

DEPORTE EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN

MONOGRAFÍA

**FERNANDO MENDIETA
CARLOS ENRIQUE SALGADO RIOS**

**SANTIAGO DE CALI
UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE EDUCACION Y PEDAGOGÍA
PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE
2013**

DEPORTE EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN

**FERNANDO MENDIETA
CARLOS ENRIQUE SALGADO RIOS**

**Trabajo de grado presentado como requisito
Parcial para optar el título de Profesional en
Ciencias del Deporte
Director: CESAR LEONARDO BOLAÑOS CARDENAS
Licenciado en educación física y salud.**

**SANTIAGO DE CALI
UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGIA
PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE
2013.**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
INSTITUTO DE EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE**

**FERNANDO MENDIETA
CARLOS ENRIQUE SALGADO RIOS**

DEPORTE EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN

- **DEPORTE LABORAL**
- **TIEMPO LIBRE**
- **PRACTICA DEPORTIVA**
- **BIENESTAR LABORAL**
- **CALIDAD DE VIDA**
- **DISCIPLINAS DEPORTIVAS**
- **SALUD**
- **TRABAJO**

DEDICATORIA

Deseo dedicar el fruto de mi esfuerzo y dedicación a Dios por darme la fortaleza de no rendirme y de sobrepasar las barreras y los obstáculos.

A mi madre por su apoyo y comprensión.

A mi abuela por tenerme siempre en sus oraciones y enseñarme el camino de la vida.

A la persona con la que comparto mi vida Ibeth Patricia, por ser mi complemento, el motor de mi inspiración, por brindarme su apoyo y por seguir creyendo en mí .

A mis amigos por sus palabras de aliento en los días difíciles

A todos por fortalecer mi carácter para seguir adelante y crecer no solo profesionalmente sino como ser humano.

Fernando Mendieta.

DEDICATORIA

A mi madre que con sus consejos y palabras de aliento, nunca me dejaron caer.

A Fanny Ríos quien siempre ha sido esa luz brillante en las horas de oscuridad.

Y a todas las personas que han sido fuente de inspiración para continuar creciendo.

Carlos Enrique.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiera sido posible desarrollarlo sin la colaboración de mí compañero Carlos Enrique, de todos los maestros de los cuales recibimos sus enseñanzas desde el primer semestre y principalmente a Dios, le debo el haber culminado este trabajo.

Quiero expresar un agradecimiento sincero a nuestro director de trabajo de grado, el licenciado en educación física y salud Cesar Leonardo Bolaños, quien nos dedicó su valioso tiempo en las asesorías, a la evaluadora Mg en Salud Ocupacional María Florencia Velazco por su aporte y su capacidad para guiar nuestras ideas en el último tramo de nuestro trabajo, al profesor José Omar Botero por su valiosa colaboración y por facilitarnos los medios para llevar a cabo las actividades desarrolladas en el transcurso del mismo.

A mis familiares y amigos por su comprensión y apoyo en los momentos difíciles, a mi esposa quien me apoyó y animó siempre con el firme propósito de dar lo mejor de mí.

A todas aquellas personas que a lo largo de la carrera, me permitieron llevar a cabo este proceso.

A todos muchas gracias.

Fernando Mendieta.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo.

A nuestro profesor Cesar Leonardo Bolaños por su guía y valioso apoyo.

A nuestra directora de programa Gloria Cecilia Ortiz, quien nos ha acompañado en la consecución final de nuestro proceso.

A mi compañero y amigo Fernando por su gran dedicación y persistencia en nuestro proyecto final.

Y a mi familia por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

Carlos Enrique.

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
RESUMEN.....	I
INTRODUCCIÓN.....	II
OBJETIVOS.....	III
GENERAL.....	III
ESPECIFICOS.....	III
1. EL DEPORTE COMO CONCEPTO MODERNO Y GLOBALIZADO.....	1
1.1. DEPORTE LABORAL E INTERACCIÓN SOCIAL E HISTÓRICA.....	6
1.2. LA JORNADA LABORAL Y EL TIEMPO EXTRALABORAL EN.....	
DESARROLLO SOCIO-HISTÓRICO.....	8
1.3. PERSPECTIVA GLOBAL DEL AMBITO EMPRESARIAL DE	
PRODUCCION.....	11
1.3.1. Intervención de las nuevas tecnologías en la empresa.....	14
1.4. NORMATIVIDAD EN PROGRESIVO DESARROLLO CON LA.....	
EDUCACIÓN Y EL DEPORTE.....	17
2. PRÁCTICAS DEPORTIVAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS EN EL	
CONTEXTOS.....	26
2.1. Motivación e interés en la práctica del deporte.....	27
2.1.1. Valores y practicas colectivas.....	31
2.1.2. Valores y prácticas individuales.....	33
3. SALUD Y TRABAJO EN RELACIÓN CON EL DEPORTE.....	36
3.1. La praxis deportiva en el contexto laboral.....	40
3.1.1. Salud y bienestar en el trabajo.....	44
3.1.2. Calidad de vida laboral	51
3.2. PROMOCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN LA EMPRESA.....	55
3.2.1. Bienestar laboral desde el deporte.....	60
4. PRÁCTICAS DEPORTIVAS COMO PARTE DEL PROGRAMA DE SALUD	
OCUPACIONAL EN LA EMPRESA.....	62
4.1. Hallazgos de consulta a empresas sobre el deporte en el ámbito	
laboral.....	64

4.2.	Programas deportivos realizados en el ámbito laboral.....	
	de producción a nivel nacional.....	65
4.3.	PRÁCTICAS DEPORTIVAS MÁS USUALES EN EL ÁMBITO.....	
	LABORAL- UN CASO LOCAL.....	68
5.	RECOMENDACIONES.....	70
6.	BIBLIOGRAFIA.....	72

7. ANEXOS

7.1	Tabla de seguimiento anual en futbol.....	80
7.1.1	Grafico de seguimiento anual en futbol.....	80
7.1.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 en futbol.....	81
7.1.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 en futbol.....	81
7.2	Tabla de seguimiento anual en tenis.....	82
7.2.1	Grafico de seguimiento anual en tenis.....	82
7.2.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 en tenis.....	83
7.2.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 en tenis.....	83
7.3	Tabla de seguimiento anual baloncesto.....	84
7.3.1	Grafico de seguimiento anual en baloncesto.....	84
7.3.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 baloncesto.....	85
7.3.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 baloncesto.....	85
7.4	Tabla de seguimiento anual en fitness-acond físico.....	86
7.4.1	Grafico de seguimiento anual en fitness-acond físico.....	86
7.4.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 fitness-acond físico.....	87
7.4.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 fitness-acond físico.....	87
7.5	Tabla de seguimiento anual en voleibol.....	88
7.5.1	Grafico de seguimiento anual en voleibol.....	88
7.5.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 en voleibol.....	89
7.5.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 en voleibol.....	89
7.6	Tabla de seguimiento anual en squash.....	90
7.6.1	Grafico de seguimiento anual en squash.....	90
7.6.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 en squash.....	91
7.6.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 en squash.....	91
7.7	Tabla de seguimiento anual en natación.....	92
7.7.1	Grafico de seguimiento anual en natación.....	92
7.7.2	Graficas de seguimiento mes/genero 2009 en natación.....	93
7.7.3	Graficas de seguimiento mes/genero 2010 en natación.....	93

ÍNDICE DE FIGURAS.

	Págs.
FIGURA 1 SECTORES DE LA PRACTICA DEPORTIVA.....	5
FIGURA 2 MARCO LEGISLATIVO DEL DEPORTE LABORAL.....	23
FIGURA 3 CLASIFICACIÓN DE LOS JUEGOS DEPORTIVOS.....	
INDIVIDUALES.....	33
FIGURA 4 RITMO CIRCADIANO.....	52
FIGURA 5 TRASTORNOS DEL SUEÑO.....	53
FIGURA 6 EFECTOS SALUDABLES DEL DEPORTE LABORAL.....	58
FIGURA 7 FINALIDADES U OBJETIVOS FRENTE A LA PRÁCTICA.....	
DEPORTIVA EN EL CONTEXTO LABORAL.....	61
FIGURA 8 DISCIPLINAS DEPORTIVAS MÁS PRACTICADAS EN CIAT...	69

INDICE DE TABLAS.

	Págs.
TABLA 1 MOTIVOS PARA LA PRÁCTICA DEPORTIVA.....	28
TABLA 2 CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES.....	
PSICOSOCIALES Y LA ACTIVIDAD FÍSICA.....	64
TABLA 3 VARIABLES DE RIESGO Y PARTICIPACIÓN DEPORTIVA.....	66
TABLA 4 PRACTICA POR GENERO DE DISCIPLINAS DEPORTIVAS	
PROMEDIO EN MES 2010 CIAT.....	68

RESUMEN

Actualmente la industrialización y la tecnología presentan una restructuración especial, lo que ha conllevado en facilitar las tareas para el trabajador reduciendo costos y tiempo en la producción; gran número de la población trabajadora activa del sector de la producción cumple con tareas alrededor de patrones rutinarios dentro y fuera del horario laboral, lo cual está estrechamente relacionado con estilos de vida poco saludables dentro de una sociedad capitalista de mercado, intensificando aún más los niveles de sedentarismo a un plano global.

En tal caso, surge la necesidad de estudiar comportamientos y necesidades propias de la condición y del medio laboral tales como: dolores físicos, niveles de estrés, ausentismo por incapacidad laboral, sumado a la carencia de tiempo para la realización de disciplinas deportivas que influyan en la calidad de vida de los trabajadores.

La acción del deporte se hace necesaria como vehículo para intervenir en la calidad de vida de la población trabajadora, ya que influye directamente en la parte física, en la salud mental y el ser social.

Dentro de los programas de bienestar social y de salud ocupacional de las empresas en el contexto, el profesional en Ciencias del Deporte brinda desde su conocimiento en la promoción y la práctica del deporte como alternativa para el uso del tiempo libre, atendiendo las necesidades del individuo en su ambiente laboral, minimizando la carga de trabajo, la fatiga generalizada e interviniendo en la efectividad y el rendimiento laboral.

PALABRAS CLAVE: Deporte laboral, Tiempo libre, Práctica deportiva, Bienestar laboral, Calidad de vida, Disciplinas deportivas, Salud, Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Esta monografía presenta una panorámica amplia de la práctica del deporte en el contexto laboral, específicamente en empresas del sector productivo, las cuales corresponden al sector económico secundario que es el que comprende a la totalidad de la actividad procesadora de materias primas; es decir a la industria, construcción y manufacturas que la población consume. Se realiza, por el interés de tener en consideración que el deporte como fenómeno social tiene una alta implicancia en el contexto laboral y que el abordaje del mismo se hace necesario en la realidad actual en la que la incorporación de prácticas deportivo-recreativas ha tenido un creciente aumento.

Las tendencias actuales con base a la importancia de las actividades deportivas en el contexto laboral, guardan una estrecha relación con el avance tecnológico actual, nos encontramos en un momento en que para nuestra sociedad el tiempo libre pasa a hacer una variable fundamental en las aspiraciones para una calidad de vida mejor y dentro de esta, el deporte adquiere valores que lo posicionan como una actividad formativa, ya que aspectos como la comunicación social, la solidaridad, el respeto etc. repercuten satisfactoriamente.

Teniendo en cuenta la celeridad que ha tenido la ciencia y la tecnología dentro de la industria, específicamente en el sector productivo, lo que ha conllevado a limitar la expansión física y mental de la sociedad actual, es necesario abordar el tema del deporte laboral como un área de intervención en la que los profesionales en ciencias del deporte puedan aportar desde su campo, mediante estrategias que permitan definir comportamientos y permitan aportar desde su saber, en la promoción del deporte laboral como indicador importante para atenuar las secuelas y trastornos derivados de la condición y medio de trabajo cuando se presentan.

Aunque se ha tenido en cuenta para la realización de estas prácticas las necesidades de los empleados, aún hay espacios que no alcanzan a cubrir el desarrollo

integral del trabajador, menguando su participación en estas actividades; falta información importante y profunda sobre las verdaderas necesidades que presentan los trabajadores con respecto a la utilización del tiempo libre, el deporte, la salud, el peso corporal, los dolores y las lesiones más frecuentes producidas en el ambiente de trabajo, tendencia a enfermedades cardiovasculares en asocio con el sedentarismo, sensaciones frecuentes de cansancio, autoestima, motivaciones personales y familiares entre otras.

En este estudio monográfico hacemos una reflexión y análisis de los elementos que hacen del deporte un factor de influencia en la salud, en la motivación, en el clima laboral y en comportamientos de la población trabajadora, además se resaltan los beneficios que paralelamente reciben tanto las empresas como los trabajadores, los cuales guardan relación directa e indirecta con la práctica deportiva dentro del contexto laboral. Los distintos factores que se darán a destacar estarán enmarcados dentro de la parte psicológica, la influencia en la parte física, los efectos que se obtendrán a nivel de respuesta cognitiva y de relaciones interpersonales, todos estos con relación a la práctica del deporte de tiempo libre o extra-laboral. Por consiguiente, se tendrá en consideración aquellas prácticas más comunes dentro de este tipo de población.

El procedimiento que se utilizó para el desarrollo de este estudio monográfico parte de una búsqueda y selección del material pertinente, un proceso de análisis y lectura de los mismos y finaliza con una escritura basada en los autores más representativos del tema. Cabe mencionar que las fuentes mencionadas en el presente estudio fueron tomadas de una amplia búsqueda por las bases de datos en las que se utilizaron artículos científicos, libros y documentos referentes de la temática.

Se trata además de ampliar la información existente que pueda tener algún tipo de utilidad a la comunidad empresarial, para que los trabajadores puedan tener un aprovechamiento efectivo del tiempo libre a través de la práctica del deporte, sabiendo que sólo a través de este, se podrá lograr un bienestar integral del individuo en beneficio total del contexto a tratar.

El deporte no debe de ser visto exclusivamente como una actividad de entretenimiento sino como una práctica con contenido social, cultural y comunitario, así mismo debe de presentarse como una opción más del desarrollo y ejercicio de un profesional, el cual debe de promocionar la inclusión permitiendo una práctica conjunta de géneros, así como la consideración directa de poblaciones con capacidades diferenciadas, posibilitando también la vinculación entre individuos para formar grupos culturales, interraciales entre otros, favoreciendo la calidad de vida.

OBJETIVOS

GENERAL

Conocer sobre la influencia del deporte en trabajadores del ámbito empresarial del sector de la producción.

ESPECIFICOS

Determinar los elementos que hacen del deporte un factor de influencia en la salud y en los comportamientos de los trabajadores del sector de la producción.

Identificar las prácticas deportivas más usuales realizadas por los trabajadores, descritas en estudios referidos al respecto.

Describir los beneficios de la práctica deportiva tanto para el trabajador como para las empresas del sector productivo, establecidos en la literatura.

1. EL DEPORTE COMO CONCEPTO MODERNO Y GLOBALIZADO

Es importante mencionar que el concepto deporte, ha tenido una extensa cantidad de significancias a través del proceso histórico y evolutivo del mundo, pero antes de entrar en el tema es importante conocer su origen conceptual. La palabra deporte se origina del latín antiguo portare, transformado el latín medioeval en deportare/isportus/desportare (Comportarse, divertirse) y tomada en el francés medioeval como desport, desporter y en el inglés como disport al comienzo del siglo XIV. Como sport en un sentido amplio significó “diversión, entretenimiento, esparcimiento”. Se entiende que su evolución conceptual ha tenido cambios a través de las distintas civilizaciones pero que su esencia palpable se ha mantenido en la actualidad como un fenómeno social que se encauza en la diversión, en el entretenimiento y bienestar. Vargas Carlos, E (1994).

Se debe así mismo, realizar una conceptualización del deporte desde una mirada social, ya que como fenómeno social está ligado al hombre y a su evolución, en el cuál éste ha tenido un papel protagónico. Agregando a lo anterior, Bolaños Diego, F (2002) resalta que el deporte admite dos tipos de denominaciones: Desde un enfoque individual, cuando el individuo “hace deporte” donde este es asumido como manifestación lúdico expresiva de la corporalidad humana relacionada con los aspectos del placer; la segunda denominación del deporte la relaciona el autor, con un enfoque como fenómeno social cultural, ya que el deporte guarda relación con comportamientos y hechos sociales como la interacción, la comunicación, los roles, las normas, los valores, las formas de socialidad, las grupalidades, las organizaciones, los sistemas y subsistemas, los partidos políticos y el funcionamiento de la sociedad en general. Así mismo, lo cultural puesto que no es posible sino entre y a través de los hombres y porque en su esencia lo originario, lo tradicional, lo moderno y postmoderno guardan una estrecha relación con las manifestaciones y eventos deportivos.

Esta aproximación del deporte en su enfoque social y cultural es de gran valor conceptual, aunque es necesario ahondar y manifestar de otras referencias y

conceptualizaciones la amplia variedad que tiene el deporte acerca de este contexto; es por esto esencial y apropiado lo que subraya Bolaños Diego, F (2002), donde las anteriores denominaciones responden a la funcionalidad producto de la modernidad pero que no debe quedarse en ella como temporalidad obsoleta.

Dada la importancia que ha adquirido el hecho deporte en nuestra sociedad gracias a la valoración y práctica de muchos individuos, grupos, organizaciones, instituciones etc, se nos permite incluso hablar de un sistema de deporte y de diferentes modelos de deporte, pero no deja de llamar la atención lo que se entiende por Deporte a nivel de lenguaje habitual (común).

Al tomar la visión empírica (práctica real) de lo que se denomina y entiende por Deporte, nos coloca ante diferentes conceptos (categorías) en un amplio panel en el que se consideran desde actividades (disciplinas), ideas, asociaciones, palabras, hasta interpretaciones más singulares. Junto a ellos también podemos encontrar una valoración emocional (positiva en la mayoría de los casos y negativa en algunos) o en relación con lo que para cada quien singularmente representa el Deporte a nivel de salud, esfuerzo, juego, placer, rendimiento y motivación. Sintetizando la “estructura” de la diversidad de conceptos, podemos decir que se hace referencia básicamente a actividades, motivaciones y fenómenos acompañantes que nos remiten a una concepción de deporte correspondiente a la concepción que se tenga de hombre y de mundo. Vargas Carlos, E (1994).

Si bien es cierto que el deporte ha trascendido en el sentido conceptual, a través de la historia y su utilización es difusa. Ya en el siglo XXI se puede circunscribir a todas aquellas actividades físicas que buscan a través de la competencia reglamentada y socialmente reconocida, mejorar un rendimiento y obtener un éxito. Vidarte (2002).

De manera parecida, según el artículo 15 de la ley 181 de 1995, el cual reglamenta el deporte como actividad lúdica y competitiva. Se refiere al concepto de “Deporte” a la específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y

mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales.

En otro sentido, el acto deportivo se enmarca en unos fines primarios de supervivencia en donde el hombre refleja la aventura de su vida “vencer o morir”, “Triunfar o perder la libertad, los derechos y la vida”, es como se conforman un definido sentido de interés y función militar. Vargas Carlos, E. (1994).

Murcia Peña, N (1999) considera que la globalización es un movimiento histórico-social que va ligado a la movilidad de todos los ambientes y escenarios de la vida del ser humano, más aún la globalización no es una opción, es una realidad que se ha venido construyendo desde los comienzos mismos de la historia civilizatoria y que está relacionada con la necesidad humana de socialización, con la necesidad de descubrir, crear y comunicar. Así mismo, la influencia de las telecomunicaciones y los medios de comunicación de masas han influido ampliamente donde expresa una nueva incorporeidad, surge la sociedad de la información, y con ella la necesidad de maximizar la globalización, como dice Barman citado por Murcia Peña, N (1999). “Los cuerpos no tienen influencia, pero el ciberespacio si la tiene sobre los cuerpos”. Agregando a lo anterior, implica que el cuerpo humano, en una era global, se despersonaliza como fenómeno; cambia como experiencia sentida a una experiencia imaginaria; la cual se construye como expresión de significatividad social, desde las redes de sentido social. Pese a que el cuerpo real, fenoménico, es un cuerpo que de todas formas sigue ahí, anclado en la territorialidad, pero provisto y expuesto de formas diferentes: provisto de la ciberespacialidad para mostrarse, para comunicarse, para sentirse de forma diferente; y expuesto a ser visto por el mundo, a ser adulado o ultrajado, a ser sacralizado o matado, a ser comunicado o ignorado, a consumir y ser consumido. Murcia Peña, N (1999).

Hablar de deporte dentro del contexto histórico, nos obliga a precisar tanto el momento de su aparición como de su relación con las características , condiciones ,

circunstancias y lugar donde surge como fenómeno comprensible y diferenciable tanto para la óptica del conocimiento como por las formas de manifestación práctica.

Al referirse al texto, El deporte como objeto de estudio (Carlos E, Vargas, 1994), desde un punto de partida dentro de una política social en Colombia, es racionalizar las orientaciones deportivas como una gran responsabilidad social en un país subdesarrollado. Propone el autor la tarea de promocionar modelos participativos en función del individuo, de la sociedad y del estado, lo que es un compromiso que no se puede separar de la problemática de nuestros países latinoamericanos.

Como es bien conocido el deporte moderno además del plano olímpico y modalidades de competición, comprende también ámbitos de acción como el deporte escolar, el deporte de tiempo libre, el deporte masivo y el deporte rehabilitativo (Samulski, citado por Vargas, C. 1994), básicamente heredados de los países del primer mundo. De esta manera el deporte moderno, tomando el concepto de (Digel citado por Vargas, C. 1994). “Se limita a un fenómeno parcial de una cultura de movimiento, que se inició a comienzos del siglo XVIII y que básicamente ha sido transmitido del mundo industrializado al denominado tercer mundo”.

Es necesario que dentro de las políticas nacionales se deban tomar acciones en el uso del tiempo libre e integre el deporte como elemento importante en el ámbito laboral, buscando así contribuir a un mejor rendimiento no solo físico si no también psicológico, que disminuya la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ahora bien, en algunos estados de diversos modelos políticos a nivel desarrollado y subdesarrollado, asimilan el deporte de acuerdo con sus intereses, condiciones y necesidades dentro de la estructura, planes y programas de política social. En otros países el deporte se vincula a través de ministerios como área de atención de la educación, la cultura y del gobierno en relación con el tiempo libre. (Carlos E, Vargas 1994).

La evolución del deporte en relación con su medio, normas, valores y filosofías, se permite establecer dentro de una estructura social ser ofrecida con carácter de servicio más no como oferta al mercado.

Esta evolución del deporte debe apuntar a la atención de problemas o necesidades dentro del espacio político en el cual se toman las decisiones y esta diferenciación debe estar dentro de las particularidades propias de una realidad contextual de una sociedad o de un grupo social. (Widmaier Al referirse al texto Carlos E, Vargas, 1994).

Galván, Rodríguez I y González, Troya J.J exponen que el deporte como expresión de la vida cultural de la humanidad se interpenetra en múltiples aristas que son manifestaciones de la cultura.

A menudo al reflexionar entre las relaciones del deporte y la sociedad, se tiende a tratarlos unilateralmente desde el punto de vista de la sociedad global. Para situarse en la especificidad del deporte Bernard Jeu, elaboró un modelo descriptivo de los sectores de la práctica deportiva, estos son: El deporte civil asociativo, (caracterizado por un club en el cual sus miembros se rigen bajo la misma igualdad). El deporte escolar, universitario y educativo (se forma en la educación física y en la relación maestro- alumno). El deporte de consumo (se basa en lo económico y en la publicidad). El deporte de élite o competitivo (se basa en el laboratorio y en los records), y el deporte para todos (se basa en una práctica recreativa sin obligaciones ni sanciones).

FIGURA 1. SECTORES DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA

	Deporte de elite o de alta competición	
Deporte educativo	El deporte civil asociativo. club y todo el sistema de competiciones en el que se enmarca el club.	Deporte perteneciente al sistema económico y comercial.
	Los no organizados	

Tomado texto: Analisis del deporte.

En nuestros tiempos, el deporte forma parte de la política cultural que rige la vida, encarnando una cultura universal, pues incluye el principio de aceptación absoluta, independientemente de credos religiosos, doctrinas políticas, etnias, razas, lenguas o latitud donde se ubique, es por ello que ningún otro fenómeno que sea expresión de cultura posee estas cualidades subgéneros.

1.1 DEPORTE LABORAL E INTERACCIÓN SOCIAL E HISTÓRICA

Carlos E, Vargas en su texto el deporte como objeto de estudio , diferencia los criterios y condiciones necesarias para la promoción de las dos orientaciones básicas del deporte: Una en relación con el deporte de tipo olímpico, orientado a los modelos de alto rendimiento y la segunda orientación donde se relaciona la promoción e impulso de los modelos amplios de participación; que es hacia donde nos direccionamos, ya que sus objetivos están en función de desarrollo del individuo, la salud, la integración social, la conservación de la cultura tradicional de movimiento, es decir todo lo que incluye el modelo de deporte para todos. Anota el autor: “El deporte no es determinado en su orientación por el olimpismo en forma total. Los individuos y la sociedad han descubierto y orientado nuevas formas de práctica con sus condiciones, posibilidades, limitaciones y necesidades. Los propósitos de amplia cobertura y participación a través de la educación, la recreación, la rehabilitación y lo comunitario buscan responder a las necesidades de los individuos y contribuir al desarrollo, esparcimiento, la salud y la integración de la sociedad (Individuo-familia-comunidad) como función del estado, en coordinación con el sector privado o alternativa encontrada por los propios individuos o grupos sociales.

El deporte ganó protagonismo en el siglo actual, gracias al desarrollo económico tecnológico y social; es incuestionable el papel de la tv, la radio, los medios de transporte en el auge del deporte, pero es concretamente en Inglaterra a finales del siglo XIX en donde nace el deporte de masas sumado a una toma de conciencia por

parte de la sociedad de los valores deportivos, gracias al impulso de dos estamentos sociales; la aristocracia y la burguesía de las zonas industriales (Barcelona, Madrid, Bilbao en lo que se refiere a España). Ambos estamentos poseían algo en común: el ocio, este y ningún otro ha sido el factor desencadenante de la práctica deportiva. García Blanco, S. (1994).

El movimiento es intrínseco al ser humano. Existe una dimensión fisiológica y biomecánica del movimiento y una dimensión propiamente cultural que abarca los significados y sentidos involucrados en la vida motriz cotidiana de una sociedad, en un momento determinado de su historia. Lo fisiológico y lo biomecánico son una constante histórica, más o menos semejante. Su especificidad a través del tiempo y en las distintas culturas está determinada por el significado, sentido y valor social asignado a cada función fisiológica y biomecánica en un momento histórico concreto. Lo cultural, entendido como esa gama de significados, sentidos y valores que la sociedad le otorga al movimiento en un período determinado, impregna, recorre y matiza lo fisiológico y biomecánico. La forma de moverse en la cotidianidad y el significado de ese movimiento, fotografía fielmente -en buena medida- la esencia del funcionamiento de una sociedad en una fase de su desarrollo histórico. (Altuve, Eloy 2005).

El tránsito progresivo de la sociedad feudal, que asume como principio de funcionamiento salvar el alma y condenar el cuerpo, a la sociedad capitalista industrial basada en el principio de rendimiento y en el culto del cuerpo desde una perspectiva razonablemente rentable, se materializa en el movimiento con la transformación -entre otras- de su aspecto lúdico, sustituido por el surgimiento del deporte entendido como la comparación de rendimientos corporales para designar campeones, registrar récords u obtener medallas y trofeos (en adelante D-R-R-C). Es un proceso gestado y desarrollado en Inglaterra desde el siglo XVI, que desemboca en la aparición de los Juegos Olímpicos Modernos en 1896. Esto significó la configuración plena, orgánica, institucional y estructuralmente, del D-R-R-C.

El surgimiento de la Organización Deportiva con la creación del Comité Olímpico (COI) y de las federaciones deportivas, a fines del siglo XIX y principios del XX, significa la configuración y estructuración de la institución encargada de orientar teórica y prácticamente, de administrar y dirigir el movimiento concebido como D-R-R-C. Simultánea y complementariamente surgieron las organizaciones deportivas nacionales en los distintos países capitalistas industrializados.

La creación de las organizaciones deportivas nacionales en los demás países, se produce en la misma medida en que opera la expansión del capitalismo industrial por todo el mundo. Se expande una forma dominante de organización socio-económica, difundiendo igualmente un modo dominante de técnicas del cuerpo: la práctica deportiva basada en el deporte-rendimiento-récord-campeón-medalla.

"Los intercambios de capital, mercancías y trabajadores tuvieron como consecuencia los intercambios de ideas y prácticas deportivas. A medida en que se exportaba la costumbre de los entretenimientos y del ocio, los artículos deportivos se difundieron a la par que las técnicas deportivas... Los juegos y los deportes se exportan del mismo modo que los barcos y los imperdibles. Han sido llevados a las cuatro esquinas del mundo por los viajeros y los comerciantes, los soldados y los marinos, los ingenieros y los misioneros. El comercio sigue a la bandera y el deporte sigue al comercio". (Altuve, Eloy 2005).

1.2 LA JORNADA LABORAL Y EL TIEMPO EXTRALABORAL EN EL DESARROLLO SOCIO-HISTÓRICO.

Un análisis de la estructura del tiempo extralaboral conduce en general a extraer de este tiempo el propio tiempo libre, aunque cabe aclarar que este apenas es un concepto residual; con la incorporación del concepto tiempo extralaboral como categoría, es mucho más rigurosa su definición ya que por una parte nos lleva a la delimitación en principio de los elementos relativos o no al tiempo propiamente libre y a

lo que es más importante en las sociedades actuales a la búsqueda de reservas de tiempo libre dentro de la esfera extralaboral. El tiempo extralaboral constituye como promedio, aproximadamente las dos terceras partes del tiempo de la actividad cotidiana de los hombres, esto lo convierte en una importante categoría social y obliga a analizar los elementos que componen su interacción. En nuestra sociedad contemporánea, un gran porcentaje de la población ejerce actividades productivas dentro de patrones rutinarios, estos se extienden también al tiempo extralaboral de no producción en la que los individuos no tienen un tiempo para sí mismos; el tiempo extralaboral está lleno de actividades compulsivas que no le permiten el reencuentro consigo mismo y con los otros, lo cual afecta la calidad de vida, la que está relacionada con el estilo de vida y en este sentido el estilo de vida sedentario tan común en la sociedad actual, resulta perjudicial para una amplia gama de problemas. (Pérez Sánchez, A 2002).

Siguiendo a Munné (1988) establece que hay cuatro tiempos en la vida social del hombre: el tiempo psicobiológico, el cual establece que el ser humano lo ocupa en sus necesidades físicas y psicológicas, el tiempo socioeconómico que guarda una estrecha relación con el trabajo y la economía de bienes y servicios, el tiempo sociocultural que es ocupado por compromisos establecidos por la misma sociedad y al grupo al cual está adscrito y el tiempo libre donde la libertad de las acciones no está condicionada por medios externos.

Dumazedier por su parte, hace un estudio empírico del ocio: (descanso, diversión y desarrollo) y expone que el ocio es un fenómeno característico de nuestro tiempo, derivado de la revolución industrial; Friedman vincula el ocio al tiempo de trabajo, el ocio implica una inversión de tiempo bajo una disposición de libertad voluntaria más allá de las condiciones sociales de su realización.

Leite Brandao, citado por Elizalde Antonio, Gómez Christianne y autores; señala que el tiempo libre hace parte de nuestra identidad, configura las demandas internas y externas del ser humano para desarrollar todas sus potencialidades, de darle rienda suelta a la imaginación, a compartir con otros y a conquistar lo mejor de cada cual.

Según el diccionario de la real academia española (1992) define ocio como tiempo libre fuera de las obligaciones y ocupaciones habituales.

El tiempo libre se considera el tiempo no sujeto a obligaciones; sin embargo, en el tiempo libre se realizan una serie de actividades que aunque no son propiamente laborales pueden llegar a ser obligatorias como son las tareas domésticas, ir de compras, los diferentes desplazamientos por la ciudad etc. Otros autores abordan el tema del tiempo libre desde un enfoque cronológico donde surgen como oposición tiempo de actividades y tiempo extralaboral, es decir la definición moderna de tiempo libre viene de su relación con el trabajo.

La revolución industrial marcó el punto de partida en la concepción del tiempo libre. Con respecto se describe, eran muchas las horas de trabajo, para adultos y niños y en condiciones deshumanizantes, el placer del individuo se suprimió al capitalismo, las demandas de tiempo libre se hicieron sentir a través de organizaciones gremiales incipientes, se reclamaba tiempo libre de trabajo, para descansar del trabajo e aquí el sentido primigenio del concepto. Tras una larga lucha se consigue una reducción de las horas de trabajo además de otros derechos como vacaciones pagas y se vela por las condiciones de trabajo en las que se promueve la participación social y la educación. Pero para entender el concepto de tiempo libre, hay que entender y diferenciarlo de los conceptos de ocio y tiempo liberado. (Thompson 1984).

Cuenca (2000); al respecto el profesor Cuenca quien es un estudioso del tema de la corriente actual con una fuerte carga humanista, describe lo siguiente: tiempo liberado es aquella parcela de tiempo con unas pequeñas dimensiones que suponen una situación específica en la que el individuo no tiene que realizar ninguna actividad obligatoria y se encuentra en disposición de elegir libremente lo que desea realizar; ocio surge cuando se realizan actividades satisfactorias y gratificantes, producto del tiempo liberado y tiempo libre al periodo de tiempo en el cual el individuo no está sujeto a obligaciones.

Derivado de lo anterior establecemos lo siguiente: el tiempo es una construcción social e histórica que obedece a las relaciones sociales del hombre en un espacio que guarda estrecha relación con la economía y la política del momento, no es lo mismo haber vivido en el siglo XVI en relación al cultivo de la tierra y a las estaciones que el tiempo actual, el cual es flexible e indeterminado; se posee más tiempo libre si comparamos las extensas y agotadoras horas de trabajo en los inicios del capitalismo.

Marx 1972, señala que las jornadas alargaban el tiempo de producción del obrero durante cierto plazo a costa de acortar la duración de la vida. Según la ley fabril de 1833 las jornadas duraban 15 horas, de 5:30 de la mañana a las 20:30 horas de la noche, y tuvieron que pasar muchos años para lograr la reducción actual a 8 horas; según las consideraciones anteriores, el tiempo libre se centra en las actividades que se realizan después del trabajo y su aumento obedece a la revolución tecnológica, dejando tiempo libre para actividades de realización personal en el marco de una sociedad capitalista de consumo.

Entre el siglo XX y XXI ha habido una expansión y diversificación del llamado tiempo libre, esto hace que el tiempo libre hoy en día, sea una reivindicación de todas las clases sociales y de todos los grupos de edad; la sociedad reclama al Estado para que las estructuras productivas y de distribución garanticen tiempo y recursos adicionales para el recreo del cuerpo, la mente y el espíritu. En el tiempo libre se encuentran diferentes categorías; nos enfocaremos específicamente en una de ellas, el deporte en el ámbito laboral.

1.3 PERSPECTIVA GLOBAL DEL AMBITO EMPRESARIAL DE PRODUCCION.

Las empresas de producción desde el punto físico suponen un conjunto de actividades que permiten crear una serie de productos y servicios. Este proceso se desarrolla a través de la transformación de unas entradas o inputs (como materias primas, energía, mano de obra, equipos de producción, locales, edificios etc.) en unas salidas provistas u outputs (productos terminados y/o servicios).El trabajo es la parte de

la producción que es realizada por el hombre, sin embargo esta recoge muchas nociones: el esfuerzo humano como: el trabajo humano en la búsqueda de un fin productivo, el esfuerzo que merece una remuneración, el uso de la inteligencia humana aplicado a las actividades y la ocupación retribuida. A través del esfuerzo y la diversificación, el trabajo humano se ha dividido generando la especialización, se ha pasado de una sociedad de trabajo manual a una sociedad basada en el trabajo intelectual. El saber hacer y el conocimiento aplicado es un nuevo factor de producción aunado a la tecnología la cual hace que la producción se eleve a niveles nunca antes vistos. (Jáuregui, A. 2002).

En la medida que avanza el siglo XXI, la globalización, la apertura de nuevos mercados, la tecnificación y la competitividad son fenómenos nuevos a los que se han tenido que enfrentar las organizaciones, considerando que el éxito sólo se logra a través de la eficiencia y a los altos niveles de productividad. Las empresas de producción hoy más que nunca están ligadas a la realidad cultural la cual es cambiante y con ellas las empresas tienen que estar en permanente cambio tanto en lo social como en lo económico y tecnológico. La globalización ha tenido sus efectos en las empresas repercutiendo en los procesos productivos a nivel planetario que le permitan reinsertarse en la competencia global mediante la eficiencia de sus productos y del mercado mismo, adquiriendo formas e intensidades colosales; las cuales se traducen en más ventas y en la manera más eficaz para rentabilizar sus negocios. Es común el asocio ínter y entre empresas, este se realiza de manera permanente o temporal; un ejemplo de esto son las empresas de telecomunicaciones, las cuales realizan alianzas estratégicas definidas también bajo la conceptualización del llamado “tecno globalismo” con otras empresas para aumentar sus ganancias, las cuales a la luz de muchos observadores se han constituido en el núcleo del desarrollo industrial para finales de este siglo. (De la colina J. M 2006).

Según este autor la incesante multiplicación de ideas tecnológicas y la alta competencia ha traído consigo también conflictos sociales al interior de la empresa, reemplazando las formas tradicionales de mediación de conflictos (sindicatos) por

formas más competitivas, es decir ubicando a los trabajadores en una férrea lucha por obtener una privilegiada inserción laboral, ubicándose en los nichos productivos más dinámicos (aquellos de mayor expansión y rentabilidad) y con ello, reducir la incertidumbre del desempleo o expulsión hacia ramas más estancadas de la actividad económica; en este caso los trabajadores orientan sus esfuerzos en aumentar sus conocimientos y capacidades, capacitándose para mostrar sus habilidades ante un mercado laboral más reducido y competitivo, especialmente en las empresas transnacionales, estas se caracterizan por aumentar los flujos de comercio, la inversión y el intercambio. Por otra parte, el fenómeno competitivo de las empresas del sector productivo ha llevado a la reestructuración industrial, la cual constituye un aspecto central para un nuevo orden industrial que genera la economía global. Las empresas del sector de la producción han adoptado nuevas formas de procesar sus materias primas y/o recursos, la gran mayoría presenta una transición de la producción masiva de mercancías estandarizadas las cuales se han ido reemplazando por el uso de máquinas con propósitos especiales bajo una especialización flexible, basado en pequeños lotes de productos diferenciados generados con maquinaria de uso múltiple integradas en cadenas productivas flexibles, auto reguladas y diseñadas por sistemas expertos y por la inteligencia artificial, modificaciones que necesariamente implican la adopción de nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas incentivar el liderazgo en los trabajadores. En otras palabras, se interpreta la reestructuración industrial en términos de una transición desde la máquina-factura a la sistema-factura, esta es una nueva práctica organizacional en la cual la integración de las unidades productivas, vía la tecnología automatizada generan nuevas relaciones inter firmas y prácticas integrales de trabajo supeditadas a orientaciones individuales. En el modo capitalista de producción actual, los trabajadores no son pagados tanto por la tarea productiva sino por aquellas tareas que el trabajador es capaz de realizar, mezclando estrategias mercantilistas con uso intensivo de recurso humano calificado para la generación de un constante progreso tecnológico (De la Colina Juan, M. 2006).

Por su parte Taddei, D (1992), expresa que la reorganización del tiempo de trabajo se ha vuelto un tema central, pues permite a las empresas al aumentar su

flexibilidad frente a una demanda fluctuante el realizar economías de capital. En estas reorganizaciones tiene mucho que ver el recurso humano ya que estas se logran mediante compensaciones como la reducción del tiempo de trabajo y aumento de sueldo horario, lo que se traduce en una reducción del costo unitario de producción por la reducción del tiempo de trabajo.

La flexibilidad del trabajo hoy es la gran estrategia de las empresas, por una parte permiten controlar costos de la producción mientras que por otro lado, generan incertidumbre para el trabajador ante la inestabilidad de sus empleos. Miguelez Lobo, F (2004).

1.3.1 Intervención de las nuevas tecnologías en la empresa.

Desde la llamada gran revolución industrial inglesa, que abarca desde la segunda mitad del siglo XVIII hasta las primeras décadas del siglo XIX, época en la que se habla de una fase de aceleración del desarrollo de las fuerzas productivas como consecuencia de la modificación de artefactos técnicos realizada por artesanos talentosos y otros trabajadores manuales. En esta etapa en la que se intenta superar una crisis de productividad a causa de poder superar las limitaciones físicas del cuerpo humano con el fin de traducirlas a mayores cantidades de manufacturas, para poder cubrir las necesidades de la demandas de los mercados de aquella época. Es así que por primera vez, se omite la dependencia exclusiva de las fuerzas física humana, animal e hidráulicas; de esta forma se produce el cambio al uso de energías inanimadas provenientes de la máquina de vapor perfeccionadas por James Watt, generando productividad desde varios ámbitos como lo fueron la tierra, trabajo, capital, etc. De esta manera se origina la revolución que partió desde la producción manufacturera ahora superada por la maquina factura. Mejía, C. Alberto. 2002.

En consecuencia, de las mayores productividades y velocidad de circulación del capital se intensifica la extracción de la plusvalía, también dependiente de la prolongación de la jornada laboral y evidente intensificación de la labor durante la jornada de trabajo. Surge desde este punto importante la organización de los procesos productivos; lo que significó el comienzo de la medición del tiempo y del movimiento.

Posteriormente, en esta primera fase de la industrialización se alcanzó un nuevo proceso de racionalización social y tecnológica, integrando la ciencia a la técnica. Es precisamente en esta instancia en donde la ciencia se convierte en una fuerza productiva al servicio de la industria. Lo que evidentemente llegó a significar la segunda revolución industrial. Mejía, C. Alberto. 2002.

En la era moderna, la demanda persistente para recortar la semana de trabajo se promueve de forma innegable por la alta existencia y uso de las nuevas fuerzas tecnológicas impulsadas por los veloces sistemas de información. Se traen las palabras del filósofo y psicólogo: Herbert Marcuse citado por Rifkin, J (1994). “La automatización amenaza con hacer posible la inversión de la relación entre el tiempo de ocio y el de trabajo”. En consecuencia el tiempo de trabajo será marginal y el tiempo libre se convertirá en algo fundamental, lo que cambiará radicalmente la vida social del hombre, con nuevos valores y formas de vida compatibles. Es inevitable que en nuestros tiempos terminaran afectando numerosos grupos y áreas de trabajo en el mundo, por lo que en los países más industrializados estos cambios se darán de forma más notoria, en el cual será inevitable la problemática de los despidos en serie. La mejor opción del despido tecnológico sería la disminución de las horas de trabajo. Es esta dinámica la que está tomando una extensa acogida en el mundo, que incluso ya algunos países europeos y asiáticos iniciaron su revolución al nuevo cambio laboral, donde cada país dependiente de su desarrollo y su nivel tecnológico, hará implementación de nueva forma de desarrollo productivo, que beneficiará en cierto modo al trabajador, pues ya verá incrementarse su tiempo libre.

Actualmente se atraviesa por una fase en la que cada vez es más notorio el remplazo de los seres humanos por la tecnología que crece a pasos agigantados, en donde la restructuración de los sistemas productivos y la permanente sustitución de seres humanos por máquinas ha empezado a cobrarse trágicamente la vida de millones de trabajadores, generando restructuración de los puestos y disminución de la masa laboral. Una gran mayoría de trabajadores se sienten completamente faltos de preparación para asumir la transición a la cual deben enfrentarse.

Los efectos desestabilizadores de la tercera revolución industrial se están empezando a sentir en todo el mundo. En cada economía avanzada, las nuevas tecnologías y las nuevas prácticas directivas desplazan trabajadores, ampliando con ello la diferencia existente entre los que tienen y los que no tienen, creando nuevos y peligrosos niveles de estrés. Rifkin, J (1994).

Agrega a lo anterior el autor quien resalta sobre los niveles salariales reducidos y el desempleo masivo que ha aumentado el crimen y la violencia, atrapados en una espiral sin fin y sin redes de seguridad un número creciente de Americanos desempleados o inútiles para el empleo, terminarán cayendo en el crimen como única forma de supervivencia. Apartados de la gran aldea global tecnológica, tan solo serán capaces de hallar formas de sobrevivir tomando por la fuerza aquello que se les niega por parte de las fuerzas del mercado.

Gomes, CH y Elizalde R 2009, referencian que el sector informal viene adquiriendo un enorme peso en los países en desarrollo, estimándose que representa entre 30% y 80% del mercado de trabajo, con perspectivas de permanecer y crecer aún más. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) esclarece que el sector informal es, casi por definición, precario, pues está al margen de las redes de regulación estatal y de control, incluyendo trabajos diversos y fragmentados. Aclaramos que el problema no será el crecimiento del sector informal o formal, sino las condiciones de precariedad laboral que en muchos casos entregan a sus trabajadores. Es así que actualmente el trabajador, además de trabajar mucho, queda vulnerable a los imperativos del mercado, provocando un grave deterioro de las condiciones y relaciones de trabajo.

1.4 NORMATIVIDAD EN PROGRESIVO DESARROLLO CON LA EDUCACIÓN Y EL DEPORTE.

Con el decreto de la ley 100 de diciembre de 1993, se garantizan las condiciones de mejora para el trabajador en Colombia, se incentiva la seguridad social y la normatividad para prevenir lesiones y enfermedades de tipo laboral. Se dan a conocer los objetivos del sistema general de Riesgos Profesionales, la retribución económica por incapacidad laboral, supervisión y control de sitios de trabajo, protección en empresas de alto riesgo, etc.

El término salud es definido por la constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social y no solamente ausencia de enfermedad. Teniendo esto como precedente, se habla de higiene industrial que reúne una serie de técnicas dedicadas a reconocer y evaluar aquellos factores del ambiente, psicológicos, o tensionales que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. La higiene industrial está conformada por un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Tomando de referencia la constitución política Colombiana de 1991, como documento absoluto del estado, la cual reconoce al deporte y la recreación, como derecho social enunciada así en su artículo 52, que actualmente sanciona: “El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano”. Posteriormente nace la ley 181 de 1995 que crea el sistema nacional del deporte, en desarrollo a esta misma norma constitucional incorpora al deporte y la recreación en cuanto forman parte de la educación; además de ser un derecho social constituye un gasto público social. Se visualiza claramente como uno de los avances más sobresalientes que ha tenido el deporte y la recreación en la historia nacional; la constitución en esta instancia plantea que la esencia del deporte, la

recreación y la educación física poseen dos funciones primordiales: la primera como función a nivel individual que se traduce en una mejor calidad de vida de las personas y seguidamente a nivel social por su función socializadora, integradora y pacificadora. Juan F. Gutiérrez; Rodrigo A. Sierra. 2004.

El deporte colombiano retoma entonces un nuevo rumbo bajo esta ley (Sistema nacional del deporte). Efectuando de forma prioritaria: El principio de la universalidad, participación comunitaria, participación ciudadana, integración funcional, principio de democratización y ética deportiva.

El deporte, la educación física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre pertenecen a un sistema nacional del deporte conformado por distintos organismos del sector deportivo a nivel nacional territorial.

En el marco legal del deporte, el Deporte aparece enaltecido relacionándolo no solamente con disciplinas deportivas sino con manifestaciones culturales y tradicionales que corresponden a la universalidad que ha tomado el deporte. Por medio del marco legal del deporte se han abierto posibilidades encaminadas a las realizaciones de actividades y proyectos dirigidos al desarrollo humano, al mejoramiento de la calidad de vida, lo cual se ha hecho manifiesto a través de las políticas de promoción y gestión en los entes territoriales encaminados a la educación, la salud, la recreación, la utilización del tiempo libre, considerándose a estos programas como un rubro de inversión social. El sistema Nacional de Deporte, establece que las personas que dediquen su tiempo al deporte se les deben proporcionar algunos privilegios especiales de educación, de seguridad social, oportunidades laborales, reconocimientos especiales, de acuerdo con los resultados obtenidos. La ley 181 establece en su artículo 23 que es de obligatoriedad empresarial para el bienestar de los trabajadores y sus familias complementar sus actividades en ambientes relacionados con la recreación y la salud; en este artículo están implicados las cajas de compensación, los entes deportivos municipales y la empresa privada y estatal.

Colombia siguiendo la mirada internacional, como región proyectada a un mundo globalizado no podía ser ajena a esa realidad socio-jurídica en posicionar el deporte, no sólo como un derecho ciudadano sino considerarlo como un derecho constitucional y de esta manera garantizar el bienestar de todos sus habitantes. En nuestro país se presenta la necesidad de adaptar la normatividad del deporte a las nuevas corrientes de globalización que lo han permeado, causando transformaciones en todos los niveles, pero que aún no han sido captadas por el régimen normativo actual. A través del tiempo se ha posicionado en el sistema educativo colombiano la necesidad de posicionar la educación física como medio esencial del ser humano, a propiciado el deporte y han surgido los espacios necesarios para divulgarlo; lo que convierte a la practica del deporte en una vida más digna, que amplía y hace posible el desarrollo del hombre y su cotidianidad.

En consideración a lo anterior se hace la recapitulación de los decretos y leyes que se crearon a partir del año 1904 que nos relaciona con el desarrollo del deporte laboral en Colombia:

- Decreto 491 de 1904: Reglamenta la ley 39 sobre la instrucción pública.
- Ley 80 de 1905: Crea la comisión nacional de educación física y las funciones para dirigir el deporte nacional, las asociaciones deportivas, las plazas de deporte, la proyección y práctica del plan nacional de educación. Crea la sección de educación física, con fines de fomento en salud, recreación física, mejoramiento de energía mental y educación del carácter.
- Decreto 2216 de 1938: Reglamenta la organización del deporte en el país.
- Decreto 2743 de 1968: Crea a Coldeportes y le asignan las funciones de la dirección nacional de educación física, de las comisiones nacionales y departamentales de educación física. Crea el Consejo Nacional de la Juventud y el Deporte.
- Decreto 1387 de 1970: Reglamenta la organización deportiva del país.
- Decreto 239 de 1983: establece las jornadas recreativas y culturales en los establecimientos del país.
- Ley 49 de 1983: Organiza las juntas administrativas y juntas del país.

- Ley 50 de 1983: Otorga facultades extraordinarias al Presidente de la República para orientar, reglamentar, supervisar y estimular el deporte, la educación física y la recreación en todo el territorio nacional. Establece normas para coordinación y administración por parte de Coldeportes y el Ministerio de Educación Nacional de Ed física.
- Decreto 3115 de 1984: Crea la Escuela Nacional del Deporte, su función es preparar entrenadores de los diferentes deportes.
- Decreto 839 de 1984: Reglamenta la ley 49 de 1983.

Retomando la constitución política actual en cuanto a la obligatoriedad para las empresas, bien lo menciona la constituyente, en la ley 181 de 1995, decreta la creación de programas que favorezcan el bienestar físico, biológico, social y mental del trabajador y su familia, la constitución declara:

ART. 23.—“En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades especializadas. Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente ley, las cajas de compensación familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte, Coldeportes, y con los entes deportivos departamentales y municipales”.

La legislación toma en cuenta las actividades que sugieran normas de seguridad, sanidad de los participantes, los escenarios deportivos que destaquen fácil acceso a los participantes con discapacidades, niñez y adulto mayor:

ART. 3°—Para garantizar el acceso del individuo y de la comunidad al conocimiento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, el Estado tendrá en cuenta los siguientes objetivos rectores:

1. Integrar la educación y las actividades físicas, deportivas y recreativas en el sistema educativo general en todos sus niveles.

2. Fomentar, proteger, apoyar y regular la asociación deportiva en todas sus manifestaciones como marco idóneo para las prácticas deportivas y de recreación.

3. Coordinar la gestión deportiva con las funciones propias de las entidades territoriales en el campo del deporte y la recreación y apoyar el desarrollo de éstos.

4. Formular y ejecutar programas especiales para la educación física, deporte, y recreación de las personas con discapacidades físicas, síquicas, sensoriales, de la tercera edad y de los sectores sociales más necesitados creando más facilidades y oportunidades para la práctica del deporte, de la educación física y la recreación.

5. Fomentar la creación de espacios que faciliten la actividad física, el deporte y la recreación como hábito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social, especialmente en los sectores sociales más necesitados.

6. Promover y planificar el deporte competitivo y de alto rendimiento, en coordinación con las federaciones deportivas y otras autoridades competentes, velando porque se desarrolle de acuerdo con los principios del movimiento olímpico.

7. Ordenar y difundir el conocimiento y la enseñanza del deporte y la recreación y, fomentar las escuelas deportivas para la formación y perfeccionamiento de los practicantes y cuidar la práctica deportiva en la edad escolar, su continuidad y eficiencia.

8. Formar técnica y profesionalmente al personal necesario para mejorar la calidad técnica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, con permanente actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos.

9. Velar por el cumplimiento de las normas establecidas para la seguridad de los participantes y espectadores en las actividades deportivas, por el control médico de los deportistas y de las condiciones físicas y sanitarias de los escenarios deportivos.

10. Estimular la investigación científica de las ciencias aplicadas al deporte, para el mejoramiento de sus técnicas y modernización de los deportes.

11. Velar porque la práctica deportiva esté exenta de violencia y de toda acción o manifestación que pueda alterar por vías extradeporativas los resultados de las competencias.

12. Planificar y programar la construcción de instalaciones deportivas con los equipamientos necesarios, procurando su óptima utilización y uso de los equipos y materiales destinados a la práctica del deporte y la recreación.

13. Velar porque los municipios expidan normas urbanísticas que incluyan la reserva de espacios suficientes e infraestructuras mínimas para cubrir las necesidades sociales y colectivas de carácter deportivo y recreativo.

14. Favorecer las manifestaciones del deporte y la recreación en las expresiones culturales, folclóricas o tradicionales y en las fiestas típicas, arraigadas en el territorio nacional, y en todos aquellos actos que creen conciencia del deporte y reafirmen la identidad nacional.

15. Compilar, suministrar y difundir la información y documentación relativas a la educación física, el deporte y la recreación y en especial, las relacionadas con los resultados de las investigaciones y los estudios sobre programas, experiencias técnicas y científicas referidas a aquéllas.

16. Fomentar la adecuada seguridad social de los deportistas y velar por su permanente aplicación.

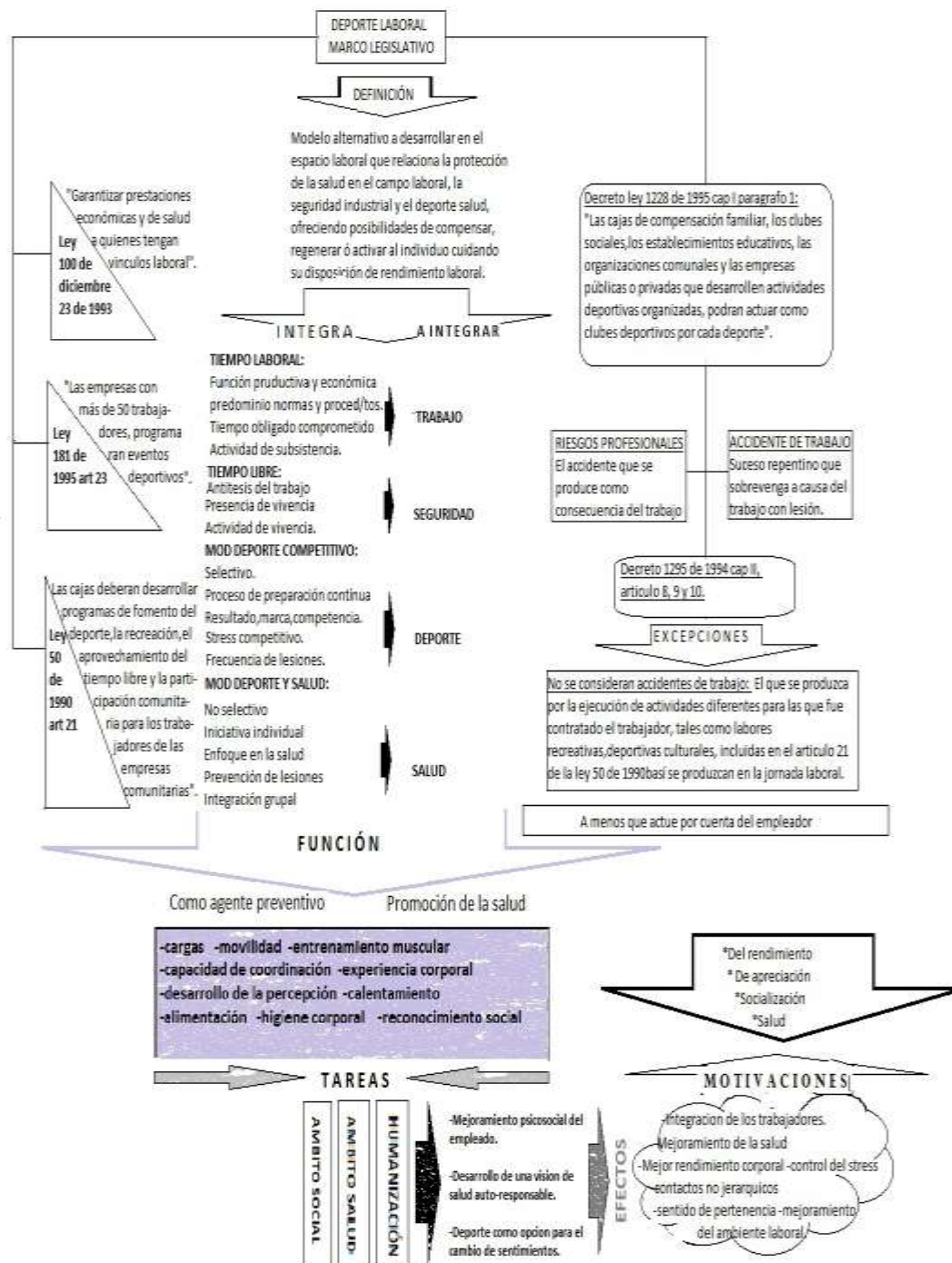
17. Contribuir al desarrollo de la educación familiar, escolar y extraescolar de la niñez y de la juventud para que utilicen el tiempo libre, el deporte, y la recreación como elementos fundamentales en su proceso de formación integral tanto en lo personal como en lo comunitario.

18. Apoyar de manera especial la promoción del deporte y la recreación en las comunidades indígenas a nivel local, regional y nacional representando sus culturas.

ART. 42. —Las construcciones de instalaciones y escenarios deportivos que se adelanten a partir de la vigencia de la presente ley, deberán incluir facilidades físicas de acceso para niños, personas de la tercera edad y discapacitados en sillas de ruedas.

PAR. —Los establecimientos deportivos que integran el sistema nacional del deporte deberán contar obligatoriamente con medio de accesibilidad, así como instalaciones sanitarias adecuadas, para personas con discapacidades físicas, en un plazo no mayor de cuatro (4) años, so pena de sanciones que reglamente la presente ley.

FIGURA 2. MARCO LEGISLATIVO DEL DEPORTE LABORAL.



Tomado del texto: Carlos E. Vargas, 2004.
Castillo, G. María, C. Bolaños, C. Cesar, L. 2004.

Los vínculos sociales históricamente contruidos entre trabajo, deporte y tiempo libre vienen desde finales del siglo XIX, estimulando estudios y algunas reflexiones por parte de algunos autores los cuales intensificaron su trabajo en el siglo XX.

El trabajo tiene una doble dimensión: el trabajo concreto y el trabajo abstracto. El trabajo concreto se vuelca a la realización o fabricación de bienes útiles a la sociedad con el fin de satisfacer las necesidades humanas.

El trabajo abstracto se reduce al gasto de fuerza humana productiva sea esta física o intelectual. La fuerza productiva se convierte en un crear o fabricar cosas nuevas para satisfacer una demanda con vista a la obtención de un lucro. Se trata de una producción determinada socialmente direccionada para el mundo de las mercaderías y de la valorización del capital. Desde esta perspectiva, el trabajo concreto representa una necesidad de realización humana; en cambio, el trabajo abstracto es apenas un medio de subsistencia, garantizado bajo una forma de pago de un salario que genera, potencialmente, un proceso de alienación. Este proceso, también denominado de “extrañamiento”, no se vuelve efectivo sólo en el resultado, sino que también va a abarcar al propio acto de producción. (Christianne Gomes y Elizalde, R).

Es importante aclarar que empleo es distinto de ocupación laboral y de puesto de trabajo. Empleo está referido a relaciones estables de trabajo asalariado: es formal y garantizado por los principios de la seguridad social, como indemnización en caso de accidente de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, entre otros. Empleo es un tipo específico de trabajo: el trabajo asalariado formal, con un pago que considere todas las garantías y cumplimiento de leyes laborales hacia el trabajador. En la actualidad en muchos casos, el empleo es considerado tradicional e inviable, principalmente porque genera un costo adicional para el empleador. Muchas veces esa opción acaba siendo substituida por relaciones de trabajo considerado más flexible, tales como: trabajo temporal, trabajo autónomo o por cuenta propia, prestación de servicios y subempleo, subcontratación y otras. Sin duda, estas y muchas otras formas

de ocupación son destructoras de los derechos sociales y laborales, por lo tanto, desvinculadas de los principios básicos de la seguridad social, lo que hace que el trabajador quede totalmente vulnerable y subordinado a los intereses hegemónicos del mercado y del capital. Es así que actualmente se presentan realidades tan ambivalentes y contradictorias, al existir un discurso empresarial en que se habla de la responsabilidad social, como un baluarte de nuestro tiempo, mientras en la misma realidad concreta se desarrollan crecientes prácticas que apuntan a la precariedad laboral. (Christianne Gomes y Elizalde, R).

Al hacer esas consideraciones, destacamos que “precarización del trabajo” es una expresión que describe de manera más adecuada el contexto actual. Los nuevos puestos generados a partir de las transformaciones de las tecnologías, la división internacional del trabajo y el avance del sector de servicios en la mayoría de las veces no ofrecen, a sus eventuales ocupantes, las garantías que las leyes y los contratos colectivos venían asegurando a los empleados formales. Al mismo tiempo, el surgimiento de altos niveles de individualismo y con esto una disminución de muchas prácticas asociativas, como sindicatos y gremios, para la obtención y defensa de derechos laborales y otros, produce un retroceso en los logros obtenidos durante años de luchas laborales. Este retroceso ejerce una amplia influencia en el tiempo libre de los trabajadores y sus familias, temática que será tratada a continuación. (Christianne Gomes y Elizalde, R).

Teniendo en cuenta esto, los autores citan varios estudios que enmarcan el tiempo libre como una consecuencia de la tecnología y la especialización del trabajo lo que conlleva a mayor tiempo libre y menor seguridad y estabilidad laboral. El tiempo libre surge como una liberación de las amarras o cargas que genera el trabajo como alienador del ser humano. Además de una liberación del esfuerzo en el trabajo, hubo también una evolución tecnológica que prometió mas información, más política y más desarrollo humano en otras palabras un mundo mejor, a pesar de esto otros autores argumentan que ese tiempo libre ganado está en deterioro y se está viendo reducido en gran escala debido a las condiciones sociales existentes y a las diversas formas de

exclusión y precariedad laboral. Por eso es tan común el trabajo informal en donde en muchos países del mundo este tipo de trabajo sobrepasa al trabajo formal. Añadido a lo anterior, vemos que en todos los países subdesarrollados o en vías de desarrollo las condiciones de ingresos económicos por familias en la realidad actual no son muy alentadoras – tanto en el área urbana, como en la rural.

2. PRÁCTICAS DEPORTIVAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS EN EL CONTEXTO.

En primer lugar, para la consecución de una práctica deportiva debe existir un debido interés por los practicantes; existen variadas formas de definir el interés, según el autor Habermas, J (1971) el interés general, es una satisfacción vinculada a la representación de la existencia de un objeto o de una acción; tiene como meta la existencia porque expresa una relación del objeto del interés con nuestra facultad apetitiva. Citando el autor a Kant relaciona: *“El interés presupone una necesidad ó genera una necesidad”*.

No solo desde este punto y según se ha de entender que las necesidades sean carencias sino también, simultáneamente potencialidades humanas individuales y colectivas. Según proclamaban Abraham Maslow y Carl Marx citados por Manfred Max-neef en su texto *desarrollo a escala humana*. Los autores develan su esfuerzo intelectual asintiendo que las necesidades vistas, no solo desde el ámbito de la mera subsistencia, sino que desde un sentido amplio, manifiestan la constante tensión entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos. Ya que concebir las necesidades como carencia, implica reducirla a lo puramente fisiológico a la *“falta de algo”*. Inversamente cuando las necesidades comprometen, las personas se motivan y se movilizan, por tal razón las necesidades trascienden a ser potencialidad llegando a ser un recurso. Lo ejemplifica el autor diciendo: *“La necesidad de participar es potencial de participación, tal como la necesidad de afecto es potencial de afecto”*.

Agregando a lo anterior y entendiendo las necesidades como –carencia y potencia- no es propio hablar de necesidades que se <<satisfacen>> ó que se <<colman>> y que por ser incesante, que hace parte de transcurrir de la vida, se realizan y se viven de manera continua y renovada.

2.1 Motivación e interés en la práctica del deporte

La práctica del deporte laboral se debe establecer a partir del pleno disfrute de la persona con el fin de satisfacer sus necesidades en todas las facetas de la vida.

Tanto en la actividad física deportiva como en cualquier ámbito de la sociedad, el éxito depende de muchos factores ya sean de tipo ambiental, biológico, comportamental entre otros. Uno de los aspectos más importantes en la realización de cualquier actividad es la motivación, esta puede ser intrínseca, extrínseca o en algunos casos hay amotivación, el abordaje de este tema es un poco complejo ya que influyen factores como las diferencias socioculturales, el deporte practicado, el género, la edad de las poblaciones estudiadas y la satisfacción al practicarlas. Garita, E (2006).

Cuando se habla de motivación humana está nos remite a que cada persona tiene algo que lo mueve, en mayor o menor grado a actuar. Normalmente está motivación existe a partir de la observación de la fuerza o la persistencia con que se hace una acción. (Roca, J 2006).

El estudio de la motivación ha dado lugar al surgimiento de la Psicología de la Motivación y la Emoción, y ha sido aplicado a diversos ámbitos de la vida cotidiana o de la conducta, siendo uno de ellos el de la actividad física y el deporte. El autor resalta que la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 1985) citado por Moreno y Martínez 2006, determina en que medida las personas toman la decisión libremente o no en las prácticas, teniendo en cuenta una serie de mecanismos psicológicos reguladores de la conducta y buscando en lo posible una mayor orientación hacia la motivación auto determinada.

En el ámbito de la actividad física y el deporte, la motivación se entiende como un proceso individual y dinámico bastante complejo en el que inciden variables sociales, ambientales e individuales que interactúan determinando la actuación en una u otra actividad, la persistencia en la tarea y el rendimiento (Balaguer, 1994; Escarti y Cervelló, 1994). Citado por Granero Antonio y cols. (2011).

García Ferrando (1997), citado por Cordente, igualmente describe los motivos de los españoles en cuanto a la realización de la práctica deportiva a partir de encuestas de cobertura nacional en España, sobre la población general y sobre el grupo de los jóvenes realizadas desde 1975 hasta la actualidad, destaca los motivos expresados con mayor frecuencia, para la practica de la actividad física arrojando los resultados descritos en la sgte tabla:

TABLA 1 MOTIVOS PARA LA PRÁCTICA DEPORTIVA.

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Hacer ejercicio físico	52%	51%	53%
Diversión y pasar el tiempo	44%	50%	35%
Gusto por hacer deporte	37%	44%	27%
Mantener y/o mejorar la salud	26%	19%	37%
Encontrarse con amigos	21%	26%	14%
Mantener la línea	14%	9%	23%
Evasión (escaparse de lo habitual)	10%	10%	9%
Gusto por la competición	4%	5%	3%

FUENTE: García Ferrando, 1997. Texto. Estudio epidemiológico del nivel de actividad física y de otros parámetros de interés relacionados con la salud Bio-psico-social de los alumnos de E.S.O. Del municipio de Madrid.

Las prácticas deportivas en el contexto laboral deben darse en un horario ajeno al laboral en un espacio distinto al que realiza en su trabajo cotidiano; se deben aprovechar espacios urbanos, periurbanos y centros deportivos en convenio para actividades individuales o colectivas.

Muchos centros deportivos tienen convenios con las empresas mediante planes corporativos que permiten la incorporación de trabajadores en la práctica deportiva, el

costo de la practica lo puede asumir total o parcialmente la organización en la que en algunos casos se incluye un seguimiento medico-deportivo de las personas, vinculando un mejor estado de salud con una mayor productividad y/o menor ausentismo en el puesto de trabajo. Viñas J Y Cols. (2009).

Mendoza, N (2010) En está investigación la autora describe e intenta revelar a través de distintas teorías la significativa importancia que tiene la realización de prácticas deportivas en el desarrollo eficaz y eficiente del individuo dentro del campo laboral, ya que se ha comprobado científicamente a través de diversos estudios que el trabajador tiene un mayor rendimiento en su labor diaria en la medida en que goce de mejor salud tanto física como psicológica. En este trabajo investigativo la autora enfatiza en tener en cuenta las necesidades del tipo de trabajador y que sea un profesional del área del deporte la persona que dirija los planes y programas. También describe que la intervención de los trabajadores del sexo masculino es mayor debido al tipo de deportes que se implementan. Destaca que el ejercicio físico tiene relación con el bienestar psicológico ya que las endorfinas liberadas durante las actividades deportivas reducen las sensaciones de dolor y producen estados de euforia y bienestar. La autora propone que este tipo de programas deben de tener variedad, ser de carácter obligatorio en la dinámica de la empresa y flexibles para el trabajador.

Según Parra, M, el ingreso de mujeres a diferentes actividades laborales obliga a un cambio en la forma de detectar los problemas y de buscar soluciones en las distintas disciplinas de la salud laboral. Así mismo el estudio de Rivas P, reveló que la incapacidad laboral y probabilidad de causar un episodio de incapacidad temporal es mayor cuanto menor es el nivel formativo de los individuos.

Concluye Garita, E (2006), los motivos de participación en la actividad deportiva son de diversa índole: competición, capacidades personales, aventura, diversión, aspectos sociales, forma física e imagen personal, salud entre otros. Los niveles de satisfacción provocados por la actividad deportiva son de diversa índole física, psicológica y social, los cuales se ven afectados por factores personales y sociales.

Ahora bien, trascendiendo del interés de la práctica deportiva a la necesidad de hacer práctica deportiva, esta vez desde el ángulo expuesto; expresando ya sean los juegos colectivos o individuales como objetos de apetencia en el practicante contextualizado. Max neef, (1993).

Así mismo, teniendo como base al individuo en el ámbito de producción, bajo las formas de comportamiento que lo caracterizan y con libertades de elección de la práctica deportiva que el medio le pueda facilitar, escogencia de aquella disciplina que mejor lo identifique, ajustado a su personalidad, gustos, actitudes y comportamientos. Disciplinas que dentro de la estructura del deporte, permite y adecua la dinámica de la acción a sus peculiaridades, en función de las circunstancias que pueden generar los roles que puede adquirir, el reglamento, los compañeros, los adversarios y la situación. Así pues el deporte de disciplinas colectivas¹ el practicante no está considerado como un individuo aislado de un contexto, ya que el criterio pertinente es el que testimonia una puesta en relación al sujeto actuante, por una parte con el medio y por otra parte con otra(s) persona(s). José Hernández, M (1998).

Según (Cagigal, J 1990), es por medio de la práctica deportiva que el hombre habrá encontrado el perfecto balance de su ser, experimentando ser protagonista por medio de las diferentes disciplinas colectivas, tales como el voleibol, baloncesto, fútbol... tan sorprendentes y abundantes en interacciones sociales, en la exigencia mental y física.

¹ No se especificará en la clasificación de los deportes tales como: deportes de equipo, de oposición, de cooperación, cooperación/oposición. Puesto que no sugiere relevancia al tema tratado.

2.1.1 Valores y prácticas colectivas

Es cierto que en el medio laboral las prácticas deportivas mejor aceptadas son las denominados deportes de equipo ó como denomina Parlebas, P. (1981) citado por Hernández, M, en su texto *Actividades sociomotrices*, que son aquellas donde los individuos actúan con otro u otros.

Señalan Urrutia y Rodríguez (2009) en su estudio, como las actividades más practicadas es el fútbol y sus derivaciones, prácticas deportivas que más se desarrollan en los puestos de trabajo con miras a cautelar la salud física de los funcionarios, además de su componente grupal que facilita la interacción con los demás. Así mismo, exponen Viñas y Cols (2009), en el caso de la promoción de campeonatos interempresas, prácticas deportivas con mayor antigüedad en el ámbito laboral, que consiste en la realización de torneos de distintas disciplinas deportivas como la ya mencionada, la implicación de la empresa en este tipo de prácticas deportivas puede llegar a ser muy heterogénea en función de su tamaño y cultura, ya que en la participación de géneros representan grandes diferencias, esto debido a que la naturaleza de los deportes organizados la participación de las mujeres, suele ser menor.

Desde otra perspectiva, los programas deportivos de las empresas promueven el trabajo en equipo integrando personas con intereses comunes, el reconocimiento social y personal del empleado le es otorgado en mayor medida por el deporte, pues le da la posibilidad de demostrar sus habilidades, por esto logra el reconocimiento al interior de la empresa, mejoran las relaciones interpersonales, se buscan otros espacios para compartir socialmente, se visualizan cambios con el transcurrir de –partidos, carreras, juegos- y es especialmente cuando se trata de disciplinas de conjunto ó colectivas en donde se posibilita mucho más la integración. Es decir, los espacios deportivos modifican temporalmente las jerarquías y distancias generadas por departamentos estructurales, divisiones ó cargos; posibilitando el conocimiento y la comprensión de personas con diferentes ocupaciones laborales, Fabián, Bravo E (1998).

Se ha de entender que la práctica deportiva desempeña un papel preponderante en la integración de la sociedades industriales modernas, refiere (Eric Dunning, 1999) *“El deporte proporciona hoy en día a países en todo el mundo un ámbito donde la gente puede unirse y estrechar lazos, aunque sea fugazmente, y –aunque dependa obviamente y entre otras cosas del grado de estabilidad organizadora de los deportes en cuestión- puede aportar a la gente un sentimiento de continuidad y razón de ser en contextos muy impersonales y amenazados por los que muchos consideran un cambio desconcertante”*.

A saber, se relaciona un estudio exploratorio realizado en Colombia en la ciudad de Yumbo-Valle a una empresa de fabricación de productos alimenticios llamada *Lloreda Grasas S.A*, estructurado mediante encuestas planteadas al 40% de los 1.600 empleados que allí ofician; con el fin de conocer los intereses más importantes a la hora de participar en el programa deportivo que propuso la empresa, se dejan ver los más importantes:

Integración con los compañeros.....	87%
Por salud.....	57%
Disminución de stress.....	43%
Cambio en la rutina de trabajo.....	35%
Aprovechamiento de los espacios deportivos.....	29%
Otros.....	12%

(Salamanca Ingrid, B; Benítez Fabiola, C 1996).

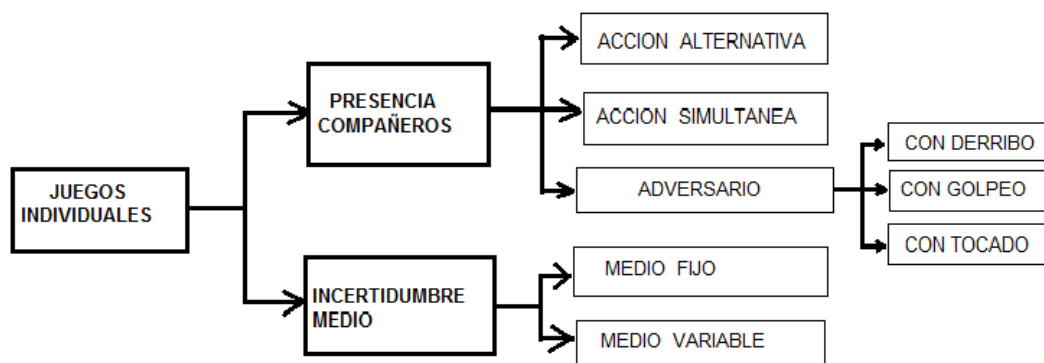
Se observa desde este punto, la importancia que tiene la organización del deporte en los programas de salud ocupacional. Nuevamente se referencia a (Vargas, C 1994) *Quien comprueba que la utilidad del deporte laboral se encuentra tanto en el campo de la salud como de la economía empresarial*. En estos programas la actividad deportiva debe orientarse hacia los motivos que tenga el empresario en dirección semejante a las exigencias y deseos del empleado para así encontrar los efectos deseados.

2.1.2 Valores y prácticas individuales

A su vez encontramos las disciplinas individuales, no tan cargadas de interacciones pero de igual forma enriquecedoras como son: el atletismo, el ciclismo, tenis, natación, salto con pértiga, squash, etc., disciplinas que tienen un intrínseco valor estético y capacidad educativa. (Cagigal José, M 1990).

Estas disciplinas son aquellas en las que el individuo actúa en solitario y la incertidumbre se sitúa en el espacio de acción ó en el adversario, o bien, tal incertidumbre desaparece porque el medio es fijo:

FIGURA 3. CLASIFICACION DE LOS JUEGOS DEPORTIVOS INDIVIDUALES



FUENTE: Moreno Juan, A; Rodríguez Pedro, L. (Hacia una nueva metodología de la enseñanza de las habilidades a través del juego motriz y deportivo).

Tal como lo especifica la figura anterior, estos juegos individuales en función de la presencia de otros practicantes, pueden ser:

- De acción alternativa (Equitación, paracaidismo, etc.).
- De acción simultánea (Ciclismo, carreras de atletismo, etc.).
- De adversario:
 - Con derribo (Sumo, Judo, etc.).
 - Con golpeo (Boxeo, karate, etc.).
 - Con tocado (Esgrima).

Juegos deportivos en función de la incertidumbre del medio:

- De medio fijo:
 - Sin presencia de objetos (Salto de altura, natación en piscina, etc.).
 - Con presencia de objetos (Salto con pértiga, tiro con arco, etc.).
- De medio variable:
 - Sin presencia de objetos (Escalada libre, natación en aguas libres, etc.).
 - Con presencia de objetos (Bicicleta de montaña, submarinismo, etc.). (Moreno, J; Rodríguez, P, 1996).

A pesar de estas características de los juegos ya enmarcados, sigue aún intacta la participación social en todas las esferas y dentro del contexto. Como producto social, se convierte en un instrumento clave de socialización, la simple jugada ó momentum deportivo de todas las disciplinas antes mencionadas, plantea a su ejecutor toda suerte de posibilidades alejadas de cualquier automatismo creado en las personas por la sociedad industrial. En todas las prácticas deportivas y aún más en las de carácter individual, el hombre puede crear su propia realización, utilizando todos aquellos recursos que le brinda su práctica y que hace coincidir en ese desarrollo a su propia personalidad. Quizá por esto sea la práctica deportiva el único fenómeno que rompe todas las barreras de clase. (Cayuela Maldonado, M. José, 1997).

Otra consideración esencial para la valoración del deporte es el autocontrol. Como se ha mencionado, el deporte está enormemente marcado por la reglamentación y más aún el deporte de nuestro tiempo; no es simple colación de una regla espontánea medianamente natural latente en cualquier actitud lúdica, es en cambio, de toda una estructura que ha crecido con el deporte moderno definiéndolo en su fisionomía. La reglamentación y la codificación de distintas formas de juego y competencia deportiva fueron las líneas definitorias del deporte moderno del siglo XIX, así mismo afirma Cagigal *“No podría existir un verdadero deporte sin la aceptación de alguna regla. Habría, sí, una actividad física de carácter higiénico o meramente expresivo, pero nunca auténticamente deporte, al que le es esencial cierto carácter de competitividad convenida, insostenible sin reglas, y un marcado aspecto lúdico, igualmente insostenible sin ellas”*. La aceptación de reglas en la práctica deportiva supone un

autocontrol en el individuo practicante; el deporte es una conducta reglada, por ello es un hábito al autocontrol. Y es muy posible que la ventaja en el ámbito laboral al que concierne el autocontrol deportivo en los practicantes sea de un indudable carácter de aprendizaje; en el deporte este autocontrol se debe desarrollar en un ambiente eminentemente lúdico, lo que le priva de una servidumbre ambiental con una opresión rígida, impuesta e implacable. (Cagigal José, M 1990).

No hay que olvidar que gracias a la reglamentación podemos disfrutar hoy en día del deporte como medio educativo. La defensa del juego limpio y de los valores básicos y de convivencia debe presidir en la actualidad, por ésta la violencia y la brutalidad de las sociedades antiguas ha podido ser controlada, el impulso vital por el juego (deporte) ha acompañado al ser humano desde su primera aparición sobre el planeta, desde las primeras danzas y rituales, hasta llegar al deporte moderno, se han producido modelos de interacción con el medio, que reflejan la propia esencia del individuo. (Cabrera Eliseo, A 2006).

Desde entonces la agresión es una realidad conocida dentro del deporte-práctica, presente siempre en mayor o menor medida en el hombre. Según Cagigal J, el origen cultural de la agresividad es la complicación de frustraciones y estímulos irritantes que hicieron al hombre aprender ese tipo de respuestas, arguye que la mayor frustración haya sido la falta de libertad como consecuencia de los regímenes políticos y el agigantamiento de las estructuras burocráticas. La esclavitud sigue existiendo en la humanidad actual, ésta, que otrora existió en Egipto ó Roma se ha sustituido por la esclavitud mental de las propagandas, donde se suman las frustraciones crecientes del anonimato y el hacinamiento urbano.

A pesar de esto, existen innumerables interpretaciones dispares como aparentemente contradictorias referidas a la agresividad. Frente a la interpretación en la relación entre aumento de la agresividad y hábitos deportivos, la cual ha gozado de más prestigio; ésta refiere la tesis de la canalización e inclusión del vaciamiento de las pulsiones agresivas merced al hábito deportivo, lo que algunos científicos llaman en el

sentido de la “Manipulación” al que se presta el deporte, pues desvía naturales reivindicaciones agresivas resultantes de una estructura social injusta y oprimiente. “En este sentido el deporte se considera como una de las organizaciones que priva a la sociedad de la fuerza explosiva social y tiene por objeto canalizarla conforme con el sistema”. (Vinnai, G 1970).

Así mismo, el deporte corrientemente practicado es bueno y es aún más profunda su acción en beneficio de la salud mental. Pensemos entonces en una disciplina deportiva bien estructurada y orientada, ya sea de corte colectivo o individual, donde pueda convertirse en una terapia, dotada de todas las características necesarias para el desarrollo del ser como los son: la posibilidad de expresión personal a través de identificaciones y desplazamientos, con sus consecuencias liberadoras, autoreguladoras y de autoconocimiento. En la práctica deportiva se desplaza la angustia en una acción, en una tarea (Meter goles, ganar, ejecutar correctamente), en un objeto (el balón, jabalina, la distancia). (Cagigal José, M 1990).

3. SALUD Y TRABAJO EN RELACIÓN CON EL DEPORTE.

El deporte enfocado a la salud se ha convertido en el nuevo paradigma en la ocupación constructiva del ocio a través de nuevas perspectivas en la ocupación del tiempo extralaboral; hoy en día es común oír hablar de deporte comunitario en los puestos de trabajo, los cuales están organizados en empresas, industrias y centros de trabajo, es una tendencia actual que las administraciones y organizaciones obreras se interesen cada vez más por las actividades deportivas y recreativas de sus trabajadores. Este se justifica en los hallazgos científicos los cuales establecen la relación de satisfacción del hombre en su tiempo libre y su rendimiento en la jornada laboral. Este fenómeno ha inquietado a muchas empresas las cuales han incorporado estas tendencias encontrándose como las más usuales: la gimnasia laboral, acondicionamiento físico para el adulto, dirección de competencia deportiva-recreativa, dirección de grupos de entrenamiento, entre otros. Esta realidad de deporte tiene como funciones las de ocio activo, higiene-salud, desarrollo biológico, esparcimiento,

educación, pausa en el tecnicismo, relación social, superación, entre otras (Cajigal 1975).

Cajigal propone reivindicar la actividad física como necesidad antropológica de nuestro tiempo, por algunos desórdenes y características de este momento de la filogénesis donde el ser humano es hipodinámico, debido a la aceleración filogenética de la tecnificación y su drástica consecuencia de inactividad física que ha llevado a la especie humana a un sedentarismo muy marcado; dentro de sus reflexiones esta que el hombre es un ser corporal y que existen dos dimensiones para pensar el cuerpo “el hombre dueño de su cuerpo y el hombre adaptado a través de su cuerpo al entorno”; el cuerpo es equilibrio psicofísico propone vivir el cuerpo, aceptar las limitaciones y ampliar correctamente los límites : ser más veloces, más ágil, más potente, más fuerte , que coordine movimientos, adquirir hábitos de movimiento y demás.

Actualmente día a día el deporte va ganando espacios convirtiéndose en elemento importante de la vida humana, el fenómeno deportivo e incluso el deporte como fenómeno social es un hecho reciente, casi se podría decir que es patrimonio del siglo que acaba. Hoy en día convergen con nosotros tres formas o maneras de ver el deporte e incluso de practicarlo: El deporte pedagógico, el deporte para todos y el deporte competición. El deporte laboral se adscribe al deporte para todos, en donde las actividades físico-deportivas adquieren connotaciones de tipo higiénico, social, ocupacional etc, y generalmente son practicados por personas adultas. (García Blanco, S 1994).

Es evidente que en la actualidad contamos con mayor tiempo libre, vivimos en lo que llaman los sociólogos” la civilización del ocio; “la progresiva automatización y robotización han permitido una disminución de los horarios de trabajo, desde nuestra realidad cotidiana se observa que estamos en un mundo que nos quiere consumir lo que llamamos nuestro tiempo libre, el cual ya está alienado por la mercantilización que impone sobre la libertad individual de escoger que hacer con ese tiempo; pero este mayor tiempo libre no será provechoso si no se sabe cómo utilizarlo. El trabajo que es

una dimensión del ser social cuya acción básica es útil para su subsistencia genera transformaciones en la naturaleza humana, así como el hombre transforma las fuerzas de la naturaleza en materias primas para su sustento, el hombre es transformado por su trabajo. (Chirinos Nellys 2008).

Un buen ambiente de trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y por ende que ocasione menos fatiga y cansancio, lo cual se traduciría en menos riesgos para la vida. El potencial preventivo del deporte y la ejercitación física está altamente documentado en el tratamiento de trastornos de la salud; para enumerar algunos de ellos: tiene un efecto protector sobre la mortalidad, reduce el riesgo de enfermedad cardiovascular, diabetes, algunos tipos de cáncer, depresión entre otros.

La interacción entre Deporte y salud conlleva al primer factor que es preventivo tal y como lo indica Martínez, José A (2011), preventivo en enfermedades como el cáncer o la hipertensión. En segundo lugar, la prevalencia de obesidad en etapa infantil y el envejecimiento de la población la cual produce un efecto importante sobre la economía del bienestar lo que se traduce en un alto costo y demanda de servicios médicos y farmacéuticos.

En nuestro contexto latinoamericano se han hallado cifras alarmantes de enfermedades similares; según estudios realizados en Argentina, se encontró que aproximadamente el 60% de los varones y el 75% de las mujeres de entre 25 y 70 años no realizan alguna actividad deportiva regular. (Argentina en movimiento, 2000). Lo que hace tan vulnerable a gran cantidad de ciudadanos a ubicarse en población de riesgo, esto sugiere que se está frente a la posibilidad de contraer alguna enfermedad. Por otro lado, en Chile se encontró que el 88.8% de los hombres y el 93.3% de las mujeres pueden ser catalogadas como sedentarias, se relaciona el problema con mayor frecuencia con un 93.6% en los estratos bajos, un 90.5% en el estrato medio y un 89.8% en el estrato alto. Clínica alemana (Santiago de Chile, 2002). Se evidencia claramente que el sedentarismo es señalado como un problema de salud pública que

se asocia a un número creciente de patologías ampliamente identificadas. Ramírez, W; Vinaccia, S; Suarez, G (2004).

De otra parte, en Colombia tenemos que la principal causa de mortalidad entre mujeres y hombres mayores de 45 años se asocia a las enfermedades crónicas entre las cuales se encuentra en mayor número las enfermedades cardio-cerebrovasculares relacionadas. Específicamente en Bogotá, se determinó que tan sólo el 37% de la población entre 18 y 65 años era regularmente activa. Esta población más sedentaria se caracterizó mayormente por: estrato socioeconómico, población de menores ingresos, empleados, afiliados al sistema de seguridad social y básicamente las barreras mas frecuentes fueron la falta de voluntad y falta de tiempo para la no práctica de actividad deportiva. Además de estos inconvenientes y siendo un aspecto complejo, es importante señalar que las organizaciones se han preocupado por garantizar el bienestar social y la calidad de vida laboral de los trabajadores. Es por medio del tiempo libre que todas las empresas actualmente ejecutan los diferentes programas para el mejoramiento de las condiciones de sus trabajadores, aunque existen variables independientes sobre el uso provechoso de este tiempo en las empresas. Las variables socio-demográficas asociadas directamente con la práctica deportiva en el tiempo libre, fue mucho mayor en el sexo masculino, el estrato, la ocupación y la autopercepción del estado de salud. Mantilla, Tolosa. S (2004).

Es necesario resaltar desde todas las condiciones existentes de la población tanto local como global, con directa inclusión de todos los estamentos sociales, tal como la carta de Ottawa plantea, en 1986, "La promoción de la salud consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. En este sentido es responsabilidad de las organizaciones orientar las políticas de salud hacia este fin, y propiciar las condiciones a partir de las estrategias de educación en salud, comunicación social en salud, participación y empoderamiento, para que los trabajadores y empleados incorporen la salud como un valor y tengan claro que finalmente hay una ética de responsabilidad individual con relación a la salud".

Según literatura referenciada por Ramírez, W 2004, existe evidencia importante que sugiere que la práctica deportiva puede mejorar las funciones cognitivas y propiciar un mejor bienestar en personas que padecen de alguna enfermedad mental, como es el caso de un trastorno de ansiedad, depresión o estrés. También se han determinado los beneficios que puede tener sobre el rendimiento académico de niños escolares.

La práctica deportiva puede también tener otras ventajas psicológicas y sociales que afecten la salud. Por ejemplo, la participación de los individuos en una disciplina deportiva o en un ejercicio físico, puede ayudar a construir una autoestima más sólida, una auto-imagen positiva de sí mismo entre las mujeres y una mejora de la calidad de vida entre niños y adultos.

3.1 La praxis deportiva en el contexto laboral.

Según el plan integral para la actividad física y el deporte versión 1, el deporte en el ámbito laboral realizado en España, expone que hay numerosos estudios que confirman una correlación positiva entre una práctica de actividad deportiva periódica y moderada con un descenso de bajas por enfermedad leve en las organizaciones. Se evidencia que los índices de práctica deportiva en el ámbito laboral es muy poco con respecto a otros tipos de práctica deportiva. De acuerdo con la investigación realizada sobre los hábitos deportivos españoles de García Ferrando, el 6% de los españoles que practican deporte lo hacen en sus puestos de trabajo o como actividad en el centro de enseñanza. Por el contrario, el 68% de los españoles practica deporte por su cuenta y el 24% lo hace como actividad de un club, asociación o liga. Este resultado se mantiene estable o desciende ligeramente de otro estudio realizado en el año 2000, en este los españoles que practicaban deporte en los centros de trabajo correspondía al 7%.

No se conocen estudios empíricos integrales sobre los beneficios de practicar deporte en el ámbito laboral en el territorio español. Sin embargo, sí existen experiencias aisladas de proyectos que fomentan el deporte en los puestos de trabajo; a modo de encuesta se presenta una propuesta realizada sobre la práctica deportiva en los centros de trabajo en Andalucía, esta encuesta se enmarca en el contexto de la elaboración el plan general del deporte andaluz que se realizó en el 2001.

Dentro de este plan se lleva a cabo una investigación empírica sobre los índices de práctica deportiva en los centros deportivos en Andalucía. La investigación realizada por el observatorio andaluz del Deporte, definió una muestra de 280 empresas de más de 150 trabajadores de las cuales respondieron 120 y se obtuvieron los siguientes resultados y conclusiones: existe una correlación entre el tamaño de la empresa y los niveles de índices deportivos en los centros, de manera que a mayor cantidad de empleados mayor cantidad de práctica. Un 97.4 % de las empresas no cuenta con programas deportivos organizados específicamente para mejorar la salud laboral de sus trabajadores.

Más del 90% de las empresas no cuentan con instalaciones deportivas y algunas empresas que sí tienen, no todas ellas tienen prácticas organizadas para sus empleados. Un 7% de las empresas dispone de un convenio con una instalación deportiva para facilitar la práctica deportiva de sus trabajadores.

Además de los pocos estudios empíricos, la información estadística existente en la actualidad, publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración no incorpora la clasificación de forma aislada, de bajas por accidentes vinculados a problemas musculoesqueléticos del puesto de trabajo. Tipo de bajas que podrían ser reconducidas o tratadas a través de una práctica físico-deportiva regular. (Plan integral para la actividad física y el deporte España 2009).

Según el estudio realizado por Rivas, P y Molina J, los trastornos mentales son las principales causas de incapacidad laboral permanente y temporal y su detección precoz en el medio laboral debería mejorar el estado de salud de la población trabajadora y los costos asociados a la misma. Para determinar estos resultados se tuvieron en cuenta variables como: edad, sexo, nivel de estudios, ocupación del trabajador y actividad de la empresa, dando como resultado el tipo de trabajo y el tipo de responsabilidad del trabajador.

La actividad deportiva es una de las funciones humanas básicas la cual se ha venido perdiendo, provocando en algunas personas obesidad. Aunque actualmente hay una mayor divulgación y promoción de la actividad deportiva esto no se traduce proporcionalmente en cambios de comportamiento. Entre los objetivos de salud para todos 2010 "la OMS incluye la reducción de prevalencia de sobrepeso - obesidad así como el de promover el aumento de personas que realicen actividades deportivas. En la década de 1960 se dio a conocer que si la actividad deportiva contribuiría a la reducción de enfermedades coronarias, sería a través de la participación durante el tiempo libre. Los trabajos físicamente activos estaban desapareciendo rápidamente. Un gran aporte fue el realizado por el profesor Jeremy Morris quien desarrolló un nuevo estudio prospectivo de la actividad física y los estilos de vida de 18.000 hombres servidores públicos en puestos de trabajo sedentarios. Estos hombres tuvieron un seguimiento durante 8 años, los datos obtenidos mostraron que los hombres que participan de ejercicio físico vigoroso y regular (no sólo los deportes, sino andar en bicicleta, nadar, caminar rápido) tenían solo la mitad de probabilidades de ataque al corazón comparado con los que no lo hacían. Rojas, M (2009).

La reducción de bajas por enfermedades leves que conllevan al sedentarismo que generan ciertas actividades laborales, ha obligado a vincular actividades deportivas y ejercicios ergonómicos en el mismo puesto de trabajo, teniendo en cuenta un estudio realizado por la Comisión Europea realizado en octubre del 2007, el cual determinó que el 40% del ausentismo laboral se debe a bajas por trastornos musculoesqueléticos, este mismo estudio determinó que la mayor causa era el dolor de espalda que afecta a 41,2 millones de personas en todo el continente, tipo de bajas que pueden ser reconducidas a través de la práctica deportiva Viñas J y COLS 2009. Adicionalmente mencionan los autores, que numerosos estudios anglosajones, demuestran una clara correlación entre práctica deportiva y mejora de la productividad en el puesto de trabajo.

Una práctica deportiva periódica puede suponer grandes y variados beneficios a la empresa, a modo de ejemplo:

- Mejora el estado de salud y calidad de vida de los trabajadores.
- Reducción del ausentismo laboral.
- Mejoras en la capacidad de decisión.
- Mejoras en el rendimiento y la productividad.
- Mejoras en las relaciones interpersonales.
- Aumento en la satisfacción de los trabajadores.
- Ahorro para las empresas.
- Complemento a la compensación del trabajador.
- Visibilidad de la compañía en asuntos relacionados con la responsabilidad corporativa.

Establece el autor que la práctica de actividades deportivas mediante la promoción de campeonatos y torneos deportivos interempresas es la práctica deportiva más antigua en el ámbito laboral; destaca así mismo, que la mayor participación corresponde a los hombres en relación con las mujeres y que ello depende del tamaño de la empresa y cultura de la misma.

Con los cambios en la organización del trabajo y en los procesos de trabajo se vive en todo el mundo una modificación de perfil epidemiológico de las enfermedades profesionales. En todos los países ha aumentado el número de personas afectadas por trastornos musculoesqueléticos ocasionados por el trabajo (lumbago, tendinitis, etc.), asociados a problemas posturales, movimientos repetitivos, falta de pausas y extensión de las jornadas de trabajo. La respuesta de los sistemas de protección de la salud ha sido dispar, en algunos casos reconociendo su carácter laboral y asumiendo responsabilidad por la prevención, compensación y tratamiento; en otros casos, excluyendo estos problemas del espectro de enfermedades profesionales; es así como el deporte se incorpora al ámbito laboral como agente preventivo de enfermedades y trastornos que debilitan la salud física y mental. (Parra, M 2003).

Se ha comprobado que cuanto mayor participación activa hay en los niños en el deporte estos tienen una mayor probabilidad de continuar activos en edades

avanzadas; en específico los niños llevan un estilo de vida más sedentario en relación con pasadas generaciones, si este patrón de inactividad continúa hasta la edad adulta, se podrá estar en el futuro en presencia de la generación con mayor riesgo de enfermedades crónicas y degenerativas. (Garita, E 2006).

Según afirma Martínez J, A (2011) las sinergias entre deporte, salud y empresa son apasionantes y el atractivo para los investigadores es innegable y las posibilidades de avanzar conjuntamente para el desarrollo de políticas, estrategias e intervenciones que mejoren estas relaciones así como el bienestar, son inmensas.

Vargas C 1994 afirma que el deporte laboral en Colombia como un proceso de prevención, está decretado por el marco legal del deporte en procura de mejores condiciones para el empleado y su entorno. Mediante este modelo alternativo a desarrollar en el espacio laboral que relaciona la salud, la seguridad industrial y el deporte salud se ofrece la posibilidad de compensar, regenerar o activar al individuo cuidando su disposición de rendimiento laboral.

3.1.1 Salud y bienestar en el trabajo.

Se plantea la evolución de la salud desde el paradigma antiguo y el moderno propuesta por Quevedo; citado por Vidarte, Armando (2002). Según el autor, en el paradigma antiguo la enfermedad era concebida como una alteración morbosa del orden de la naturaleza, como un castigo divino. Por consiguiente, lo hacía por tratar de dar explicación a los hechos naturales y por calmar sus temores, diviniza la realidad y le otorga espíritu a las cosas, apareciendo la concepción animista y mágica donde los elementos naturales (Tierra, aire, fuego y agua) eran responsables de nuestras dolencias; corrobora el autor que este hombre primitivo provee su curación acudiendo a rituales mágicos arrojando el cuerpo a inexplicables fuerzas malignas, es entonces que aparecen las distintas figuras como el brujo, el hechicero, el chamán como los personajes que solían aliviar tales males. Se llega al paradigma moderno donde el empirismo clínico se ayuda de la observación clínica y excluye de la esencia de la enfermedad.

Desde entonces y teniendo como referente estas posiciones se redimensiona el concepto de la salud; según Weizsacker, citado por el autor; asume la salud como una medicina pensada para el hombre integral biopsíquico, fundamentada en el análisis biográfico del sujeto, que es basado en el papel que juega la vida personal y social del enfermo en la génesis, configuración y sentido de la enfermedad; a su vez Terris (1980) la define “como un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de enfermedades”, propuesta con un aspecto subjetivo que es el bienestar, en sentirse bien en diferentes grados y el aspecto objetivo que es la capacidad de funcionar en diferentes grados. Carmela de pablo H (2007).

Según define la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre el deterioro de la salud en el ámbito laboral (1986); “La salud es en realidad una forma de funcionar en armonía con su medio (Trabajo, ocio, forma de vivir en general). No solo significa el verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo”.

El estado de salud del hombre responde en relación con muchos factores por lo que no podría tomarse como un fenómeno aislado nada más. Se predispone a la buena salud o a la enfermedad no sólo a nivel genético, sino también a diversos estímulos del ambiente ecológico-social que relaciona lo físico, biológico, psicológico, social y cultural e impactan cada vez más, ya que como individuo que interactúa aún más en el ambiente externo, produciendo y creando ecosistemas artificiales modificando el equilibrio ecológico de su propia especie y el de los demás, haciéndolo más precario e inestable. Carmela de pablo H (2007).

En otro sentido, inversamente a la noción idealista que se tenía de enfermedad; se conoce en la época antigua que en determinados trabajos existía una relación entre

la naturaleza y aparición de ciertas enfermedades caracterizadas por estos. Lo describió así Hipócrates, en siglo IV a. C. subrayando la enfermedad que aquejaba a los que trabajaban en las minas de plomo. Mucho después en el siglo XVI en varios de los escritos de Paracelso se hizo referencia de las enfermedades que sufrían los mineros y los trabajadores de las fundiciones. Hasta el siglo XVII, con el médico italiano Bernardino Ramazzini, no se comienza a tratar la medicina del trabajo como una ciencia nueva. Ya a principios del siglo XX gracias al desarrollo de leyes en pro para la protección de los obreros, aparecen las técnicas sistematizadas de protección y prevención, como la seguridad del trabajo, la propia medicina del trabajo, higiene industrial y la psicología aplicada al trabajo. Carmela de pablo H (2007).

Según la American Industrial Hygienist Association (AIHA), define la higiene industrial: “Ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad”.

Además también define como una técnica no médica de prevención que actúa frente a los contaminantes ambientales derivados del trabajo para prevenir todo tipo de enfermedades profesionales de los trabajadores expuestos. Y para cumplir este objetivo, debe actuar sobre las funciones de reconocimiento, evaluación y control de los factores del ambiente del trabajo; Reconocimiento: es el análisis de las condiciones de trabajo de los contaminantes y los efectos que produce sobre el trabajador y su bienestar. Evaluación: Se basa en la técnica de medidas cuantitativas, de los datos obtenidos de los análisis de los valores estándar que se consideran aceptables para que los trabajadores no contraigan alguna enfermedad. Control: De las condiciones no higiénicas con métodos para eliminar las causas de riesgo y reducir los límites de contaminantes a niveles soportables para el trabajador.

Se deduce entonces que la higiene industrial es la técnica de mantener el equilibrio y el bienestar físico, actuando directamente sobre el ambiente de trabajo para

prevenir las enfermedades derivadas de este. De igual manera, deberá complementarse con la participación de la medicina del trabajo, en su fase preventiva (Tratamientos, selección de personal, educación sanitaria, etc.), como también en su fase de curación de la enfermedad profesional. Cortés, José María (2001).

Los primeros momentos de la higiene industrial datan a mediados del siglo XIX y la primera guerra mundial en el continente europeo; aparece como un conjunto de preceptos dirigidos a prevenir las enfermedades asociadas al desempeño de ciertos oficios, al medio industrial y a la presión de este sobre la salud y el cuerpo del trabajador. La higiene industrial fue el discurso dominante en la medicina europea durante las tres primeras décadas del siglo XX, cuando enfrentó las interacciones entre cuerpo, enfermedad, salud y trabajo. El saber de la higiene industrial y la racionalización del trabajo en Colombia se iniciaron en las primeras décadas del siglo XX.

En aquella época los ingenieros de la ENM (Escuela nacional de minas) En su prolongado esfuerzo por difundir las ideas de la “Organización Científica del Trabajo”, introdujeron en la enseñanza universitaria la preocupación por la salud de los trabajadores. En 1917, la participación de estudios por los alumnos de la escuela nacional de minas, para el conocimiento de la seguridad e higiene laboral en el país se pudo extender, pues se incluyeron temas como: anemia tropical, accidentes producidos por animales venenosos, insolación, quemaduras, purificación de las aguas, fosos sépticos y paludismo.

En las décadas de 1930 y 1940, la higiene industrial en Colombia comparte campos de acción con la medicina del trabajo, emergiendo como una responsabilidad conjunta de médicos higienistas e ingenieros sanitarios, delimitando de esta manera la teoría y la práctica de la “enfermedad profesional” y los accidentes de trabajo. Vélez, G; Valderrama, M (2011).

Actualmente en la gran empresa comienzan a plantearse nuevas formas de organización de la prevención, más acordes con las necesidades del trabajador en

materia de seguridad e higiene en el trabajo y es así como surge la ergonomía. Cortés, J(2001) asegura que es muy importante implementar y aplicar la ergonomía a la seguridad, él destaca tres conceptos fundamentales para que esto se logre satisfactoriamente, el sujeto (sistema hombre-máquina), el procedimiento (multidisciplinar) y el objetivo (mejorar condiciones de trabajo). Asimismo destaca que el objeto básico de la ergonomía es la adaptación de los objetos, medios de trabajo y entorno producido por los seres humanos al hombre, a fin de lograr la armonización. La salud es potencia del hombre, en esta, el sujeto adquiere todo lo necesario para la supervivencia, es el motor que impulsa su participación en el ámbito económico, social y cultural. Indica que este estado óptimo de salud será alcanzado por el hombre mediante el cumplimiento periódico de la práctica deportiva, ya que como la mayoría de las manifestaciones humanas, posee un componente físico, psíquico y social. Vidarte (2002).

La práctica deportiva y la salud se encuentran en los anales de la civilización occidental, ya que en la Grecia clásica se da una estrecha relación entre la práctica deportiva y un buen estado de salud. Se hace referencia a tres medios para influir en la salud a través de la práctica deportiva:

- Acción preventiva
- Efectos sobre el bienestar
- Función rehabilitadora.

A través de estos, los beneficios que arroja el deporte dentro de un contexto, ratifica la importancia de la intervención de este en los estamentos laborales de producción de bienes y productos. Gonzales, José A (2004).

Según algunos estudios encontrados, el comportamiento de los trabajadores bajo condiciones de trabajo con proporción medio y alto a nivel mental, afecta la personalidad y la sensopercepción, influye en la productividad en su trabajo cotidiano, muestra conducta antisocial, usa la mentira y el engaño, existe alteración en el control de sus impulsos, stress, irritabilidad, alteración del rendimiento intelectual, ansiedad y depresión.

Aunque se debe tener bien presente que el concepto de salud, no se ubica solamente en el individuo, pues este también está estrechamente relacionado con el estilo de vida del sujeto, lo cual quiere decir que su comprensión es posible solamente en el contexto particular. (Rubio, Sánchez 2005).

Según el grupo de expertos en AF (Actividad Física) , los cuales elaboraron el plan integral de promoción del deporte y la actividad física en España (CSD 2009), la práctica de la actividad físico-deportiva en el ámbito laboral se puede definir como aquella actuación en la que el empleador facilita, de manera directa e indirecta , que las personas que están vinculadas laboral o mercantilmente a la organización, realicen actividades deportivas para favorecer el desarrollo integral de la persona y su organización.

Respecto al desarrollo de programas deportivos empresariales realizado en Chile (Chile deportes 2008), los principales hallazgos demuestran que el 28% de las empresas privadas del país apoya los programas empresariales deportivos, mientras que en el sector público dicho porcentaje alcanza el 54%. La concepción de estas actividades muestra un mayor desarrollo de actividades dirigidas más a hombres que a mujeres.

La gran empresa es la que elabora planes y acciones tendientes al apoyo de la práctica deportiva, sin embargo tales iniciativas suelen estar desfocalizadas saliéndose de las verdaderas necesidades que emergen de los trabajadores, ya que en este tipo de empresas predominan las enfermedades musculares y óseas, problemas relacionados con estrés y como resultado, las actividades que se promueven y apoyan son las actividades deportivas tradicionales como el fútbol. Por su parte, los trabajadores reclaman actividades que puedan satisfacer sus necesidades reales, especialmente programas que faciliten la prevención de enfermedades musculares y óseas, mediante actividades lúdicas-deportivas de carácter compensatorio y que ayuden a aliviar el stress a través de actividades recreativas. No es necesario invertir en

grandes infraestructuras; a veces solo basta con readecuar el espacio de trabajo cotidiano para que este sea aprovechado positivamente. El caso de la mediana empresa adquiere un poco más de complejidad por la alta heterogeneidad de los centros de trabajo que son parte de dicho sector. Predominan además de las enfermedades osteomusculares, aquellas que se asocian con los accidentes laborales, por lo tanto, es necesario que las actividades deportivas se orienten a la prevención de accidentes laborales. Algunas de las conclusiones de este excelente trabajo en Chile:

Disponer de profesionales que asesoren las acciones tendientes a las prácticas deportivas en los lugares de trabajo, para ello se deben tener en cuenta las demandas corporales, psicológicas, y las relacionadas con cada tipo de actividad laboral.

Según el estudio, divulgar y promover la necesidad y rentabilidad para que las empresas apoyen este tipo de prácticas a nivel laboral cambiar el paradigma de que solo sirve para promover las relaciones laborales.

Se exige una nueva conceptualización sobre el deporte laboral como beneficio económico a las empresas, se adolece de programas planificados por especialistas que realmente elaboren propuestas conducentes a la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Se reclama por parte de los trabajadores que este tipo de prácticas se lleven a cabo.

Estás actividades deportivas son vistas en su dimensión “recreativa” pero no como actividades que beneficien la salud de los trabajadores, es necesario reivindicar esta posición.

El acercamiento entre trabajadores y empleadores debe propiciarse como actores de un mismo espacio (empresa), aunque con roles diferenciados, dicha función integradora entre los actores involucrados, puede asegurar la convergencia de intereses hacia un mismo fin práctico.

Se deben organizar actividades que promuevan la participación de la mujer, en este ámbito con el fin de democratizar los derechos y deberes con igualdad y de esta forma promover iguales oportunidades para la mujer y el hombre en el espacio laboral. (Chile deportes 2008).

3.1.2 Calidad de vida laboral

La calidad de vida dentro del contexto laboral de producción deberá ser relacionada desde los diferentes enfoques y estilos de vida. Existe un número considerable de literatura que trata de la calidad de vida en el ámbito laboral; para referirse a este concepto, nos referimos a las condiciones del trabajo. Aycan y Canungo (2001), citado por Rodríguez Martín, Campos Antonio y Cols, relacionan la ausencia de stress laboral excesivo, la satisfacción laboral y la implicación en el trabajo entendida como ausencia de alineación como los indicadores más comunes en la calidad de vida laboral.

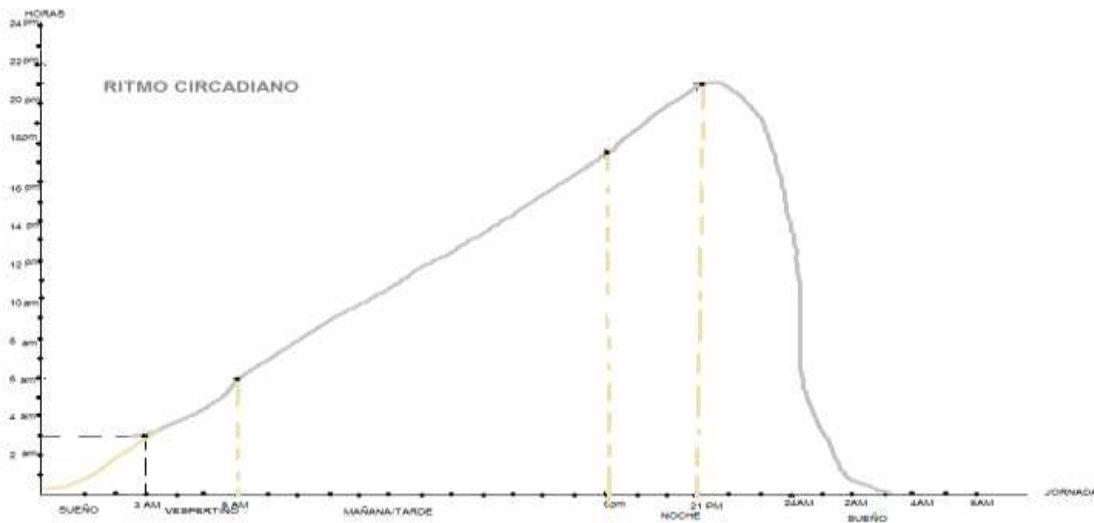
Según Carmela de Pablo (2007), expresa: “La calidad de vida laboral es entendida como el grado de satisfacción que los empleados sienten en el desarrollo de su actividad profesional proporcionado por los factores psicosociales y de confort que las empresa les ofrece”. Es importante anotar que dentro de las estructuras de las empresas son definidas como conjunto de unidades que la componen y las conexiones y relaciones que se establecen entre ellas tales como su centralización (Poder); su complejidad organizativa (Jerarquías) y su formalización y estandarización (Reglas). Estas unidades propician un ambiente laboral de calidad, descentralizando el poder y la capacidad de tomar decisiones hace que los trabajadores posean sentimientos de responsabilidad y se implique más en las tareas.

Así mismo, son claramente fijados los roles de cada unidad y dentro de ella los de cada trabajador, lo que ayuda a eliminar roces, definir su responsabilidad, se procura que las normas sean mínimas e imprescindibles, lo que finalmente resultará en mejores rendimientos para la empresa.

Si bien es cierto resaltar la importancia que dentro de un ámbito laboral tiene la alternancia Actividad/reposo pues se conoce que los ritmos de actividad y descanso en el ser humano siguen un ritmo circadiano de actividad psicosomática (Actividad diurna)

y de activación psicosomática (Sueño nocturno) de nuestro cerebro. Lo anterior, se podría representar en una curva de la temperatura somática: -Comienza con una curva mínima entre las tres y las seis horas, se incrementa progresivamente en el transcurso de la mañana alcanzando los topes máximos en la tarde, y finalmente decreciendo a partir de las 21 horas rápidamente. Según este estudio, esto se conoce como ritmo circadiano:

FIGURA 4. RITMO CIRCADIANO



FUENTE: Texto Carmela de Pablo (2007).

Es generalizado en el turno de la noche donde baja el rendimiento y calidad en la realización del trabajo, sucediendo entre las 3:00 y 6:00 am; ya que en este lapso de tiempo, la capacidad de atención y toma de decisiones, precisión y rapidez se reduce, lo que incrementa mucho más la probabilidad de accidentes laborales.

Las alteraciones en los trabajos nocturnos producen en el trabajador consecuencias biológicas ya que su horario de trabajo coincide cuando el organismo se encuentra en fase de desactivación biológica, lo que provoca en la salud: Trastornos del sueño, manifestando déficits y perturbaciones en el descanso; trastornos de la

alimentación, ya que la cantidad y calidad de los alimentos no es la misma, comiendo a diferentes horas, conllevando a problemas gastrointestinales (Dispepsia, gastritis, ulcera); alteraciones en la vida social, relaciones sociales, del tiempo libre (ocio) y sentimiento de aislamiento ya que sus actividades no coinciden con el resto de familiares o amigos. Carmela de Pablo Hernández (2007).

FIGURA 5. TRASTORNOS DEL SUEÑO

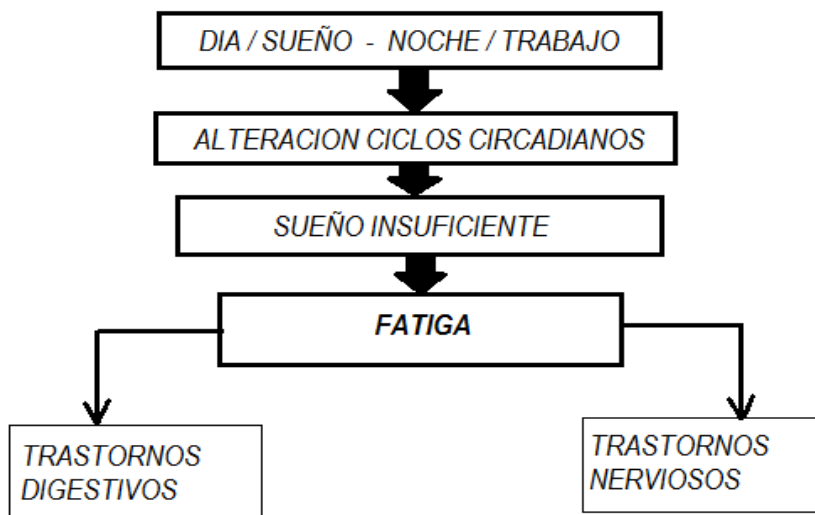


Figura tomada del texto de Hernandez Carmela

Bien agrega la autora el funcionamiento orgánico se rige por ritmos biológicos, determinando los ciclos de actividad y descanso, por esto el ser humano no posee la misma fiabilidad ni estabilidad constante en el transcurso de las 24 horas del día, pues todas sus funciones poseen su propio ritmo temporal con un máximo y un mínimo de actividades. Esto advierte que la mayoría de seres humanos son biológicamente diurnos, aunque se podría decir que también existen personas biológicamente nocturnas.

La legislación colombiana referente al trabajador que sufre las alteraciones de los trabajos por turnos es señalada:

-Trabajo por turnos: Regida en el artículo 166 decreto 2663 de 1950; indica cuando la naturaleza de una labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por

turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas ó en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no exceda las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales.

-En el artículo 3ro del decreto 13 de 1967; brinda protección a los trabajadores en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, en tal caso las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y seis (56) horas por semana.

-Existe un límite suplementario de trabajo, indicado en el artículo 22 de la ley 50 de 1990; el texto expresa que en ningún caso las horas extras de trabajo, sean diurnas ó nocturnas, podrán exceder 2 horas diarias y doce horas semanales, cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre los empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá el mismo día laborar horas extras.

-En la legislación la nueva modificación del artículo 25 de la ley 789 del año 2002; dispone sobre el trabajo ordinario, que es el que se realiza entre las seis (6 am) horas y las veintidós (10 pm) horas. El trabajo nocturno es comprendido entre las veintidós (10 pm) horas y las seis (6 am) horas.

Según el artículo 20 de la ley 50, la jornada máxima ordinaria será de 8 horas y 48 horas semanales; con excepción de los menores de edad de entre los 12 y 14 años, que solo podrán trabajar una jornada máxima de 4 horas diarias y 24 horas por semana, en trabajos ligeros.

Los mayores de 14 y menores de 16 años podrán laborar una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana. Y la jornada del menor entre 16 y 18 años no podrá exceder las 8 horas diarias y las 48 horas por semana. Así mismo los menores de 18 años no podrán trabajar en horas nocturnas, a excepción de tareas domésticas. Código sustantivo del trabajo, decretos vigentes (1950).

Hay que resaltar dentro del contexto los factores psicosociales que conlleva, ya que el trabajo puede ser tanto creador como destructor de la salud mental de un trabajador; por lo tanto, depende en sí de las características individuales de cada uno y esto determinará la percepción e interpretación de las condiciones psicosociales ya que

dependen de las condiciones que se dan objetivamente y a las que percibe y experimenta la propia persona. Carmela de pablo (2007).

Por consiguiente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define: “Factores psicosociales como las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador que están influenciadas por las costumbres, cultura y condiciones personales del trabajo”.

La salud necesaria que debe poseer un trabajador del sector productivo, debe no sólo ser reconocido por el mismo, sino también por su realidad social como unidad indisoluble y dinámica; por lo que se hace necesario pensar en la salud como un resultado colectivo de las políticas que deberán implementarse en todos los sectores, centros y medios empresariales de producción, considerando su estado biopsíquico como una realidad social que se debe llevar de manera reconocida; se considera a la salud como la posibilidad de poder vivir y a la calidad de vida misma. De esta forma asumir la política en la construcción colectiva de esta. Vidarte, Armando (2002).

3.2 PROMOCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN LA EMPRESA

La práctica deportiva en el ámbito laboral se define como aquella práctica física y deportiva en la que el empleador ofrece y facilita directa o indirectamente que las personas empleadas en su puesto de trabajo puedan llevarlas a cabo.

Estudios previos han demostrado que la actividad deportiva puede contribuir a mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores de distintos contextos laborales. La implantación de programas de actividad deportiva contribuye notablemente a la prevención de gran cantidad de perjuicios causados por algunos sectores, que demandan de sus trabajadores largas jornadas laborales con condiciones muy fuertes de desgaste biopsíquico, algunos estudios resaltan la prevalencia sobre alteraciones a nivel nervioso, consecuente con enfermedades cardiovasculares, generados entonces por el aumento de peso (obesidad), la diabetes, problemas funcionales, musculo-esqueléticos y hasta se han encontrado ciertos tipos de cáncer.

Los trastornos mentales son la principal causa de incapacidad laboral temporal y permanente. La detección precoz de trastornos mentales en el medio laboral, debería permitir mejorar el estado de salud de la población trabajadora y los costes asociados. (Rivas, P y Molina J).

La actividad física y la salud están medidas por dinámicas externas e individuales en donde se deben tener en cuenta las características motivacionales de los practicantes y las experiencias de las prácticas deportivas, entre otras; en este sentido la práctica deportiva constituye un instrumento importante para la promoción de la salud ya que se fundamenta en la adquisición o modificación de estilos de vida por medio de las variables de tipo biopsicosocial , que envuelven al individuo y tiene como fin mejorar la ubicación de las personas en la escala de salud –enfermedad , tendiente a mejorar la calidad de vida de estas. (Rojas, M 2009).

La práctica deportiva y el control de peso, se han sugerido como formas de intervención temprana, ya que los diferentes estudios coinciden en que el aumento de la actividad física y el mantenimiento del peso ideal, reducen considerablemente la posibilidad de enfermedad de riesgo cardiovascular en los adultos. Shepard y Lohman, 1984 citado por (Cordente, C 1982), estos programas deben diseñarse específicamente para reducir el peso graso, los valores de triglicéridos, la tensión arterial y los niveles sanguíneos de glucosa y aumentar el VO_2 máx.

Como parte inicial en este título, se hace necesario mencionar la oferta de programas de actividad física con estrategias más efectivas de intervención en las empresas de producción que promuevan un estilo de vida activo y más saludable. Estudios de Curiacos de Almeida J. y Curiacos Meyer E.2008. Sugieren que implementar un programa de actividad física y deportiva en trabajadores de diferentes sectores promovió mejoras en la flexibilidad de estos, contribuyó a la disminución del porcentaje de grasa, aumento de la masa corporal magra y finalmente también contribuyó a disminuir la incidencia de cáncer de mama en ellos. Es muy claro que la actividad física deportiva contribuye a una mejoría en la percepción de los aspectos

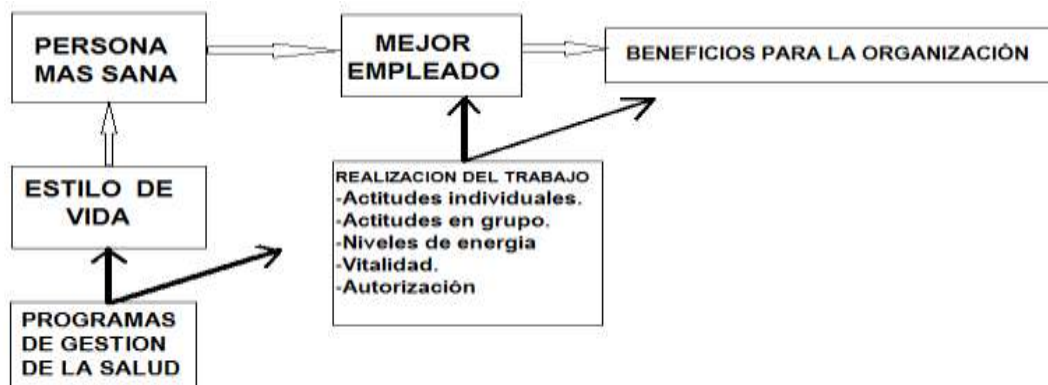
emocionales, sociales y salud mental; contribuyó de igual forma a la disminución de los efectos negativos de la ansiedad, estrés, depresión, irritabilidad, aumentando la autoconfianza y contribuyendo en la colaboración del trabajo en grupo, según se relaciona en el estudio. (Curiacos de Almeida J. y Curiacos Meyer E. 2008).

Contrario a esto, el estilo de vida sedentario tiene graves consecuencias a la salud pública; el más visible e importante es el incremento de obesidad (Rojas, Mario. E 2009).

“Ciertamente la relación deporte-sujeto-empresa *integran un completo esquema, donde la empresa incrementa su potencial de eficiencia y de producción, generado por el sujeto que encuentra el balance mental físico y social originado a su vez por aquel fenómeno social contextualizado y adaptado en aras de ser encontrado, tomado, usado, ejecutado, apoderado, como esa práctica...esa actividad...el deporte*”. (Vargas Carlos, E 1994).

Guarda una estrecha relación este aporte con el que se planteó Viñas J Y COLS. (2009) Numerosos estudios llevados a cabo en países anglosajones, demuestran una clara correlación entre la práctica deportiva y mejora de la productividad en el puesto de trabajo; esta correlación se puede resumir en el esquema siguiente:

FIGURA 6. EFECTOS SALUDABLES DEL DEPORTE LABORAL.



Fuente: Plan Integral para educ física y el deporte. Versión 1.
EDINGTON, DW (1995). Universidad de michigan.

Según Castillo Garzón M, J (2007), el ejercicio físico practicado de manera regular y con la intensidad adecuada, en otras palabras someter el organismo a un programa de entrenamiento con la finalidad de mejorar su estado físico contribuye a mejorar la capacidad funcional global del organismo que es, precisamente lo que buscan los atletas cuando entrenan, independientemente de la edad, estado de salud y condición física que la persona posea. En dicho programa las sesiones de entrenamiento tienen que estar perfectamente adaptadas a las características del sujeto, deben ir seguidas de un adecuado tiempo de descanso y deben aplicarse de acuerdo al periodo de adaptación al esfuerzo o súper-compensación. Asimismo describe la importancia de evaluar el estado y la condición física a pesar de que es una tarea compleja como señala el autor; esta complejidad puede aumentar tanto como se desee, para ello en la práctica propone realizar una batería de pruebas físicas y adecuadamente validadas que permitan obtener una valoración completa de las principales cualidades físicas y capacidades fisiológicas que posee el individuo y que le permite realizar ejercicio, por el contrario, la falta de ejercicio acelera y es determinante de pérdida de capacidad funcional, peor respuesta adaptativa ante cualquier sobrecarga y en definitiva , de enfermedad.

Urrutia y Rodríguez (2003), en una consulta realizada en 1001 empresas de Chile demostró que la mayor parte de las empresas (83%) desarrollan actividades destinadas a la prevención de accidentes en el trabajo, el (22%) señala contar con programas de ejercicio físico y deporte, esta tendencia se mantiene en la mayor parte de las empresas sin importar su tamaño. (Urrutia y col), así mismo datos recogidos en la indagación señalaron las enfermedades más comunes en los puestos de trabajo: Problemas musculares u óseos (32%), resfríos (31%). Se destaca además que las primeras mencionadas son más propicias en el sector primario de la economía y está ligado a los estilos de trabajo que predominan en este sector, caracterizado por la extracción de materias primas, actividad que está estrechamente ligada a esfuerzos arduos. Dentro de la misma investigación se clasificó el tipo de actividad económica, el

tamaño de la empresa y apoyo hacia este tipo de programas. En el sector primario el 39 % apoya este tipo de programas, el sector secundario un 30% y el terciario el 24 %.

Las causas por las cuales las empresas apoyan el desarrollo de actividades físicas y deportivas, se relacionan de manera principal con la liberación de tensiones y la recreación. En cuanto a la distribución por sexo de los trabajadores en lo que respecta al desarrollo de actividades físicas y deportivas, de manera clara predominan los hombres respecto de las mujeres. De hecho, se observa que del total de trabajadores a nivel nacional que participan en estos programas, el 81% corresponde a hombres, mientras que el 19% a mujeres. En la mayor parte de los casos el especialista a cargo de supervisar las sesiones de ejercicio físico y/o deporte corresponde a un monitor capacitado para apoyar la realización de esta clase de actividades.

Según Urrutia y Rodríguez (2003), pese a las valoraciones favorables y a las consideraciones prácticas que emergen de los grupos focales, se aprecia que las aspiraciones por contar con la posibilidad de desarrollar actividad física y deportiva en el ámbito laboral, chocan de golpe con el juicio de realidad. Es decir, la mayor parte de los trabajadores considera poco viable que se implementen programas, ya que la cultura laboral predominante tendería a considerar como un gasto la inversión en esa clase de actividades. Por lo antes señalado es que predomina el escepticismo.

En vista de lo anterior, es que el diseño de acciones tendientes a estimular la práctica de actividad deportiva debe tener en consideración la gran heterogeneidad presente a nivel de los centros de trabajo, dado que en cada uno de ellos se viven realidades extremadamente distintas, por lo que es recomendable, para salvaguardar las mencionadas diferencias, que todo estímulo opere en un nivel general haciendo de marco global que atienda las ya mencionadas especificidades y se oriente a que las empresas adapten los programas de ejercicio físico y deporte de acuerdo a sus requerimientos específicos. Las empresas incorporarán actividades físicas y deportivas en la medida que perciban que les son convenientes a sus propósitos.

Por otra parte se destaca que el conocimiento sobre la ley de Deportes es proporcional al tamaño de la empresa, tampoco hay conocimiento de las franquicias tributarias que

la ley otorga. Sin embargo, la posibilidad de que las empresas inviertan cada vez más en actividades de Deporte y ejercicio físico, para los trabajadores supera el 50%. Las empresas más proclives a invertir a futuro son las de mayor tamaño.

Con este contexto tan amplio, el interés de los estudios gira en torno a los factores que coinciden en estudiar los determinantes psicosociales de las prácticas físico-deportivas sin desconocer el papel de otros factores de importancia (ambientales, laborales, políticos, etc.) que pueden tener mucha relevancia en los comportamientos de los practicantes (Rojas, Mario. E 2009).

3.2.1 Bienestar Laboral desde el deporte.

El bienestar laboral es el proceso permanente orientado a mejorar la calidad de vida del empleado y su familia. Este bienestar debe cubrir todas las esferas del ser humano: personal, social y laboral. (Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia).

En general podría decirse que son muchos los beneficios relacionados a la salud, que desde una perspectiva de divulgación, se le atribuyen a la actividad física y deportiva, entendida está desde una perspectiva integral Bio-Psico-Social. La idea es que el practicante pueda tener, a partir de dicha información general, el conocimiento del aporte del uso de actividades físico-deportivas, en beneficio para la calidad de vida. (Sánchez 1996, citado por Cordente, Carlos, A. 1982).

Desde la óptica del empleado como del empleador, existe una finalidad que es transversal a estos que es: la búsqueda de la conciliación entre la vida personal y la vida laboral. (Viñas y cols 2009).

Se pueden evidenciar grandes finalidades u objetivos frente a la práctica deportiva lo muestra el siguiente esquema:

FIGURA 7. FINALIDADES U OBJETIVOS FRENTE A LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN EL CONTEXTO LABORAL



Así mismo cabe destacar que para que estas finalidades y objetivos se den es indispensable el uso de cuatro factores de producción: capital, interés, trabajo y tecnología los cuales deben ser entendidos e interpretados adecuadamente con el fin de averiguar cuál es el nivel óptimo de cada uno y que pueda conducirnos a tener sociedades igualitarias y más justas. (Jauregui, A 2002).

Ante esta situación las organizaciones públicas deben implantar programas de intervención orientados a la promoción de la actividad física y el deporte, desde una perspectiva basada en la dirección de empresas. Se necesita un análisis estratégico donde se evalúe la situación, se marquen objetivos y se orienten estrategias que implementen acciones donde se evalúen resultados entre los diferentes agentes del modelo. (Martínez, J.A 2011).

Con la adopción del plan social de bienestar laboral se busca la satisfacción de todos los funcionarios con el objetivo de involucrarlos en la implementación de los distintos programas, planes y proyectos. (Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia).

4. PRACTICAS DEPORTIVAS COMO PARTE DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA.

De acuerdo a la disposición de la Organización Internacional del Trabajo OIT y las leyes establecidas en nuestro país y conforme al Sistema de Riesgos Profesionales se ha de elaborar un Programa de Salud Ocupacional tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones las cuales deben desarrollarse de forma multidisciplinaria. Zúñiga, G (2004).

En Colombia con el decreto 1567 de 1998, se crean los programas de bienestar social para las entidades del orden nacional, departamental y territorial. En este mismo decreto se establece que estas entidades deben acogerse al decreto elaborando anualmente programas de bienestar social y estímulos a los empleados. Con la adopción del plan bienestar social laboral, se pretende lograr la plena satisfacción de las necesidades de todos los funcionarios involucrándolos en los planes y programas elaborados para ellos. Estos están orientados a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia: así mismo, debe permitirle elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identidad con la empresa en la cual labora. La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de los que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen. (Ley 100 de 1993).

Aunque en los últimos años las empresas han buscado soluciones creativas para asegurar un mejor desempeño de sus empleados y a la vez un mayor equilibrio entre sus trabajos y su vida personal, resulta casi imposible lograr que las políticas de recursos humanos, logren solucionar las situaciones en las que se enfrentan el trabajo y la vida personal. Con el auge que han venido teniendo las teorías organizacionales estas han optado por conservar al mejor talento humano. Estas políticas y estrategias van desde horarios flexibles, pasando por largas licencias de paternidad y maternidad remuneradas, hasta seguros médicos familiares, entre otros beneficios, pero esto no se

aplica en todos los casos, por lo general cuando las compañías diseñan estos planes no cobijan a todos los empleados sino a muy pocos y es posible que estos planes envíen señales erróneas al resto de los empleados que no los cobija. López C, autor del artículo dice: “cuando se elaboran planes de este tipo hay que comunicar a todo el personal lo que se busca con él para que todos entiendan que no se tienen preferencias y que no hay empleados de primera, segunda o tercera clase, además, estos programas deben ser lo suficientemente flexibles para acomodarse a las diferentes situaciones”.

La mayoría de los adultos en las naciones industrializadas no son físicamente activos en parte debido a la reducción del trabajo físico y a los adelantos tecnológicos. Rojas, M 2009, relaciona un estudio investigativo con una muestra de 696 estudiantes universitarios cuyos datos de la investigación estimularon el interés por identificar los factores ambientales , sociales y psicológicos asociados a la práctica deportiva; datos arrojados describen que intervienen una serie de factores de distinto orden como el género, se encontró que realizan más actividad física los hombres que las mujeres, presentando que ellas realizan una gran parte de tiempo realizando actividades físicas cotidianas en el hogar, se encontró una relación directa que entre mayor motivación al cambio hay mayores creencias de autoeficacia, mejor actitud hacia el ejercicio físico y mejor salud percibida reportada por las personas participantes del estudio:

TABLA 2 CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES PSICOSOCIALES Y LA ACTIVIDAD FÍSICA.

<i>Correlaciones (rho de Spearman) entre las variables psicosociales y la Actividad Física</i>							
	1	2	3	4	5	6	7
1. Ejercicio Físico	--	.94*	.35*	.36*	.19*	.16*	.30*
2. EF + Lab. Domésticas		--	.32*	.30*	.16*	.14*	.28*
3. Autoeficacia			--	.40*	.18*	.01	.44*
4. Actitud hacia el EF				--	.17*	.16*	.52*
5. Salud percibida					--	.01	.22*
6. Norma subjetiva						--	.07
7. Balance decisional							--

*p < .000 Nota.: EF: Ejercicio Físico

FUENTE: Russell Mario E. (2009).

4.1. Hallazgos de consulta a empresas sobre el deporte en el ámbito laboral.

Según el estudio realizado hacia el fomento de la práctica deportiva en el ámbito laboral en 10 empresas de las 25 de más facturación en España, se estableció que hay una creciente concientización de la vida personal y laboral, hay un potencial de mejoramiento para las empresas en cuanto a la reducción de ausentismo, estado de salud de los trabajadores y motivación. (Viñas y cols (2009).

De acuerdo a una encuesta realizada en 1001 empresas en Chile, se pudo apreciar que la mayor parte de las empresas el 83% desarrollan iniciativas destinadas a la prevención de accidentes de trabajo en las que se destaca la actividad deportiva en un porcentaje menor, contrasta con esto que entre los datos recogidos por indagación, las enfermedades más recurrentes son: Problemas musculares u óseos principalmente en el sector primario de la economía alcanzando el 39% de acuerdo básicamente a los tipos de trabajo que se desarrollan en dicho sector que son trabajos de esfuerzo. (Urrutia D y Rodríguez M 2003).

Un aporte importante es el caso del parque tecnológico de Andalucía (PTA) referido en el estudio de (viñas y cols 2009), en el que se diseñó un importante espacio para la realización de la práctica deportiva dentro de un área industrial, ya desde la concepción del proyecto se decidió que fuera una empresa especializada en la gestión de instalaciones deportivas, quien se hiciera cargo del diseño y construcción del mismo, en él, se crearon pistas de tenis y pádel (squash); este precedente da cuenta de la gran demanda que tiene el deporte específicamente en un recinto industrial. Otro ejemplo referido por los mismos autores en zonas industriales, es el centro de wellnes construido en la zona de actividades logísticas del puerto de Barcelona (ZAL). En el ZAL se ha invertido en la construcción de un centro deportivo y de wellnes, lo que permite mirar la viabilidad económica de proyectos semejantes.

4.2. Programas deportivos realizados en el ámbito laboral de producción a nivel nacional

Se tomarón datos de dos empresas en Colombia, Colgate –Palmolive y Ciat (Centro Internacional de Agricultura Tropical) ubicadas en el Valle del Cauca.

Dentro de los datos recogidos se tomó en consideración un módulo conversacional con el Dr. José Alberto Cobo, quien maneja el área de salud ocupacional de Colgate –Palmolive S.A. de la ciudad de Cali. La información recopilada y suministrada por parte de esta empresa, en la que se ha venido desarrollando un programa permanente llamado *Muévete* el cual se inició desde el año 2009, en este buscan actividades de tipo preventivo con el fin de responder a una problemática para la solución de enfermedades no transmisibles en los empleados.

Dicho programa incluye una serie de actividades deportivas en los cuales están integrados programas de hábitos saludables como el programa *aliméntate con colores* la cual es una valiosa guía nutricional, programas deportivos de tipo formativo y recreativo en la cual se integra el deporte sénior o por edad, hay clubes deportivos organizados de: pesca, ciclismo, ciclomontañismo, bolos y natación entre otros. En este tipo de actividades deportivas se busca la inclusión de toda la empresa, participa el personal operativo y administrativo, así mismo incluyen otras actividades como la ruta de la salud, las pausas activas y el día del balance.

Los trabajadores del área de producción realizan su jornada laboral en diversos horarios, razón por la cual su práctica deportiva la realizan al finalizar el turno de trabajo, generalmente a las 2 pm, los días sábados se realiza la práctica de tenis y los días domingos se realizan campeonatos internos en Centros Deportivos a los que tienen ingreso sin ningún costo dos personas adicionales al empleado.

En cuanto a los cambios más notorios representados en dichos programas las variables utilizadas fueron: colesterol, sobrepeso, diabetes y participación deportiva encontrándose mejoras en cada uno de ellas, a nivel comportamental se evidenciaron

mejoras en las relaciones laborales y mayor acercamiento entre compañeros. Los cambios registrados en las variables estudiadas se pueden apreciar en la tabla 3, los cuales reporta mejorías desde el primer año hasta el último año en la salud y la participación de los trabajadores en el programa deportivo propuesto por la empresa.

TABLA 3 VARIABLES DE RIESGO Y PARTICIPACIÓN DEPORTIVA.

VARIABLES	PROMEDIO	ULTIMO AÑO 2012
Colesterol	53.5%	75%
Sobre peso	10.20%	34%
Diabetes	2.4%	1.2%
Part Deportiva	27.4%	69.2%

Fuente: Departamento Salud Ocupacional Colgate-Palmolive.

Por otro lado se obtuvo información de forma electrónica y de manera confidencial, suministrada por Ciat (Centro Internacional de Agricultura Tropical), ubicada en inmediaciones del km 17 Cali-Palmira. Esta es una empresa de investigación agrícola que también posee una estructura de producción mediana de semillas y alimentos de alta calidad muy reconocida en el medio. Cuenta con una población de 900 empleados.

La propuesta deportiva se enmarca dentro del programa de salud ocupacional llamada: *promoción de estilos de vida saludable a través de la actividad física y el deporte salud*.

El programa se diseñó para los empleados de la compañía referenciando grupos poblacionales con diversas características: Sedentarios, activos, deportistas y discapacitados; en grupos poblacionales que van entre 18 - 50 años y los mayores de 50 años. El objetivo del programa deportivo de la compañía se basa principalmente en contribuir a la promoción de estilos de vida saludables incentivando la práctica deportiva regular y el deporte salud como un medio para mejorar el bienestar, la calidad de vida, la salud y la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles. La práctica deportiva es realizada a partir de las 4:30 pm, después de la jornada laboral, específicamente el programa de la empresa busca:

-en salud ocupacional.

- Realizar programas de promoción y calidad de vida, prevención de la enfermedad, por medio de la actividad física regular y el modelo de deporte salud e integración social.
- Reducir el número de personas accidentadas, después de las actividades para la prevención y el control de peligros en el programa de deporte laboral.
- Reducir el riesgo de accidentes mayores.
- Asegurar un grupo de trabajo calificado y motivado.
- Reducción de pérdidas por incapacidades laborales por accidentes deportivos.
- Estructurar un sistema de gestión integrado.
- Disminuir el ausentismo laboral.

-En bienestar laboral.

- Incentivar valores y principios organizacionales como liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo, juego limpio, participación, esfuerzo, etc.
- Mayor satisfacción laboral y motivación.
- Incorporación por parte de los empleados de un estilo de vida saludable.

Información suministrada por el área de salud ocupacional de Ciat.

4.3 PRÁCTICAS DEPORTIVAS MÁS USUALES EN EL ÁMBITO LABORAL- UN CASO LOCAL

Se indagó sobre las prácticas deportivas de corte colectivo e individual más apetecidas en el ámbito laboral; para esta instancia se tuvo acceso al modelo de gestión y a las instalaciones deportivas del Centro Internacional de Agricultura tropical (Ciat), la empresa cuenta con una participación deportiva del 25% de los 900 empleados que allí laboran.

Dentro de las disciplinas deportivas de corte colectivo que mayormente se practican en Ciat se tienen: el futbol, baloncesto y voleibol. Mientras que las disciplinas individuales se encuentran: La natación, squash y tenis. Los datos arrojados en género de practicantes son el promedio anual entre (Enero-diciembre) del año 2010.

TABLA 4. PRACTICA POR GENERO DE DISCIPLINAS DEPORTIVAS PROMEDIO EN MES 2010 CIAT.

DISCIPLINA	2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010
Futbol	99	430	529
Tenis	109	123	232
Baloncesto	8	13	22
Voleibol	21	43	64
Squash	6	54	60
Natación	100	105	204
Total	344	767	1111

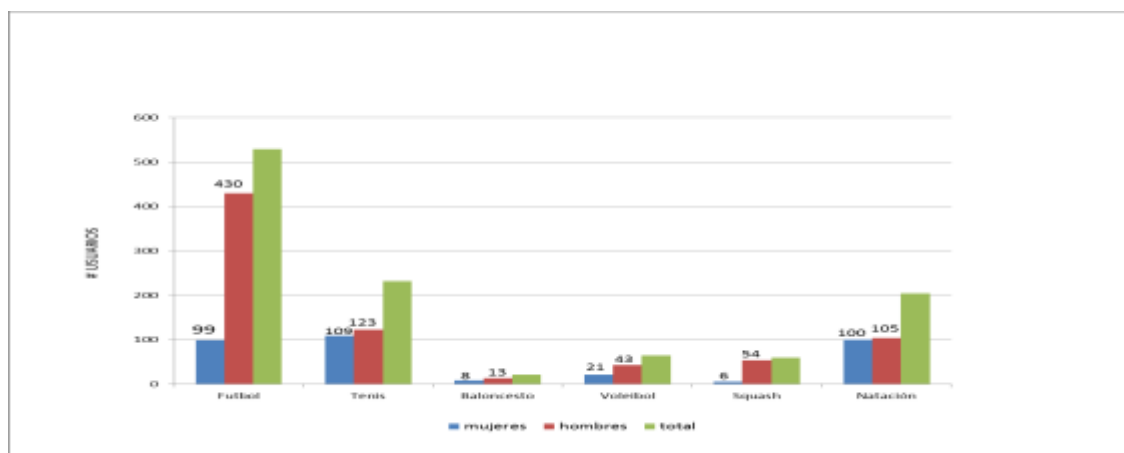
Fuente: Datos obtenidos en CIAT (2010).

La anterior tabla se representa gráficamente: (Figura 8).

Las disciplinas deportivas colectivas más practicadas son: Futbol seguido del voleibol y finalmente el baloncesto en su orden.

Por otra parte, la práctica deportiva individual más destacada logró ser el tenis, seguida de la natación y el squash respectivamente.

FIGURA 8. DISCIPLINAS DEPORTIVAS MÁS PRACTICADAS EN CIAT.



Fuente: Datos obtenidos en CIAT (2010).

En síntesis también se observa que la participación del género masculino en las prácticas deportivas en esta empresa, predomina en muchos casos del femenino en más de un 50% en disciplinas como el fútbol, voleibol y squash. Y en menor porcentaje las disciplinas de tenis, baloncesto y natación. De esta forma se corroboran otros estudios mencionados.

- Para un mayor detalle de las disciplinas deportivas colectivas e individuales más practicadas se ha de referenciar en anexos un seguimiento estadístico de cada una de ellas aplicado en los años 2009 y 2010 donde se detallará la participación del personal por mes y por género en la empresa Ciat.

5. RECOMENDACIONES.

- El deporte dentro de la política social en el país deberá ser orientado como gran responsabilidad social promocionando modelos participativos en función del individuo, la sociedad, el estado y el deporte laboral en el contexto de producción, con el fin de disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El tiempo libre es una característica muy mencionada actualmente en estos tiempos, sin embargo existen considerables violaciones en Colombia y en Latinoamérica; es fundamental intervenir en aquellos entes que precarizan cada vez más la calidad de vida y las relaciones laborales, incluyendo con la misma prioridad al sector informal. Reclamando al estado la garantía del tiempo y los recursos para el bienestar físico y mental.
- Con el impacto de las nuevas tecnologías en general, se ha ganado tiempo libre, el cual debe ser aprovechado por el ser humano con el fin de mejorar su calidad de vida, siempre y cuando la empresa y el estado lo permitan.
- Proponer programas para la práctica deportiva planificadas por los profesionales en deporte, acorde a los programas de salud ocupacional de cada empresa, sus grupos multidisciplinarios y la población de trabajadores de la empresa que conduzcan a la prevención de enfermedades y accidentes dentro de un escenario distinto al realizado en el trabajo, aprovechando los espacios y las distintas localidades para la práctica de actividades individuales y colectivas con igualdad de participación en ambos géneros; las disciplinas deportivas deberán ser tanto obligatorias como también ser flexibles para el trabajador, con miras a lograr una mayor productividad y menores ausentismos en el puesto de trabajo.

- Crear un acercamiento consciente del programa y el equipo multidisciplinario con el claro objetivo de conocer las necesidades, exigencias y los deseos de los trabajadores (as) con el fin de proporcionar programas de actividad deportiva enmarcadas en un ambiente lúdico, canalizando la agresividad latente derivadas de automatismos agotadores del medio, generando utilidades en las esferas de la salud y el bienestar de los participantes activos.
- Se sugiere realizar estudios referentes a la temática tratada en Colombia con el fin de ampliar la información existente, en la que se destaque que el perfil del profesional en el área del deporte es vanguardista.

6. BIBLIOGRAFIA

Altuve, Eloy (2004). Cuerpo deporte y globalización. Presentado en el encuentro Sudamericano La corporalidad en la cultura de los noventa. Buenos Aires.

Bolaños, Cesar L; Castillo, G. María C; Gutiérrez, B. Juan F; Suescun, V. Efigenia., & Vélez, M. Jesús E. (2004). Legislación y administración deportiva. Colombia. Ed kinesis.

Bolaños Diego F. ¿Qué se entiende por Deporte? Documento de clase .Cali

Bolaños, Diego F. (2002). El deporte y la socialidad. Págs. 60-65. Universidad de Valle. Cali.

Bravo, Ernesto F. (1998). Identificación de propósitos y significados de la actividad física en la salud ocupacional. Tesis de grado. Universidad del Valle. Cali.

Cabrera, Eliseo A. (2006). El deporte y los valores humanos. Journal of human sport and exercise, Revista electronica. Vol. 1 Number 1. Universidad de alicante. España.

Cagigal, J M. (1975). El deporte en la sociedad actual. Barcelona. Editorial prensa española.

Cagigal, J M. (1990). Deporte y agresión. S.A. Madrid. Editorial Alianza

Castillo M, J (2007). La condición física es un componente importante de la salud para los adultos de hoy y del mañana .Grupo effects -262, Facultad de Medicina Universidad de Granada y Sotogrande Health Experience.

Cayuela, Maldonado, M. José (1997). Los efectos sociales del deporte: Ocio, integración, socialización, violencia y educación [Artículo en línea]. Barcelona. Centre d'Estudis Olímpics UAB. http://Olympicstudies.uab.es/pdf/wp060_apapa.pdf.

Cobo, José, A. (Jun 2012). Modulo conversacional. Programa deportivo Muévete. [Receptor portátil LG310-AMR]. Cali, Valle. Colgate-Palmolive.

Código Sustantivo del Trabajo. Con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Constitución política de Colombia (1995).Coldeportes Nacional. Legislación Deportiva ley 181 de 1985.revista kinesis ISBN 9589401503.

Constitución política de Colombia. Ley 100 de 1993. Diciembre 23.

Cordente, Carlos. A. (1982). Estudio epidemiológico del nivel de actividad física y de otros parámetros de interés relacionados con la salud Bio-Psico-Social de los alumnos de E.S.O del municipio de Madrid. Tesis Doctoral.

Cortés, Díaz. José, M. (2001). Seguridad e higiene del trabajo. Técnica de prevención de riesgos laborales. México. Ed. Alfaomega.

Cuenca, M. C (2000). Ocio humanista, dimensiones y manifestaciones actuales del ocio .ESPAÑA. Ed. Universidad de Deusto.

Curiaco de Almeida Leme, J A., & Curiaco Meyer, E. (2008).Efectos de la gimnasia laboral en la calidad de vida de los trabajadores. Brasil. Ciencia y Trabajo.

Chirinos, Nellys. (2008). Impacto de las nuevas tecnologías en el tiempo libre de los adolescentes (12-16años).

Coldeportes Nacional. Legislación Deportiva ley 181 de 1985.revista kinesis. ISBN 9589401503.

De la Colina Juan, M (2006). La contabilidad gerencial en la organización empresarial. Revista Gestiopolis. Gestiopolis.com.

Diem Carl. (1996). Historia de los deportes. Barcelona.

Dumazedier, J (1964). Hacia una civilización del ocio. Barcelona. Estela

Dunning, Eric. (1999). El fenómeno deportivo, estudios sociológicos en torno al deporte, la violencia y la civilización. Barcelona. Ed Paidotribo. Pág. 16.

Elizalde, A. Gomes C. Osorio, E. Pinto, L., & Rodrigo, E (2009). Ocio y recreación en Latinoamérica. REDALYC. Vol. 9, No 25, 2010.

Friedman, G. (1996). El ocio y la civilización. El hombre y la técnica. Ariel.

Galván, Rodríguez. Ida., & Gonzales, Troya. J. (2006). Cultura, deporte y sociedad. Ilustrados.

García Blanco, S (1994). Origen Del Concepto "Deporte". Aula, Vol.6 1994. págs. 61-66.

García Blanco, Saúl Faustino. (1994).Origen del concepto deporte. Aula: Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca, págs. 61-66. ISSN 0214-3402.

Garita, E (2006). Motivos de la participación y satisfacción en la actividad física, el ejercicio físico y el deporte. *Revista en ciencias del movimiento humano y salud* Vol. 3 No 1. MH SALUD. ISSN 1659-097X.

Gomes, Christianne., & Elizalde, Rodrigo. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. *Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 22, Polis, p. 249-266.*

González, Jurado, J A. (2004). Actividad física orientada a la promoción de la salud. *Escuela abierta*, 7. Dialnet.

Granero, Gallegos A; Gómez, López M; Abrales, Valeiras A., & Rodríguez, Suarez N (2011). Motivos de práctica en el ámbito de la actividad física no competitiva. *Murcia. Espiral*. 4(7), 15-22. Cuadernos del profesorado [en línea].

Gutiérrez, J., & Arboleda, R. (2004). Contexto social y marco legal del deporte. *Gerencia del deporte municipal*. Colombia.

Habermas, Jürgen (1971). *Conocimiento e interés*. Frankfurt. Ed Taurus.

Hernández, Carmela de Pablo. (2007). *Estrés y hostigamiento laboral*. Madrid. Ed Formación Alcalá.

Jauregui, A. (2002). 4 factores de producción capital, interés, trabajo y tecnología. *Revista gestiopolis*.Gestiopolis.com.

Jeu, Bernard. (1989). *Análisis del deporte*. Ed Bellaterra.

Jürgens, Ivana. (2005). *Práctica deportiva y percepción de la calidad de vida*. Facultad de humanidades, educación y ciencias sociales. Argentina. Universidad Adventista del Plata.

Ledesma Cano, Navarro Pulido Margarita., & Villegas Rodríguez Jorge. (2009) Condiciones de trabajo, estrés y daños a la salud en trabajadoras de la maquila en honduras. Revista salud de los trabajadores. Vol. 17, n1, 2009 pág. 23-31. ISSN 1315-0138.

López Carlos. (2001). Planes y programas de bienestar: ¿pueden las empresas asegurar el equilibrio trabajo-vida de sus empleados? Gestipolis.

Mantilla, Tolosa. Sonia, C. (2004). Actividad física en habitantes de 15 a 49 años, de una localidad de Bogotá, Colombia, 2004. Rev. Salud pública, 8, 69-80.

Martínez, José A. (En 2011). Deporte salud y empresa. Revista internacional de ciencias del deporte RYCIDE. Vol. 7. No 22, Año VII. Págs. 1-2 ISSN: 1885-3137.

Marx Karl. (1972). Trabajo Asalariado y Capital. Buenos Aires. Ediciones del siglo.

Martín Rodríguez, M; Campos Izquierdo, A; Jiménez-Beatty, J. M., & Martínez del Castillo, J. (2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del *Burnout* (síndrome de quemarse por el trabajo) en el deporte de alto rendimiento madrileño. Revista Internacional de Ciencias del Deporte. 6(3), 62-77.

Max-Neef, Manfred (1993). Desarrollo a escala humana. Montevideo. Ed Nordan-comunidad.

Mejía, S. Carlos A (2002). Trabajo y tecnología en la fase actual de desarrollo del capitalismo. Anuario de investigaciones No 2. Cidse. Universidad del Valle. Cali, Colombia.

Mendoza, Neilly (Jul 2010). Programa de actividades físicas y recreativas dirigidas al personal administrativo de la villa olímpica. República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del poder popular para la educación, convenio de cooperación popular Cuba–Venezuela. Maestría actividad física en la comunidad .Valencia.

Migueloz Lobo, F. (2004). La flexibilidad laboral. Trabajo: Revista Andaluza de relaciones laborales. No13, págs. 17-36. ISSN 1136-3819.

Ministerio de Educación Nacional. (2009). Guía para la elaboración de un programa de bienestar laboral. Republica de Colombia. Recuperado de Mineducación.gov.co.

Moreno Juan Antonio., & Martínez Antonio. (2006). Importancia de la teoría de la autodeterminación en la práctica físico-deportiva. Fundamentos e implicaciones prácticas. Cuadernos de Psicología del Deporte, vol.6, núm.2, pp. 39-54.

Moreno Juan, A., & Rodríguez Pedro, L (1996). Hacia una nueva metodología de la enseñanza de las habilidades a través del juego motriz y deportivo. Murcia. Universidad de Murcia.

Murcia Peña Napoleón., & Ospina Héctor Fabio. (2007). Motricidad Humana y Globalización. Napo 24. ISSN 1668-50.

Munné (1988). Psicología del tiempo libre, un enfoque crítico. México. Ed trillas.

Parra, Manuel. (2003). Textos de capacitación eje para la acción sindical, conceptos básicos en salud laboral.

Pérez, Sánchez, A. (2002).Tiempo, tiempo libre, recreación y su relación con la calidad de vida y el desarrollo personal. Revista de educación física y recreación No 13.Cuba.

Pérez, L (2002). El modelo japonés de producción y la salud obrera. Notas para avanzar en la polémica actual. Universidad de Guadalajara, México. Redalyc.

Puig, J., & Trilla, J. (1987). La pedagogía del ocio. Barcelona. Editorial Laertes.

Ramírez, William; Vinaccia, Stefano., & Suarez, Gustavo. (2004). El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, la cognición, la socialización y el rendimiento académico. Una revisión teórica. Revista de estudios sociales, no. 18, 67-75.

Rifkin, Jeremy (1994). El fin del trabajo. Nueva York. Ed Paidos.

Rivas, P., & Molina J. Incapacidad laboral y salud mental en la población laboral .Revista mc salud laboral.

Roca Josep (2006). Automotivación. Editorial Paidotribo.

Rojas, Mario, E (2009). Modelos psicosociales aplicados al estudio de la actividad física. Revista típica.

Rubio, Sánchez, C R. (2005).Factores de riesgo psicosociales y salud mental de trabajadores de la seguridad del estado de Querétaro. México. Dialnet.

Salamanca, Ingrid B., & Castillo, Benítez; F (1996). Contribuciones del deporte en la dosificación de la carga de trabajo física en personal de planta en el área industrial. Universidad del Valle. Cali. Colombia.

Taddei, D (1992), Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo. Economía y sociología del trabajo, No 15-16. ISSN 0214-6029.

Thompson, E.P (1984). Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial. Barcelona ed. Grijalba.

Urrutia D., & Rodríguez M (2003). Practicas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral. Estrategias para su incentivo. Gobierno de Chile. Chile deportes. Alcalá consultores asociados Ltda.

Vargas Carlos E. (1994) El deporte como objeto de estudio. Cali. Feriva.

Vélez, G. Oscar., & Valderrama, M. Jorge. (2011). La enfermedad oculta: Una historia de las enfermedades profesionales en Colombia, el caso de la silicosis (1910-1950). Hist. Crit. No. 45, Bogotá.

Vidarte, Armando, J. (2002) Salud y deporte. Revista de educación física y recreación No 13. Universidad de Caldas.

Viñas J., & COLS. (2009) Plan integral para la actividad física y el deporte. España. (Versión 1, no definitiva).

Vinnai, G. (1970). Fussballsport als Ideologie. Fráncfort.

Zúñiga, C. Geovanny. (2004) Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia. Revista Gestipolis.

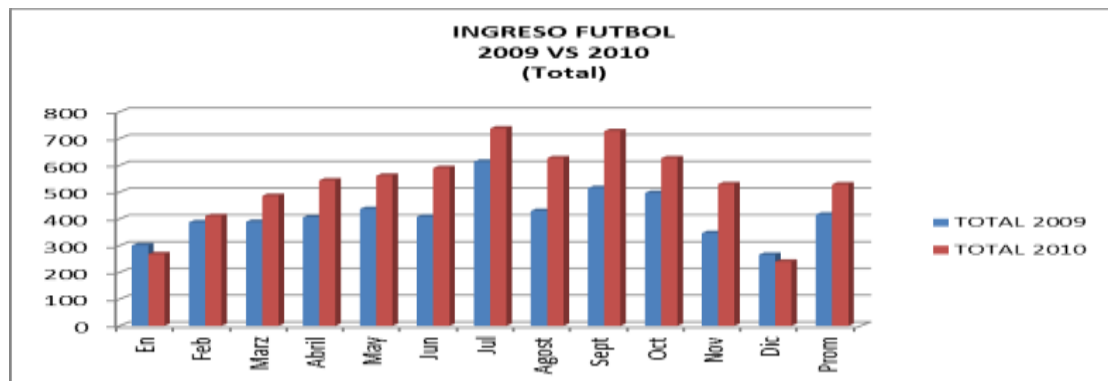
7. ANEXOS.

Generación de datos estadísticos asociados a los índices de participación de práctica deportiva en CIAT.

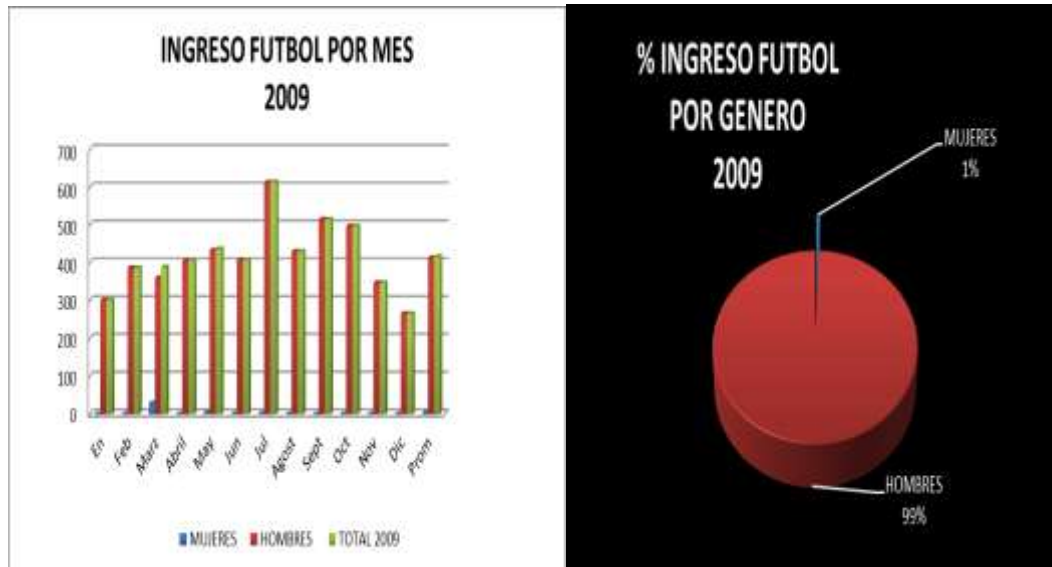
7.1 Tabla de seguimiento anual en futbol.

INFORME ESTADISTICO PARTICIPACION PERSONAL EN FUTBOL - 2010									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	0	301	301	63	205	268	63	-96	-33
Feb	0	387	387	89	321	410	89	-66	23
Marz	29	360	389	94	392	486	65	32	97
Abril	0	406	406	125	419	544	125	13	138
May	4	433	437	100	461	561	96	28	124
Jun	0	408	408	101	489	590	101	81	182
Jul	1	613	614	104	634	738	103	21	124
Agost	0	430	430	116	511	627	116	81	197
Sept	0	515	515	127	601	728	127	86	213
Oct	0	497	497	120	507	627	120	10	130
Nov	0	347	347	98	432	530	98	85	183
Dic	0	266	266	52	188	240	52	-78	-26
Prom	3	414	416	99	430	529	96	16	113
TOTAL ACUMULADO	34	4963	4997	1189	5160	6349	1155	197	1352

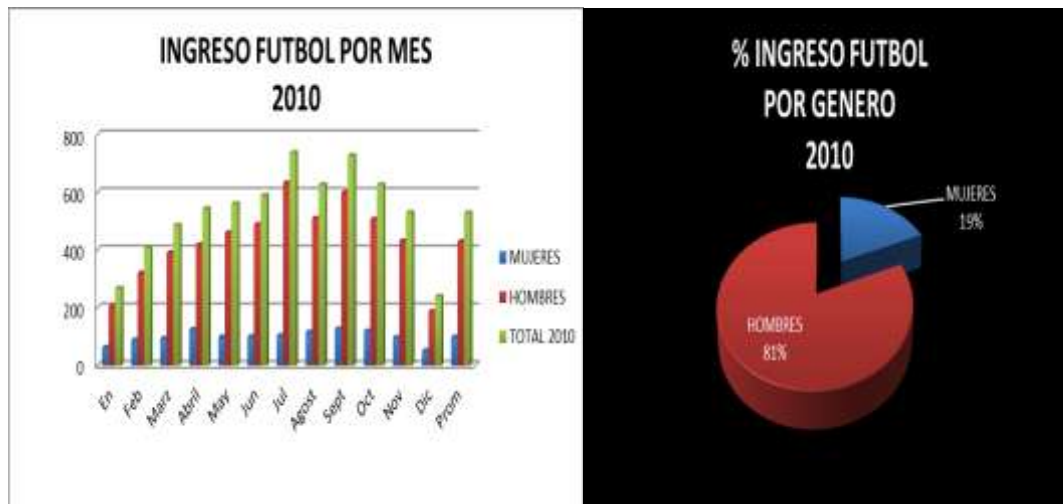
7.1.1 Grafico seguimiento anual en futbol.



7.1.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 en futbol



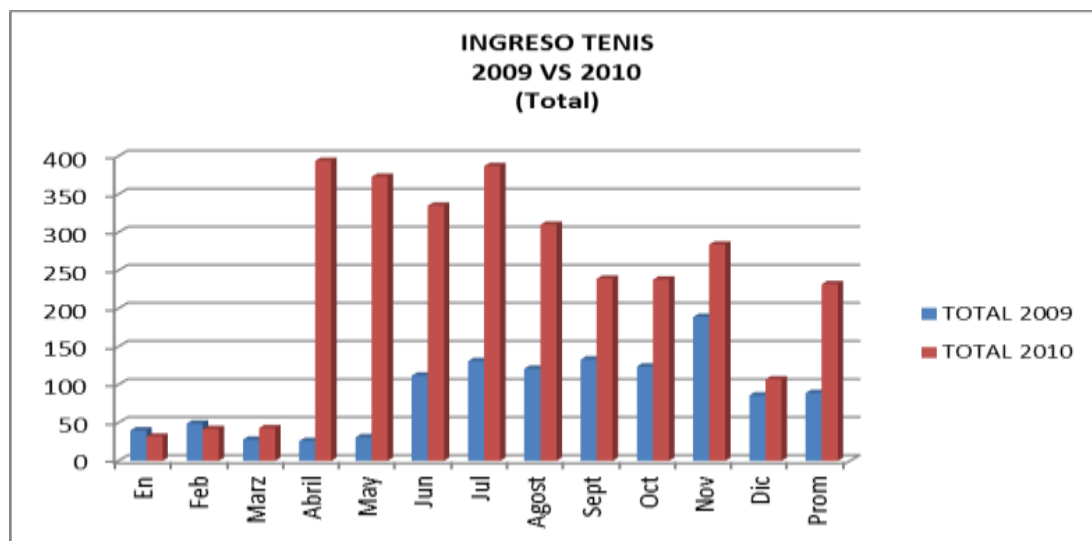
7.1.3 Graficas seguimiento mes/genero 2010 en futbol



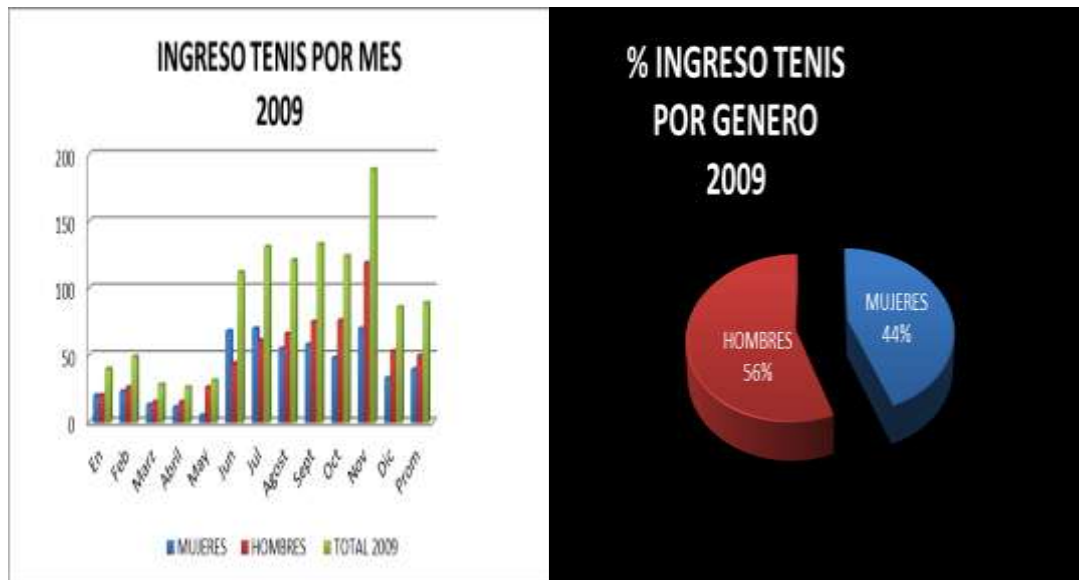
7.2 Tabla seguimiento anual en tenis.

INFORME ESTADISTICO PARTICIPACION PERSONAL EN TENIS - 2010									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	20	20	40	18	14	32	-2	-6	-8
Feb	23	26	49	22	20	42	-1	-6	-7
Marz	13	15	28	17	26	43	4	11	15
Abril	11	15	26	189	205	394	178	190	368
May	5	26	31	162	211	373	157	185	342
Jun	68	44	112	152	183	335	84	139	223
Jul	70	61	131	196	191	387	126	130	256
Agost	55	66	121	142	168	310	87	102	189
Sept	58	75	133	112	127	239	54	52	106
Oct	48	76	124	111	127	238	63	51	114
Nov	70	119	189	148	136	284	78	17	95
Dic	33	53	86	42	65	107	9	12	21
Prom	40	50	89	109	123	232	70	73	143
TOTAL ACUMULADO	474	596	1070	1311	1473	2784	837	877	1714

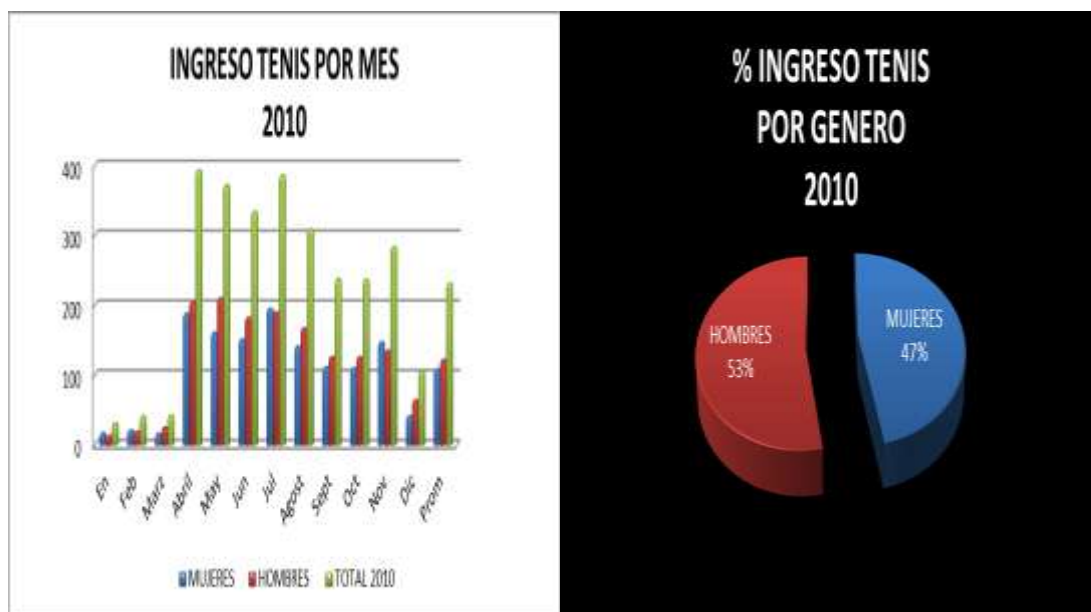
7.2.1 Grafica seguimiento anual en tenis



7.2.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 tenis



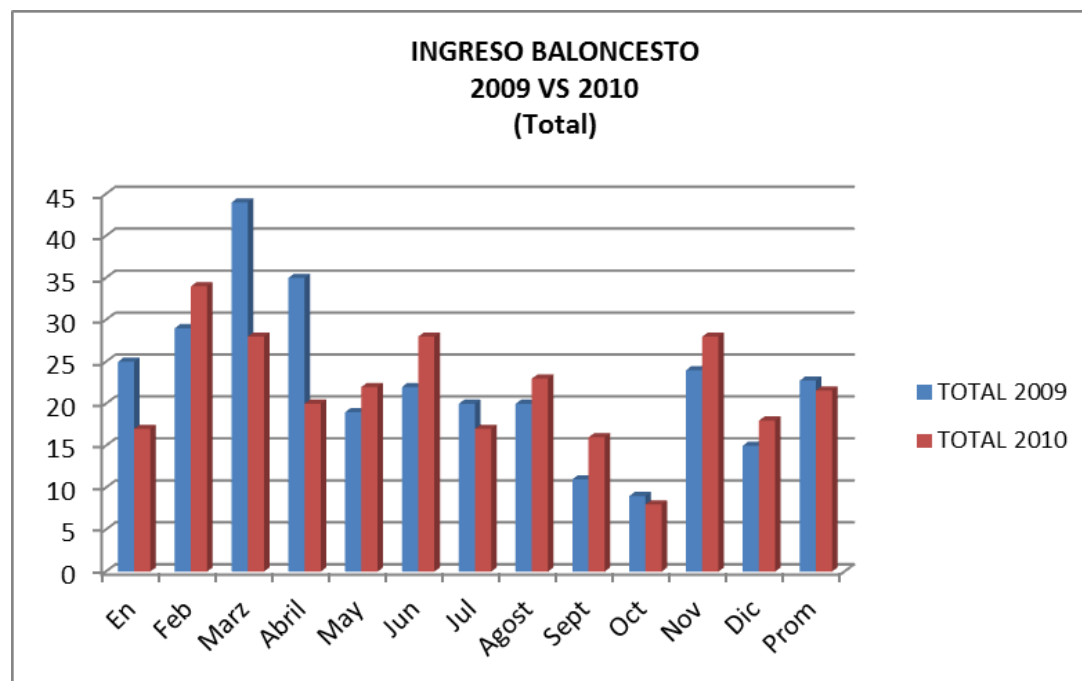
7.2.3 Graficas seguimiento mes/genero 2010 tenis



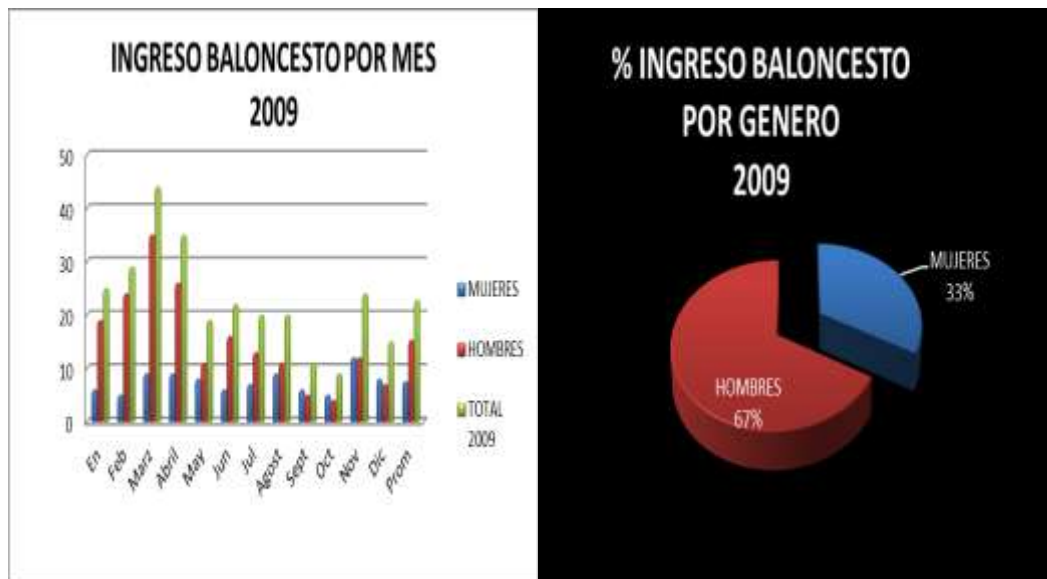
7.3 Tabla de seguimiento anual en baloncesto

INFORME ESTADISTICO PARTICIPACION PERSONAL EN BALONCESTO - 2010									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	6	19	25	4	13	17	-2	-6	-8
Feb	5	24	29	7	27	34	2	3	5
Marz	9	35	44	10	18	28	1	-17	-16
Abril	9	26	35	7	13	20	-2	-13	-15
May	8	11	19	6	16	22	-2	5	3
Jun	6	16	22	6	22	28	0	6	6
Jul	7	13	20	12	5	17	5	-8	-3
Agost	9	11	20	8	15	23	-1	4	3
Sept	6	5	11	9	7	16	3	2	5
Oct	5	4	9	5	3	8	0	-1	-1
Nov	12	12	24	16	12	28	4	0	4
Dic	8	7	15	11	7	18	3	0	3
Prom	8	15	23	8	13	22	1	-2	-1
TOTAL ACUMULADO	90	183	273	101	158	259	11	-25	-14

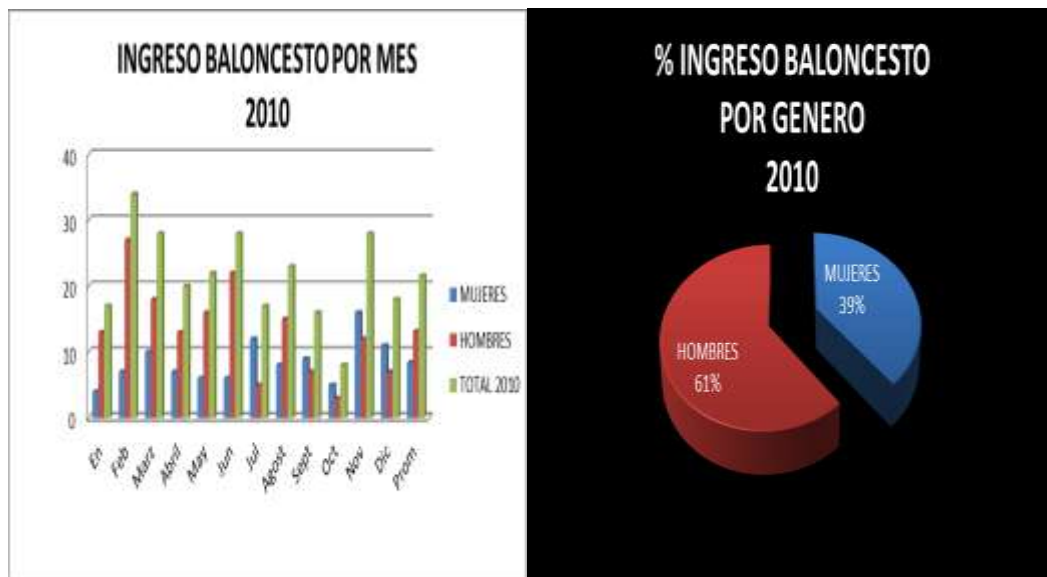
7.3.1 Grafica de seguimiento anual en baloncesto



7.3.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 baloncesto



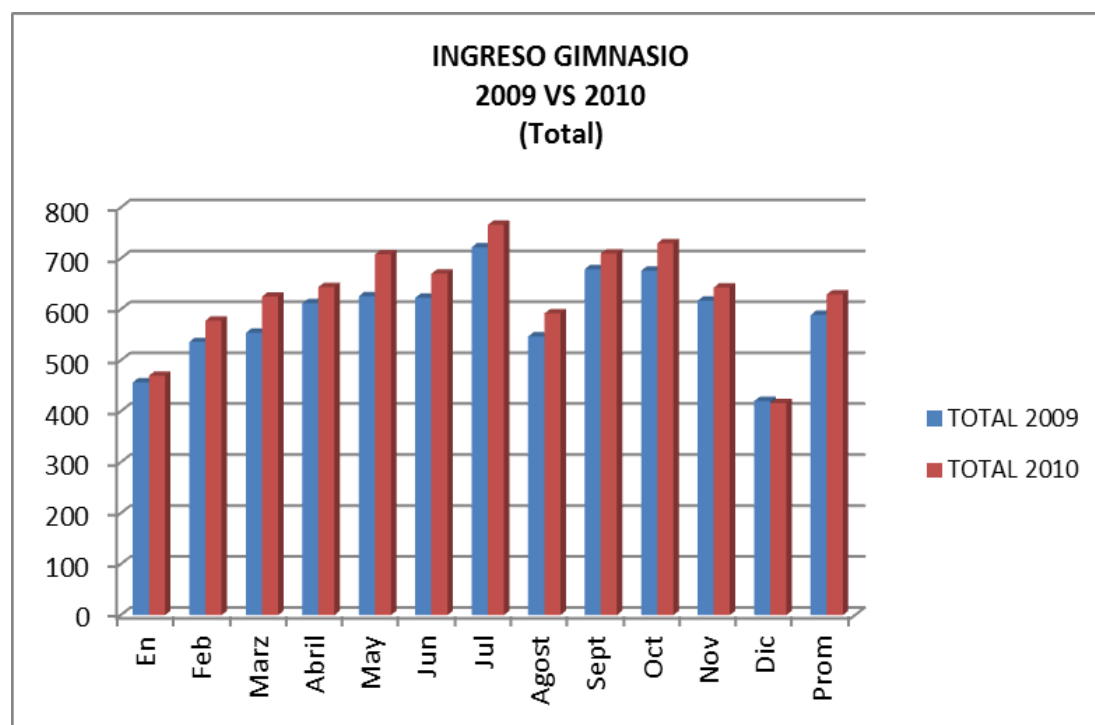
7.3.3 Graficas de seguimiento mes/genero 2010 baloncesto



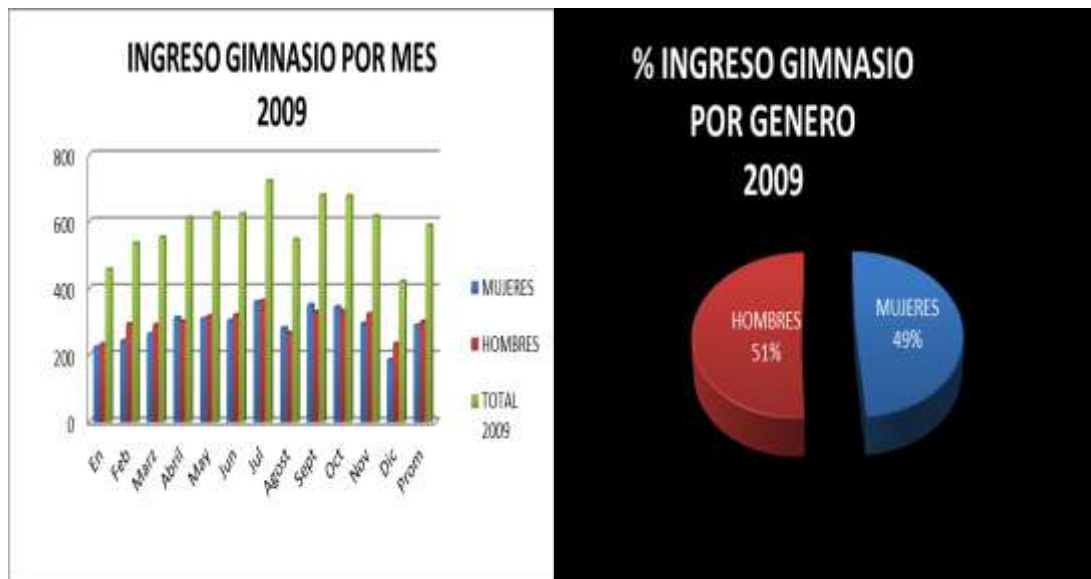
7.4 Tabla seguimiento anual fitness-acond físico

FORME ESTADISTICO PARTICIPACIÓN PERSONAL EN ACOND FISICO - 201									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	224	233	457	216	254	470	-8	21	13
Feb	243	293	536	262	316	578	19	23	42
Marz	263	291	554	291	334	625	28	43	71
Abril	311	301	612	322	322	644	11	21	32
May	309	317	626	352	356	708	43	39	82
Jun	303	320	623	341	329	670	38	9	47
Jul	359	363	722	372	394	766	13	31	44
Agost	281	266	547	301	291	592	20	25	45
Sept	350	329	679	363	347	710	13	18	31
Oct	344	332	676	359	371	730	15	39	54
Nov	294	323	617	312	331	643	18	8	26
Dic	186	234	420	205	211	416	19	-23	-4
Prom	289	300	589	308	321	629	19	21	40
TOTAL ACUMULADO	3467	3602	7069	3696	3856	7552	229	254	483

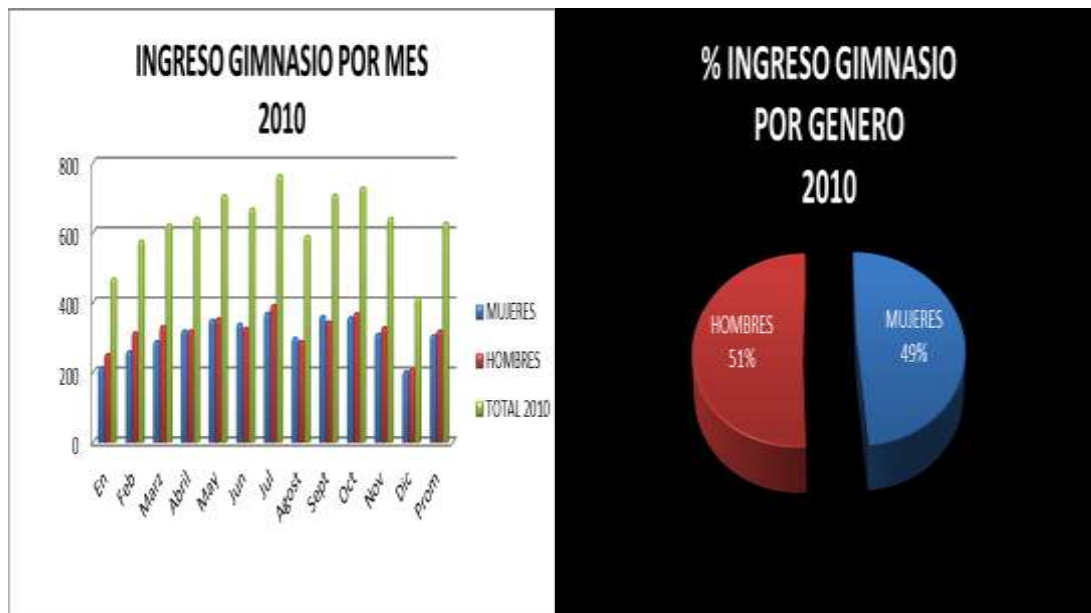
7.4.1 Grafica seguimiento anual fitness-acon físico



7.4.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 fitness-acond físico



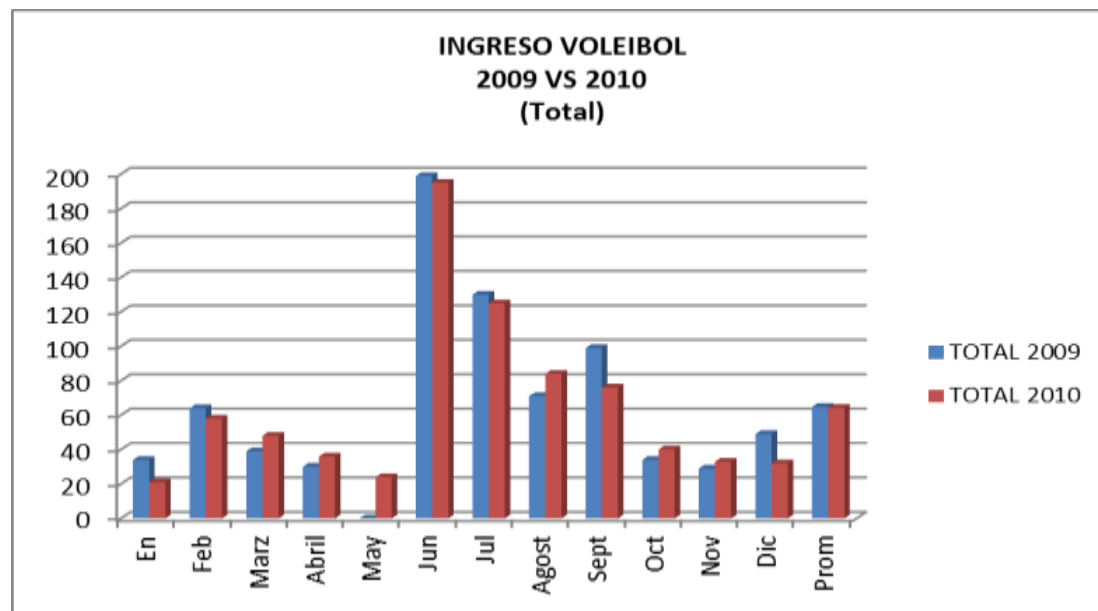
7.4.3 Graficas Seguimiento mes/genero 2010 fitness-acond físico



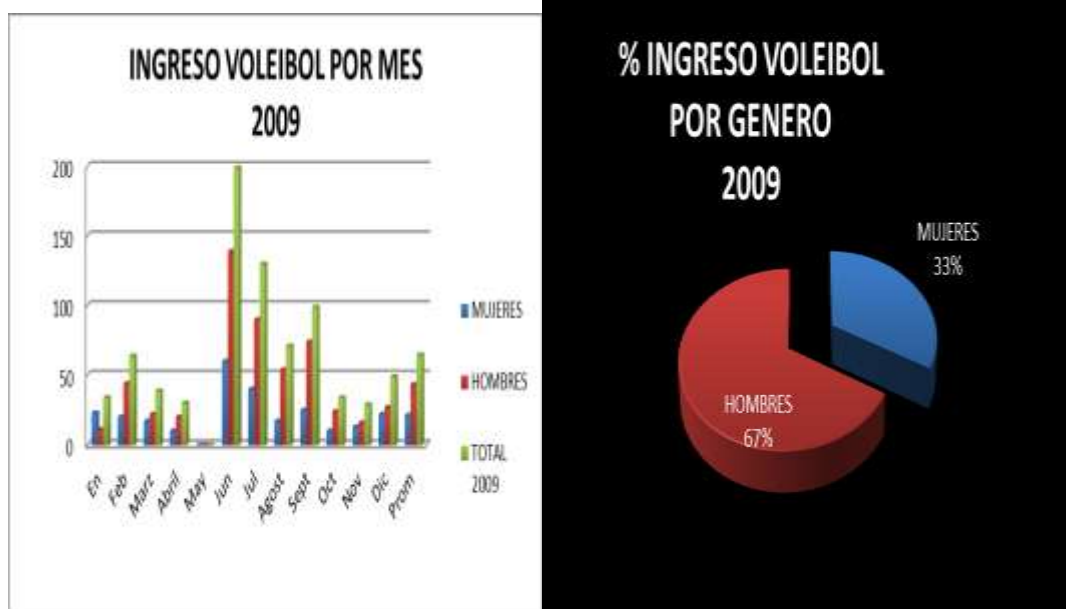
7.5 Tabla seguimiento anual en voleibol

INFORME ESTADISTICO PARTICIPACION PERSONAL EN VOLEIBOL - 2010									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	23	11	34	12	9	21	-11	-2	-13
Feb	20	44	64	16	42	58	-4	-2	-6
Marz	17	22	39	19	29	48	2	7	9
Abril	10	20	30	19	17	36	9	-3	6
May	0	0	0	13	11	24	13	11	24
Jun	60	139	199	49	146	195	-11	7	-4
Jul	40	90	130	43	82	125	3	-8	-5
Agost	17	54	71	21	63	84	4	9	13
Sept	25	74	99	24	52	76	-1	-22	-23
Oct	10	24	34	9	31	40	-1	7	6
Nov	13	16	29	16	17	33	3	1	4
Dic	22	27	49	13	19	32	-9	-8	-17
Prom	21	43	65	21	43	64	0	0	-1
TOTAL ACUMULADO	257	521	778	254	518	772	-3	-3	-6

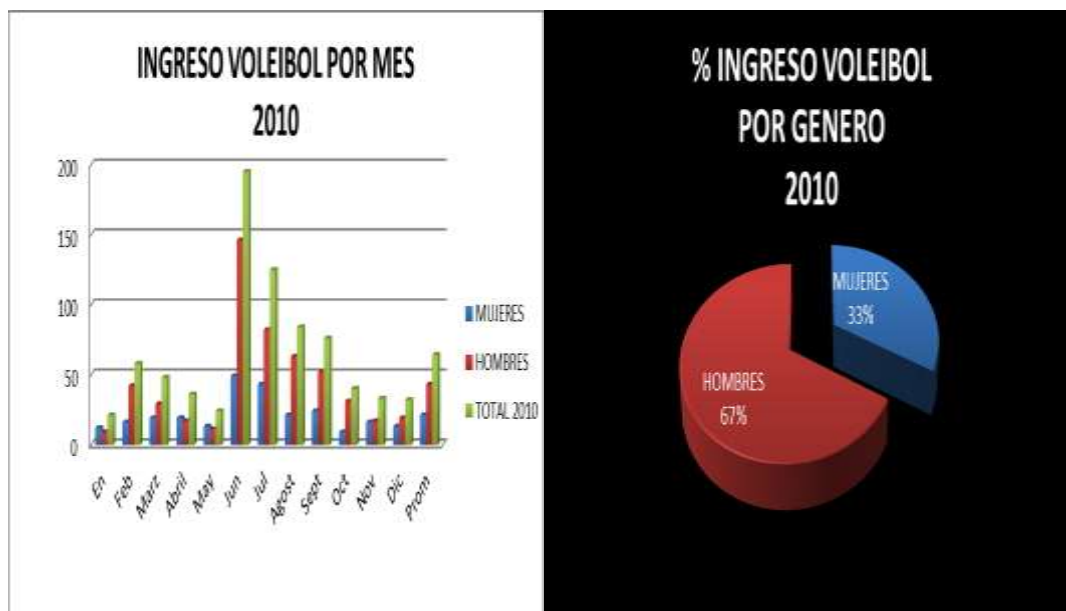
7.5.1 Grafica seguimiento anual en voleibol



7.5.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 en voleibol



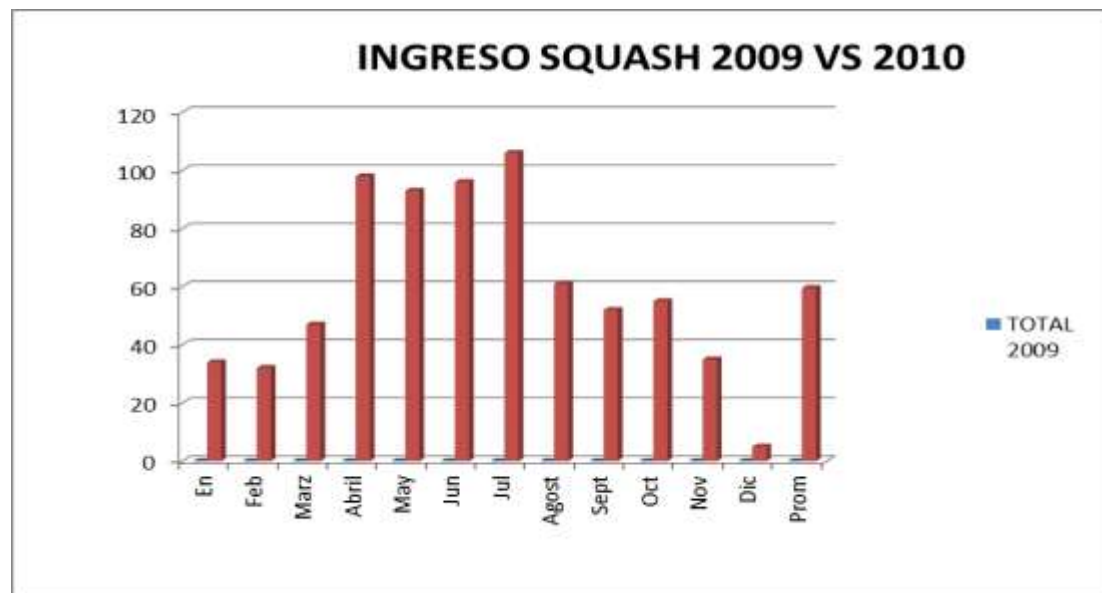
7.5.3 Graficas seguimiento mes/genero 2010 en voleibol



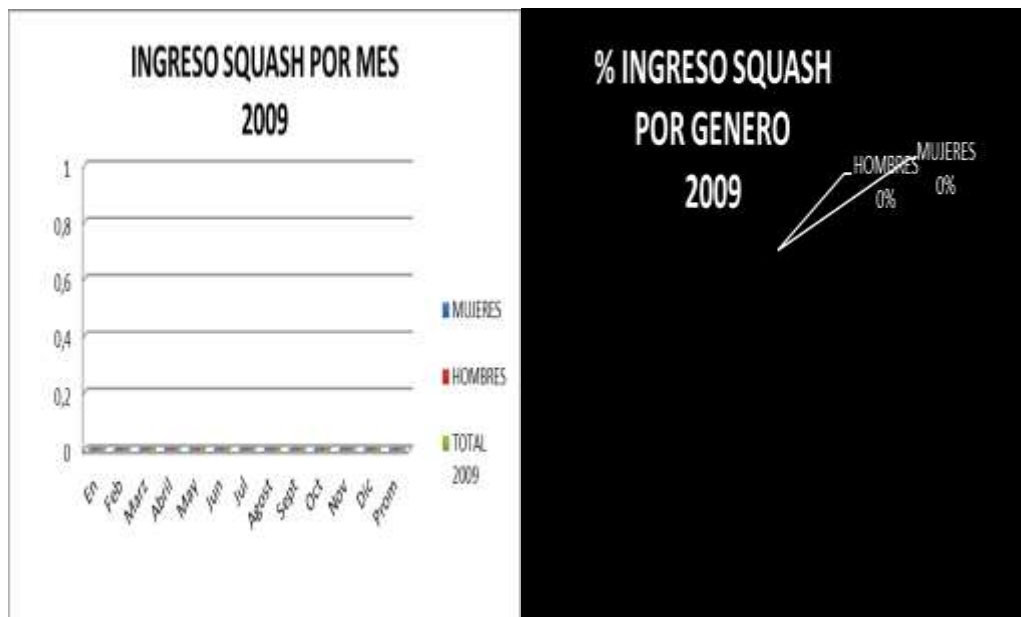
7.6 Tabla seguimiento anual squash

INFORME ESTADISTICO PARTICIPACION PERSONAL EN SQUASH - 2010									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	0	0	0	2	32	34	2	32	34
Feb	0	0	0	3	29	32	3	29	32
Marz	0	0	0	3	44	47	3	44	47
Abril	0	0	0	8	90	98	8	90	98
May	0	0	0	11	82	93	11	82	93
Jun	0	0	0	9	87	96	9	87	96
Jul	0	0	0	8	98	106	8	98	106
Agost	0	0	0	12	49	61	12	49	61
Sept	0	0	0	8	44	52	8	44	52
Oct	0	0	0	4	51	55	4	51	55
Nov	0	0	0	2	33	35	2	33	35
Dic	0	0	0	2	3	5	2	3	5
Prom	0	0	0	6	54	60	6	54	60
TOTAL ACUMULADO	0	0	0	72	642	714	72	642	714

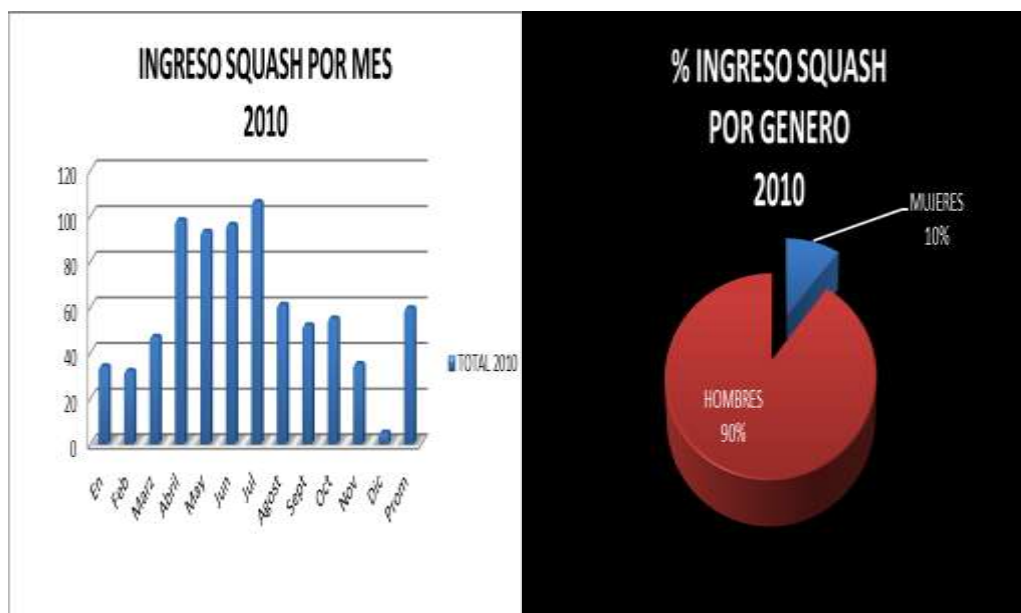
7.6.1 Grafica seguimiento anual squash



7.6.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 squash



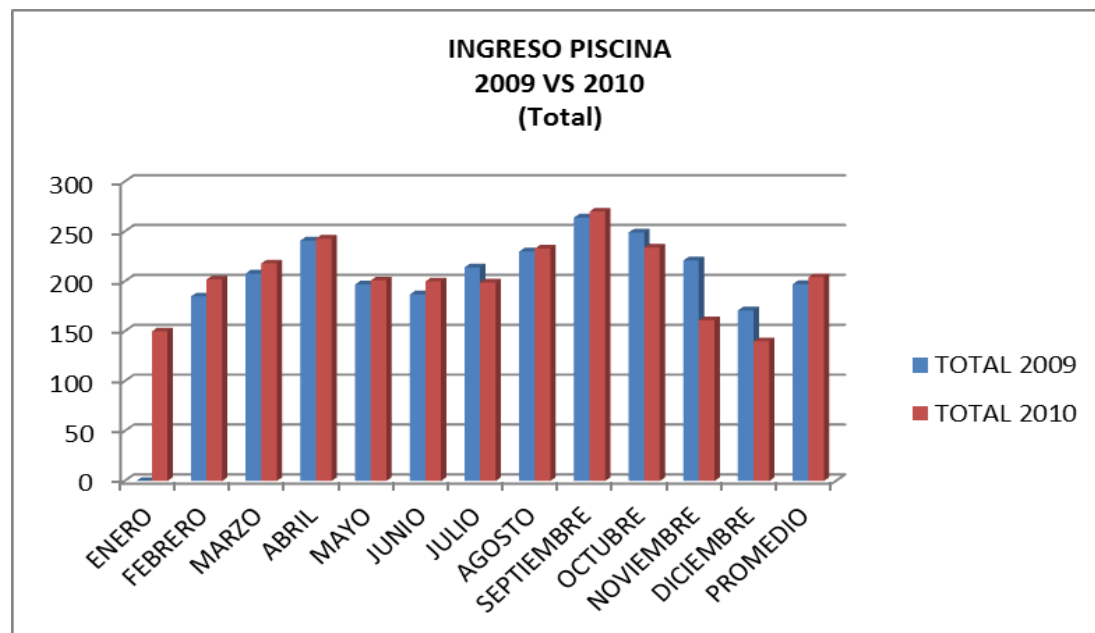
7.6.3 Graficas seguimiento mes/genero 2010 squash



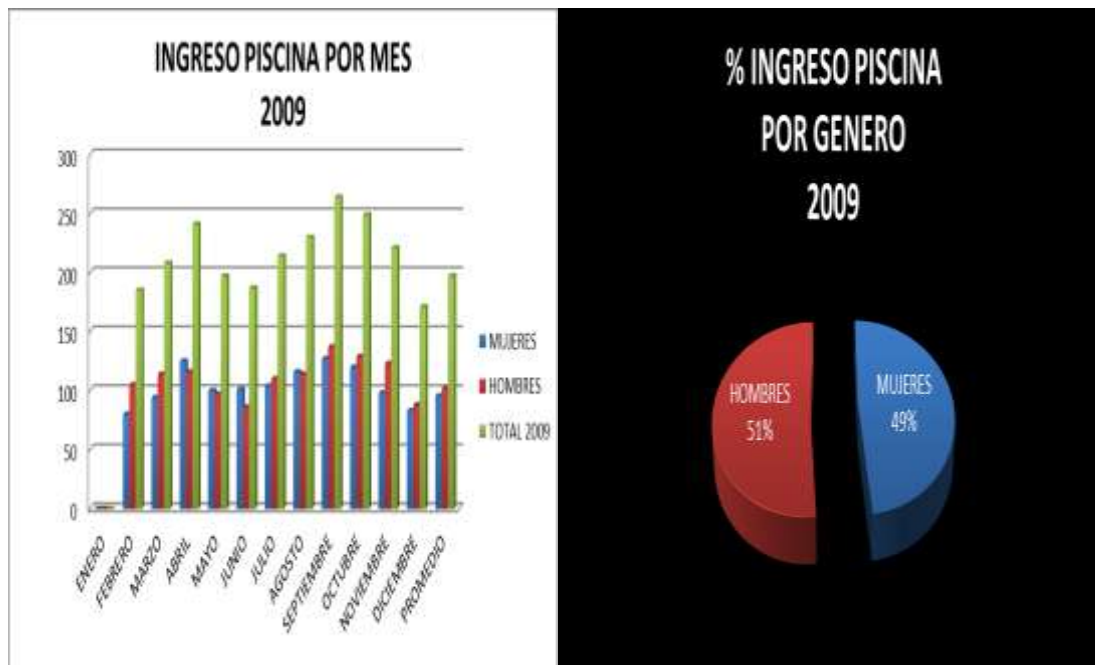
7.7 Tabla seguimiento anual en natación

INFORME ESTADISTICO PARTICIPACION PERSONAL EN NATACION -									
MES	2009			2010			DIFERENCIA 2009-2010		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2010	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2009-2010
En	0	0	0	63	87	150	63	87	150
Feb	80	105	185	89	113	202	9	8	17
Marz	94	114	208	99	119	218	5	5	10
Abril	125	116	241	119	124	243	-6	8	2
May	100	97	197	111	90	201	11	-7	4
Jun	101	86	187	108	92	200	7	6	13
Jul	104	110	214	96	103	199	-8	-7	-15
Agost	116	114	230	118	115	233	2	1	3
Sept	127	137	264	131	139	270	4	2	6
Oct	120	129	249	124	110	234	4	-19	-15
Nov	98	123	221	62	99	161	-36	-24	-60
Dic	83	88	171	77	63	140	-6	-25	-31
PROMEDIO	96	102	197	100	105	204	4	3	7
TOTAL ACUMULADO	1148	1219	2367	1197	1254	2451	49	35	84

7.7.1 Grafica seguimiento anual en natación



7.7.2 Graficas seguimiento mes/genero 2009 en natación



7.7.3 Graficas seguimiento mes/genero 2010 en natación

