

# VALORAR LA IMPORTANCIA DEL EJERCICIO FÍSICO REGULAR EN PRO DE MEJORAR LA CONDICIÓN FÍSICA Y

## LA SALUD



JOSÉ HANSEL HERRERA\*

hansel46@hotmail.com

DAWSON JOSÉ RUIZ\*\*

preparacionfisicacondawson@gmail.com

Recibido: 09/07/2014

Aceptado: 22/09/2014

### Resumen

El propósito de la siguiente investigación es mejorar la condición física y la salud de los trabajadores de Cargill de Venezuela Planta Valencia a través del ejercicio físico regular, en pro de una mejor calidad de vida; el cual tiene su fundamento en la Teoría de la Motivación-Higiene por Herzberg (1966) y la Teoría del Enriquecimiento del Trabajo (1968) de igual forma la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (1983). Para este estudio se tomó como unidad de análisis: Cargill de Venezuela Planta Valencia, y los Actores Sociales los trabajadores que ahí laboran. Se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, enmarcada en el paradigma socio crítico, a través de una Investigación Acción.

**Palabras Claves:** Ejercicio Físico, Salud, Motivación

### ASSESSING THE IMPORTANCE OF REGULAR EXERCISE IN FAVOR OF IMPROVING HEALTH AND FITNESS

#### Abstract

The purpose of this research is to improve the physical condition and health of workers of Cargill Plant Valencia Venezuela by means of regular exercise for a better quality of life, which has its foundation in the Theory of Motivation-Hygiene by Herzberg (1966), Enrichment and Labour Theory (1968) likewise in the Meaningful Learning Theory of Ausubel (1983). For this research, it was taken as the unit of analysis Cargill de Venezuela, Planta Valencia, and the Social Actors, the workers who work there. This research is framed in a qualitative approach, into the socio-critical paradigm. The methodology selected is Action Research.

**Keywords:** Physical exercise, health, motivation

\*Magíster en Investigación Educativa

Fundadeporte

\*\*Magíster en Fisiología del Ejercicio

Universidad de Carabobo



ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC. Vol. 9 N° 17 . Julio– Diciembre 2015/ pp.375-385.

ISSN Versión electrónica 2443-4442 , ISSN Versión impresa 1856-9153

Valorar la importancia del ejercicio físico regular en pro de mejorar la condición física...

Herrera , Ruiz

## Introducción

Los trabajadores son un factor imprescindible para el funcionamiento de toda organización, y el trabajo a su vez es la principal fuente a partir de la cual los trabajadores satisfacen sus necesidades de crecimiento personal y trascendencia en la vida. De ahí que, el enriquecimiento del trabajo debe ser preocupación general de la gerencia, si lo que esta busca es una mayor motivación en sus trabajadores.

Por lo tanto, derivado de la estrategia aplicada por Cargill de Venezuela Planta Valencia, a través de Deprisa (Departamento Deporte Principio Salud), se tuvo la responsabilidad de promover entre la población de trabajadores activos, la práctica sistemática del ejercicio físico regular, con la finalidad de contribuir a la atención del sedentarismo y sus efectos, mejorando el estado de salud de los trabajadores de la planta, elevando su productividad y favoreciendo las sanas relaciones interpersonales, para una mejor calidad de vida.

Al mismo tiempo, la empresa estableció como una línea de acción la promoción del ejercicio físico regular en el ámbito laboral, para que todos los trabajadores puedan hacer alguna actividad física sistemática en su horario de trabajo. Los programas informativos y formativos sobre la promoción del ejercicio físico regular se deben realizar como estrategias continuas y permanentes de valoración de la salud en relación de una mejor calidad de vida.

Por esta razón, la Educación Física contribuye en

forma eficiente y satisfactoria al desarrollo integral del individuo, que emplea sus medios y estrategias de aprendizaje con el fin de educar a los trabajadores de Cargill de Venezuela Planta Valencia, sobre la importancia y el significado de mantener una vida más activa, los beneficios que brinda la adherencia al ejercicio físico regular.

En este sentido, la presente investigación tuvo como propósito mejorar la condición física y la salud de los trabajadores a través del ejercicio físico regular, en pro de una mejor calidad de vida. De esta forma, realizado el diagnóstico de la investigación se manifiestan las directrices de la investigación. Partiendo de las necesidades de los trabajadores, esto permitió planificar estrategias para fomentar el ejercicio físico regular de una manera reflexiva y significativa.

Considerando estas directrices, se tiene la necesidad de adoptar estrategias que incentiven la realización de ejercicio físico regular en los trabajadores, se abordó la investigación con una orientación de posibilitarle el protagonismo, la participación y que formen parte del trabajo, a través de sus percepciones, testimonios, juicios y comprensiones, además de todos sus aportes, se convocan para intervenir en las distintas fases de la investigación, desde su diseño, hasta su implementación y desarrollo.

En la empresa Cargill de Venezuela Planta Valencia, se ha identificado un alto grado de sedentarismo sumado a la poca realización de actividad física por parte de los trabajadores. El objeto de estudio

---

dio estuvo conformado por 200 trabajadores entre hombres y mujeres, adultas, con edades comprendidas entre los 18 años hasta 65 años de edad. Observando que la falta de información y la ausencia de programas educativos en la materia, conlleva a los trabajadores a no sentirse motivados a participar en los programas de ejercicio físico regular que le brinda la empresa. En este mismo orden de ideas, cuando se han realizado las evaluaciones físicas y médicas por parte del Servicio Médico de la empresa, se ha evidenciado un sobrepeso a simple vista en mujeres y hombres, esta situación también ha traído algunos problemas de salud como: hipertensión, arritmias cardíacas, enfermedades cardiovasculares, arterioesclerosis, diabetes, obesidad y también se han diagnosticado lesiones en miembro inferiores por aumento de peso corporal.

A partir de esta situación, se creó en el año 2010 el Centro de Acondicionamiento Físico (CAF) dentro de las instalaciones de la planta, un espacio acondicionado para realizar ejercicio físico que cumple con todo los requerimientos necesarios, dotados de equipos para ejercicios anaeróbicos de fortalecimiento muscular, de igual forma para la ejecución de ejercicios aeróbicos como: trotadoras, elípticas y bicicletas estacionarias, un consultorio de nutrición, un salón de clase múltiple donde se realizan distintas disciplinas (Bailoterapia, Tonificación, Aerobic, Pilates); y para ello, se contrató personal profesional en el área (Licdo. Educación Física Deporte Recreación, instructores

certificados, entrenadores deportivos).

No obstante, se ha observado una baja participación por parte de los trabajadores al Centro de Acondicionamiento Físico (CAF), debido a que solo asisten por lo menos una vez al mes un promedio de 60 trabajadores, lo cual representa un 30%, del total de los 200 trabajadores de la planta; sin embargo, de este porcentaje asisten regularmente (12 veces al mes) 16 trabajadores representando un 8% del total de trabajadores de la planta, y representan un 25% de los 60 trabajadores que conforman el 30% asistencia mensual, mientras que el otro 70%, no da muestra de interés por participar. Solo el 8% de los trabajadores de la planta sigue las sugerencias del Colegio Americano de Medicina del Deporte y la Asociación Americana del Corazón que en el año 2009, en sus recomendaciones para mantener y promover la salud establece que todos los adultos saludables de 18 a 65 años necesitan realizar ejercicio cardiovascular 5 días a la semana durante 30 minutos si la intensidad a la cual se ejercitan es moderada y serán suficiente 3 sesiones a la semana de 20 minutos si la intensidad es vigorosa.

Lo antes expuesto, permite decir entre otras cosas, que el problema es real, solo un porcentaje mínimo de los trabajadores de Cargill de Venezuela se preocupan por realizar un programa continuo de ejercicio físico regular, teniendo el apoyo y los recursos materiales y humanos, es por ello, que es necesario abordar esta situación mediante un planteamiento que permita planificar, diseñar estrate-

gias de educación vinculadas con el ejercicio físico regular, que sea un factor de reflexión y motivación, y esto permita involucrarlos en el proceso investigativo, como es en el campo de la investigación acción participativa.

Es oportuno señalar que, el aporte de esta investigación benefició en primer lugar, a todos los trabajadores de Cargill de Venezuela, al brindarle las herramientas que permitan educarse e informarse sobre los requerimientos de cuanto de ejercicio físico regular es necesario para mantener un buen estado de salud, a utilizar las instalaciones con que cuenta para realizar ejercicio físico regular, la orientación de profesionales en el área del acondicionamiento físico. En segundo lugar, a la empresa como organización le permitió tener un personal con buen estado físico y de salud aumentando el desempeño y la producción laboral.

Además, otro factor relevante es que permitió cumplir con la legislación actual de la República Bolivariana de Venezuela que dicta en la Ley Orgánica del Deporte y Actividad Física (2011) en su *Artículo 14 numeral 2*, establece: “Toda empresa debe crear de la disponibilidad de espacios e instalaciones provista por patronos o patronas para la práctica de deportes, actividades físicas y la Educación Física durante la jornada laboral” (p.10)

En este mismo orden de ideas, se expresa lo siguiente, en el *Artículo 23 Numeral 4*, Subsistema laboral:

Garantiza los planes, proyectos y programas para la incorporación de toda la población laboral venezolana, de la ciudad y del campo, tanto del sector público como del privado, a la práctica continua de deportes, actividades físicas y la educación física, como mecanismo de combate de las enfermedades asociadas al sedentarismo, el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y para contrarrestar las nocivas alternativas de ocio: consumismo, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, ludopatías y virtualización de las relaciones humanas mediante los medios tecnológicos, propiciando el rescate de relaciones sociales directas(p.18)

Por otro lado, Deivís y Cols. (2000), definen Actividad Física como "cualquier movimiento corporal, realizado con los músculos esqueléticos, que resulta en un gasto de energía y en una experiencia personal y nos permite interactuar con los seres y el ambiente que nos rodea".(p.25). Estas experiencias permiten aprender y valorar pesos así como distancias, vivir, apreciar sensaciones muy diversas y adquirir conocimientos de nuestro entorno y nuestro propio cuerpo.

Actualmente, las relaciones entre la actividad física y la salud están repletas de supuestos que sostienen la problemática relación: actividad física = condición física = salud (Deivís y Cols, ob.cit). La hipótesis de partida de este paradigma es que si una persona realiza actividad física, la misma repercute en la mejora de la condición física y por ende, se mejora la salud. Sin embargo, no siempre las mejoras en la condición física producen mejoras en la salud tanto física como psico-social.

Con todo lo anteriormente expuesto, para fomentar el ejercicio físico en el ambiente laboral, es necesario tener en cuenta lo que Herzberg(1968)

---

plantea, la naturaleza del hombre y el papel que el trabajo juega en el desarrollo y el crecimiento espiritual del ser humano. El trabajo es la principal fuente a partir de la cual satisfacen sus necesidades de crecimiento personal y trascendencia en la vida. El enriquecimiento del trabajo debe ser preocupación general de la gerencia, si lo que esta busca es una mayor motivación en sus empleados. En otras palabras, los puestos de trabajo deben incluir, además de los factores de higiene, todos aquellos factores motivacionales que le permitan al empleado satisfacer sus necesidades de crecimiento personal. Algunos de los principales factores higiénicos vienen siendo: el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, entre otros, cuando los factores higiénicos son óptimos se evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos, provoca insatisfacción.

En este sentido, las teorías antes descritas centran su interés en la motivación de los trabajadores mediante la cual estos encuentran su oportunidad de satisfacer sus necesidades de crecimiento personal. Los puestos de trabajo deben incluir factores de higiene y factores motivadores extras. En este caso, es pertinente el desarrollo de esta investigación, la cual persigue motivar a los trabajadores de Cargill de Venezuela a realizar ejercicio físico regular, en pro de la mejora de su calidad de vida y

enriquecimiento de su puesto de trabajo.

El presente estudio se encuentra bajo un enfoque cualitativo, enmarcado en el paradigma socio crítico, de acuerdo con Arnal y otros (1992) adopta la idea de que la teoría crítica es una ciencia social que no es puramente empírica ni solo interpretativa; sus contribuciones, se originan, “de los estudios comunitarios, y de la investigación participante”(p. 98). Su propósito es transformar las sociedades en busca de soluciones de problemas específicos involucrando a sus miembros.

De la misma manera se indica, que estamos en presencia de una investigación que tuvo como propósito: Valorar la importancia del ejercicio físico regular, en pro de mejorar la condición física y la salud; de esta forma la metodología seleccionada fue la Investigación Acción, bajo un diseño descriptivo. Aunado a ello, Sandoval (2002) plantea “es la base principal de acción para el cambio social y político, así como para el progreso hacia la igualdad y la democracia, al estimular el saber popular y vincularlo a la auto investigación de los sectores desposeídos” (p. 68). Por esta razón, la alternativa tomada en este proceso investigativo se orientó mediante un plan de acción, con el fin de transformar la situación problemática del objeto de estudio como protagonista principal del cambio.

### **Etapas del proceso de Investigación-Acción**

Las etapas y su contenido son aquellas que, sustancialmente, ya señaló Lewin desde 1946 para la

investigación acción en general, y que también toma como referencia Martínez (2000), indicando que “pueden ser útiles sólo en determinadas investigaciones; por ello, enfatizamos que la mente humana del docente (...) se centrará en los aspectos más importantes de cada etapa y, sobre todo, en aquellos que tienen más relación con su situación particular” (p 33). De ahí que, tomaremos algunas de estas etapas como esquema metodológico y un modelo ilustrativo para el desarrollo de la presente investigación. A continuación describimos como se desarrolló cada una de las etapas a seguir:

### **Diseño general del proyecto**

Esta etapa consistió en el acercamiento al objeto de estudio, representado por los trabajadores de Cargill de Venezuela Planta Valencia, la observación de los hechos cotidianos que iban revelando la problemática existente, conllevó a plantear el esquema investigativo para dar solución a la situación observada, la cual denominamos anteriormente como la etapa de diagnóstico, a lo que Martínez(2000), expresa:

Antes de poder estructurar las líneas generales de la investigación, es necesaria una primera fase de *acercamiento* e inserción en la problemática investigativa. Esto ayudará a definir un esquema de la investigación, el área de estudio, la selección y el posible requerimiento de medios y recursos (p. 33).

De esta forma se procedió a tomar el esquema de investigación acción, el cual es el método que mejor se adapta para el desarrollo del presente estudio.

### **Análisis del problema**

En esta fase que denominamos como planifica-

ción, se contextualizó la problemática, se describió analítica y descriptivamente cada una de las causas observadas en la etapa anterior de diagnóstico, así Martínez(ob.cit), la define de la siguiente manera:

Esta fase es importante en el sentido de que puede revelar las causas subyacentes del problema, ayudar a entender el carácter fundamental del mismo y definirlo o plantearlo en forma más adecuada. Las actividades de esta fase están relacionadas con el análisis sistemático de la naturaleza, supuestos, causas y consecuencias del problema (p. 33).

De esta forma, ya identificada la problemática, se presentó al final una serie de premisas relacionada con las posibles causas de la problemática descrita, las cuales permitieron organizar la estructura de la investigación y adoptar el método más idóneo para su desarrollo en función de dar la solución más aceptada.

Después de contextualizar la problemática, dentro de la etapa de planificación, el siguiente paso fue delimitar el propósito junto a las directrices de la investigación, identificar el método y los elementos que fueron de soporte para el estudio, de esta forma se le dio un orden lógico al esquema de la investigación.

### **Recolección de la información necesaria**

En este momento de la investigación nos entramos dentro de la etapa de acción, se da paso a la recolección de información, y a lo que plantea Martínez en la investigación acción, no existe un tipo único de técnicas de búsqueda y recolección de la información. La información que sea necesaria o conveniente en cada caso, la determinan el tipo de

problema que se está investigando y la clase de hipótesis que guían el estudio en ese momento. Los diferentes problemas requieren información que llegue al corazón de los mismos y para cada uno puede resultar más exitosa una técnica que otra.

La técnica principal utilizada para esta investigación fue la entrevista de grupo focal, como un medio para profundizar en el análisis, que permitió obtener la información directa de los sujetos entrevistados, otra técnica de apoyo empleada fue la observación directa, con la cual se logró visualizar y captar hechos y situaciones para complementar la información ya obtenida.

### **Categorización de la Información**

Por consiguiente, ya con la recogida de la información mediante la entrevista de grupo focal, la misma proporcionó un gran volumen de información, la cual se estructuró para de esa manera, analizarla y comprenderla, el proceso utilizado para su estructuración fue la categorización, al respecto cabe citar a Martínez (ob.cit), quien la define como:

Resumir o sintetizar en una idea o concepto (una palabra o expresión breve, pero elocuente) un conjunto de información escrita, grabada o filmada para su fácil manejo posterior. Esta idea o concepto se llama “*categoría*” y constituye el auténtico “*dato cualitativo*”, que – conviene aclararlo bien– no es algo “*dado*” desde afuera, sino “*algo interpretado*” por el investigador (p 34).

Después organizar la información se estructuró las categorías, de esta forma se obtuvo y se relacionaron las ideas que surgieron de estas, agrupando las coincidencias surgidas que generaron la credibili-

dad de la realidad estudiada. Para Martínez “el fin de la estructuración es crear una imagen representativa, un guión o patrón coherente, un modelo teórico o una auténtica teoría o configuración del fenómeno estudiado” (p. 35). Basándonos en lo anteriormente dicho, esto nos permitió obtener una imagen representativa de la realidad y de esa forma tener un patrón auto reflexivo de los sujetos de estudio, un diagnóstico de la problemática, y buscar soluciones endógenas, de esta forma planificar, estructurar un plan de acción enfocado en solucionar los puntos clave, para llegar a la solución más idónea de la problemática.

### **Diseño y ejecución del plan de acción**

En este momento de la investigación, seguimos en la etapa de la acción, y con la etapa anterior ya ejecutada, diseñamos el plan de acción, vinculado específicamente con las estrategias correctas para realizar la transformación, los cambios positivos en realidad del fenómeno de estudio, al respecto Martínez, dice: “en cierto modo, es como someter a una verificación más específica la hipótesis, que se reveló como explicación teórica más probable del problema” (p. 35). Por consiguiente, se diseñó un plan de acción, con los pasos específicos a dar una solución adecuada.

Al mismo tiempo, la estructura a seguir del plan de acción se conformó a través de una secuencia lógica con una distribución que abarcó todos los tópicos a resolver. Así pues, un buen plan de acción constituye la parte más “activa” de la investigación acción, y debe señalar una secuencia lógica

---

de pasos: cuándo será implementado, cómo y dónde, los pro y los contra de cada paso, los objetivos finales que se desean lograr, los obstáculos que hay que superar, los medios alternos y recursos que se necesitarán, las posibles dificultades que se pueden interponer en el camino y cómo se superarán, los factores facilitadores o inhibidores de los procesos y la evaluación que se utilizará para apreciar el nivel del logro programado.

Luego de haber diseñado el plan de acción, se hizo la propuesta a los trabajadores que conformaron el grupo focal, se discutieron las actividades a realizar, estos se sumaron como parte activa a las actividades programadas dentro del plan de acción, a cada uno se les asignó una responsabilidad. Después de haber realizado la propuesta, se procedió a su ejecución, al principio del mes de agosto se inició con la campaña informativa, entregas de trípticos, publicación de artículos en las carteleras y a través del correo electrónico con artículos sobre salud, ejercicio físico, nutrición. Posteriormente, se dio inicio a la jornada de charlas de nutrición y ejercicio físico. Durante el mes de septiembre, se realizaron los encuentros deportivos en las disciplinas de baloncesto, fútbol sala y comenzó el programa propuesto de la pausa activa, con la distribución de trípticos, pendones y la inducción de los ejercicios de estiramiento en cada uno de los departamentos.

### **Evaluación de la acción ejecutada**

Para el desarrollo de esta etapa, Martínez afirma que en líneas generales, esta es una de las etapas

en que se suele fallar más. Ello compromete la buena continuación del proceso que sigue. Si no se sabe a dónde se ha llegado, muy difícilmente se podrá rectificar el camino. Por ello, esta etapa es de suma importancia. El principio básico de la evaluación deberá responder a la pregunta ¿Los resultados del plan de acción, una vez ejecutados, solucionaron el problema o no? Una buena evaluación tendrá como referente principal los objetivos prefijados en el plan de acción.

Durante el primer mes de ejecución del plan de acción se evaluó las actividades realizadas que estaban propuestas, se revisó la participación de los trabajadores en las dos primeras charlas dictadas, el impacto de la campaña informativa, la asistencia de nuevos trabajadores al centro de acondicionamiento físico con un total de 5 nuevos usuarios de las instalaciones. Se procedió a planificar la implementación de la campaña de pausa activa a ejecutar por departamento y la logística para la entrega del material informativo.

En el segundo mes se procedió a evaluar la participación de los trabajadores en los intercambios deportivos planificados para este período, evidenciándose una alta asistencia, un total 80 trabajadores participaron en torneo de fútbol sala y baloncesto, se dio la puesta marcha de la campaña de pausa activa y se atendieron los 6 departamentos que conforman la planta, se conformó un grupo conjunto con integrantes de Deprisa y Seguridad, Salud y Medio Ambiente y nos dirigimos a cada departamento a realizar la inducción de pausa acti-

---

va, hacer entrega del material informativo y se evaluó la continuación de la campaña informativa además de la jornada de charlas.

Durante la tercera semana del mes se realizó la feria de la salud, esta semana se invitó a los trabajadores a asistir al CAF para realizarse una evaluación física-corporal, con el fin de conocer su peso y porcentaje de grasa, y su consumo de oxígeno, a través de una prueba cardiovascular. Durante la semana, se evaluó un total 30 trabajadores a los cuales se les hizo entrega de un informe de sus resultados con sus debidas recomendaciones. Por último, se evaluó la asistencia de nuevos trabajadores al centro de acondicionamiento físico, con un total de 3 nuevos usuarios.

Cabe destacar, que durante este mes se procedió a implementar la campaña de la pausa activa, en cada una de las localidades de la corporación de Cargill de Venezuela. De igual forma, se tomó como tema corporativo llevar las charlas a cada una de las localidades a nivel nacional y la jornada de charlas, como horas de entrenamiento para los trabajadores exigidos por la ley.

En el tercer mes de ejecución del plan de acción se concluyó con la jornada de charlas, se continuó con la campaña informativa mediante el correo electrónico, se colocaron en distintos puntos estratégicos de la planta una serie de carteleras informativas con mensajes reforzadores. En este mes se integró con el departamento de comunicaciones y se enviaron mensajes de nutrición y ejercicio físico al personal que posee celulares corporativos

(gerentes, vendedores, supervisores), se totalizó la asistencia de los trabajadores que asistieron a charla con un total 160 trabajadores, equivalente a un 60% de los mismos. De nuevo se evaluó la asistencia de nuevos trabajadores al centro de acondicionamiento físico, con un total de 4 nuevos usuarios.

Ya finalizado los tres meses del plan de acción, se evaluó para saber cuántos nuevos trabajadores se incorporaron por primera vez a realizar ejercicio físico regular en las instalaciones del CAF, obteniéndose como resultado un total 12 trabajadores, se precisó la cantidad de trabajadores que tenían más de un año sin asistir y volvieron a retomar el ejercicio físico regular, siendo una cantidad de 6 trabajadores.

Enfatizando lo dicho por el autor anteriormente citado, el principio básico de la evaluación deberá responder a la pregunta: ¿Los resultados del plan de acción, una vez ejecutados, solucionaron el problema o no? Una buena evaluación tendrá como referente principal los objetivos prefijados en el plan de acción.

Para responder esta pregunta es necesario fijarse en los cambios logrados como resultado de la implementación del plan de acción, el primero en mencionar es el apoyo dado por los directivos de la empresa para ejecutar dicho plan, tanto económico como participativo, es necesario recordar que ellos también forman parte de los trabajadores. Otro aspecto a resaltar es que la empresa tomó como parte esencial de su desarrollo integral al

---

departamento (Deporte Principio y Salud) Depri-  
sa, como un beneficio que brinda a sus trabajado-  
res tras prestarle las instalaciones del Centro de  
Acondicionamiento Físico para que realizaran  
ejercicios físicos regular de manera gratuita.

Además, se tomó como una política de la empresa  
instruir y motivar a todo los trabajadores a realizar  
la “pausa activa” por lo menos dos veces al día, al  
mismo tiempo, la integración de los departamen-  
tos (Depri-gerencia de Planta, Recursos Humana-  
nos). Para coordinar el trabajo logístico de esta  
forma, los trabajadores asistieron a las charlas in-  
formativas en su horario de trabajo, de tal manera  
que no influyera negativamente en la producción  
de la empresa.

Por esta razón, los resultados recogidos de la eva-  
luación que se realizó mensualmente, permiten  
apreciar que se cumplió con el propósito prefijado  
en el plan de acción, puesto que se había plantea-  
do lo siguiente: fomentar y motivar la valoración  
de la práctica del ejercicio físico regular en los  
trabajadores de Cargill de Venezuela, Planta Va-  
lencia, en mejora de la condición física y la salud.

### **Reflexiones de la investigación**

La investigación acción supone una reflexión con-  
tinua y profunda, una crítica constructiva de la  
realidad observada analizada e interpretada, des-  
pués de realizado el procedimiento de análisis y  
reflexión de la realidad, se nos presenta otra forma  
de ver las cosas, otra realidad en la que estamos  
directamente implicados, desde una postura de  
auto crítica, sobre lo cual abordaremos las refle-

xiones finales de la investigación.

Los sitios de trabajo han ido evolucionando a la  
par con la tecnología, la cual busca hacer las cosas  
de una manera más rápida, efectiva y disminuyen-  
do el esfuerzo físico, sumado al menor esfuerzo  
físico de la vida cotidiana y a la no realización de  
ejercicio físico regular, por lo cual se aumenta la  
conducta sedentaria de los trabajadores. Las em-  
presas no están preparadas para contrarrestar esta  
situación, de ahí que se ven en la obligación de  
contratar personal especializado, los cuales ten-  
drán a su cargo el diseño de estrategias y progra-  
mas de ejercicio físico, para sensibilizar a los tra-  
bajadores sobre la importancia de su participación  
en estos programas y de los beneficios de su prác-  
tica continua.

En los últimos años, se habla de la obesidad como  
una pandemia, se hacen campañas contra el no  
fumar, contra el cáncer, pero son muy pocas las  
campañas para una buena alimentación, la cual  
juega un papel fundamental en la vida del ser hu-  
mano. Una alimentación adecuada y realizar ejer-  
cicio físico regular, son las recomendaciones que  
los expertos prescriben como medida de salud pre-  
ventiva. Muchos sitios de trabajos no supervisan  
la alimentación de sus trabajadores, el menú no  
cumple con los requisitos mínimos de una alimen-  
tación balanceada, menos atención le prestan a la  
realización del ejercicio físico regular por parte de  
sus trabajadores, por esta razón las empresas de-  
ben crear mecanismos para proporcionar a los tra-  
bajadores herramientas comunicacionales para

fomentar el conocimiento y la información que eduque sobre una alimentación balanceada y propiciar la práctica del ejercicio físico regular y asumir un criterio reflexivo en mejora de su salud.

La formación del docente de Educación Física, no debe estar orientada a solo dictar clases en las escuelas, colegios y universidades que conforman la educación formal, o en sitios dedicados a la práctica deportiva, debe expandirse a otros campos menos formales donde es requerido. En los últimos tiempos, se ha incrementado la necesidad de tener a un especialista con las competencias profesionales que posee el docente de educación física, para cubrir los requerimientos que han surgido en las necesidades de salud y bienestar laboral, como en los aspectos legales registrados en las legislaciones Venezolana, y están contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física, y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Por esta razón, en los últimos tiempos se ha abierto el campo laboral de los docentes de educación física en otros espacios, como es el de las empresas privadas y públicas. Cada día estas empresas contratan docentes de esta área para cubrir las necesidades de servicio y darle fiel cumplimiento a las leyes actuales, y es donde la formación del docente de educación física debe ser asumida desde un enfoque holístico, para que cuando desarrolle sus competencias profesionales, dé una respuesta

eficiente a esos requerimientos que han surgido en los últimos tiempos en ese nuevo campo laboral, prestar un servicio de calidad y solventar los problemas que presentan los empleadores en cuanto al tema de la salud integral y de esa forma, hacer la correcta implementación de los programas de ejercicio físico regular.

## Referencias

- Arnal, J. Del Rincón, D. y La Torre, A. (1992) *Investigación educativa: fundamentos y metodología*. Barcelona, España: Editorial Labor.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5ª Ed.) Caracas: Episteme.
- Ausubel, D. (1977). *La educación y la estructura del conocimiento*. Buenos Aires. Argentina: El Ateneo
- Colegio Americano de Medicina del Deporte (2001). *Recomendaciones para una vida saludable*. Posicionamiento. Med, Sci. Sport Exerc.,12(33):.2145-2156,2001
- Deivis, J. y cols. (2000). *Actividad física, deporte y salud*. Barcelona: Ed. INDE
- Herzberg, F. (1968). *Work and de Nature of man*. New York: Ed. NY
- Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física(2011) .Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.741(Extraordinario), Agosto, 23,2011.
- Martínez, M. (2000). La investigación acción en el aula. *Agenda académica*. Volumen 7 N°1.Caracas
- Organización Mundial de la Salud(2002). *Official Records of the World Health Organization*. Actividad física: hoja informativa. 1-5; enero de 2002.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá Colombia: Editores Arfos