El coordinador de deportes es el responsable del ciclo administrativo para cada programa y su promoción que inicia por los que ya cuenta la empresa a saber:

Gimnasio

- Divulgación de información sobre inicio del programa.
- Aplicación de tamizaje y cuestionario sobre horarios, tipo de actividad física deseada y posibilidades de gimnasio o convenios.

- Publicación de resultados de tamizaje y cuestionario sobre horarios, tipo de actividad física deseada y posibilidades de gimnasio o convenios
- Información general e Inscripciones.
- Elaboración plan de trabajo individual y objetivos buscados.
- Seguimiento y ejecución del plan de trabajo.
- Ciclo PHVA.

Pausas activas

- Asignación de horarios por áreas.
- Asignación de tipo de pausa activas por días.
- Publicación de horarios y tipos de pausa activa por día.
- Llamado y convocatoria según el Área, Horario y día.
- Ejecución de la pausa según los tres momentos de activación, parte central y vuelta a la calma y feed back de la intervención.
- Ciclo PHVA.

Torneos, caminatas y ciclo paseos.

- Búsqueda de torneos, modalidades y oferentes.
- Convocatoria abierta por medios de comunicación interna.
- Selección, Integración y asignación de actividad específica.
- Inscripciones generales.
- Reunión para información general, programación y derrotero.

- Ejecución y seguimiento a evento.
- Ciclo PHVA.

Fortalecimiento y rehabilitación.

- Recepción de recomendaciones laborales y terapéuticas.
- Asignación y concertación de horarios.
- Socialización con Supervisores y jefes de planta.
- Elaboración del plan de recuperación.
- Ejecución del plan de trabajo.
- Ciclo PHVA.

ANEXOS

04. CONSENTIMIENTO INFORMADO (WEB)

El ejercicio de valoración y cuestionario comprende los gustos, condiciones de salud y facilidades en el horario para la práctica de actividad física de los colaboradores de Abracol S.A

Respetado(a) señor(a)

Por medio del siguiente cuestionario le solicitamos la participación voluntaria, para coleccionar los datos de un ejercicio investigativo y estrictamente académico. Tiene como objetivo Reconocer las prácticas deportivas que se ajustan mejor a la empresa.

La información obtenida aquí será confidencial y será utilizada solo para un proceso académico, de tal manera que su nombre no se hará público en ningún momento por ningún medio. Para lo cual usted podrá tener conocimiento de la interpretación de sus resultados obtenidos de la información recolectada.

En consideración a lo anterior, agradecemos su colaboración en la realización de este.

(si desea participar favor responda las preguntas a continuación con la siguiente información todo en mayúscula)

Valoración y cuestionario para A.F Abracol S.A

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACIÓN

El ejercicio de valoración y cuestionario comprende los gustos, condiciones de salud y facilidades en el horario para la práctica de actividad física de los colaboradores de [Abracol S.A](#)

Respetado(a) señor(a)

Por medio del siguiente cuestionario le solicitamos la participación voluntaria, para coleccionar los datos de un ejercicio [investigativo](#) y estrictamente académico. Tiene como objetivo Reconocer las prácticas deportivas que se ajustan mejor a la empresa.

La información obtenida aquí será confidencial y sera utilizada únicamente en el proceso académico, de tal manera que su nombre no se hará público en ningún momento por ningún medio. Igualmente usted podrá tener conocimiento de la interpretación de sus resultados obtenidos de la información recolectada.

En consideración a lo anterior, agradecemos su colaboración en la realización de este.

(si desea participar favor responda las preguntas a continuación con la siguiente información todo en mayúscula)

<https://docs.google.com/forms/d/16kCgNfrqVdgte7YfBvX1VH2tMzPvnCmR3C3v5okL5BU/edi>

t

03 PLAN DE TRABAJO DEL COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS PROGRAMAS PROMOTORES DE ACTIVIDAD FÍSICA LABORAL EN ABRACOL S.A.

Plan de trabajo por actividades.

Gimnasio

- Planear, organizar, dirigir y controlar los programas de entrenamiento para la población sana y usuarios con los usuarios con patologías diagnosticadas o con recomendaciones laborales.
- Gestión y requerimiento de mantenimiento, equipos nuevos y preparación de instalaciones.

Pausas Activas

- Planear, organizar, dirigir y controlar el programa de pausas activas dirigidas al personal administrativo y de producción.

Actividades de Integración Empresarial

- Planear, organizar, dirigir y controlar los torneos internos de modalidad recreativa.
- Apoyar, acompañar y dirigir los equipos representativos en torneos externos.