

LA GIMNASIA LABORAL. PRÁCTICA VOLUNTARIA DE ACTIVIDAD FÍSICA Y LA INCORPORACIÓN CON BASE EN LOS BENEFICIOS PERSONALES Y LABORALES.

M. Sc. Graciane Miranda de Freitas¹, Dr. C. José Enrique Carreño Vega²

1. *Entrenadora Personal. Belo Horizonte. Brasil.*

2. *Facultad de Cultura Física. Autopista a Varadero Km 3 1/2 Matanzas. Cuba.*

Resumen.

El ejercicio físico practicado de forma regular fortalece y promueve la salud y contribuye decisivamente a la longevidad del hombre. En los diferentes sectores de la actividad laboral han ocurrido muchas transformaciones como son la reestructuración, privatización, una elevada carga horaria de trabajo, la introducción de la automatización a gran escala como consecuencia de la creciente utilización de las microcomputadoras en todos los sectores productivos, la sustitución de funcionarios por máquinas y las presiones psicológicas, ocasionando la intensificación del ritmo de trabajo. Con el propósito de revelar los argumentos que sostienen las bondades de la introducción de programas de gimnasia laboral y con ello la práctica sistemática de ejercicios físicos, los autores, consideraron pertinente indagar en la historia del asunto en general, su conceptualización y objetivos en el tiempo y los beneficios que su práctica reporta como complemento de una vida saludable. Ello permitió detectar que este asunto, aunque abundantemente tratado, no ha sido resuelto y necesita de ser mejorado, a lo cual hay que agregar no existe una suficiente preparación del personal que se ocupa de los programas de gimnasia laboral para asumir sus funciones con la calidad requerida, apreciándose dificultades metodológicas, desmotivación, desconocimiento de la importancia de su labor, así como de las funciones a realizar, problemas organizativos, entre otras.

Palabras claves: *Gimnasia Laboral; Programa de Gimnasia Laboral; Actividad Física.*

Introducción.

En la contemporaneidad se aprecia un aumento de la preocupación por la calidad de vida y bienestar del trabajador, en atención a la intensificación, por parte de las empresas, de las presiones organizacionales, de la jornada de trabajo y las exigencias sobre los trabajadores. Todo ello sostiene como centro de atención la productividad y les somete o con lleva a movimientos repetitivos, la adopción de posturas inadecuadas durante la jornada laboral, deterioro físico y en muchas ocasiones un limitado desarrollo de sus funciones orgánicas (Farias, 1986; Mendes y Leite, 2008).

Según Brandão et al. (2005) y Vilarta et al. (2006), el surgimiento del trabajo industrializado, mecanizado y el automatizado, asociados a una búsqueda desenfadada por la productividad; así como por la calidad de los productos y servicios, han tenido efectos negativos sobre el bienestar psíquico, clínico y social de los trabajadores al imponer condiciones perjudiciales al organismo humano. Tal situación obliga al trabajador a esfuerzos intensos y posturas inadecuadas de la columna vertebral, los miembros superiores, la región escapular y cervical.

En virtud de estos acontecimientos, las empresas han utilizado ampliamente para combatir los efectos negativos que ello provoca una estrategia que comprende la implementación de programas de calidad de vida, o sea programas que buscan promover la mejora del bienestar y por consiguiente, de la productividad de los empleados

En este sentido, Militão (2001) insiste en que uno de los problemas que mayor afectación provoca para las empresas son los trastornos en la salud, lo cual en la mayoría de los casos esta provocado por una organización del trabajo que prevé tareas repetitivas, una constante tensión por la productividad, la prolongación de la jornada; a lo que se agregan tareas fragmentadas, monótonas que limitan el funcionamiento mental del trabajador.

La obesidad, el estrés, tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo y el factor nutricional, entre otros, están entre los factores que tienen una incidencia negativa en la salud de los trabajadores (Oliveira, 2006).

Los elementos anteriormente expuestos ilustran la gravedad del asunto y precisamente en relación a ello Pereira (2001), observa que ya las corporaciones más modernas han percibido que es sumamente importante procurar una vía, recurso, capaz de atenuar los efectos causados por un desempeño de la actividad laboral en condiciones inadecuadas. Es

en esa dirección que la gimnasia laboral (GL) surge como una vía para la promoción de diferentes recursos, medios, herramientas cuyo uso favorecen la mejora de la calidad de vida del trabajador en lo referente a su componente físico y mental.

En este escenario, a consideración de Mendes y Leite (2008), la GL ha ido ganando un importante espacio en Brasil y en el mundo; la cual es utilizada como una importante herramienta para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Ella ejercita el cuerpo y la mente del trabajador, estimulando el auto-conocimiento, a través de la utilización de ejercicios de fácil ejecución, y que causen placer al funcionario, aumentando así su disposición para la ejecución de actividades que les son propuestas.

Según Mendes y Leite, 2008, la GL contribuye de manera significativa a la promoción de salud y de la calidad de vida, porque el ejercicio físico prescrito correctamente es considerado el mayor promotor no-medicamentoso de la salud.

Un programa de GL permite orientar a las personas para que vivan mejor ejerciendo su papel en aquel sector que les ha correspondido, en comunión con la actividad física orientada, o sea, cada profesional dentro de la empresa, con independencia de su posición jerárquica o la función que ejerza, puede analizar y evaluar su modo de pensar, decidir, organizar su tiempo y espacio, previniendo los fenómenos que causan malestar a la salud los cuales son llamados como estrés.

La implementación de programas de GL buscan, no solo una simple alteración de la rutina de cada cual, sino despertar en los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida (Poletto, 2003). Precisamente, este constituye un valor notable que le hace portadora de un mensaje estimulador para emprender modificaciones del estilo de vida que favorezcan el mejoramiento sostenible de las condiciones físicas y espirituales de los trabajadores, lo cual muchas veces no es conseguido por quienes tienen la responsabilidad de implementar dicha actividad con los trabajadores.

Los programas de GL son adecuados a cualquier tipo de empresa, previo conocimiento del sistema de trabajo, actividades y demandas físicas, el conocimiento del grupo para que los ejercicios seleccionados sean los más adecuados a la realidad de la empresa (Zilli, 2002).

Conforme Rodim y Planta (1989) citado por Cãnete (2001), las personas que practican actividades físicas, ya sea de 10 minutos, tres veces por semana, consiguen percibir la importancia de cuidar de la salud; así como controlar el peso corporal y la calidad de la

alimentación, estimulando al practicante no solo a la complementación física, sino también a lo mental y espiritual.

Ha sido este, según Menezes (2009), el punto de partida que ha llevado a sugerir la aplicación de Programas de Gimnasia Laboral, lo cual tiene su origen en la necesidad de desarrollar la consciencia del trabajador sobre la importancia de un estilo de vida activo, que interiorice la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales, priorizando la promoción de salud, la mejora de las condiciones músculo-esqueléticas, de la calidad de vida durante la realización de sus actividades, la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento de la productividad y, consecuentemente, la proyección humana de cada individuo dentro y fuera de su ambiente de trabajo.

El reconocimiento de las consecuencias del asunto y las posibilidades de su prevención a través de la GL, ha hecho que un número importante de empresas recurran a la introducción de programas de GL. Sin embargo, en investigaciones preliminares de los autores se ha podido apreciar que ello aun es insuficiente y precisa de ser mejor atendido.

Con el propósito de revelar los argumentos que sostienen la práctica de la Gimnasia Laboral en el mercado de trabajo, los autores, consideraron pertinente indagar en la historia del asunto en general, su conceptualización y objetivos en el tiempo, los beneficios que su práctica reporta como complemento de una vida saludable.

1.- La Gimnasia Laboral. Su origen y evolución.

Primero que todo, la autora considera oportuno detenerse en la historicidad del asunto para luego precisar en su conceptualización, las interpretaciones que ha tenido la GL; así como los propósitos de su actuación y sus diversificaciones para de esta manera estar en mejor condición de apreciar el recorrido que ella ha tenido en el tiempo.

Según Cañete (2001), Bergamaschi y Polito (2002), Lima, D. (2004), Lima, V. (2007), Rev. Educación Física (2007) y, Mendes y Leite (2008), refieren que la GL tuvo su inicio en Polonia en el año de 1925, también conocida como gimnasia de pausa, realizada con los operarios de las industrias. Posteriormente, en 1928, se implanto la GL en Japón con los funcionarios del correo con el propósito de su desconcentración y consolidación de la salud y, después de la Segunda Guerra Mundial fue difundida por todo el país. En los años 60, el país creó una ley obligando a las empresas a promover la Gimnasia Laboral Compensatoria

(Cañete, 2001; Marchesini, 2001; Lima, 2007). En el caso de los Estados Unidos, la GL fue adoptada en 1968.

En esta misma década, Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica produjeron programas semejantes (REVISTA [CONFEEF](#), 2004; Revista Educación Física, 2007), en Noruega ello fue identificado a través del Servicio Social de los Marineros. De acuerdo con Cañete (2001), Figueiredo y Mont'Alvão (2005), Oliveira, J. (2007) los marineros fueron beneficiados con actividades físicas, realizadas en los propios barcos o en los puertos durante sus escalas. Algunos años después, la GL aparece en Holanda y en Rusia (LIMA, 2007).

En Brasil, las primeras manifestaciones de actividades físicas y tiempo libre para los funcionarios de empresas de acuerdo con la Revista Confef (2004) y Lima, M. (2007) fueron registradas en 1901, en la fábrica de tejidos Bangu en Río de Janeiro, Brasil. No obstante, la GL tuvo su versión inicial publicada en 1973, por la Federación de los Establecimientos de Enseñanza Superior (FEEVALE), en Río Grande del Sur a través de la Escuela de Educación Física, con el Proyecto Educación Física Compensatoria y Recreación, en el cual los ejercicios estaban sustentados en análisis biomecánicos. Este mismo autor, refiere que en 1974, en los muelles de Ishikawagima de Brasil, en Río de Janeiro, fue implantada la gimnasia al inicio de la jornada de trabajo y la "gimnasia compensatoria", durante las pausas del trabajo, involucrando 4.300 trabajadores. El objetivo en este caso fue la seguridad en el trabajo. En este ejemplo, el papel de la Educación Física incidió en el desarrollo de los Recursos Humanos, algo diferente al abordaje terapéutico de otras proposiciones de tendencia impositiva.

De conjunto con la FEEVALE, en 1978, el Servicio Social de la Industrial (SESI) de Río Grande del Sur, elaboro y desarrollo un proyecto de Gimnasia Laboral Compensatoria. En este mismo año se inicio un Programa de Gimnasia en la Empresa en la ciudad de Betim (Minas Gerais), en la fábrica Fiat de automóviles (Oliveira, 2006).

A partir de los años 80, otras empresas comenzaron a preocuparse por el bienestar de sus funcionarios, tanto las multinacionales, como las estatales; por ejemplo, la Avon, Siderúrgica Nacional, Banespa, IBM, Furnas, Telerj, Odebrecht y Embratel, contribuyendo a la difusión de la GL en Brasil. Según Militão (2001), SESI (2002), Zilli (2002); así como

Mendes y Leite (2008), la GL tenía como objetivo medidas de promoción de la salud de los trabajadores.

En los años noventa, su reconocimiento fue mayor, lo cual concordó con la “epidemia” de las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo/ Dolencias (trastornos) Osteomuscular Relacionadas con el Trabajo (LER/DORT) iniciada por reconocimiento oficial de la dolencia conocida como enfermedad de los digitadores (mecnógrafos) y con las prácticas de cualidad total adoptadas en innumerables empresas (Militão, 2001 y Zilli, 2002). Este asunto, por su envergadura merece un espacio de atención.

1.1.- Historicidad y Caracterización de la Lesión por Esfuerzo Repetitivo (L.E.R.) y Dolencias (trastornos) Osteomusculares Relacionadas con el Trabajo (D.O.R.T.)

Según Ribeiro (1997) y Martins (2005) históricamente, el primer referente asociado a las quejas de dolor en los miembros superiores asociado a determinado tipo de actividad laboral realizado, probablemente, por Bernardino Ramazzini en 1713, médico italiano, considerado el padre de la medicina del trabajo. Antes del siglo XIX, como pocos individuos se encargaban de la actividad de escribir, la LER era un padecimiento bien raro. A los pocos años, cuando la pluma de ave fue sustituida por bolígrafos de fuente, transformando en más veloz este tipo de trabajo, los casos de LER fueron apareciendo con mayor frecuencia.

A pesar de que esta primera referencia data del siglo XVIII, solo recientemente este asunto despertó el interés mundial. Según Maciel (2008), fue en Australia en 1980 que se profundizaron más los estudios sobre este asunto en virtud de la evolución de las lesiones.

En el caso concreto de Minas Gerais, según Oliveira (2006), “la epidemia de la LER” tardo más, los casos de dolencias ocupacionales en el Estado solo comenzaron a ser registrados a partir de 1989, luego de la estructuración de una unidad médica de referencia, y hasta la actualidad los sistemas de registros de dolencias ocupacionales todavía son precisos.

Debido a esos cambios es que tienen lugar las LER/DORT, que, según Maciel (2008), tienen un origen ocupacional que ocurren de manera combinada o no, provocadas por el uso inadecuado y excesivo del sistema que agrupa los huesos, nervios, ligamentos, ligamentos, músculos y e tendones.

Koltiarenko (2005) define la D.O.R.T. como cualquier disturbio que seguramente está relacionado con el trabajo, independientemente del segmento corporal afectado. En esta misma línea de pensamiento, Couto (1998), afirma que las D.O.R.T. son definidas como trastornos funcionales, mecánicos y lesiones musculares, de los tendones, de las capsulas articulares y extremidades (en los miembros superiores).

Los procesos de automatización e intensificación del trabajo provocaron la aparición de inconvenientes de salud, sobretodo de las LER, con un enorme crecimiento en la década de los noventa, y que, por tanto, exigió frecuentes negociaciones colectivas a través de las organizaciones sindicales de los bancarios. De acuerdo con Pennella (2000), el Programa de Prevención, elaborado y coordinado por la Facultad de Salud Pública de la Universidad de San Paulo (USP), estimo que en cada 100 bancarios 10 ya padecieron y otros 10 presentan los síntomas iniciales de la enfermedad.

Con la búsqueda en torno al aumento de la a productividad, hubo una incorporación de varias tareas con una misma rutina de horas a trabajar, y cada vez mas las empresas están fragmentando y simplificando estas tareas que pasaron a ser de corta duración y, por tanto repetitivas (Guimaraes, 2001).

Con tantos cambios ocurridos en la sociedad industrial, como en las herramientas, máquinas y equipamientos, la jornada laboral, los tipos y formas de organización del trabajo, contribuyeron a la aparición de nuevas patologías ocupacionales, que producen impacto sobre la vida y la salud de las personas y en especial de los trabajadores. Según Araújo et al. (2001) y Guimarães (2001) un factor que ha contribuido al surgimiento de dichas patologías ocupacionales son los movimientos repetitivos y la intensificación del trabajo, pues están entre os factores de riesgo relacionados con el tiempo y el contenido en que una actividad es realizada; Poletto (2002) asegura que estas provienen de las demandas musculares necesarias para la realización de las actividades laborales, y por su parte Figueiredo y Mont'Alvão (2005), agregan que estas dolencias son adquiridas o desencadenadas en virtud de las condiciones en que el trabajo es realizado.

Según Deliberato (2002) las condiciones patológicas son multifactoriales, y entre las condiciones están la falta de organización en el ambiente laboral, la falta de acondicionamiento del sistema cardiovascular y el alto nivel de estrés e insatisfacción

familiar y social. Estos son algunos de los factores responsables de la ocurrencia de estos desordenes.

Si se suma a todo esto, otra condición que estimula la manifestación de estas patologías: el excesivo tiempo vivido en posición de sentado (Martins y Barreto, 2007), ya que esta posición, asociada con la falta de actividad física, favorece la pérdida de la flexibilidad y también el surgimiento de lumbalgia (Reis et al 2003).

En opinión de Barros Neto (1997) uno de los factores de mayor contribución para el surgimiento de las enfermedades ocupacionales es la falta de práctica de actividad física y Alves (1998), también comenta que el esfuerzo muscular estático que ocurre principalmente en los funcionarios de los bancos que manipulan dinero y documentos, genera dolores y cansancio, que pueden hacer involucionar y causar inflamación en las estructuras músculo-esqueléticas.

Las nuevas patologías ocupacionales recibieron diferentes denominaciones de acuerdo con el país: en Brasil - a partir del Decreto 4062 del INSS (Instituto Nacional de Seguridad Nacional) en el año 1987, recibieron la denominación de Lesiones por Esfuerzo Repetitivo (LER). La Orden de Servicio 606 y 1998 adoptan la terminología DORT (Disturbios Osteomusculares Relacionados con el Trabajo). Esa denominación refuerza el término “disturbio (trastorno)” en lugar de lesiones, lo que se corresponde con lo percibido en la práctica: ocurren disturbios en una primera fase, tales como fatiga, peso en los miembros y dolor, apareciendo, en una fase más avanzada, las lesiones (Barbosa et al., 1997; Mendes, 1998; Pinto y Valéiro, 2000). De acuerdo con Martins (2005), uno de los motivos de esa alteración está dado porque la denominación LER abarca apenas a repetición de los movimientos y no engloba otras formas de sobrecarga que pueden ser perjudiciales para el aparato locomotor. En otros países recibe denominaciones diferenciadas, como por ejemplo, en los Estados Unidos, se denomina traumas de desorden acumulado “cumulative trauma disorders (CTD)”, en Japón, desordenes cervicobraquial por la ocupación “occupational cervicobrachial disorders (OCD)”.

Dentro de los segmentos corporales, los más afectados por LER/DORT están la columna vertebral y los miembros superiores: manos, puños, brazos, antebrazos y hombros.

Típicas del trabajo intenso y repetitivo, la etiología de la LER/DORT es un conjunto de afecciones complejas y comprende varios factores, y según los autores Couto (1998),

Oliveira (2006), y Koltiarenko (2005) ella es causada por la presión existente en el trabajo, utilización incorrecta, desde el punto de vista biomecánico, de los miembros superiores, lesiones por acumulación de micro traumas, resultantes de una descompensación entre la capacidad movilizativa de la musculatura y la ejecución de esfuerzos rápidos y constantes.

Los síntomas que comúnmente son relatados, según Fundacentro, (2010) y Couto (1998), son los dolores, la sensación de un sector endormido, fatiga muscular, pérdida de la fuerza muscular, disminución del desempeño laboral, incapacidad temporal, calor localizado y leve pérdida de la sensibilidad y, conforme al caso, evoluciona hacia un síndrome dolorosa crónico pudiendo llevar al trabajador a la invalidez. En este sentido, Oliveira L. (2006) afirma que la subjetividad de los síntomas y la inexistencia de un diagnóstico morfo-funcional confiable, el manejo clínico de los casos y la relación médico-paciente.

Según Murofuse y Marziale (2001) en las décadas del 60 y 70, los trabajadores más afectados con la LER/DORT eran los de montadoras y grandes industrias, en la década del 70, las víctimas pasaron a ser los digitadores (mecnógrafos), programadores y analistas de sistemas, en la década del 80, los mayores afectados fueron los trabajadores de los bancos y actualmente son varios los profesionales que han estado afectado, entre ellos; médicos, dentistas, músicos y periodistas. Esto concuerda con la opinión de Oliveira (2008) quien asegura que la categoría de los trabajadores de los bancos es una de las más afectadas por la LER.

Los factores de riesgo que pueden desencadenar las dolencias (trastornos) LER/DORT incluyen la fuerza excesiva de los miembros superiores, movimientos repetidos, tareas segmentadas y monótonas, carga excesiva de trabajo, ritmo acelerado en el trabajo para garantizar la productividad, la ausencia de pausas durante la jornada de trabajo, exigencia de horas extras, mobiliario y equipamientos inadecuados que obligan a la adopción de posturas incorrectas o poco cómodas para el cuerpo, aspectos relacionados con la climatización, iluminación y ruidos en el ambiente de trabajo. También, contribuyen al surgimiento de la LER/DORT factores emocionales como, conflictos en el trabajo, la falta de un canal de comunicación para discutir problemas relacionados con el trabajo, estrés, presión psicológica y un estilo de vida sedentario (Portal de Salud, 2010).

Por su parte Reis (2001) resalta que las dolencias relacionadas con el trabajo afectan a los trabajadores de los diferentes países del globo terráqueo; pero en los países del tercer mundo, esta realidad es mucho más preocupante, al considerar los factores socio-económicos y culturales de la clase trabajadora.

En función del aumento creciente del número de casos de LER/DORT, algunas agencias bancarias han adoptado medidas encaminadas al auxilio del trabajador para que este pueda resistir por más tiempo en el trabajo, tales como: la GL, la pluralidad de funciones y la utilización de equipamientos y mobiliarios ergonómicamente planeados (Murofuse y Marziale, 2001).

Para prevenir la LER/DORT, es necesario adquirir hábitos importantes durante el trabajo, como: realizar estiramientos y calentamientos antes del inicio de cualquier actividad; hacer micro pausas, y durante estas pausas realizar estiramientos para las partes del cuerpo que más lo requieran. Mendes y Leite (2008) consideran que una forma de minimizar el impacto de estas dolencias ocupacionales es la práctica de la GL que motivará una transformación del comportamiento, o sea, estimulará a los trabajadores a que asuman un estilo de vida más activo y saludable.

Lo hasta aquí expuesto refuerza la importancia de la implantación de programas de GL que proporcionen la prevención de la aparición de la LER, evitando así que la persona entre en este círculo vicioso.

La GL, en esta época, ha sido introducida con diversas finalidades, como la prevención de dolencias ocupacionales, la disminución de los accidentes de trabajo, el aumento de la productividad, y la mejora del bienestar general de los funcionarios de las empresas. A partir de la década del 90, es que la GL gana más espacio e importancia en las discusiones empresariales y académicas (REVISTA [CONFEE](#), 2004; Lima, 2007).

Este desarrollo histórico redunda hoy en una comprensión de la GL como la formación del hábito de la práctica lúdica de actividad física para un estilo de vida activo, la socialización y mejora de las cualidades del trabajador, con un consecuente fortalecimiento de la industria. Esta definición general frecuentemente incide en los objetivos operacionales junto a las empresas.

De esta forma, los argumentos históricos, científicamente sustentados, denotan como presupuestos de la GL lo preventivo, lo socio-educativo y lúdico. En este sentido, sería oportuno precisar las interpretaciones que sobre ella se han ido formulando, sus concepciones y objetivos.

1.2.- Conceptos y Objetivos de la gimnasia laboral

En sentido, de lo arriba referido, la autora a notado como en la literatura concurren diferentes apreciaciones sobre cómo definir la GL, al tiempo que se reconoce una limitada actividad científico-investigativa que enriquezca su basamento teórico y práctico, al ser comparado con otras áreas del conocimiento en el contexto de la educación física. Primero, se atenderá la conceptualización de la gimnasia laboral, sus objetivos, clasificaciones y luego sus beneficios.

1.2.1.- Conceptualización de la gimnasia laboral

En el Portal de Educación Física (2005), la gimnasia laboral es definida como una actividad física orientada, practicada durante el horario laboral, considerando los beneficios personales del trabajador.

De manera más específica, ella es revelada por Oliveira, 2006 como la clase, en diferentes sectores de la empresa, en la que son realizados ejercicios de estiramiento, coordinación motora, fortalecimiento muscular y de relajación. Mientras, un grupo de autores como Dias (1994), Cañete (2001), Polito y Bergamaschi (2002), Picoli y Guastelli (2002), Zilli (2002), Carvalho (2009), Lima (2004), Figueiredo y Mont'Alvão (2005) y Oliveira et al. (2007), concuerdan en que la GL consiste en una práctica voluntaria de actividad física, de baja intensidad, realizada de forma colectiva durante la jornada de trabajo en virtud de los beneficios personales y laborales, en un corto espacio de tiempo, imbuida de no comprometer la prestación de servicios por parte de los funcionarios.

Por su parte, Piccoli (2007) fisioterapeuta que trabajo en el SEFIT, explica "La gimnasia realizada en las empresas es un conjunto de ejercicios que prevén la mejora fisiológica del individuo para la actividad laboral. Son actividades elaboradas y adecuadas específicamente para las exigencias de la actividad laboral dada"

De manera enfática, Lima (2007) declara que el termino Gimnasia Laboral no deja margen a la duda y se refiere a esta como una actividad que nació para la prevención de las dolencias laborales y la promoción del bienestar en el trabajo de los trabajadores, siendo esa su finalidad.

A estas apreciaciones, Mendes y Leite (2008), agregan que la GL debe ser muy bien planeada, elaborada y con variedad, pues es una pausa activa que sirve para romper el ritmo de la tarea y la monotonía del trabajo que el funcionario desempeña y destacan la libertad y

espontaneidad de las personas para su participación en las clases de GL, ya que la misma es vista como algo no impuesto, sin obligación de su práctica por los funcionarios.

Este acercamiento muestra concepciones muy cercanas; pero con matices diferentes donde redundan los términos actividad física, beneficios personales y laborales, práctica voluntaria y colectiva, corto espacio de tiempo, prevención de las dolencias laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores. La autora, en primera instancia se apega a lo expresado por Lima. (2007), sobre el hecho de que la GL es una actividad que nació para la prevención de las dolencias laborales y la promoción del bienestar en el trabajo de los funcionarios, obreros, etc. No obstante, considera que ello admite complementaciones que ayuden a su mayor precisión y en opinión de la que suscribe, haciendo converger los puntos de vistas de los autores estudiados, pudiera enunciarse como la actividad física (ejercicios de estiramiento, coordinación motora, tonificación muscular y de relajación) para la prevención de las dolencias laborales y la promoción del bienestar por la práctica de ejercicio físico sistemático, en un corto espacio de tiempo (antes, durante o después de la jornada laboral) que proporciona beneficios personales (fisiológicos, psicológicos y sociales) y laborales, con base en su práctica voluntaria, no impuesta y en colectivo.

Con el esclarecimiento de lo que se reconoce en la contemporaneidad por GL y la manera en que concretamente la autora lo asume para el desarrollo de su investigación, es preciso pasar a esclarecer los objetivos que este tipo de actividad persigue.

1.2.2.- Objetivos de la gimnasia laboral

En la literatura se recogen un sin número de objetivos para las clases de GL aplicadas en las empresas, lo cual dificulta la definición concreta de su papel dentro de la salud de los trabajadores. A continuación algunas de las referencias mas socorridas sobre el asunto.

Según Silva Neto (2002), la GL actúa en la prevención y combate del estrés, ya que durante una actividad física se libera un neurotransmisor causante de bienestar y de alivio de las tensiones denominado endorfina y, según Lima (2004), Figueiredo y Mont´Alvão (2005) y Oliveira et al. (2007) a GL promueve el bienestar por intermedio de la conciencia corporal e a través de ejercicios de compensación para los movimientos repetitivos producto de tareas de ocupación diarias de los funcionarios de las empresas. Para Carvalho (2004), tiene por objetivo minimizar los impactos negativos originarios del sedentarismo en la vida y la

salud del trabajador y, de acuerdo con la Revista Confef (2004) el objetivo de la GL es proporcionar a los funcionarios una mejor utilización de su capacidad funcional.

Para Polito e Bergamaschi (2002) a GL tiene como objetivos la promoción de la salud, la corrección de los vicios posturales, la disminución del ausentismo y de la búsqueda ambulatoria, el aumento del ánimo y la disposición para el trabajo, la promoción de la conciencia corporal, la mejora de las relaciones interpersonal, a lo que se agrega la prevención de la LER/DORT.

Aún en esta misma línea de razonamiento, Lima (2003) y Mendes y Leite (2008) afirman que los objetivos para los funcionarios son los de mejorar la postura y los movimientos ejecutados durante el trabajo, promover el bienestar general, mejorar la calidad de vida, combatir el sedentarismo y disminuir el estrés ocupacional. Al referirse a tal asunto, Martins y Duarte (2000), Martins (2005), Oliveira (2006), y Barros y col (2009) aumentan algunos de los objetivos de la GL como prevenir y disminuir los casos de LER/DORT (Lesión por Esfuerzo Repetitivo/ Distúrbios Osteomusculares Relacionadas con el trabajo), ofrecer mejores condiciones de trabajo, además de disminuir el nivel de sedentarismo y hacer mas placenteras las relaciones interpersonales.

Para algunos autores, Barros Neto (1997), Cañete (2001), Polito y Bergamaschi (2002), Lima (2003), Martins (2005), Oliveira (2006), Mendes y Leite (2008), a GL es una estrategia eficaz de acción profiláctica en el combate a la LER/DORT. Mientras para Guerra (1995), Mendes (2000), Picoli y Guastelli (2002), y Oliveira (2006), a la prevención de los efectos de la LER/DORT, la GL comprende también el alivio y prevención de los dolores corporales, las desviaciones de la postura y el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Conforme Poletto (2002), la GL no solo previene las dolencias ocupacionales, sino también ofrece un programa de mejora de la calidad de vida en el trabajo para amenizar los efectos deletéreos del mismo y ser un agente motivador para el cambio del estilo de vida de los individuos.

Los elementos que en la literatura se ofrecen como objetivos son múltiples, concordando sobre todo con lo referido por Polito y Bergamaschi (2002); así como por Lima (2003) y Mendes y Leite (2008). No obstante, a estos dos posicionamientos, la autora, agregaría uno sugerido por Poletto (2002), relacionado con motivar el cambio del estilo de vida de los

individuos (práctica sistemática de ejercicio de vida). En esto último es que insiste Lima (2007), expresándolo de la manera siguiente:

1-Sensibilizar y orientar a los trabajadores sobre la importancia y el desarrollo de la práctica regular del ejercicio físico y da lucidez a la actividad física para la mejora de la salud opcional y general.

2-Sensibilizar y orientar a los trabajadores y eventualmente sus familiares para la importancia del tiempo libre como factor de mejora de la calidad de vida.

3-Concientizar al trabajador para el conocimiento de su cuerpo e sus límites.

4-Contribuir al fortalecimiento de la Industria y los servicios por medio del ejercicio de su responsabilidad social.

Cerrando, el asunto de los objetivos de la GL, se aprecian dos momentos, uno en el espacio laboral (antes, durante o al termino de la jornada) y un segundo, luego de concluido el trabajo y vinculado a la asunción de un estilo de vida y esparcimiento sano, así como la práctica de ejercicios físicos sistemáticos. Precisamente, esta variedad ha provocado diferentes maneras de organizar la GL en atención al propósito que prevalece y de ahí la coexistencia de diferentes tipos de esta actividad.

1.2.3.- Clasificación de la gimnasia laboral

En la actualidad, a GL ha sido clasificada por diversos autores, de formas diferentes, atendiendo a su direccionamiento y en correspondencia con el horario y objetivo de su aplicación en las empresas. La GL puede ser ejecutada en diversos horarios, dependiendo de la necesidad y posibilidad de cada departamento (Mendes y Leite, 2008).

De acuerdo con Costa Filho (2010) las diversas modalidades de GL procuran compensar las estructuras del cuerpo que son más utilizadas durante el trabajo y activar las que no son requeridas; calentando, relajando y tonificando.

En esta revisión, se observan las diferentes opiniones de los autores, referente a la GL y sus clasificaciones.

- *Gimnasia Laboral Preparatoria (GLP) o de Calentamiento* – Es una actividad de estiramiento que da preferencia preparar las estructuras musculares que serán solicitadas durante las tareas (Zilli, 2002), calentándolas y despertándolas para mejorar la disposición para el trabajo dentro de la empresa y actuando de forma preventiva y terapéutica (DIAS,

1994). Es ofrecida al comienzo de la jornada de trabajo o en las primeras horas, con una duración de diez a doce minutos (Cañete, 2001; Marchesini, 2002; Polito y Bergamaschi, 2002; Zilli, 2002) o según Lima (2007) con una duración de cinco a diez minutos. Para Mendes y Leite (2008) la GLP es clasificada por su objetivo de ejecución y consiste en una serie de ejercicios físicos que prepara al funcionario de la empresa para actividades de velocidad, fuerza o resistencia. Los ejercicios más indicados para ese tipo de GL son los de movilidad articular, concentración, coordinación, equilibrio, flexibilidad y resistencia muscular (Zilli, 2002).

- ***Gimnasia Laboral Compensatoria (GLC) o de Pausa*** – Es una actividad de estiramiento orientada a compensar las estructuras que pueden haber sido sobrecargadas durante las actividades laborales. Es realizada en intervalos de la jornada de trabajo y/o al final con una duración aproximadamente de diez minutos, interrumpiendo la monotonía operacional.

Este tipo de actividad prevé disminuir las tensiones del ambiente de trabajo, los vicios posturales, proporcionar una compensación a los esfuerzos repetitivos (Bertolini, 1999; Marchesini, 2002; Zilli, 2002; Mendes y Leite, 2008) y al equilibrio funcional, así como a la recuperación activa de forma que se pueda aprovechar las pausas regulares durante la jornada de trabajo para ejercitar los músculos correspondientes y relajar los grupos musculares que están contraídos durante el trabajo (Kooling, 1980), proporcionando al individuo condiciones para percibir su cuerpo, sus condiciones físicas y psicológicas; así como alcanzar el equilibrio físico y mental para la ejecución de las tareas (Cañete, 2001; Longen, 2003; Mendes y Leite, 2008).

Entre los ejercicios aconsejados para la GLC están los ejercicios de estiramiento, movilidad articular, flexibilidad, resistencia muscular, relajamiento, ejercicios respiratorios y posturales (Zilli, 2002).

- ***Gimnasia Laboral de Relajamiento (GLR)*** – Conforme Oliveira (2003), la GLR es practicada luego de la jornada de trabajo, propiciando el relajamiento muscular y mental de los funcionarios. Es una actividad que prevé el alivio de la sensación de cansancio y de la tensión muscular y también auxiliar en la actividad respiratoria (Anderson, 1998). Es realizada al final de la jornada laboral con duración generalmente de diez a quince minutos. Para Marchesini (2002), Costa Filho (2006) y Lima (2007) el objetivo es oxigenar las

estructuras musculares involucradas en la tarea diaria, evitando la acumulación de ácido láctico y previniendo las posibles ocurrencias de lesiones.

Según Mendes y Leite (2008) la GLR es indicada para los funcionarios que atienden al público, como bancarios y los que reciben de informaciones o los de servicio de atención al cliente. Esos trabajadores necesitan de relajamiento, masaje en todo el cuerpo y liberación de las tensiones acumuladas en las regiones dorsal, cervical, lumbar, hombros y la planta de los pies.

Los ejercicios recomendados son los respiratorios, de relajamiento, estiramiento, flexibilidad, auto-masaje y meditación (Zilli, 2002).

- ***Gimnasia Laboral Correctiva*** – Se destina a un grupo reducido de personas que presentan la misma característica postural y es realizada en un momento diferente de la sesión común de GL. Prevé restablecer el equilibrio muscular y articular, utilizando ejercicios físicos específicos para estirar los músculos que están contraídos y fortalecer los que están disminuidos, restableciendo el antagonismo muscular a través de ejercicios específicos (Targa, 1973, Bertolini, 1999; Polito y Bergamachi, 2002; Mendes y Leite, 2008). Su ejecución puede durar entre 10 y 12 minutos, todos los días o tres veces por semana. Entretanto, la GL correctiva prevé combatir y, principalmente, atenuar las consecuencias decurrentes de aspectos ergonómicos inadecuados en ambiente de trabajo (Pimentel, 1999).

- ***Gimnasia Laboral de Manutención*** - Esa GL puede ser realizada antes del inicio del horario de trabajo, durante el intervalo de almuerzo, luego de la jornada laboral. Es un programa de continuidad que apuesta por la obtención del equilibrio muscular alcanzado por la técnica correctiva o terapéutica. Se caracteriza por un programa de acondicionamiento físico que asociado a el refuerzo muscular y estiramiento se ofrece para prevenir y/o rehabilitar las dolencias crónico-degenerativas (Zilli, 2002; Mendes y Leite, 2008). En este caso, es necesario que la empresa disponga de sala especial para el entrenamiento del funcionario.

Los autores, en lo referente a las 5 clasificaciones de la GL citadas anteriormente, considera importante a aplicación antes del inicio del trabajo (GLP), durante (GLC) y después de la jornada de trabajo (GLR) dado que así hay un mayor aprovechamiento de todos los beneficios de la actividad beneficiando así el funcionario e consecuentemente la empresa contratante. La disponibilidad de un programa de este tipo constituye una acción para

contribuir a la calidad de vida de los trabajadores, lo cual se constituye en una prioridad del empresariado contemporáneo.

2.- La Calidad de Vida en las Empresas

Sobre este particular Chávez (2001), Gil (2001); así como Wisniewski y Stefano (2008) la calidad de vida en las empresas ha tomado grandes proporciones en el mundo corporativo, y representa en la actualidad la necesaria valorización de las condiciones de trabajo y está siendo considerada como uno de los mayores imperativos empresariales para el siglo XXI, ya que las empresas están comprendiendo la necesidad de conciliar las personas con la organización, con base en métodos de administración, lo cual se refleja en la motivación de los trabajadores y, además, en el desempeño de la organización del trabajo. Este posicionamiento es reforzado por Bartoski y Stefano (2007) quienes refieren la discusión a nivel mundial sobre la alta valoración y preocupación con las cuestiones de la humanización junto con otras preocupaciones como la sustentabilidad.

Otro aspecto revelado por Bartoski y Stefano (2007) es que la calidad de vida en el trabajo proporciona medios para que el individuo encuentre satisfacción en las esferas biológica, psicológica y social. Este asunto es reforzado por Battirola (2008) quien señala que si no hay calidad de vida en la empresa, ocurrirán impactos negativos en diferentes esferas.

La calidad de vida en la empresa también se hace presente a través de aspectos relacionados con la satisfacción y disposición para el trabajo y es alcanzada, en la medida en que se evalúa el estilo de vida de cada individuo, y sus experiencias (Maciel, 2008). Esto depende directamente de la realización profesional, de las relaciones interpersonales y estado emocional, lo cual es resaltado por Nahas (2001) quien destaca que el concepto de calidad de vida incluye parámetros socio-ambientales como: la forma de vida, asistencia médica, condiciones de trabajo y remuneración, acceso a la educación, opciones para el tiempo libre, la integración con el medio ambiente y la seguridad financiera.

Las personas ocupan la mayor parte de su día dentro del ambiente laboral, en un ritmo alucinante, muy estresante, repetitivo y cuantitativamente limitado que estimulan el sedentarismo e influyen negativamente en la calidad de vida en el trabajo y fuera del (Martins y Barreto, 2007) y, debido a eso, Souza y Venditti (2005) afirman que es necesario

crear propuestas diferenciadas para la mejoría y el incentivo de la calidad de vida de los trabajadores.

Los programas de calidad de vida en el trabajo buscan mantener un equipo de trabajo motivado dentro de los aspectos esenciales para el alcance de mayor productividad: salud física, mental y vida social satisfactoria (Bartoski y Stefano, 2007).

Al respecto de eso, Martins (2005), Moraes y Delbin (2005) y Stort; Silva Junior; Rebutini (2006) afirman que el ambiente de trabajo ofrece grandes oportunidades para provocar e incentivar a los individuos a el aumento de su nivel de práctica de ejercicio físico, y la GL se presenta como una posible solución para tal cuestión. Actualmente las empresas están incorporando a la rutina diaria la práctica de la actividad física, con la aspiración de mejoras significativas, tanto financieras, como motivacionales, promoviendo la comprensión y motivación de los funcionarios en el ambiente de trabajo; así como un aumento en la productividad y la reducción de los costos por altos niveles de salud, todo ello con un bajo costo de implantación y manutención, en virtud de ello, un gran número trabajadores han mejorado su calidad de vida como una consecuencia de los programas de promoción de salud (Freire et al, 2008).

Resulta oportuno citar el trabajo de Maciel (2008) quien asegura que una de las formas de que las empresas desarrollen la calidad de vida es a través de la promoción de salud, y ello puede ser realizad dentro de las empresas a través de campañas de concientización para el cambio de estilo de vida inadecuado para uno más saludable y según Bartoski y Stefano (2007) otra forma que tienen las empresas para mantener la calidad de vida en las empresas es a través de la inversión en la motivación.

También (Battisti et al, 2005) comentan que las empresas que introducen la actividad física favorecen el rendimiento en el trabajo de sus funcionarios, pues disminuye el sedentarismo, los dolores musculares; así como la mejora de la circulación sanguínea, la disposición y la sensación de bienestar.

2.1.- Aspectos relacionados con la salud en el ámbito laboral

Según Murta y Troccoli (2004); así como Freire et al (2008) el trabajo es una de las fuentes de satisfacción de diversas necesidades humanas, como la auto-realización, manutención de relaciones interpersonales y supervivencia; pero el mismo prevé exigencias de calidad e

índices cada vez más superiores de productividad del mercado actual, tiene sometido a los trabajadores al desgaste físicos, psíquico y emocional, lo cual perjudica la salud y la calidad de vida de los mismos.

Hay que resaltar la contribución de Marchesini (2002); así como Tabarani y Vajda (2007) al referirse a la necesidad de equilibrio físico, mental y social del individuo que las empresas buscan implantar con los programas de GL, pues a través de ello sus funcionarios pueden desarrollarse con el máximo rendimiento teniendo atención, agilidad y urgencia, calidad, trabajo en equipo, producción, satisfacción de clientes y motivación en sus tareas, consecuentemente aumentando la productividad que la empresa desea.

Para que los adultos saludables tengan beneficios con la actividad física, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), ellos deben practicar por lo menos 30 minutos de actividad física de intensidad moderada en por lo menos cinco días de la semana, o 20 minutos de actividad vigorosa en por lo menos tres días de la semana (Haskell citado por Dumith, 2008), lo que favorecerá la salud psico-emocional, desarrollando aspectos positivos en su espiritualidad, mediante controle de la ansiedad, de la depresión, estrés psicológico (Sharkey, 1998; Nahas et al., 2000; Matsudo et al., 2000; Howley y Fransk, 2000 citados por Costa et al., 2003) y maximización de la autoestima, de la auto-imagen, y del autocontrol.

Este aspecto también es comentado por Moraes y Delbin (2005) quienes refieren que según un reportaje publicado por la British Journal of Sports Medicine, los funcionarios que practican ejercicio padecen menos y causan menos perjuicios a sus empleadores.

Según el Ministerio de Seguridad Social (2009) en el 2007 fueron registrados 653.090 accidentes y enfermedades de trabajo, entre los trabajadores asegurados por la Seguridad Social. Estos eventos provocan un enorme impacto social, económico y sobre la salud pública en Brasil. Entre esos registros se contabilizaron 20.786 enfermedades relacionadas con el trabajo, y parte de estos accidentes y enfermedades tuvieron como consecuencia la ausencia de las actividades de 580.592 trabajadores debido a su incapacidad temporal (298.896 hasta 15 días y 281.696 con tiempo de certificados superiores a 15 días), 8.504 trabajadores por incapacidad permanente, y por la defunción de 2.804 ciudadanos.

Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) indican que cada día cerca de 6.300 personas mueren en Brasil como resultado de lesiones o enfermedades

relacionadas al trabajo, lo que corresponde a más de 2,3 millones de muertes por año. Además de eso, cada año ocurren cerca de 337.000 mil accidentes de trabajo que provocan ausencias prolongadas al trabajo.

"El costo humano que representa esa tragedia diaria es incalculables", dice Juan Somavia. "En tanto, se estima que los costos económicos de la pérdida de días de trabajo, el tratamiento médico y las pensiones pagadas cada año equivalen a un 4 % del Producto Interno Bruto (PIB) mundial. Eso excede el valor total de las medidas de estímulo tomadas para responder a la crisis económica de 2008-09 (OIT, 2010).

La inactividad es un fenómeno recurrente entre la mayoría de los individuos entre 30 y 60 años. Más del que 50% de los funcionarios de la mayoría de las empresas no practican actividad física, Haciendo del sedentarismo uno de los mayores factores de riesgo cardiovascular. Es estima que en Brasil, en los centros urbanos, entre el 80 y 85% de la población con más de 30 años, mantiene un estilo de vida sedentaria.

Apenas 14,7% de los brasileros practican actividades físicas con la regularidad recomendada por la OMS, durante 30 minutos diarios, cinco veces por semana, indica una investigación divulgada, por el Ministerio de Salud (PORTAL DA EDUCAÇÃO FÍSICA, 2005) y en este sentido, de acuerdo con Deliberato (2002), "la práctica regular de actividades físicas con propósitos y objetivos definidos *a priori* representa una manera comprobadamente eficiente de promover niveles adecuados de salud física y mental".

La implementación de un programa de GL busca despertar en los trabajadores la necesidad de transformar su estilo de vida y no limitarse apenas a la alteración de su conducta en los momentos de gimnasia orientados en el marco de la empresa. Al referirse a tal asunto, Maciel (2008) dice que las modificaciones ocurridas en el cuerpo con las clases de GL ocurren en mayor énfasis en el sistema anaeróbico debido a la baja intensidad de sus ejercicios.

De acuerdo con Alves (2000), los ejercicios de GL activan la circulación periférica con el calentamiento tisular y neuromuscular, que son imprescindibles en las actividades que exijan atención y tomas de decisión que resultan actos motores, promoviendo la ganancia de fuerza por el estiramiento muscular, restaurador del potencial contráctil, mejorando el retorno venoso, la capacidad de ventilación, la postura y reduciendo el estrés.

Los elementos aquí expuestos y sobre todo los resultados de investigaciones que demuestran los perjuicios de una actividad laboral intensa y la concurrencia en los puestos de trabajo. A lo que se agrega, los indicadores ofrecidos por los Ministerios de salud y Seguridad Social de Brasil; así como por la OMS refuerzan la necesidad de la GL como un recurso que procura despertar en los trabajadores la necesidad de transformar su estilo de vida, que comprendan los beneficios que reporta la práctica sistemática de ejercicios físicos.

2.2.- Beneficios de la práctica sistemática de ejercicio físico en general y de la gimnasia laboral en particular

Partiendo de los referentes ya expuesto en este trabajo que aseguran lo beneficioso de la práctica sistemática de ejercicio físico, es que se ha estimado pertinente profundizar en el tema, y se ha considerado hacerlo yendo de lo general a lo particular y por ello partiendo de la concepción general de ejercicio físico, con sus posibilidades, para expresar luego las que están presentes en la GL.

2.2.1.- Beneficios del ejercicio físico

En líneas generales el ejercicio físico es un componente del estilo de vida que en sus distintas facetas; gimnasia, deporte y la educación física constituyen actividades vitales para la salud, la educación, la recreación y el bienestar del hombre. La práctica del deporte y los ejercicios físicos pueden hacer por la humanidad lo que no podrían alcanzar millones de médicos. La prolongación de la vida y la terapia contra numerosas enfermedades consisten hoy día en el ejercicio físico, el deporte y el ejercicio metódico porque educan, disciplinan, desarrollan la voluntad y preparan al ser humano para la producción y la vida. Se puede confirmar sin ningún género de dudas, que el ejercicio físico practicado de forma regular fortalece y promueve la salud y contribuye decisivamente a la longevidad del hombre. Investigaciones realizadas en diversos centros especializados y los resultados obtenidos demuestran que el tiempo que se dedica a mejorar la capacidad física constituye un tiempo bien empleado (Colectivo de autores, 1990).

Ventajas de la actividad física.

A grandes rasgos se pueden considerar las siguientes ventajas principales:- Potencia el funcionamiento del **sistema cardiovascular y respiratorio** y por tanto mejora en gran consideración el aporte de oxígeno y nutrientes a los tejidos. Refuerza la psiquis humana hacia una mejor concepción y mucho más positiva de uno mismo. Un programa de ejercicio adecuado fortalece la psiquis humana, produciendo moderados **efectos pero positivos sobre estados depresivos, ansiedad, estrés y bienestar psicológico**. Aumenta la circulación cerebral, lo que hace al individuo más despierto y alerta, y mejora los procesos del pensamiento. Con todo ello se mejora también el aspecto físico de la persona. Prolonga el tiempo socialmente útil del hombre; así como al mejorar su capacidad física muscular eleva sus niveles productivos, por lo que retarda los cambios de la vejez. Asegura una mayor capacidad de trabajo y ayuda al aseguramiento de la longevidad. Mejora y fortalece el sistema osteomuscular (huesos, cartílagos, ligamentos, tendones) **contribuyendo al aumento de la calidad de vida y grado de independencia** especialmente entre las personas con más edad.

Estas ventajas, reconocidas por la comunidad científica de la Educación Física y el Deporte, reportan un inestimable beneficio personal y físico sobre este particular Vargas (2008) especifica sobre los beneficios siguientes:

a) “A nivel físico:

- Elimina grasas y previene la obesidad.
- Previene enfermedades coronarias.
- Mejora la amplitud respiratoria y la eficacia de los músculos respiratorios.
- Aumenta la capacidad vital.
- Disminuye la frecuencia cardíaca en reposo.
- Favorece el crecimiento.
- Mejora el desarrollo muscular.
- Combate la osteoporosis.
- Mejora el rendimiento físico en general, aumentando los niveles de fuerza, velocidad, resistencia, etc.

b) A nivel psíquico:

- Tiene efectos tranquilizantes y antidepresivos.

- Mejora los reflejos y la coordinación.
- Aporta sensación de bienestar.
- Elimina el estrés.
- Previene el insomnio y regula el sueño.

c) A nivel socio - afectivo:

- Estimula la iniciativa.
- Canaliza la agresividad.
- Favorece el autocontrol.
- Nos enseña a aceptar y superar las derrotas.
- Nos enseña a asumir responsabilidades y a aceptar las normas.
- Favorece y mejora la autoestima.”

Ejercicio y bienestar personal y físico

Hoy día forma parte del conocimiento general, que el ejercicio actúa beneficiando casi todos los aparatos o sistemas orgánicos. Atenúa la sensación de fatiga, baja los niveles de colesterol, y refuerza la capacidad de la sangre para disolver los coágulos que pueden conducir a una trombosis. Es, asimismo, sumamente eficaz en trastornos psicológicos ligados con emociones depresivas. Libera endorfinas, secreciones semejantes a la morfina, producidas por el cerebro; las endorfinas amortiguan dolores en el plano corporal y facilitan sentimientos de placer y hasta de euforia. Las personas que han adoptado como estilo de vida la gimnasia, generalmente duermen mejor, tienen menores ansiedades y tensiones. Se está como inmunizados contra el estrés (García, 2003).

Según el mismo autor, el ejercicio regular, más que las dietas, evitan la caída en el sobrepeso. Factor de longevidad comprobado contribuye a la calidad de vida en la vejez. Los grupos de ejercicios o actividades pueden ordenarse en tres categorías. Para el sistema cardiorrespiratorio se recomienda el aerobismo. Para el refuerzo de articulaciones y musculatura, está prescrita la calistenia y, de modo más avanzado, para el incremento de la fuerza muscular, los ejercicios con aparatos y pesas.

Una de las facetas del ejercicio físico lo constituye la GL y por ser el asunto que ocupa a los autores, resulta oportuno detenerse en los beneficios que son reconocidos a la práctica de la misma.

2.2.2.- Beneficios de la gimnasia laboral (GL)

Según Silva Neto (2000), los ejercicios de la GL ayudan a reevaluar el modo de pensar, organizar el tiempo, espacio y actuación, comprensión, alimentación saludable, relajación y factores preventivos de las señales de estrés. Los programas rompen la rutina y relajan al individuo, el ambiente de trabajo pasa a ser menos formal más alegre y más agradable.

Para Guerra (1995) y Oliveira (2006) la GL proporciona beneficios, tanto para los funcionarios, como para la empresa. Además de prevenir la LER/DORT, ella ofrece resultados rápidos y directos como la mejora de las relaciones interpersonales y el alivio de los dolores corporales.

Los programas de GL promueven la salud mental, física y también social del individuo. Algunos de sus beneficios, según Kimura, et al citado por Castilho (2001), Cañete (2001), Pagliari (2002), Zilli (2002), Polito y Bergamachi (2002), Lima (2003), Martins (2005), Oliveira (2006), Mendes y Leite (2008), se enuncian a continuación:

➤ Fisiológicos

- Provoca el aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, mejorando la oxigenación de los músculos e tendones y disminuyendo la acumulación de de ácido láctico;
- Mejora la movilidad y flexibilidad músculo articular;
- Disminuye las inflamaciones y traumas;
- Mejora la postura;
- Disminuye la tensión muscular y la fatiga muscular;
- Reduce el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias;
- Facilita la adaptación al puesto de trabajo;
- Mejora el estado de salud general.

➤ Psicológicos

- Favorece el cambio de la rutina y promueve una mayor motivación en el trabajo;

- Refuerza la auto-estima;
- Muestra la preocupación de la empresa por sus funcionarios;
- Mejora la capacidad de concentración en el trabajo;
- Amplia la conciencia corporal.

➤ Sociales

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

Los órganos públicos y empresas privadas implantan programas de ejercicios físicos como la GL para evitar que los empleados sean víctimas de enfermedades causadas por actividades repetitivas o una postura inadecuada. Esas iniciativas también sirven para mejorar las relaciones en el servicio, y conforme Battisti et al (2005) la actividad física en la empresa combate el sedentarismo, mejora la circulación sanguínea, la disposición y bienestar y también la disminución de dolores musculares.

Actualmente las empresas están percibiendo cada vez más la importancia de la actividad física en el ambiente de trabajo como un incentivo para el combate del sedentarismo. La GL es una alternativa de menor inversión para las empresas, que proporciona una oportunidad para que muchos trabajadores experimenten la actividad física sin barreras, tal como: local apropiado, falta de motivación o falta de un profesional especializado. Otro aspecto importante del panorama actual de la GL es que esta actividad está siendo cada vez más incorporada en los programas de Calidad de Vida de las empresas, reflejado directamente en sus certificaciones de calidad de servicio, como las de ISO (CONFEE, 2004).

Los elementos hasta aquí expuestos evidencian que existe una amplia y documentada experiencia en la práctica de actividad física y de la GL como una de sus facetas, que las empresas reconocen el papel del ejercicio físico en general y de la GL en particular, lo cual les ha convertido en un medio vital para el mejoramiento de los recursos humanos presentes

en las diferentes empresas. Sin embargo, el día a día demuestra que ello es insuficiente y que un notable número de personas declinan de practicar sistemáticamente algún tipo de ejercicio físico, lo cual acentúa la necesidad de encontrar vías que permitan elevar las preferencias de los mismos por dicha práctica, en virtud de los beneficios que ello reporta para la vida y su productividad en el trabajo. En este sentido, es necesario hacer énfasis en el conocimiento de las características psicosociales que tipifican al grupo de personas que se incorporan a esta actividad para poder seleccionar los medios para el trabajo con los mismos y conseguir una óptima influencia sobre ellos. Esto es reforzado por la posición de Poletto (2002) quien destaca que uno de los mayores beneficios alcanzados con la GL está en la transformación del estilo de vida de las personas a través de la motivación para la realización de actividades físicas regulares.

Conclusiones.

Esta excursión por el desarrollo histórico de la GL y sus peculiaridades, a la luz de las exigencias de la vida moderna, muestra que hoy existe una comprensión de las posibilidades de este tipo de actividad, como facilitadora de la formación de hábitos en la práctica lúdica de la actividad física para un estilo de vida activo, la socialización y la mejora de cualidades en el trabajador que como consecuencia ofrecen un tributo a la empresa.

La GL se revela como una alternativa que exige de una menor inversión por parte de las empresas, ello proporciona una oportunidad para que muchos de los trabajadores tengan la vivencia de la práctica de ejercicio físico sin barrera. Otro aspecto importante del panorama actual de la GL es que esta actividad está siendo cada vez más incorporada en los programas de Calidad de Vida de las empresas, lo cual es reflejado directamente en sus certificaciones de calidad del servicio, como lo son las ISO.

No obstante, ha quedado reafirmado que se dispone de una teoría del asunto que denota estudios sustanciales sobre el tema; pero al propio tiempo son escasas las experiencias de su uso ajustadas a las características de la empresa dada, a lo que se agrega una limitada utilización como medio vinculante a la práctica de ejercicios físicos fuera del horario laboral, como recurso para la sostenibilidad de un organismo saludable. También, ha resultado evidente la necesidad de ambientes favorables y acciones que permitan asumir la

actividad física como una necesidad de bienestar y salud para la persona que contribuya a la motivación por realizarla, lo cual permite una mejor disposición y toma de conciencia en el proceso a desarrollar e influye en la incorporación de la práctica de ejercicios físicos como un hábito de vida.

Bibliografía.

Alves P. H. (1998), “El entorno psicosocial y la LER”, *Manual práctico de LER: lesiones por esfuerzos repetitivos* (2ª edición), Belo Horizonte (MG), pp. 33-51.

Anderson, B. (1998), *Estírese en el trabajo* (Sumus), San Paulo (Brasil), 171 p.

Barbosa, E. B. et al. (1997), “Lesiones por esfuerzos repetitivos en digitadores del Centro de Procesamiento de Datos en Banestado”, *Revista de Fisioterapia da USP*, San Paulo, v.4, n.2, pp.83-91.

Barros, N; Turíbio L., (1997), *Ejercicio, salud y desempeño físico*. San Paulo (Atheneu), 199 p.

Bartoski, C.; Stefano, S. (2007) “La calidad de vida en el trabajo en Agencias Bancarias de Laranjeiras do Sul: Un Estudio de Múltiples Casos”, *Revista Electrónica Lato Sensu*, Año 2, nº1, pp. 13-15.

Battisti, H. et al. (2005), “Actividad física y Calidad de Vida de los operadores de cajas de los supermercados”. *Revista Brasileña de Ciencia y Movimiento*. v. 1, pp. 71-78.

Bertolini, E. (1999) *La Gimnasia Laboral como un camino para la calidad de vida en el trabajo*. Tesis de Grado, Universidad de Contestado Concórdia, SC, 201 p.

Battirola, M et al. (2008) “Aplicación de un programa de gimnasia laboral y el análisis de la aceptación de los funcionarios de un establecimiento comercial en la ciudad de Foz de Iguazú”, *II Seminário de Fisioterapia da UNIAMERICA*. Iniciación Científica, pp. 22-31.

Brandao A. et al. (2005) “Síntomas de disturbios osteomusculares en banqueros de pelotas y región: prevalencia y factores asociados”. *Revista Brasileña Epidemiol*; 8(3): pp 295-305.

Cañete I. (2001) *Humanización: Desafío de la Empresa Moderna: la gimnasia laboral como un camino* (2ª edición), San Paulo, Ícone, 187 p.

Castilho, W. (2001), *Gimnasia laboral y compensatória*. Maringá, PR, Copiadora Tavares, 101 p.

Chaves, L. (2001) *Factores humanos y organizacionales del trabajo*, UFRGS/ PPGEP, Puerto Alegre (Brasil), pp. 48-52.

Colectivo de autores. (1990) *Temas de psicología para maestros* [on-line], descargado: 3 de octubre de 2009, Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona” (Editorial Pueblo y Educación), La Habana, (Cuba), Disponible en: <www.laguiadegrancanaria.com>.

Costa, I., S/A. *Gimnasia Laboral* [on-line], descargado: 26 de junio de 2010, Disponible en: <<http://pessoal.onda.com.br/kikopers/>>.

Couto, A. et al. (1998) *Como gerencial la cuestión de las LER/DORT: lesiones por esfuerzo repetitivos/ disturbios osteomusculares relacionados con el trabajo* (Editora Ergo), Belo Horizonte (Brasil), 17-19 p.

Deliberato, P. (2002) *Fisioterapia Preventiva: fundamentos y aplicaciones* (Editora Manole, 1ª ed.) San Paulo (Brasil), 304 p.

Dias, M. (1994) *Gimnasia laboral: las empresas gauchas tienen buenos resultados con la gimnasia antes del trabajo*. *Protección*, 6 (29), 24-5.

Dumith, S. (2008) “Propuesta de un modelo teórico para la adopción de la práctica de actividad física”. *Revista Brasileira de Actividad Física y Salud*, Volume 13, Número 2.

Faria J; Gomes A. (1986) *La gimnástica en el mundo del trabajo: en busca de una metodología*.

Figueiredo, F.; Montalvan, C. 2005, *Gimnasia Laboral y Ergonomia*. (Sprint), Rio de Janeiro (Brasil), 183 p.

Freire, J. et al., 2008, *Los beneficios de la gimnasia laboral: un estudio de caso en una industria de azúcar y alcohol en la región azucarera de Riberon Prieto*. XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. La integración de cadenas productivas con el abordaje de la manufactura sustentable. Rio de Janeiro, Brasil, 13 a 16 de outubro.

García, A., (2003). *Actividad física beneficiosa para la salud*. [on-line], descargado: 3 junio de 2009, Revista Digital, Buenos Aires, (Argentina) Año 9 - Nº 63, Disponible en <<http://www.efdeportes.com>>.

Gil, A., (2001), *Gestión de Personas* (Editora Àtica), San Paulo (Brasil), 177 p.

- Guerra, M., (1995), *La gimnasia en la empresa: cuerpo y fitness*. *Ámbito Medicina Deportiva*, n.10, pp. 19-22.
- Kolling, A., (1980), "Gimnasia Laboral Compensatoria". *Revista Brasileira de Educação Física y Deporte*, Brasilia, pp. 23-31.
- Koltiarenko, A., (2005), *Prevalencia de los disturbios osteo-musculares en los cirujanos dentistas del medio oeste catarinense*, Tesis de Maestría (Salud Pública) - Universidad del Oeste de Santa Catarina (Brasil), p 15-20.
- Lima, D., (2004), *Gimnasia laboral: metodología de implantación de programas con abordaje ergonómico*. Jundiaí, San Paulo (Brasil).
- Lima, V., (2007), *Gimnasia laboral: actividad física en ambiente de trabajo* (3ª Edición), San Paulo, Phorte (Brasil).
- Longen, W., (2003), *Gimnasia laboral en la prevención de Ler/Dort? un estudio reflexivo en una línea de producción*, Tesis de Maestría (Ingeniería de Producción), Universidad Federal de Santa Catarina, Florianópolis (Brasil).
- Maciel, M., (2008), *Gimnasia Laboral: instrumento de productividad y salud en las empresas*, Shape, Río de Janeiro (Brasil).
- Marchesini, C., 2002, *Revista Mackenzie*. São Paulo (Brasil), v. 2, n. 1, pp. 33-46.
- Martins, C., (2005), *Repercusión de un programa de gimnasia laboral en la calidad de vida de trabajadores de escritorio*, Tesis de Doctorado (Ingeniería de Producción), Universidad Federal de Santa Catarina, Florianópolis (Brasil).
- Mendes R.; Leite N., (2008), *Gimnasia Laboral: principios y aplicaciones prácticas* (2ª edición), rev. y ampl. Barueri, (Manole) San Paulo (Brasil).
- Mendes, L; Casarotto, R., (1998), "Tratamiento fisioterapéutico en distúrbios osteomusculares relacionados con el trabajo: um estudio de caso". *Revista de Fisioterapia de la USP*, v. 5, n.2, pp.127-132.
- Menezes, S., (2009), *Evaluación de los efectos de un Programa de Gimnasia Laboral en trabajadores de los almacenes de una empresa de muebles*, Tesis de maestría (Ciencias del Deporte). Facultad de Deportes de la Universidad de Porto.
- Militao A., (2001), *La influencia de la gimnasia laboral para la salud de los trabajadores y su relación con los profesionales que la imparten*, Tesis de maestría (Ingeniería de la producción). Universidad Federal de Santa Catarina, Florianópolis (Brasil).

Moraes, C.; Delbin, M., (2005), “¿Por qué implantar un programa de gimnasia laboral en la empresa?” RACRE, *Revista de Administración*. CREUPI, v. 05, n. 09, Espírito Santo do Pinhal, San Paulo (Brasil).

Murofuse, N; Marziale, M., (2001), “Cambios en el trabajo y la vida de los trabajadores de los bancos portadores de L.E.R.” *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 9(4), pp. 19-25.

Murta, S.; Troccoli, B., (2004), *Evaluación de intervención en estrés ocupacional*, (Psicología. Teoría e investigación, v. 20, n. 1), Brasilia (Brasil), pp. 39-47.

Nahas, M., (2001), *Actividad física, salud y calidad de vida: conceptos, estudios y sugerencias para un estilo de vida activo*. Londrina. Midiograf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [on-line], descargado: 22 abril de 2010, Disponible en: <<http://www.oitbrasil.org.br>>

Oliveira, J; Ricardo, G., (2007), Importancia de la Gimnasia Laboral en la Prevención de Enfermedades Ocupacionales (Artículo de Revisión). *Revista de Educación Física. Escuela de Educación Física del Ejercicio*, v. 139, pp. 40-49.

Oliveira, L., (2006), *Dolencia invisible, medicina ambigua: La configuración clínica del LER/DORT*, Tesis doctoral (Ciencias Sociales), Universidad Federal de Bahía, Salvador (Brasil), 453 p.

Pagliari, P. (2002). *Revista Consciencia*. Palmas, PR, v. 16, n. 2, pp. 19-30.

Pennella, I., (2000), *LER: una jornada de sufrimiento en el trabajo bancario*, Tesis de Maestría (Sociología), Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas, Universidad de San Paulo (Brasil), 197 p.

Pereira C., (2001), *La gimnasia laboral en forma de entrenamiento como uno de los factores contribuyentes a la salud integral en ambiente de trabajo: intereses y opiniones de los funcionarios de la UNICRUZ*, (Monografía de especialización), Cruz Alta.

Picoli, E.; Guastelli, C., (2002), “*Gimnasia laboral para cirujanos-dentistas*”, (Phorte), San Paulo (Brasil).

Pimentel, G., (1999), “La gimnasia laboral y la recreación en la empresas como espacio de intervención de la educación física en el mundo del trabajo”. *Cuerpociencia*, n.3, pp.57-70.

Pinto, S.; Valeirio, N., (2000), “Lesiones por esfuerzos repetitivos”, *Revista de Fisioterapia*, v.1, n.1, pp.71-81.

Poletto S; Amaral G., (2003), *Consideraciones metodológicas en la evaluación e implementación de un programa de gimnasia laboral*. Oro Prieto: XXIII Encuentro Nacional de Ingeniería de Producción.

Polito, E; Bergamaschi, E., (2002), *Gimnasia laboral: teoria y práctica* (Sprint), Rio de Janeiro (Brasil). Portal da Daude. [on-line], descargado: 18 de junio de 2010, Disponible en: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos>>.

Reis, E., (2001), *Análisis ergonómico del trabajo asociado ala kinesioterapia de pausa como medidas preventivas y terapéutica para L.E.R./D.O.R.T. en un matadero de aves*, Tesis de Maestría (Ingeniería de Producción). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, (Brasil).

Reis, P et al. (2003), “La importancia de la manutención de los buenos niveles de flexibilidad en los trabajadores que ejecutan sus actividades laborales sentados”, *Revista Brasileña de Educación Física Especial*, San Paulo, v.20, n.1, pp.27-36.

Revista Confef. (2004), *Gimnasia Laboral. Entrevista a Valquíria Lima: Promoviendo una mejor calidad de vida a los beneficiarios*, E.F. ed. 13, pp. 4-11.

Silva N; Álvaro D. (2000). Estrés ocupacional: un abordaje personal y empresarial.

Souza, I; Venditti, J., (2004), *Gimnasia laboral: contribuciones para la salud y calidad de vida de trabajadores de la industria de construcción y montaje*. [on-line], descargado: 19 de diciembre de 2010, Revista Digital, Buenos Aires, Año 10, N° 77, Disponible en: <<http://www.efdeportes.com/efd77/laboral.htm>>.

Stort, R. et al., (2006), “Los efectos de la actividad física en los estados de humor durante la actividad laboral”, *REFELD. Revista Brasileira de Educación Física, Deporte, Tiempo libre y Danza*, v. 1, n. 1, pp. 26-33.

Tabarini, F; Vajda, F., (2007), “Estudio sobre la preocupación de las empresas con la salud de los funcionarios”. *Revista Ciencias del Ambiente*, v. 3, n. 1.

Targa, J., (1973), *Teoría da educação físico-deportiva-recreativa*. Porto Alegre: ESEF-IPA.

Vargas, A., (2008), *Filtro de salud previo a la práctica deportiva saludable: Estadística descriptiva*. [on-line], descargado: 07 abril 2009, Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la

Actividad Física y el Deporte, vol. 8 (29), pp. 109-129. Disponible en:
<<http://cdeporte.rediris.es/revista/revista29/artfiltro58.htm>>

Vilarta R. et al, (2006), La calidad de vida y la fatiga institucional (IPES Editorial), Campinas, SP (Brasil).

Wisniewski, S; Stefano, S., (2008), “Estrés de los trabajadores del Banco de una Agencia Bancaria en Municipio de Irati: un Estudio de Caso”, *Revista Electrónica Lato Sensu*, Año 3, n°1, mes de marzo.

Zilli C., (2002), Gimnasia laboral y Kinesiología, una tarea interdisciplinar con acción multiprofesional. Curitiba: Editora Lovise Ltda, (Brasil).