



**GOBIERNO DE CHILE  
CHILEDEPORTES**

## **PRÁCTICAS DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL: ESTRATEGIAS PARA SU INCENTIVO**

Darío Viroto Urrutia, Mauricio Rodríguez Vásquez  
**Alcalá Consultores Asociados Ltda.**

### **RESUMEN**

La presente investigación entrega una panorámica global de las prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral en Chile. Para la consecución de este propósito se emprendieron indagaciones mediante tres estrategias metodológicas, a saber, encuesta nacional a empresas privadas como también a servicios públicos; grupos focales con trabajadores de diferentes sectores de la actividad productiva; y estudio de casos en tres empresas del país. En consecuencia, los principales hallazgos de la investigación demuestran que en la actualidad el 28% de las empresas privadas del país apoya programas de ejercicio físico o deporte, mientras que en el sector público dicho porcentaje alcanza el 54%. Dicho elemento, que permite establecer una línea de base, ayuda a mirar en perspectiva las percepciones, juicios y creencias de trabajadores y trabajadoras, que demandan de manera preferente espacios para el desarrollo de actividad física por sobre otras de índole deportiva. Además, se logró apreciar la forma en que la concepción de estas actividades privilegia el desarrollo de acciones dirigidas a hombres, lo que demuestra la precariedad de los espacios destinados a mujeres. Finalmente, a partir del estudio de tres empresas, se configuran posibles estrategias diferenciadas para el desarrollo e implementación de estas acciones en centros de trabajo de diversos tamaños y rubros. A nivel conclusivo se exponen algunas estrategias y recomendaciones específicas para los tres tipos de agentes involucrados en esta problemática, a saber, Estado, Empresas y Trabajadores.

### **1. INTRODUCCIÓN**

La intención del presente estudio es la de ofrecer una mirada global a las prácticas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral. Para ello, se ha apostado por el desarrollo de una estrategia multimetodológica, con el objeto de obtener una cantidad de información suficiente para estructurar la mirada global antes mencionada.

Es importante tener en consideración que el presente documento entrega una visión muy general de los principales resultados del estudio, puesto que su detalle requeriría de mayor extensión, sin embargo, se pone énfasis en la exposición de las conclusiones y propuestas desprendidas del análisis transversal de los principales hallazgos del estudio, lo que da cuenta del segundo objetivo del estudio, el cual se expone en el punto siguiente.

### **2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

Estos se detallan a continuación:

- Investigar la práctica de actividad física y deportiva en el ámbito laboral, tanto público como privado, en el segundo semestre del año 2003.
- Formular un conjunto de recomendaciones prácticas y acciones para el fomento y desarrollo de la actividad física y el deporte en servicios públicos, empresas del Estado y empresas particulares.

### 3. ALGUNOS ASPECTOS CONCEPTUALES

Con miras a establecer un lenguaje común que favorezca la mejor comprensión de los contenidos, es que se ha incluido el siguiente marco conceptual, en el que se explicitan una serie de conceptos que de alguna forma constituyen la base del presente estudio. La mayor parte de los términos que a continuación se exponen han sido contruidos gracias a la colaboración de Chiledeportes y del panel de expertos consultado<sup>1</sup>.

#### 3.1. ACTIVIDAD FISICA

Por Actividad Física se ha considerado cualquier acción corporal intencionada, orientada a satisfacer las necesidades de la vida diaria, laboral, social o recreativa, la que se lleva a cabo mediante la activación de la musculatura esquelética, generando un gasto energético por sobre los requerimientos basales.

Se puede diferenciar entre la inactividad física y el concepto de sedentarismo, que se considera lo opuesto a ejercicio.

#### 3.2. EJERCICIO

Ejercicio es aquella actividad física profesionalmente orientada o monitoreada, planificada, sistemática, repetitiva y seriada, que tiene como propósito la adquisición, mantención o recuperación de atributos físicos, tales como: resistencia cardio-vascular y respiratoria, flexibilidad, resistencia muscular y relajación. La adecuada dosificación de su volumen, intensidad y duración, permite modificar además la composición corporal.

#### 3.3. DEPORTE

Teniendo presente las diversas conceptualizaciones que existen respecto del deporte, hemos optado por presentar una definición amplia, reuniendo trabajos de diversos especialistas en el tema, entre los que se incluye a Carl Diem, Bernard Jeu, P. Parlebas, G. Luschen, K. Weis y M. García Ferrando<sup>2</sup>. Ésta señala que el deporte puede quedar caracterizado por:

1. La *situación motriz* en la que ineludiblemente está presente el movimiento o la acción motriz, a nivel mecánico y del comportamiento.
2. El *juego*, con una finalidad lúdica.
3. Las *reglas*, elemento básico que definen las características de la actividad y de su desarrollo.
4. La *institucionalización* permite el reconocimiento, el control, el desarrollo y la implantación de los reglamentos.

#### 3.4. RECREACIÓN

El concepto de recreación se encuentra ligado al de tiempo libre, puesto que ese es el marco de tiempo en el cual sucede.

De esta forma nuestra definición entiende la recreación como aquella actividad o experiencia, elegida voluntariamente por el participante ya sea porque recibe satisfacción inmediata de ella o porque percibe que puede obtener valores personales o sociales de ella (Krauss, 1996).

---

<sup>1</sup> De manera especial se agradece el aporte del Dr. Erik Díaz del INTA de la Universidad de Chile, y de David Poblete, de la Universidad Mayor.

<sup>2</sup> Mayores precisiones se pueden encontrar en Hernández, 1999.

#### **4. RESEÑA DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA**

El estudio tiene un carácter descriptivo, y su objeto es el de ofrecer una visión panorámica de las prácticas de actividad física y deportiva en centros de trabajo de todo el país. El diseño metodológico del estudio contempló una aproximación extensa sustentada en el uso de diferentes técnicas. El resumen de cada una de ellas se expone en la Tabla 1.

#### **5. RESULTADOS**

Para facilitar la comprensión de los resultados desprendidos del presente estudio, se describen sus principales hallazgos para, finalmente, exponer conclusiones integradas y propuestas de acción pertinentes a los ámbitos de acción de los diversos actores involucrados.

##### **5.1. Consulta a Empresas**

De acuerdo a lo desprendido de la consulta efectuada en 1.001 empresas del país, se puede apreciar que la mayor parte de las empresas (83%) desarrollan iniciativas destinadas a la prevención de accidentes en el trabajo. Más atrás se observa que el 22% señala contar con programas de ejercicio físico y deporte (Gráfico 1). Esta tendencia se mantiene en la mayor parte de las empresas, sin importar su tamaño.

Es interesante contrastar el dato anteriormente expuesto, a la luz de la presencia de enfermedades que predominan en los centros de trabajo. De acuerdo a los datos recogidos en la indagación, las más recurrentes corresponden a problemas musculares u óseos (32%) y resfríos (31%) (Gráfico 2). Es importante detenerse en los primeros antes mencionados, ya que es posible suponer que son respuesta a condiciones propias de los entornos de trabajo. Naturalmente, la presencia de problemas musculares u óseos prevalece en centros de trabajo correspondientes al sector primario<sup>3</sup> de la economía, alcanzando el 39%. Lo anterior es concordante con los estilos de trabajo que predominan en dicho sector caracterizado por la extracción de materias primas, actividad que está estrechamente ligada a niveles de esfuerzo arduos.

Ante el panorama antes descrito es que conviene levantar la pregunta respecto de cuál es el porcentaje de empresas que patrocina programas de actividad física y deportiva. En este caso hablamos de patrocinio o apoyo, dado que entendemos que dicha acción es más amplia que la simple ejecución o administración de programas propios. La respuesta deja entrever el bajo interés de parte de las empresas, dado que sólo el 28% declara contar con iniciativas en dicho sentido. (Gráfico 3).

Por otra parte, pero ligado con lo antes expuesto, es preciso complementar lo ya señalado con dos antecedentes adicionales.

- i. Existe una correlación entre el tamaño de las empresas y la presencia de programas de ejercicio físico y deporte. En otras palabras, en el 20% de las pequeñas empresas

---

<sup>3</sup> De acuerdo al sector productivo, se entenderá como sector económico primario al que comprende la minería, agricultura, ganadería, pesca y explotación forestal. Se puede señalar que se caracteriza por realizar actividades relacionadas directamente con la extracción de recursos naturales o en otras palabras, materias primas.

El sector económico secundario es el que comprende a la totalidad de la actividad procesadora de materias primas, es decir a la industria, energía, construcción y manufacturas.

El sector económico terciario comprende todas las actividades y profesiones que sirven de complemento o soporte a los dos sectores antes mencionados, por lo que incorpora al comercio, transportes, profesiones liberales (como médicos, abogados y profesores), finanzas y oficios menores que se denominan en términos globales servicios. Entre estos últimos se incluyen zapateros, vendedores, sastres, repartidores a domicilios entre otros.

- se constata la presencia de programas, mientras que en la gran empresa dicho porcentaje se eleva a un 34%.
- ii. También se observa una correlación entre el tamaño de las empresas y la presencia o apoyo a esta clase de programas. En el sector primario el 39% de las empresas apoya su realización, mientras que en el sector secundario alcanza a un 30% y en el terciario al 24%.

Los programas desarrollados o apoyados por las empresas consultadas adquieren de manera preferente la forma de subvenciones en dinero, en el 50% de los casos; aportes en infraestructura, tales como facilidades de espacios para la práctica de las actividades antes mencionadas, en el 49% de los casos; y entrega de equipamiento y materiales para dichas prácticas, en el 47% de los casos. (Gráfico 4)

En cuanto al monto de los aportes, los que se presentan en la gran empresa superan en seis veces los de la mediana empresa y veintinueve veces al de la pequeña empresa. Otro aspecto que cabe resaltar es el hecho de que en el año 2001 el aporte de la gran empresa era diez veces superior al de la mediana empresa y cerca de treinta y seis veces mayor al de la pequeña empresa, mientras que en el último año fue de un poco más de seis veces superior al de la mediana empresa y veintinueve veces el de la pequeña empresa (Gráfico 5).

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. (Gráfico 6)

Otro aspecto que corresponde destacar en cuanto a las sesiones de actividad física y deportiva que se efectúan en las empresas privadas, es el que dice relación con que éstas, de manera mayoritaria, no cuentan con la participación de especialistas que orienten su desarrollo.

En cuanto a la caracterización detallada de las prácticas emprendidas por las empresas, se logra apreciar el predominio del fútbol y sus derivados respecto de otras prácticas de actividades deportivas o físicas. (Gráfico 7)

Por otra parte, se destaca que la mayor parte de las empresas no tiene noción de la Ley de Deportes, sin embargo, los niveles de conocimiento son proporcionales al tamaño de las empresas. Por otra parte, es relevante destacar que tampoco hay conocimiento de las franquicias tributarias que la Ley incorpora. (Gráfico 8)

Sin embargo, la posibilidad de que las empresas inviertan a futuro en actividades de Deporte y ejercicio físico para los trabajadores, supera el 50%. Las empresas más proclives a efectuar inversiones en un futuro próximo son las de mayor tamaño.

Las empresas que señalan no estar interesadas en efectuar inversiones en un futuro próximo esgrimen como principal argumento la falta de presupuesto para invertir en deporte.

Finalmente, a la hora de consultar respecto de los temas, vinculados a esta temática, sobre los que preferentemente las empresas capacitarían a sus empleados, predominan aquellos relacionados con el autocuidado de la salud física a través del deporte y el ejercicio físico.

## **5.2. Consulta a Servicios e Instituciones Públicas**

En lo que dice relación con la consulta efectuada a empresas públicas y servicios de Estado, es posible señalar lo siguiente:

En primer lugar, la actividad que más se desarrolla en estos centros de trabajo, con miras a cautelar la salud física de los funcionarios, es la que dice relación con la prevención de accidentes en el trabajo, alcanzando al 83%, seguida de programas de ejercicio físico y deporte con un 54%.

Por otra parte, el porcentaje de instituciones públicas que patrocinan programas de ejercicio físico y deporte alcanza el 58%, lo que comparativamente supera lo apreciado en empresas privadas (Gráfico 9). La forma mediante la cual se materializa dicho patrocinio, se expresa preferentemente en cuestiones relativas a infraestructura, equipamiento y facilidades de horario.

En cuanto a la frecuencia de las actividades que se realizan, se debe destacar que en la mayor parte de los servicios y empresas del Estado ocurren al menos una vez a la semana.

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. (Gráfico 10)

En cuanto al equipamiento, se señala mayoritariamente que es insuficiente, es decir, no alcanza para todos quienes deseen emprender la práctica de esta clase de acciones. Por otra parte, en la mayoría de los casos, las instalaciones habilitadas para la práctica de actividades físicas y deportivas se encuentran en el propio lugar de trabajo.

Las actividades más practicadas corresponden a deportes como el fútbol y sus derivaciones. También se destaca el Tenis de Mesa. (Gráfico 11)

Finalmente, cabe destacar que al consultar a los encargados de las áreas de Recursos Humanos sobre los temas respecto de los que sería deseable efectuar capacitación a los funcionarios, predominan los relativos al autocuidado de la salud física a través del deporte y el ejercicio.

### **5.3. Módulo Conversación Social de Trabajadores**

El sentido del presente módulo fue el de recoger aspiraciones, expectativas, juicios y creencias de trabajadores de diferentes sectores de la economía y de diversos tipos de empresas, con la idea de contrastarlos con lo expuesto por parte de las empresas y servicios del Estado a través de la encuesta antes descrita.

Los aspectos más relevantes desprendidos de la conversación social de los trabajadores, se exponen enseguida.

En primera instancia se aprecia que para los trabajadores hablar de actividad física, deporte o ejercicio remite a una misma práctica, es decir, no existen mayores distinciones respecto de las implicancias y especificidades de cada una de ellas, por lo cual se emplean de manera indistinta como si aludiesen a lo mismo. Ahora bien, en la medida que emergen distinciones, se observa que en el ámbito laboral -por parte de los trabajadores- cobra especial importancia el desarrollo de actividades físicas o ejercicio por sobre otras de carácter deportivo.

Para la práctica de deporte se requiere tiempo y equipamiento, por lo que es natural que los que se ejecuten sean desarrollados fuera de la jornada de trabajo, principalmente por hombres y que se centren en todos los derivados del fútbol.

En consecuencia, la demanda por parte de los trabajadores dice relación con la implementación de espacios e instancias que ayuden a compensar los esfuerzos propios del trabajo, como también a prevenir eventuales enfermedades profesionales.

No obstante lo anterior, tienden a prevalecer aquellas orientaciones que valoran al deporte y la actividad física, lo que habla de una disposición más bien favorable a desarrollar esa clase de actividades en el ámbito laboral, aunque con énfasis en la actividad física.

Un tema a tener presente, que se encuentra asociado a cuestiones de orden práctico, es el que se asocia con las modalidades en las que los trabajadores consideran factible la realización de actividad física. En general, se considera que la ejecución de actividades en la jornada laboral debiera ser vista como un beneficio otorgado por las empresas, lo que predomina en grupos menos calificados que naturalmente disponen de menor sueldo. En grupos de mayor calificación, queda abierta la posibilidad del co-pago, es decir, de que ambas partes -empleador y empleados- financien de manera conjunta algunas actividades.

Es importante no dejar de considerar que una de las demandas más recurrentes es la que se asocia con la necesidad de disponer de una oferta que pueda satisfacer los requerimientos específicos de hombres y mujeres. Ello emerge a partir de la crítica femenina a que tradicionalmente la práctica de actividad física financiada o apoyada por empresas es masculinizada, ya que se reduce a fútbol.

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 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 física y deporte 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.

#### **5.4. Módulo Estudio de Casos**

El sentido de este módulo fue el de recoger “buenas prácticas” mediante la caracterización y descripción de actividades emprendidas por parte de tres empresas del país: Minera Escondida, Rosen S.A, y First Option Ltda.

Estas tres empresas se diferencian en tamaño como también en número de trabajadores y actividades impulsadas con el objeto de estimular la práctica de actividad física y deportiva en el espacio laboral. En la Tabla 2 se entrega una pequeña caracterización de cada una de estas empresas. A continuación se expone una visión integrada de las prácticas emprendidas en cada uno de estos niveles.

En las tres experiencias antes descritas, se pueden apreciar diferentes estrategias que ocupan las empresas para incorporar la actividad física y deportiva en el ámbito laboral. Ciertamente, estas estrategias responden a las necesidades que éstas detectaron y están vinculadas de manera muy directa a los procesos productivos que desarrollan.

En este sentido, parece necesario recomendar un trabajo conjunto vinculado a las áreas de medicina ocupacional presentes en las mutualidades de nuestro país. Estas organizaciones han desarrollado estudios que permiten evidenciar, como en el caso de ROSEN, que la incorporación de actividades físicas en la jornada laboral previene la ocurrencia de lesiones en los trabajadores. Con esto, se puede demostrar que, en términos de costos, las empresas pueden ahorrar importantes recursos por esta vía. Asimismo, este tipo de acciones en la mayoría de los casos va unido a incrementos en la productividad y en la calidad del servicio que la empresa entrega.

De la misma manera, parece relevante realizar campañas de difusión que permitan a los empresarios conocer las ventajas de realizar este tipo de actividades. Unido a esto, el mensaje debe poner acento en que la práctica de actividades físicas y deportivas no se circunscribe solamente al ámbito recreacional, si no por el contrario, estos planes puestos en la perspectiva general de la empresa facilitan en gran medida en la motivación de los trabajadores.

Por otra parte, el caso de First Option, nos evidencia que no se requiere un importante nivel de recursos ni de infraestructura deportiva disponible para realizar este tipo de actividades. La pertinencia y el éxito de la iniciativa están en la oportuna detección de las actividades que pueden ser desarrolladas. En este sentido, ROSEN y First Option comparten la importancia que, para el Gerente de Recursos Humanos y para la dueña de la empresa, tiene el practicar alguna actividad física. Con esto, queremos decir que ningún plan tendrá éxito si no es apreciado como importante por las jerarquías de las empresas.

Por otra parte, el caso de Minera Escondida, nos indica que no todo el acento debe estar puesto en un solo aspecto. La valiosa infraestructura que posee esta empresa se revitalizaría si estuviera acompañada de programas que ayuden a fomentar de mejor manera su uso.

Con todo, Chiledeportes debe acrecentar un proceso de acercamiento al mundo empresarial, principalmente porque no es percibido como un actor relevante para ser tomado en cuenta a la hora de diseñar programas de actividad física en las empresas. Seguidamente, se debe completar una tarea de conocimiento de las realidades laborales existentes en Chile para así disponer de programas estándar que sean posibles de ser modificados ante la demanda de una empresa específica. Las empresas incorporarán actividades físicas y deportivas en la medida que perciban que les son convenientes y atingentes a sus propósitos. De la misma manera, Chiledeportes deberá fomentar la incorporación de este tipo de actividades en aquellas áreas de la economía en donde no se percibe como gravitante, principalmente porque se piensa en los costos asociados. Nos referimos al mundo de la pequeña y mediana empresa<sup>4</sup>. Estas organizaciones, en su mayoría, externalizan sus actividades deportivas (ya que no cuentan con infraestructura), en este ámbito Chiledeportes puede diseñar programas que no requieran de infraestructura y utilicen el mismo espacio laboral para desarrollar las actividades físicas.

## **6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

### **6.1. EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS**

A continuación se exponen conclusiones y propuestas de acción. Las conclusiones derivan del análisis de los resultados desprendidos de los diferentes módulos contenidos en el estudio.

Las propuestas, apuntan a avanzar en la entrega de ideas que puedan aportar a la labor propia de Chiledeportes, en tanto ente estatal responsable del diseño específico de políticas públicas en la materia. Por lo tanto, dichas propuestas pueden ser consideradas como un insumo, entre otros, para la tarea que es propia del Planificador.

Para un mejor análisis de conclusiones y propuestas, los contenidos de esta sección han sido desagregados según tamaño y tipo de empresa. Finalmente se exponen conclusiones de manera integrada.

#### **6.1.1. A nivel de la Gran Empresa**

##### *Conclusiones y propuestas*

- Como se ha podido apreciar, la gran empresa es la que de manera preponderante desarrolla acciones tendientes al apoyo de la actividad física y deportiva. Sin embargo, dichas iniciativas

---

<sup>4</sup> La mayoría de la actividad económica de Chile y del empleo se encuentra en este tipo de empresas.

suelen estar desfocalizadas, distanciándose de las necesidades reales que emergen de parte de los trabajadores.

- Lo anterior queda demostrado en el hecho de que en este tipo de empresas predominan las enfermedades musculares y óseas, junto con problemas de stress, pero las actividades físicas y deportivas que se promueven y apoyan se orientan a la dotación u obtención de equipamiento e infraestructura.
- En vista de lo ya expuesto, es que las acciones desarrolladas por parte de la gran empresa debiesen estar orientadas al diseño de programas que puedan dar cuenta de las reales necesidades de sus trabajadores (como las planteadas en el punto anterior) y no necesariamente al patrocinio mediante entrega de infraestructura y equipamiento.
- Lo hasta ahora señalado no apunta a que se aumente el monto de la inversión, sino a que se redistribuya de mejor manera bajo la modalidad de programas que faciliten la prevención de enfermedades musculares y óseas mediante actividades físicas de carácter compensatorio y que ayuden a liberar estrés a través de acciones recreativas.

#### **6.1.2. A nivel de la Mediana Empresa:**

##### *Conclusiones y propuestas*

- El caso de la mediana empresa adquiere una mayor complejidad, por la alta heterogeneidad de los centros de trabajo que son parte de dicho sector. Por lo tanto, las siguientes conclusiones y propuestas adquieren un carácter general.
- En la mediana empresa predominan, además de las enfermedades musculares y óseas, aquellas que se asocian con los accidentes laborales, por lo tanto, es menester que los esfuerzos se orienten no sólo al diseño de acciones tendientes a compensar el sobre esfuerzo físico relacionado con la carga de trabajo, sino que también se requiere del fortalecimiento de instancias de capacitación y difusión para la prevención de accidentes que involucre un componente de actividad física, entendiendo que colabora a la prevención de accidentes laborales.
- En vista de lo anterior y de manera similar a lo que ocurre en el ámbito de la gran empresa, se logra apreciar que los apoyos se canalizan preferentemente mediante equipamiento o subvenciones a las prácticas de actividad física y deportiva, por lo que es clara la carencia de programas de otro tipo orientados a los trabajadores. Para ello es preciso que se efectúe un diseño que contemple la incorporación de especialistas que asesoren las acciones tendientes a la promoción de acciones pertinentes en el ámbito de la salud física de la fuerza laboral.

#### **6.1.3. A nivel de la Pequeña Empresa:**

##### *Conclusiones y propuestas*

- Como ha quedado demostrado, la realidad de las empresas en función de su tamaño dista mucho entre sí. El caso de la pequeña empresa constituye el más radical, dado que desde todo punto de vista la precariedad que muchas veces la caracteriza limita la posibilidad de llevar a cabo acciones en el ámbito de la actividad física y deportiva para sus trabajadores.
- El espacio ocupado por la pequeña empresa es el que contiene en menor medida programas de este tipo para sus trabajadores. Por lo anterior es que las acciones diseñadas para esta clase de centros de trabajo debiesen flexibilizarse de acuerdo a sus condiciones, lo que de algún modo implica promover estrategias de acción similares a la analizada en el estudio de casos de la empresa First Option, donde no es necesario invertir en infraestructura, sino que

sólo basta con readecuar el espacio cotidiano de trabajo para que éste sea aprovechado positivamente.

- Del mismo modo, es importante generar espacios de colaboración y encuentro inter-empresas, donde el sector público tendría un rol fundamental como facilitador, articulados, asesor técnico y prestador de una serie de servicios asociados a la posibilidad de que los trabajadores de pequeñas empresas puedan acceder a programas especializados de actividad física y deporte relacionados con las implicancias corporales, psicológicas y relacionales de cada tipo de actividad laboral.

#### **6.1.4. A nivel Transversal:**

- Para que toda acción en el ámbito de la empresa tenga acogida, es necesario que se explicita la utilidad y rentabilidad que entrega la práctica de actividad física y deportiva en los centros de trabajo. Esto es vital para interesar a empresarios para invertir en el tema. Actualmente la interpretación de la actividad física y deportiva existente en el ámbito laboral (tanto empresas como trabajadores) está mediatizada por numerosos atavismos culturales que es necesario abordar en el diseño de cualquier estrategia de intervención pública que busque posicionar un modo racional y moderno de insertar esta temática en el mundo del trabajo. Se trata de matizar o complementar las ideas generalizadas de que la actividad física es solo deporte, y que este solo ayuda a mejorar las relaciones laborales al responder a una demanda de los trabajadores. Es necesario dimensionar estas prácticas desde el punto de vista de la modernización de la vida labora y, junto con ellas, conceptualizarlas como un fenómeno de claras implicancias económicas para las empresas.
- Además, conviene tener en consideración que no hay convergencia entre las líneas de acción diseñadas por la mayor parte de las empresas y las necesidades efectivas que se observan en los trabajadores. De hecho, mientras las empresas enfocan sus esfuerzos en prevenir accidentes y adicciones, lo que no deja de ser importante, la realidad es que continúan primando las enfermedades musculares y óseas. Además, las principales causas por las cuales las empresas invierten en actividad física y deportiva dicen relación (particularmente en la gran empresa) con mejorar el rendimiento laboral, lo que no queda demostrado en las acciones reales que emprenden, ya que tienden a canalizarse en apoyo mediante infraestructura, equipamiento y subvenciones, en las que el fútbol recibe la mayor cantidad de recursos. En suma, se adolece de programas intencionados y planificados por especialistas en el ámbito de la actividad física y deportiva.

#### **• 6.2. EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS**

##### *Conclusiones y propuestas*

En general, en las empresas públicas se aprecia un mayor apoyo a programas de actividad física y deportiva en el ámbito laboral. No obstante, se debe tener en consideración que por las características formales que rigen a dichas instituciones, las estrategias deben tener ciertas particularidades. Por ello es que para el fomento de la actividad física y deportiva en dicho espacio, conviene destacar lo siguiente:

- Es necesario emprender campañas de difusión en servicios y empresas del Estado, destinadas a involucrar de manera aún más activa a los trabajadores. De esta forma, el tema de la actividad física y deportiva en los centros de trabajo quedará posicionado y aquello facilitará cualquier medida posterior tendiente a su difusión.
- Sumado a lo anterior, no debe dejar de tenerse presente que, para efectos presupuestarios, cada una de las reparticiones públicas depende exclusivamente del Ministerio de Hacienda, para lo cual correspondería realizar acciones conjuntas con dicho Ministerio para efectos de

incluir o revisar los ítems destinados a la actividad física y deportiva. De esta manera se podrán focalizar de mejor forma los recursos sin incurrir necesariamente en gastos adicionales. En este punto no debe perderse de vista el papel que puede jugar esta línea de acción en el proceso de modernización de la gestión pública.

- Se deben aprovechar instancias tales como reuniones interministeriales donde concurren diferentes autoridades para comenzar a instalar el tema como una prioridad justificada por la demanda de los trabajadores que queda demostrada en el presente estudio. Con ello se puede facilitar la realización de acciones o medidas tendientes al desarrollo de programas de actividad física y deportiva.
- Puede ser interesante el desarrollo de un modelo piloto a ser aplicado en algún Ministerio o Servicio Público. Dicho modelo estaría enfocado a perfeccionar una estrategia que posteriormente pudiese hacerse extensiva en todos los servicios y empresas del Estado.
- Para el diseño de acciones de esa índole, como la descrita en el punto anterior, debe considerarse que la conversación social de los funcionarios públicos dejó entrever que no había disposición a participar de programas de actividad física y deportiva si es que no adoptan la forma de beneficio, lo que quiere decir que deben ser gratuitos. Un primer paso debiese ser el fomento de una pausa diaria con miras a la realización de ejercicios de carácter compensatorio.
- Un agente clave es el constituido por quienes ocupan cargos directivos, jefaturas o mandos medios, ya que a juicio de los funcionarios son el mayor obstáculo, dado que tenderían a evaluar actividades como las señaladas en el punto anterior como “pérdida de tiempo”. Por ello es que sería conveniente emprender una labor de difusión especial en aquel nivel. Se necesita establecer un parangón entre las empresas públicas y privadas para impulsar una estrategia viable en este último sector, considerando, desde el agente promotor de la política pública, que lo que para la empresa privada puede ser mayor rentabilidad para el sector público redundaría en más modernización y calidad de gestión.

### **6.3. EN EL ÁMBITO DE LA ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES**

#### *Conclusiones y propuestas*

Indudablemente, los trabajadores debieran constituir uno de los principales protagonistas en lo que respecta al diseño de acciones relativas al fomento de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral. Por ello es que las siguientes conclusiones y propuestas apuntan a sintetizar aquellos elementos que caracterizan la aproximación subjetiva y discurso de este grupo respecto del tema de la presente investigación, a la vez que intenta dar luces para futuras líneas de acción que debiesen ser emprendidas por aquellos grupos encargados de su representación, tales como organizaciones de trabajadores y sindicatos.

- A juicio de los trabajadores, es fundamental que se lleven a cabo actividades físicas y deportivas en los centros de trabajo. Ello implica el diseño de manera conjunta con los empresarios de acciones que puedan satisfacer dichos requerimientos.
- Sin embargo, uno de los aspectos fundamentales dice relación con el hecho que de parte de los trabajadores se demanda, de manera preferente, la realización de actividades físicas por sobre otras de carácter deportivo. Lo anterior se explica por cuanto las actividades de tipo deportivo son vistas en su dimensión recreativa, mientras que la actividad física y en particular el ejercicio físico es entendido como una posibilidad para compensar el esfuerzo natural del trabajo.

- Teniendo en consideración que el grueso de las actividades físicas promovidas por las empresas se relacionan con el deporte, es menester que las organizaciones de trabajadores orienten su accionar a desarrollar estrategias conjuntas con los empleadores, para que los intereses de las empresas como los de quienes trabajan en ellas sean convergentes, lo que implica impulsar espacios para el ejercicio físico, demostrando a los empleadores y convenciendo a los trabajadores de sus efectos. En otras palabras, la promoción y difusión también debe provenir de parte de los trabajadores con la asistencia del sector público especializado.
- Para lo anterior es fundamental que existan espacios en Chiledeportes encargados de acoger, orientar y guiar a las organizaciones de trabajadores que deseen realizar acciones tendientes a fomentar la práctica de actividad física y deportiva en el ámbito laboral. El acompañamiento de Chiledeportes a ese nivel debe ser integral y estar orientado a generar capacidades en los propios trabajadores. Una alternativa para lo anterior es la formación de monitores capacitados.
- Por el lado de las organizaciones de trabajadores, es necesario que las demandas que se canalicen y las estrategias que se diseñen consideren la presencia de la mujer en los centros de trabajo, ya que en todo orden de cosas se puede establecer que ella ha ido adquiriendo protagonismo, por lo cual ha comenzado a demandar un espacio pertinente a sus necesidades, el cual, hasta la fecha, no existe. Además de ello, la información cualitativa generada por este estudio indica que la significación y las prácticas sociales en el ámbito estudiado están claramente atravesados por la variable de género.

#### **6.4. EN EL ÁMBITO DE LA ACCIÓN DE CHILEDEPORTES**

##### *Conclusiones y propuestas*

De todos los actores hasta ahora mencionados, el que cumple el rol de mayor gravitación para la construcción de una política pública destinada al fomento de la actividad física y deportiva en el mundo laboral es el sector público, encargado en este caso en Chiledeportes. Lo anterior se debe a que la institución es la expresión institucional responsable de generar lineamientos generales y específicos para la existencia de políticas públicas en el campo social del deporte y la actividad física. Tanto es así que la responsabilidad última de diseñar dichos lineamientos pasa por una entidad de este tipo, para lo cual este estudio aporta insumos de diagnóstico basal y propuestas opcionales, respecto de las cuales es tarea del Planificador optar y establecer las mejores de ellas como elementos de política general. La institución en cuestión tiene por lo mismo una posición estratégica en este campo, lo que le permite acercarse viablemente al sector empresarial y a los trabajadores como un ente articulador de intereses diversos y muchas veces también dispersos.

Respecto de lo anterior se puede señalar lo siguiente.

- Es preciso que la institución lleve a cabo acciones tendientes a difundir las ventajas de la práctica de actividad física y deportiva en los centros de trabajo. Para ello es de vital importancia que se establezca una diferenciación entre actividad física y deportiva explicando las ventajas de cada una de ellas, ya que como se ha podido observar, a nivel de las empresas y organizaciones de trabajadores dicha diferenciación no se encuentra presente a la hora de apoyar o diseñar programas de esta índole.
- Por otra parte, en el ámbito de las empresas y organizaciones de trabajadores, corresponde que la institución se encargue de difundir los beneficios de las franquicias tributarias contempladas en la Ley del Deporte, puesto que los niveles de conocimiento de ella son precarios. Ello es relevante ya que en la medida que se les dote de suficiente información se contribuye a que se amplíen las posibilidades de negociación con los empleadores. A nivel de

empresas también es importante su difusión, ya que con ello se puede interesar a un mayor número de entidades en suscribir las mencionadas franquicias.

- Además, es importante presentar los beneficios tanto económicos como de salud que implica el desarrollo de programas de actividad física y deportiva en el trabajo. Para ello es necesario convencer a los empleadores de los beneficios económicos para la empresa que aquello conlleva, y a los trabajadores de las ganancias en salud que ello origina. Una alternativa para aquello puede estar en la realización de estudios económicos que den cuenta de la relación costo – beneficio asociada a la práctica de actividad física en centros de trabajo.
- En cuanto a lo antes planteado, se debe tener presente que el acercamiento a trabajadores y empleadores debe ser integral, es decir, se debe considerar a ambos actores como parte de un mismo espacio (empresa) aunque con roles diferenciados. Lo anterior es de importancia ya que mediante una labor de difusión integradora se puede asegurar la convergencia de intereses hacia un mismo fin práctico, que en este caso es el estímulo de la práctica de actividad física y deportiva.
- Para efectos de diseñar una estrategia pertinente al Estado, empresarios y trabajadores, se sugiere la realización de mesas tripartitas de discusión en las que se encuentren actores de los tres sectores ya mencionados. Con ello se puede dar pie al diseño de acciones pertinentes, reales y con alta posibilidad de éxito dado que emergerían de un diálogo entre los actores involucrados.
- En el ámbito de acción institucional, es de alta importancia que Chiledeportes se encargue de posicionar el tema al interior de las esferas de gobierno y en particular en aquellos espacios de mayor valor estratégico, tales como Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud (que ha emprendido algunas iniciativas) o Ministerio de Hacienda. Contar con adecuado respaldo institucional facilitará el diseño de acciones que permitan estimular la práctica de actividad física y deportiva en los centros de trabajo.
- También es de importancia que las labores de difusión como las que se han mencionado hasta ahora se orienten a los centros de estudio como universidades e institutos en los que se forman los profesionales vinculados con la temática, ya que en la medida que se logre llevar adelante un proceso de difusión y promoción, también será necesario que existan profesionales competentes capaces de diseñar programas de ejercicio físico que se ajusten a las diferentes realidades laborales del país.
- Paralelamente, una medida concreta está en generar espacios para capacitar a trabajadores interesados en adquirir mayores conocimientos, con el objeto de habilitarlos como monitores para encabezar programas de ejercicio físico en el interior de las empresas. Para ello, tal como se mencionó, resulta clave que se logre involucrar a los empleadores, para que puedan auspiciar esa clase de iniciativas.
- Finalmente conviene que desde Chiledeportes se incorporen líneas programáticas tendientes a destacar la particularidad de la mujer en éste ámbito. Con ello se puede contribuir, además de democratizar la práctica de actividad física y deportiva al interior de las empresas, promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el espacio laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA**

- Ayora, Daniel et al. **APORTACIONES AL ESTUDIO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE**. Universidad de Valencia, Valencia, 1997.
- Carballo, C y Hernández, N. **ACERCA DEL CONCEPTO DEPORTE. ALCANCES DE SU(S) SIGNIFICADO(S)**. Ponencia presentada en el *Cuarto Congreso Argentino de Educación Física y Ciencia*, Departamento de Educación Física, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, U.N.L.P., La Plata, 1999.
- Comisión de Actividad Física, Consejo Vida Chile. **GUÍA PARA UNA VIDA ACTIVA**, 2003.
- García Ferrando, Manuel. **TIEMPO LIBRE Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE LA JUVENTUD EN ESPAÑA**. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Juventud. Madrid. 1993.
- García Ferrando, Ibáñez et al. **EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL**, Alianza Universidad Textos. Madrid, 1998.
- Gutiérrez Sanmartín, Melchor. **VALORES SOCIALES Y DEPORTE. LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE COMO TRANSMISORES DE VALORES SOCIALES Y PERSONALES**. Gymnos Editorial, Madrid, 1995.
- Hernández Mendo, Antonio. *Acerca del Término Deporte* en **LECTURAS, EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE**. Revista Digital, Año 4 n° 17, Buenos Aires, 1999.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. **CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2002**.
- Kraus, Richard. **RECREATION PROGRAMMING**, New York, 1996.
- Ministerio de Economía de Chile. **SERIE DE ESTADÍSTICAS E INDICADORES**. Disponible on line en <http://www.minecon.cl>
- Observatorio del Deporte Andaluz. **DEPORTE EN LOS CENTROS DE TRABAJO ANDALUCES**, Instituto Andaluz del Deporte, Málaga, 2001.