

REVISTA ELECTRÓNICA ACTIVIDAD FÍSICA Y CIENCIAS

VOL 7, N° 1. 2015

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE APOYO GERENCIAL SUSTENTADO EN ESTRATEGIAS DE LA GIMNASIA LABORAL DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE ESCOLAR DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES.

PROPOSED MANAGEMENT SYSTEM SUPPORT SUSTAINED IN LABOR GYMNASTICS STRATEGIES AIMED TO PERSONNEL DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS NATIONAL SCHOOL SPORTS INSTITUTE.

Mgs. Reinimar Hache Sosa

Ministerio del Poder Popular para la Juventud y el Deporte

reinimar@yahoo.es

N° Tlf. 0416-2383129

Caracas-Venezuela

RESUMEN

La actividad física a través de la gimnasia laboral es una herramienta que contribuye a la promoción de la salud, en aquellos individuos que laboran día a día en el Instituto Nacional de Deporte, los cuales se ven expuestos a riesgos laborales que afectan su estado físico y emocional. Se requiere de un sistema de apoyo gerencial que coadyuve con la administración de esta actividad, por estas razones, el objetivo general es proponer un sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral dirigidas al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes. Este trabajo se enmarcará dentro de un proyecto factible, caracterizado por ser un diseño de campo de nivel descriptivo. La población es de 1027 trabajadores y la muestra de 51. Se utilizará como técnica para recolectar los datos, la encuesta y el instrumento un cuestionario

de opinión. Se obtuvo como resultado, que un alto porcentaje de la muestra seleccionada nunca ha participado en actividades de gimnasia laboral en la institución, por tanto, no ha recibido información de la misma; concluyendo, que esta contribuye a una mejor calidad de vida del personal y gestión de la institución.

Descriptor: Gerencia, Gimnasia Laboral, Salud, Calidad de Vida y Gestión de la Institución.

ABSTRACT

Physical activity through labor gymnastics is a tool that contributes to health promotion, in those individuals who work daily at the National Institute of Sport, which are exposed to occupational hazards that affect their physical and emotional. It requires a system of management support that contributes to the management of this activity, for these reasons, the overall objective is to propose a system of management support sustained strategies of labor gymnastics for the staff of the Department of Physical Education and Sport School of the National Institute of Sports. This work is framed within a feasible project, characterized as a descriptive field design level. The population is 1027 workers and 51 sample be used as a technique to collect data, a questionnaire survey and opinion instrument. Was obtained as a result, a high percentage of the sample has never participated in activities of workplace exercises in the institution, therefore, it has not been informed thereof; concluding that this contributes to a better quality of life and management staff of the institution.

Descriptors: Management, Labor Gymnastics, Health, Quality of Life and Management of the Institution.

INTRODUCCIÓN

El capital intelectual de una organización es el talento humano que la integra y que esta representado por las personas que se desempeñan en diferentes áreas de su estructura.

Estas personas, constituyen la mitad de la población del mundo y son los máximos contribuyentes del desarrollo económico y social. De igual manera, ellos se ven expuestos a riesgos laborales que podrían afectar su estado de salud. Solo una pequeña minoría de la fuerza de trabajo mundial tiene actualmente acceso a servicios de salud ocupacional. (Organización Mundial de la Salud, 2007)

Por esta razón, existe preocupación por parte de la Organización Mundial de la Salud en cuanto a la salud de los trabajadores, buscando las vías más factibles para implementar proyectos que vayan en función de mejorar la calidad de vida de los empleados a través de diferentes estrategias y que a su vez contribuyan con el aumento de la producción en la organización que se encuentren adscritos.

En Venezuela son pocas las organizaciones que llevan a cabo proyectos para evitar los riesgos laborales y proteger y promover la salud en el lugar de trabajo, siendo el motivo principal de esta investigación, en la que se utilizarán diversas estrategias para coadyuvar con la salud de los trabajadores a través de una propuesta de un sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral dirigidas al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes, con el fin de mejorar su calidad.

La investigación se ejecutará en tres fases: la primera, referente al diagnóstico de necesidades que se aplicará a una muestra representativa de funcionarios del Instituto Nacional de Deportes en cuanto a ejercicios preparatorios y preventivos que compensen sus estructuras físicas, es decir, gimnasia laboral; la segunda: se referirá al análisis de los resultados y su relación con la teoría y los antecedentes que preceden este estudio; y por ultimo seleccionar las estrategias de la gimnasia laboral para el diseño de un sistema de apoyo gerencial dirigidas al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El siglo XXI se ha caracterizado por el desarrollo económico, insuficiente para satisfacer las necesidades básicas mínimas, de gran parte de la población mundial, la evolución permanente de la política, el comportamiento social y cultural de los ocupantes de las regiones más pobladas del planeta, el surgimiento apresurado de organizaciones empresariales que se han visto obligadas a atender frentes relacionados con el reordenamiento institucional, la recuperación de la convivencia, la protección del hábitat, la educación, la capacitación, el adiestramiento y la actualización para el desarrollo de competencias en su recurso humano, todo ello con la finalidad de adecuar su aparato productivo a las exigencias del contexto.

Este conjunto de atributos que han definido a este siglo, conducen a hacer referencia a cómo se gestiona el cambio en las organizaciones, donde juega un papel preponderante el manejo efectivo del talento humano que conforman las instituciones públicas o privadas. Su trascendencia está íntimamente ligada al tiempo de permanencia que pasan los individuos en éstas, las cuales los educan, le brindan trabajo, los recrean, les suministran bienes y servicios de todas clases, y son determinantes en la calidad de vida, de sus usuarios internos.

A decir de Schermerhorn, Hunt y Osborn (2006), las personas buscan en las organizaciones, la satisfacción de necesidades y que les permitan el ajuste a los permanentes cambios en el entorno, al aprendizaje generativo y que se constituyan en fuente del mejoramiento del progreso y del cambio mismo. De la misma manera, según y como las organizaciones funcionen y satisfagan las necesidades de los

públicos objetivo, internos y externos depende en último término el bienestar del colectivo y su efectividad para obtener calidad en la gestión que se lleve en ese espacio organizacional, tal y como lo señala Lopera, (2003).

Al respecto, un sin número de hombres y mujeres a nivel mundial, pasan su existencia trabajando en diferentes organizaciones, enfrentándose a los múltiples retos que encuentran en su desempeño para poder cumplir con las tareas diarias, alcanzar los objetivos propuestos y satisfacer las obligaciones sociales exitosamente, tanto personales como de la organización para la cual laboran, de allí la importancia de poner en primer plano a las personas como el activo más significativo de ésta.

Evidentemente que la actividad humana y la organizacional, vista de esta manera, están sometidas a transformaciones activas y frecuentes donde los conocimientos, la información y la ciencia avanzan a una velocidad intangible, que como sostiene Maciel (2005), ambas son sorprendidas por nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo, cambios en las jornadas, variaciones en las relaciones sociales de trabajo, entre otros, lo que provoca en los individuos incertidumbre y repercute en su calidad de vida laboral.

De acuerdo con lo expresado por este autor, las organizaciones actualmente están haciendo énfasis en prevenir esa condición de satisfacción del recurso humano en las dimensiones físicas, mentales, emocionales, corporales y lingüísticas, dentro de éstas. En este sentido, juega un papel fundamental la prevención primaria que se traduce en mejoría de la salud para lograr calidad de vida y a su vez disminución de los costes de riesgos para las empresas, tanto desde el punto de vista individual como del colectivo.

De allí que la concepción de salud, se percibe de manera holística, es decir, como un todo en donde se integra la acción de la organización, el capital intelectual que busca calidad de vida o estado de bienestar, signado por componentes biológicos, físicos, sociales, familiares y la productividad del trabajo humano. Es por todo ello, que en el ámbito de la prevención en salud ha surgido el concepto de gimnasia laboral, entendida ésta como una herramienta preventiva que actúa fusionada con los dominios antes mencionados para fortalecer la fuerza laboral del capital intelectual.

Es así como los directivos y los empleados, van conociendo y tomando conciencia cada vez más acerca de la importancia del ejercicio físico para obtener mejor bienestar y la gimnasia laboral además de proveerlo, se constituye en una forma eficaz de prevenir o disminuir los daños que pueden ocasionar las actividades laborales, a través de la compensación de los esfuerzos diarios de los trabajadores: movimientos repetitivos, posturas incorrectas, ausencia de movimientos, entre otros.

Para que se desarrolle con calidad esta disciplina, se requiere de una gestión gerencial que coadyuve en su administración, es necesaria porque es garante del éxito o el fracaso de una organización y es requerida dada la existencia de un grupo de individuos con objetivos determinados (Villasmil, 2007).

De acuerdo con lo planteado anteriormente, se enfatiza en la importancia de una gerencia de calidad para desarrollar un conjunto de acciones referidas por la gimnasia laboral, para garantizar el éxito de la misma en diferentes contextos organizacionales y específicamente en Venezuela, en el Instituto Nacional de Deportes, sitio de estudio de esta investigación.

En este sentido, Sisk y Sverdlik, citado por Fermín (2007), reseñan que cuando la gerencia es estudiada como una disciplina académica, es preciso considerarla como un proceso que puede ser definido y analizado en varias funciones principales. Para que el proceso pueda ser bien entendido debe ser subdividido, donde cada parte que lo compone sea discutida por separado en la práctica, que puede ser ejecutado simultáneamente (de hecho un gerente lo hace con frecuencia) o al menos en forma continuada, todas o algunas de las cuatro funciones: Planeamiento, Organización, Dirección y Control.

Al ser considerada en esta investigación, la gerencia como un proceso que debe implementarse para ejecutar con excelencia la gimnasia laboral en las organizaciones, se debe tomar en cuenta cada una de las funciones arriba mencionadas y que se presentan de manera resumida a continuación.

En lo referente a la **planificación**, es la primera función que se ejecuta una vez que se hayan determinado los objetivos, los cuales serán mostrados como planes los medios indispensables para alcanzar dichos objetivos. Estos planes son los que establecen el desempeño de la organización y proporcionan la base para considerar el estado de éxito posible en el logro de los objetivos.

Al realizar en el contexto venezolano, el diagnóstico de necesidades, que tienen los empleados del Instituto Nacional de Deportes sobre el uso de la gimnasia laboral, se deben establecer los objetivos que quieran alcanzar estos con la aplicación de la misma, y se procederá a la elaboración del plan de acción necesario para llevar a cabo esta actividad, ello determinará el desempeño y el éxito de la actividad con repercusión en el comportamiento organizacional.

Para llevar a la práctica y ejecutar el plan que ha sido elaborado, es importante llevar a cabo un proceso de **organización**, que establezca una estructura de funciones y una división de trabajo. La gerencia asumirá como función, determinar el tipo de organización que se requerirá para llevar a cabo la ejecución de los planes elaborados, así mismo la clase de organización que se vaya a implementar, determinará en gran medida, que el plan sea conveniente e integralmente ejecutado.

La **dirección** es una fuerza que mediante la toma de decisiones basada en los conocimientos y entendimientos, permite establecer relaciones e integrar a través de los procesos de unión pertinentes a todos los elementos del sistema, organizados de una forma calculada para alcanzar los objetivos de una organización. Es la tercera función gerencial que plantea Sisk y Sverdlik, citado por Fermín (2007), considerada como una actividad que está involucrada con los factores humanos de la organización y a su vez incluyen los conceptos de: liderazgo, toma de decisiones, motivación y comunicación.

Los factores humanos mencionados anteriormente coadyuvarán con el desarrollo de la gimnasia laboral en el Instituto Nacional de Deportes, los cuales proporcionarán en gran parte el alcance de los objetivos establecidos.

El proceso gerencial culmina con la fase de **control**, la cual para esta investigación es definida por Sisk y Sverdlik, citado por Fermín (2007), como la finalidad inmediata de evaluar cualitativamente y cuantitativamente, la realización en relación con los patrones de actuación, determinando a partir de esta comparación, si es necesario tomar acciones correctivas que canalicen la ejecución en línea con las reglas establecidas.

Es decir, que la evaluación cualitativa y cuantitativa, apreciada por estos autores como una función de control, es indispensable aplicarla sistemáticamente al llevar a cabo la gimnasia laboral en el instituto, ya que indicará por medio de los resultados obtenidos si se deben ajustar algunos o todos los planes elaborados para dar cumplimiento exitosamente a las metas trazadas en dicho instituto.

Visto todo lo anterior, al emplear una gerencia de calidad para la aplicación de la gimnasia laboral diaria y sistemática, independientemente que ella puede ser realizada sin distinción de sexo y edad en cualquier organización, favorece el trabajo educativo y social de los trabajadores.

De igual manera, contribuye con la calidad de vida laboral de los empleados del Instituto, quienes se quejan de dolores en la espalda, el cuello, los brazos y hasta las manos. Las sillas son incómodas, no hay la posibilidad de hacer un alto durante el horario de trabajo para movilizar el cuerpo; problemas circulatorios en las extremidades inferiores; sentimientos de encadenamiento al puesto de trabajo, vida laboral sedentaria, horas frente a un computador, musculatura atrofiada, empobrecida la circulación sanguínea, situaciones de estrés y fatiga laboral, problemas posturales, reposos médicos continuos como consecuencia de ello, que afecta su desempeño y por ende el rendimiento en el cargo que ocupan, entre otros malestares.

Esto es reconocido por los órganos decisorios de la institución, quienes asumen que la gimnasia laboral es un elemento importante que coadyuvará con la prevención de enfermedades laborales producto de trabajos repetitivos, contribuirá con un grato ambiente, aumentará el rendimiento laboral y mejorará a su vez la calidad de vida de los empleados como: directores generales, directores de línea, planificadores,

administradores, analistas, asistentes, secretarias, recepcionista, mensajeros, obreros, entre otros. Ante esta perspectiva, la autora del presente trabajo se formula el siguiente problema:

¿Cuál será el aporte de una propuesta de desarrollo de un sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral dirigidas al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes?

Por lo antes mencionado, surge el siguiente objetivo general:

Objetivo General

Proponer un sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral dirigidas al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes, para la optimización de sus condiciones laborales en lo físico, mental y emocional.

SISTEMA DE APOYO GERENCIAL Y GIMNASIA LABORAL

La acción gerencial se entiende como un sistema, como una acción técnica, cuya misión es orientar las prácticas gerenciales mediante procesos de reflexión crítica con los actores principales de la gestión. Se enmarca en un nuevo concepto que centra sus acciones de orientación y ayuda en el trabajo del gerente, con énfasis en su desempeño e incluye la promoción y el fortalecimiento de una nueva realidad política y social. (David, 1996-1997).

Las nuevas megatendencias sociales han orientado el consumo humano hacia la diversión y la recreación humana, el constante aumento en los recursos ha generado

la aparición de la necesidad de realizar planes y mejoras en la gestión gerencial, sustentada en enfoques sistémicos, holísticos para obtener máximos resultados (Suárez, 2005).

Por ello, una de las herramientas a utilizar como estrategia es la gimnasia laboral, la cual es una gimnasia aplicada según su clasificación, que se basa en la utilización de los medios de la gimnasia para solucionar diferentes necesidades; dentro de los más importantes se encuentran los siguientes: los ejercicios de organización y control, los de desarrollo físico general, las habilidades motrices básicas, los ejercicios acrobáticos y como una de las actividades de ejercitación más generalizada y útiles están los juegos.

La gimnasia laboral se inicia en Polonia en 1925, la cual fue llamada gimnasia de pausa y era impartida a los operarios de fábricas. Unos años después se originó en Holanda y Rusia, posteriormente a inicios de los 60 surge en Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica; de igual manera en la década de los 60, en Japón la misma tuvo una consolidación y la obligatoriedad de la gimnasia laboral compensatoria (Maciel, 2005).

En cuanto a la definición de la gimnasia laboral, el autor antes mencionado expresa que es:

Una técnica de cinesiterapia laboral con ejercicios preparatorios y compensatorios, auxiliares en la prevención y en el tratamiento con la finalidad de compensar las estructuras físicas más utilizadas durante el trabajo y activar las que no son requeridas. Deben ser realizadas diariamente en el propio lugar de trabajo, siguiendo secuencias, orientaciones y protocolos técnicos elaborados por un profesional del área.

Según Colazo (2000), “La gimnasia laboral es una actividad física que se realiza antes del inicio de la jornada de trabajo con el objetivo de preparar las estructuras musculares involucradas en la actividad diaria”

La misma tiene como propósito, que el trabajador alcance una preparación apropiada para la actividad laboral que va a realizar, ya que al iniciar la jornada existe cierta falta de coordinación entre los ritmos de la actividad del organismo, donde se requiere por lo menos de 20 a 60 minutos de adaptación dependiendo de la complejidad de la tarea a realizar y otros factores, para que se ajuste a la actividad del sistema nervioso central (Colectivo de Autores de la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte, 2005).

Los objetivos de la gimnasia laboral, según Romero, citado por el Instituto Nacional de Deporte, Educación Física y Recreación (2002), son:

- a) Contribuir con la recuperación de los trabajadores y que no se produzcan accidentes laborales.
- b) Ayuda a mantener el ritmo de producción y nivel de productividad.
- c) Conservar la salud y bienestar del trabajador evitando así la aparición de algunas enfermedades características de algunas profesiones.
- d) Preparar al organismo de los trabajadores para enfrentar la jornada laboral activamente.
- e) Acortar el período de tiempo de adaptación al trabajo.

En este sentido, actualmente la gimnasia laboral a obtenido un papel fundamental en las organizaciones a nivel internacional, sin embargo, en Venezuela existen dificultades para implementarla, es por ello que se debe utilizar el proceso más

idóneo como lo es la gerencia, ya que a partir de ella se puede gestionar satisfactoriamente la calidad de vida del personal que labora en diversas organizaciones, además bajo el empleo sistemático de la actividad física en el trabajo, se evidencian cambios positivos en todo lo que implica el ser humano como sistema.

METODOLOGÍA

De acuerdo con el propósito del siguiente trabajo, el tipo de investigación es un proyecto factible, que se fundamenta en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un sistema de apoyo gerencial operativo viable para resolver dificultades, requerimiento o necesidades de organizaciones o grupos sociales sustentado en estrategias de la gimnasia laboral dirigido al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes como solución al problema planteado en el diagnóstico.

Este trabajo se caracterizó por ser un diseño de campo de nivel descriptivo, que permitirá hacer un análisis sistemático de la problemática en la realidad, es decir, que se explorará directamente en la institución para darle solución a la problemática planteada por la investigadora (Tamayo, 2006)

Población y Muestra

La población es de 1027 funcionarios y la muestra son los 51 funcionarios que laboran en la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes. Según Rodríguez (1991), es un tipo de muestreo no probabilístico intencional, ya que sobre la base de la experiencia, conocimiento y

criterios del investigador y en función de los objetivos de la investigación, selecciona los elementos de la misma.

Es importante resaltar los criterios de selección de dicha muestra: es una representación de las dependencias del nivel sustantivo (operativiza los planes, programas y proyectos), que están conformadas por una estructura de cargos que caracterizan la administración pública (directores generales, directores de línea, coordinadores, planificadores, administradores, analistas, asistentes, secretarias, recepcionista, mensajeros, obreros, entre otros) y la investigadora tiene acceso directo con la dirección.

Técnica e Instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información, en este caso se implementó la encuesta; y el instrumento es el medio material que se emplea para recoger y almacenar la información, en este caso se utilizó, un cuestionario de opinión estructurado con ítems de frecuencias de respuestas y selección múltiple, (Arias, 1999).

Se utilizó un cuestionario estructurado en cuatro partes; la parte A: contiene las variables demográficas definidas por el cargo, años de servicio, genero y edad; la parte B: discrimina aspectos personales orientados a la ejecución de actividades referidas a la gimnasia laboral; la parte C: corresponde aspectos institucionales en cuanto a la planificación, organización y evaluación de las actividades de la gimnasia laboral como parte de los procesos gerenciales; la parte D: corresponde a las estrategias de la gimnasia laboral sugeridas para el diseño de la propuesta dirigida al

personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes.

RESULTADOS

Una vez aplicada la encuesta a través de un cuestionario de opinión a los(as) servidores(as) públicos(as) de la Dirección General de Educación de Física y Deporte Escolar, la cual es nuestra muestra seleccionada del Instituto Nacional de Deportes, se procedió a tabular y analizar los datos de las mismas, obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro 1

Resultados para el indicador Participación

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | A veces | | Algunas veces | | Nunca | |
|---|---------|----|--------------|----|---------|----|---------------|----|-------|----|
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Participa en actividades físicas | 11 | 22 | 14 | 28 | 9 | 18 | 13 | 26 | 4 | 6 |
| Ha recibido información sobre gimnasia laboral | 3 | 5 | 2 | 4 | 7 | 14 | 12 | 24 | 27 | 53 |
| Se imparte Gimnasia Laboral en la organización donde usted se desempeña | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 7 | 40 | 79 |
| Le gustaría realizar ejercicios preparatorios, compensatorios y auxiliares en la prevención y en el tratamiento de su salud corporal y mental para mejorar su desempeño laboral | 29 | 57 | 14 | 28 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 |

Fuente: Autora (2009).

Resultado para el indicador Participación

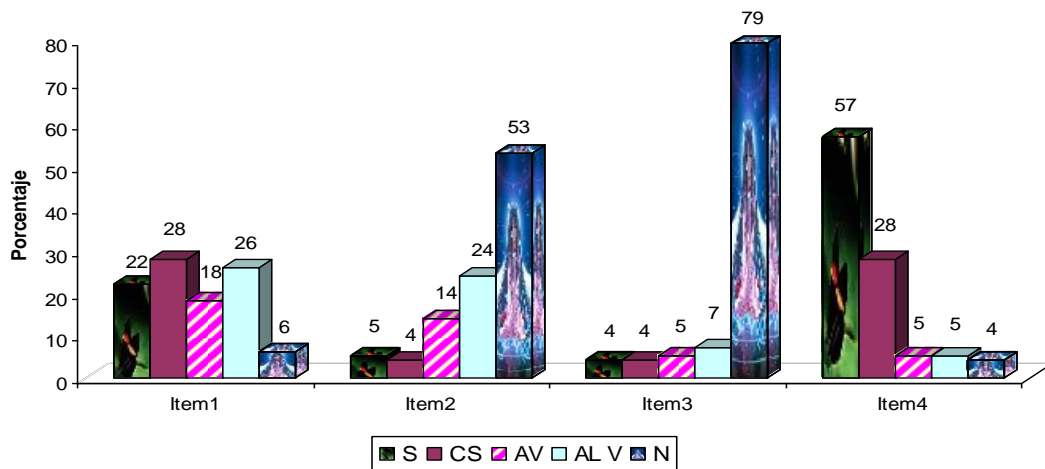


Gráfico 1. Resultados para el indicador Participación.

Fuente: Autora (2009).

Cuadro 2

Resultados para el indicador Calidad de Vida

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | A veces | | Algunas veces | | Nunca | |
|---|---------|----|--------------|----|---------|---|---------------|---|-------|---|
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Estaría dispuesto a realizar actividades de Gimnasia Laboral orientadas a la optimización de su calidad de vida | 29 | 57 | 11 | 22 | 4 | 8 | 4 | 8 | 3 | 5 |

Fuente: Autora (2009).

Resultado para el Indicador Calidad de Vida

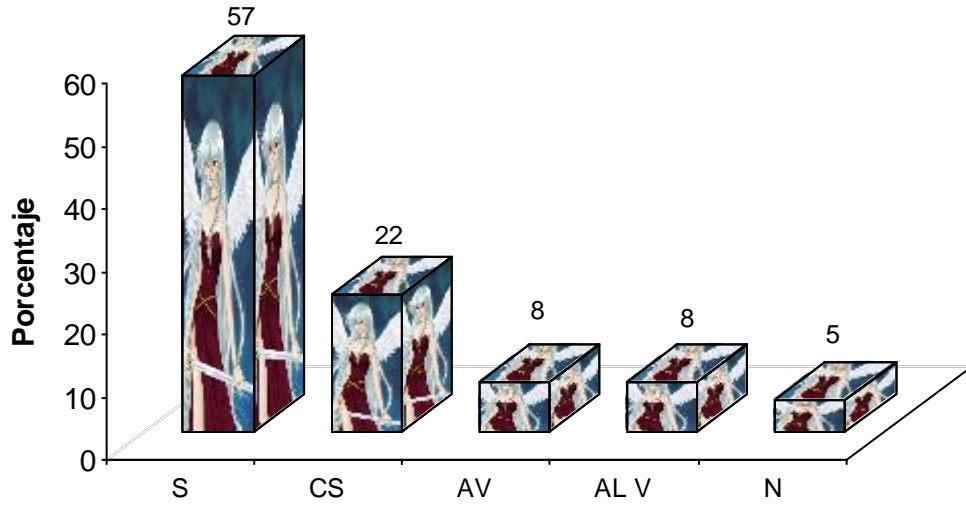


Gráfico 2. Resultados para el indicador Calidad de Vida.

Fuente: Autora (2009).

Cuadro 3

Resultados para el indicador Beneficios que proporcionaría un Sistema de Apoyo Gerencial sustentado en Gimnasia Laboral

| Beneficios que proporcionaría un Stma. de Apoyo gerencial sustentado en Gimnasia Laboral | Si | | No | |
|--|-------|----|------|----|
| | Frec. | % | Frec | % |
| ➤ Calidad de Trabajo | 46 | 90 | 5 | 10 |
| ➤ Calidad de Vida | 49 | 96 | 2 | 4 |
| ➤ Mayor productividad laboral | 48 | 94 | 3 | 6 |
| ➤ Salud Física | 50 | 98 | 1 | 2 |
| ➤ Salud emocional | 48 | 94 | 3 | 6 |
| ➤ Menor sedentarismo | 47 | 92 | 4 | 8 |
| ➤ Mejor distribución de la energía muscular | 45 | 88 | 6 | 12 |
| ➤ Optimización del desempeño | 45 | 88 | 6 | 12 |
| ➤ Menor fatiga laboral | 48 | 94 | 3 | 6 |
| ➤ Menor período de tiempo de adaptación al trabajo | 36 | 71 | 15 | 29 |
| ➤ Organización y disciplina de los funcionarios | 33 | 65 | 18 | 35 |

Fuente: Autora (2009).

Mayores beneficios del Sistema Gerencial

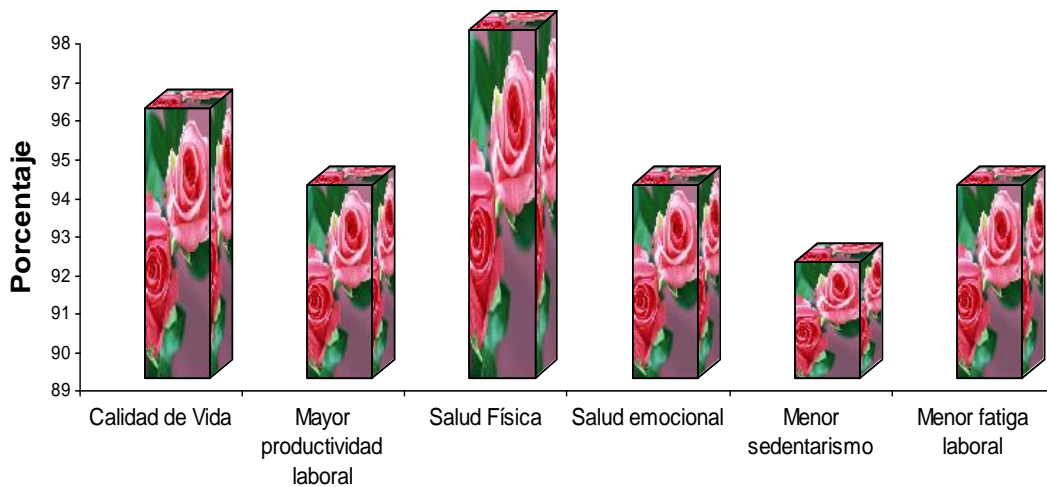


Gráfico 3. Resultados para el indicador Beneficios que proporcionaría un Sistema de Apoyo Gerencial sustentado en Gimnasia Laboral

Fuente: Autora (2009).

Nota: Se graficaron los beneficios que están por encima de 90%

Cuadro 4

Resultados para el indicador didáctica de las actividades de gimnasia laboral a ejecutar por los participantes.

| Las actividades de Gimnasia Laboral deben considerar: | Si | | No | |
|---|-------|----|------|----|
| | Frec. | % | Frec | % |
| ▪ Relajación | 42 | 82 | 9 | 18 |
| ▪ Nutrición | 34 | 67 | 17 | 33 |
| ▪ Baile libre | 38 | 75 | 13 | 25 |
| ▪ Visualización | 33 | 65 | 18 | 35 |
| ▪ Estiramiento | 39 | 77 | 12 | 23 |
| ▪ Risoterapia | 36 | 71 | 15 | 29 |
| ▪ Respiración | 40 | 78 | 11 | 22 |
| ▪ Conocimientos en el manejo del cuerpo y emociones | 37 | 73 | 14 | 27 |
| ▪ Juegos de mesa | 20 | 39 | 31 | 61 |

Fuente: Autora (2009).

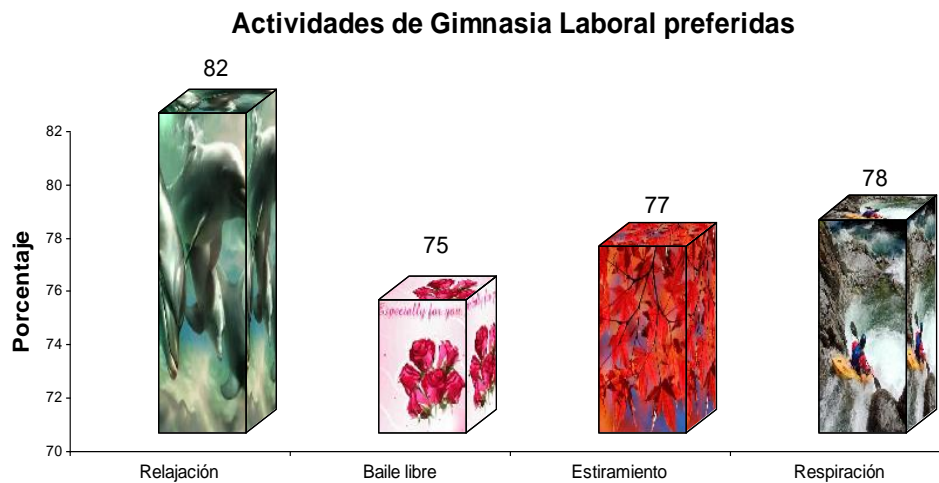


Gráfico 4. Resultados para el indicador didáctica de las actividades de gimnasia laboral a ejecutar por los participantes.

Fuente: Autora (2009).

Nota: Se graficaron las actividades que están por encima de 75%

CONCLUSIONES

Del trabajo realizado, de acuerdo con los objetivos formulados y resultados obtenidos, se concluye que la mayoría de los servidores públicos consultados, directores generales, directores de línea y personal en general:

1. Expresan la necesidad de crear un sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral ya que nunca reciben información sobre actividades orientadas a la gimnasia laboral.
2. No recibe información sobre la gimnasia laboral para su participación, se sienten motivados y con disposición para emplear niveles de esfuerzos en el alcance de metas organizacionales y personales para compensar necesidades individuales.
3. Reconocen que las estrategias de la gimnasia laboral son beneficiosas para la productividad laboral.
4. Refieren que las estrategias de la gimnasia laboral se realicen al inicio de la jornada laboral.
5. Tienen conocimiento sobre los beneficios de un sistema de apoyo gerencial sustentado en la gimnasia laboral, teniendo como resultado mayor salud física, calidad de vida, mayor productividad laboral y menor sedentarismo, entre otros.
6. Manifiestan la incorporación de personal especializado para implantar las sesiones de gimnasia laboral.
7. Manifiestan que las acciones a desarrollar son factibles, desde el punto de vista operativo, financiero, técnico, social y económico, para un sistema

de apoyo gerencial de acuerdo con la gestión de los programas de bienestar social de la institución y la corresponsabilidad con la salud integral de los servidores públicos del Instituto Nacional de Deportes.

8. Las estrategias para la implantación de la propuesta deben iniciarse con la motivación al personal, la capacitación al docente especializado y la promoción de la gimnasia laboral para el desarrollo de los ejercicios demandados por los consultados, a saber ejercicios de estiramiento, baile libre, ejercicios de respiración y ejercicios de relajación.

PROPUESTA

SISTEMA DE APOYO GERENCIAL SUSTENTADO EN ESTRATEGIAS DE LA GIMNASIA LABORAL DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE ESCOLAR DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES

Objetivo General de la Propuesta

Realizar ejercicios de gimnasia laboral durante la jornada de trabajo, dirigidos al personal de la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar del Instituto Nacional de Deportes, para el mejoramiento de su calidad de vida.

Contenidos propuestos en las series de ejercicios

- Ejercicios de movilidad articular
- Estiramientos

- Ejercicios de coordinación
- Ejercicios de respiración
- Ejercicios de corrección de posturas y compensatorios
- Ejercicios de relajación
- Otros

Estructura

Inicio:

- Ficha de registro de datos personales
- Promoción de la Gimnasia Laboral

Desarrollo:

Fase I: Serie de ejercicios para la Gimnasia de Introducción o Preparatoria

Fase II: Serie de ejercicios para la Gimnasia de Pausa o Compensatoria

Cierre:

Semanalmente se hará un cierre sobre las actividades realizadas, donde los y las participantes expresaran los aspectos positivos, negativos, interesantes y sugerencias.

Trimestralmente se evaluará al personal participante, para comprobar si se está cumpliendo con los objetivos planteados.

La propuesta tendrá un tiempo de duración: a corto plazo (3 meses), donde se hará una revisión de la misma; a mediano plazo (6 meses) en el cual se efectuará el

seguimiento y a largo plazo (5 años) se realizará los ajustes e incorporación de nuevas estrategias de acuerdo a lo sugerido por los y las participantes y organización.

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- 1) Llevar a la praxis esta propuesta en la Dirección General de Educación Física y Deporte Escolar y posteriormente a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) del Instituto Nacional de Deportes, ya que proporcionaría diversos beneficios tanto al personal como a la institución.
- 2) Promover y difundir en las organizaciones públicas y privadas de Venezuela esta propuesta de un sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- 3) Implantar la propuesta del sistema de apoyo gerencial sustentado en estrategias de la gimnasia laboral, en diferentes organizaciones públicas y privadas del país, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- 4) Capacitar a los profesores y profesoras de educación física que se encuentren motivados a laborar en esta área específica como lo es la gimnasia laboral.

- 5) Concienciar a los y las gerentes de las diferentes organizaciones públicas y privadas del país, sobre la relevancia de la gimnasia laboral y los beneficios que esta proporciona en el rendimiento y productividad laboral, salud física, mental y emocional.

REFERENCIAS

- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación*. (3era ed) Editorial Episteme. Caracas.
- Bautista, M. (2006). *Manual de Metodología de Investigación*. Talitip, Caracas.
- Chavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Colazo, N. (2005). *Gimnasia y Salud en las Empresas* [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com> [Consulta: 2007, Abril 29]
- Colectivo de Autores (2005). *Escuela Internacional de Educación Física y Deporte*. [CD] La Habana.
- Colectivo de Autores del Instituto Superior de Cultura Física “Manuel Fajardo” (2003). *Teoría y Práctica General de la Gimnasia*. [CD] La Habana.
- Covey, S. (2004). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Editorial Paidós. Barcelona.
- David, F (1996-1997). *Gerencia Estratégica*. Colombia.
- Fermín, I. (2007). *Gerencia y Gerente* [Documento en línea] Disponible en: <http://www.monografias.com> [Consulta: 2007, Mayo 14]
- Fleitas, I. y colaboradores. (1992). *Teoría y Practica General de la Gimnasia*. Editorial Pueblo y Educación. Cuba.
- Instituto Nacional de Deporte, Educación Física y Recreación (2002). *Orientaciones Metodológicas de la Cultura Física para Adultos*. La Habana.

Maciel, J. (2005). Seguridad e Higiene y Medicina Laboral Ergonomía [Documento en línea] Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar> [Consulta: 2007, Abril 29]

Organización Mundial de la Salud (2007). Salud de los trabajadores: proyecto de plan de acción mundial [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.who.int> [Consulta: 2008, Junio 12]

Polito, E y Bergamaschi, E. (2004). Ginástica Laboral. Conselho Federal de Educacao Física. Ano IV, Nº 13. Rio de Janeiro, Brasil.

Ramírez, J. (1999). Conceptos: Educación Física, Deporte y Recreación. Editorial Episteme C.A. Maracay-Venezuela.

Rodríguez, J. (1991). Métodos de Muestreo: Cuadernos Metodológicos. Centros de Investigaciones Sociológicas. Madrid. Tamayo, M. (2006) El proceso de la investigación científica. (4ª ed) Limusa Noriega Editores. México.

Suárez, J. (2005). Sistema de Apoyo Gerencial para el Servicio de Salud. Trabajo de grado de maestría no publicado, Fuerzas Armadas, Caracas.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2006). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (4ª ed). FEDUPEL.

Villasmil, J. (2007). Gerencia y Liderazgo [Documento en línea] Disponible en: <http://www.monografias.com> [Consulta: 2007, Mayo 13]