



Planificación estratégica y gestión organizacional del potencial humano para planificar actividades deportivas y manejar el estrés

Josué Carlos Rojas Krugger¹: <https://orcid.org/0000-0001-5977-2919>

Nélida Ugaz Roque^{2*} <https://orcid.org/0000-0003-1658-2327>

¹Universidad nacional toribio Rodriguez de mendoza, Perú

²Municipalidad Distrital de La Punta, Callao, Perú

*Contact for correspondence: nelidaugaz@hotmail.com

Recibido: 13/09/2024

Aceptado: 02/11/2024

Publicado: 31/12/2024

Resumen. Introducción: Manejar el estrés laboral coadyuva a la gestión pública. La planificación estratégica y Gestión Organizacional del Potencial Humano (GOPH) mejoraran el ambiente laboral y la productividad organizacional. **Objetivo:** Determinar los niveles de planificación estratégica y de GOPH para gestionar y manejar el estrés laboral. **Metodología:** Se realizaron encuestas a 30 servidores públicos de la Subgerencia de Educación y Deporte de una municipalidad peruana, durante el primer bimestre de 2024. **Resultados:** Se observó baja participación en GOPH frente a una mayor implicación en la planificación estratégica. Los empleados perciben erróneamente esta gestión como responsabilidad de los subgerentes y directivos, limitando su participación. **Conclusión:** Bajo compromiso de los trabajadores y falta de involucramiento de los directivos para conseguir la GOPH en comparación con la planificación estratégica. **Aporte:** La GOPH reconoce a los empleados como individuos con capacidades y talentos, potenciales al servicio de los objetivos organizacionales y para mejorar el estrés. **Palabras clave:** Planificación estratégica, gestión organizacional, potencial humano, planificar, actividades deportivas, estrés.

Planejamento estratégico e gestão organizacional do potencial humano para planejar atividades esportivas e gerenciar o estresse

Resumo. Introdução Gerenciar o estresse no trabalho contribui para a gestão pública. O planejamento estratégico e a Gestão Organizacional do Potencial Humano (GOPH) melhorarão o ambiente de trabalho e a produtividade organizacional. **Objetivo:** Determinar os níveis de planejamento estratégico e de GOPH para gerenciar e lidar com o estresse no trabalho. **Metodologia** Foram realizadas pesquisas com 30 servidores públicos da Subgerência de Educação e Esportes de uma municipalidade peruana, durante o primeiro bimestre de 2024. **Resultados** Foi observada baixa participação na GOPH em comparação com maior envolvimento no planejamento estratégico. Os funcionários percebem erroneamente essa gestão como responsabilidade dos subgerentes e diretores, o que limita sua participação. **Conclusão** Baixo compromisso dos trabalhadores e falta de envolvimento dos diretores para alcançar a GOPH em comparação com o planejamento estratégico. **Contribuição** A GOPH reconhece os funcionários como indivíduos com capacidades e talentos, potenciais ao serviço dos objetivos organizacionais e para reduzir o estresse. **Palavras-chave:** Planejamento estratégico, gestão organizacional, potencial humano, planejamento, atividades esportivas, estresse.

1. Introducción

La gestión del estrés laboral en el sector público es un tema crucial para la productividad y el bienestar de los empleados, y debe abordarse de manera integral dentro de la planificación estratégica de las organizaciones. Según García, González y López (2022), la implementación de prácticas de manejo del estrés dentro de la planificación estratégica permite crear un entorno laboral saludable que no solo mejora la salud mental de los empleados, sino que también optimiza el rendimiento institucional.

La inclusión de actividades de bienestar en la estrategia organizacional contribuye a reducir la carga emocional y cognitiva de los trabajadores, lo que a su vez incrementa su eficiencia y su compromiso con los objetivos institucionales (García, González, & López, 2022). El planeamiento



estratégico debe considerar, además, la necesidad de establecer metas claras y alcanzables que eviten la sobrecarga de trabajo. Fernández y Martínez (2022) señalan que la reducción del estrés laboral se logra cuando los empleados pueden gestionar mejor sus expectativas mediante un enfoque organizacional que promueva el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles. Esto no solo disminuye el estrés, sino que también mejora la capacidad de los empleados para tomar decisiones y ejecutar tareas con mayor eficacia, lo cual es esencial para la mejora continua en las políticas públicas (Fernández & Martínez, 2022). En este sentido, el concepto de "potencial humano" debe ser integrado en la planificación estratégica de las organizaciones públicas. López y Rodríguez (2022) argumentan que el cambio de mentalidad de "recurso humano" a "potencial humano" es fundamental para fomentar un entorno laboral donde los empleados se sientan valorados y motivados.

Este enfoque mejora tanto la innovación como la productividad de los trabajadores, reduciendo el estrés asociado a la falta de reconocimiento y aumentando su compromiso con los objetivos organizacionales. Además, Vargas y Díaz (2022) subrayan la importancia de la capacitación continua como herramienta para reducir el estrés. Los programas de formación que integran aspectos de bienestar físico y emocional son clave para mejorar las competencias de los empleados y proporcionarles herramientas para manejar el estrés de manera efectiva. Estos programas contribuyen no solo a una mayor satisfacción laboral, sino también a una mejora en el desempeño organizacional, ya que los trabajadores están mejor preparados para enfrentar los desafíos del día a día.

Gómez, Pérez y Jiménez (2022) destacan que el reconocimiento del potencial humano dentro de las políticas públicas mejora significativamente la calidad de las decisiones tomadas por los empleados, ya que les permite sentirse más capacitados y comprometidos con los objetivos de la organización. Este enfoque promueve un ambiente laboral positivo, donde los trabajadores pueden desarrollarse plenamente y contribuir al éxito institucional. Finalmente, Martínez y Ruiz (2022) enfatizan que el liderazgo en las organizaciones públicas juega un papel crucial en la gestión del estrés y el desarrollo del potencial humano. Los líderes que adoptan un enfoque inclusivo y de apoyo son fundamentales para reducir el estrés entre los empleados, creando un clima de confianza que favorece la colaboración y el desarrollo personal.

Este tipo de liderazgo también mejora la eficiencia organizacional, ya que permite que los trabajadores se enfrenten a sus tareas de manera más efectiva y con mayor bienestar, lo que contribuye a la sostenibilidad de las políticas públicas a largo plazo. En conclusión, la integración de estrategias de manejo del estrés en el planeamiento estratégico, la valorización del potencial humano y el fortalecimiento del liderazgo en el sector público son elementos clave para mejorar la eficiencia organizacional y promover un ambiente de trabajo saludable que fomente el bienestar de los empleados y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La gestión del deporte a nivel local es un componente clave en el desarrollo comunitario y en la promoción de la actividad física. Sin embargo, en el contexto peruano, persisten desafíos significativos que limitan su efectividad. Entre los problemas más relevantes se encuentran la falta de relevancia de la gestión deportiva en los planes de desarrollo de los gobiernos locales, así como la deficiencia en el diseño de herramientas y normativas de gestión deportiva. Un trabajo de campo realizado en diversas municipalidades revela que el personal encargado desconoce varios de los términos clave utilizados en la gestión pública y deportiva, lo que afecta la implementación de políticas públicas en este ámbito. En respuesta a esta situación, se sugiere la utilización del deporte como una herramienta para sociabilizar y familiarizar a los empleados con estos términos, promoviendo su integración en las dinámicas laborales y fomentando su compromiso con la ejecución de los documentos de gestión pública.



Un hallazgo importante de esta investigación es la necesidad de revisar el concepto tradicional de "recurso humano" para adoptar una visión más inclusiva y humanista del "potencial humano". El personal municipal, cuando se siente motivado y reconocido, se convierte en un actor clave en el cumplimiento de los objetivos institucionales, contribuyendo de manera significativa al desempeño organizacional. Este cambio de enfoque es crucial, ya que un trabajador motivado no es solo un "recurso" sino una fuente de creatividad, innovación y compromiso. Este enfoque ha sido respaldado por estudios recientes que subrayan la importancia de la motivación intrínseca para el desarrollo del capital humano (Angulo, 2020; Garay Paucar et al., 2023).

Uno de los problemas centrales que enfrenta la gestión deportiva en el nivel local es la falta de sostenibilidad en las acciones implementadas. Como indica un estudio reciente de Vásquez y Silva (2021), las iniciativas deportivas en las municipalidades a menudo se limitan a actividades temporales y carecen de continuidad, lo que impide que las políticas públicas tengan un impacto duradero en las comunidades. Esta falta de sostenibilidad también se debe a la escasa innovación y el desinterés por parte de los departamentos encargados de la proyección social y deportiva en los municipios, lo que señala la urgente necesidad de actualizar y capacitar a los funcionarios municipales en nuevas estrategias de gestión y planificación deportiva (González & Pérez, 2022).

En cuanto a la formación de los trabajadores municipales, especialmente aquellos involucrados en la gestión de la educación y el deporte, la autoevaluación y las evaluaciones formativas son prácticas que pueden mejorar significativamente sus competencias. Andrade et al. (2020) argumentan que la autoevaluación, cuando se implementa correctamente, es una herramienta poderosa para el aprendizaje y el desarrollo profesional. Este enfoque es respaldado por estudios sobre evaluación formativa en el ámbito educativo, como el de Barba-Martín et al. (2021), que proponen un modelo integrado de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para mejorar el desempeño de los estudiantes y profesionales en formación. Este modelo, aunque inicialmente desarrollado para la educación, puede ser adaptado a la gestión deportiva y pública para mejorar las competencias de los empleados municipales.

En el ámbito de la educación física, Cañadas et al. (2020) han destacado la importancia de desarrollar competencias docentes en la formación inicial de los educadores, lo que también es pertinente para la capacitación del personal municipal encargado de la promoción del deporte. La integración de estos conocimientos teóricos y prácticos es esencial para asegurar que los programas deportivos locales sean efectivos y sostenibles a largo plazo. Además, la evaluación continua y la retroalimentación son fundamentales para mejorar las competencias y habilidades del personal encargado de gestionar las políticas deportivas municipales.

Los problemas derivados de una deficiente planificación en recursos humanos, materiales y financieros tienen repercusiones directas en la calidad de los servicios ofrecidos en áreas clave como la educación, la salud y el deporte. En el ámbito de la educación, una planificación inadecuada puede llevar a la escasez de infraestructura educativa adecuada y de personal capacitado, afectando la calidad del servicio educativo. En salud, la falta de una correcta asignación de recursos puede comprometer la atención médica adecuada a la ciudadanía. Del mismo modo, en deportes, la falta de planificación estratégica en la asignación de recursos puede resultar en la falta de infraestructura deportiva adecuada, de personal capacitado o en la ausencia de programas deportivos atractivos para la comunidad.

En relación con la planificación estratégica para la gestión por resultados en la contratación pública, la investigación de Vaicilla et al. (2020) destaca que una correcta planificación debe contemplar la definición de objetivos claros, el análisis exhaustivo del entorno, la identificación precisa de los recursos necesarios y el diseño eficiente de los procesos de contratación. Estos aspectos son fundamentales para asegurar la eficacia de las acciones emprendidas por las municipalidades, no solo en la gestión de recursos, sino también en la implementación de proyectos de desarrollo que beneficien a la comunidad. Este enfoque es particularmente relevante



para las municipalidades peruanas, que a menudo enfrentan dificultades en la implementación de estrategias de contratación pública eficaces debido a la falta de capacitación en la gestión por resultados. En este contexto, la gestión del conocimiento es una herramienta esencial para mejorar la efectividad de las políticas públicas. Según Angulo (2020), el aprendizaje organizacional es clave para que las instituciones puedan adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño. La capacidad de las municipalidades para gestionar el conocimiento de manera eficiente permite no solo alcanzar los objetivos establecidos, sino también adaptarse a las nuevas necesidades de la comunidad.

Finalmente, el uso de herramientas como el "Planificador de Contrataciones Públicas" desarrollado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) en el Perú, representa un paso importante hacia una gestión más transparente y eficiente en la contratación pública. Este tipo de herramientas puede facilitar la planificación y ejecución de proyectos, mejorando la capacidad de las municipalidades para gestionar recursos de manera efectiva y para alcanzar sus metas en áreas cruciales como la educación, la salud y el deporte.

2. Metodología

Para verificar tal problemática se estableció se recogió información previa mediante encuesta a servidores públicos de la Subgerencia de una municipalidad del Perú, durante el primer bimestre del año 2024. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores públicos de una municipalidad. La encuesta fue dirigida a los servidores públicos. Mediante esta se pudo conocer el estado de opinión que tiene los ciudadanos sobre la organización y el desarrollo de las campeonatos deportivos de fútbol; los cuales deben planificarse de manera estratégica, para que se puedan ver competir a todos los clubs, la presencia del deporte es indispensables para que la población pueda disfrutar de buena salud y bienestar emocional

Una vez determinado la necesidad de la población sobre el requerimiento de actividades deportivas con planificación adecuada, se consideró que dicha planificación es indispensable para lograr resultados.

Los cuestionarios tuvieron 12 ítems para cada una de las dos variables: Planificación estratégica y Gestión organizacional del potencial humano ruego respectivamente; luego de recoger las puntuaciones de los cuestionarios, se los clasificó en tres niveles y se obtuvo un promedio para cada nivel; luego a dicho promedio se le asignó ponderación, para cada nivel:

Bajo = 1, Medio =2, Alto =3; considerando para los resultados sobre la participación de los trabajadores de la subgerencia de educación y deporte en las actividades correspondientes a dichas variables; cuyas ponderaciones son consideradas para constituir las puntuaciones en la tabla de resultados.

Para su aplicación se determinó la validez con una aprobación por 4 validadores en promedio del 97% para cada instrumento.

Las informaciones obtenidas se procesaron en una base de datos del programa Excel, los resultados se presentaron en tablas.

El estudio tuvo alcance descriptivo, considerándose la predominancia de la dimensión dependiendo el máximo puntaje alcanzado en una de las sumatoria correspondientes a la Gestión por resultados.

El consentimiento informado fue el procedimiento aplicado alineado al principio de autonomía, basado en la participación voluntaria del personal responsable, dicha información fue recogida, procesada de manera codificada para preservar el principio de confidencialidad y privacidad; cuyos resultados fueron informados y se encuentran archivados.

2.1. Descripción de resultados de observaciones previas

2.2. Observaciones previas al suministro de cuestionarios: En las 9 observaciones a servidores públicos se pudo percibir que no se efectúa la Planeamiento estratégico y gestión organizacional por algunas carencias del potencial humano para planificar en algunas áreas de la



municipalidad, con énfasis en las subgerencia vinculadas a cultura y deportes; limitándose solamente a planificar visitas para la verificación de actividades deportivas en las losas de la comunidad; desconociendo el requerimiento del crecimiento de la población y de que al acercarse los días de vacaciones escolares se requiere de más actividades planificadas estratégicamente para que dichas losas lo pueda aprovechar la población de manera organizada para el bienestar emocional de los usuarios.

2.3. Entrevistas: Mediante este método se pudo comprobar que los servidores públicos no contemplan en sus actividades planificación estratégica de actividades deportivas que impliquen la utilización sistemática de las losas deportivas por desconocer. Esto demuestra que hay que trabajar más en los profesionales sobre temas de gestión pública para alinearse a dicha gestión en beneficio de la población.

2.4. Encuestas: Desde este método se pudo determinar que los servidores públicos desconocen los procesos de la planificación estratégica: Determinar la posición estratégica, Priorizar objetivos, Desarrollar un plan estratégico, Ejecutar, gestionar el plan; finalmente Revisar y modificar el plan. Ellos plantean que dicha planificación lo conocían someramente; en tal sentido les dificultaba planificar actividades deportivas, aunque consideran que la encuesta tuvo carácter formativo al mencionar los procesos para la planificación estratégica, los cuales expresan, que lo tendrán en consideración.

Interpretaciones: Después de analizar los resultados de estos métodos se han llegado a las siguientes conclusiones preliminares.

- Todos los encuestados coinciden en que se tuvo conocimiento superficial sobre Planeamiento estratégico y gestión organizacional, considerando que la planificación estratégica del potencial humano para planificar es importante para considerar actividades deportivas en beneficio de la población.

3. Resultados

Se presenta información descriptiva de las puntuaciones sobre cada dimensión del Planeamiento estratégico y gestión organizacional para planificar actividades deportiva y manejar el estrés, en la Tabla 1.

Tabla 1. Información descriptiva: Puntuaciones y Sumatorias, para las puntuaciones sobre el Planeamiento estratégico y gestión organizacional del potencial humano para planificar actividades deportiva y manejar el estrés

Niveles	Planificación estratégica		Gestión organizacional del potencial humano	
	Frecuencias	Ponderación	Frecuencias	Ponderación
Bajo	11	11	14	14
Medio	11	22	10	20
Alto	8	24	6	18
Sumatoria	30 trabajadores		30 trabajadores	

Interpretación de la Tabla 1. Luego de obtener las puntuaciones para cada ítem se obtuvo los promedios y se asignó la cantidad de integrantes que se circunscriben a dicho promedio determinado por la frecuencia a la cantidad de trabajadores; a continuación a cada frecuencia se multiplicó por la ponderación asignada (con la finalidad de percibir las diferencias de puntuaciones para cada variable) para cada nivel:

Bajo = 1, Medio =2, Alto =3; es decir, para la variable Planificación estratégica:

Para el nivel Bajo correspondió la puntuación: $11 \times 1 = 11$

Para el nivel Medio correspondió la puntuación: $11 \times 2 = 22$



Para el nivel Alto correspondió la puntuación: $8 \times 3 = 24$

Análogamente se procedió para la variable Gestión organizacional del potencial humano

Debido a que los ítems fueron redactados en términos de conocer la participación de los trabajadores con respecto a los contenidos indicados en cada variable; los resultados sobre la participación de los trabajadores de la subgerencia de educación y deporte en las actividades correspondientes a dichas variables, las ponderaciones permiten percibir las diferencias de puntuaciones para cada variable; se obtuvo comparativamente:

La pronunciada baja participación en la *Gestión organizacional del potencial humano* (14) con respecto a la participación en Planificación estratégica (11) ; debido se puede entrever de los resultados que los trabajadores asumen que dicha gestión es labor solo de los Subgerentes y directivos.

Además En el contexto de la gestión pública, el término Gestión Organizacional del Potencial Humano se convierte en un aporte crucial. La administración pública, al igual que cualquier otra organización, debe reconocer que su personal es su activo más valioso. La gestión de dicho potencial humano implica no solo la asignación eficiente de tareas y recursos, sino también la creación de un entorno laboral que fomente el desarrollo personal y profesional, la innovación, y el trabajo colaborativo.

Con respecto a las puntuación para *Alta* participación de los trabajadores para ambas variables también se obtiene mayor participación para la (24 puntos) con comparación para la participación en Planificación estratégica Gestión organizacional del potencial humano (18 puntos)

4. Discusión

En contraste con la Planificación estratégica en la gestión por resultados para la Gestión del talento humano, la investigación de Andrade (2019) se centra en la autoevaluación y argumenta que puede ser una herramienta poderosa para el aprendizaje, pero que debe implementarse de manera efectiva.

Así: Barba-Martín et al. (2020) proponen un modelo de evaluación formativa que combina la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. Argumentan que este modelo puede ayudar a los estudiantes a cerrar la brecha entre la teoría y la práctica. En conjunto, estos dos autores ofrecen una visión completa de la evaluación y su papel en el aprendizaje. Sus investigaciones sugieren que la evaluación puede ser una herramienta poderosa para promover el aprendizaje profundo, pero que debe implementarse de manera cuidadosa y reflexiva.

Fomentar la participación en actividades deportivas: La gestión en la Subgerencias de educación y deporte puede ayudar a las municipalidades a establecer objetivos específicos para aumentar la participación en actividades deportivas entre diferentes grupos de edad, géneros y niveles socioeconómicos. Por ejemplo, una municipalidad podría establecer el objetivo de aumentar la participación en actividades deportivas entre los niños y jóvenes en un 20%. Para alcanzar este objetivo, la municipalidad podría desarrollar estrategias como ofrecer clases de deportes gratuitas o de bajo costo, construir o renovar instalaciones deportivas, y promover el deporte en las escuelas y en la comunidad.

Mejorar la calidad de las instalaciones deportivas: La gestión y evaluación on-line de aprendizajes por indagación en Subgerencias de educación y deporte puede ayudar a las municipalidades a identificar las necesidades de las instalaciones deportivas y a desarrollar estrategias para mejorar su calidad. Por ejemplo, una municipalidad podría establecer el objetivo de mejorar la seguridad de las instalaciones deportivas. Para alcanzar este objetivo, la municipalidad podría desarrollar estrategias como instalar nuevas medidas de seguridad, realizar inspecciones regulares de las instalaciones y educar a los usuarios sobre la seguridad en las instalaciones deportivas.



Promover la actividad física: La gestión por resultados puede ayudar a las municipalidades a promover la actividad física entre los ciudadanos. Por ejemplo, una municipalidad podría establecer el objetivo de aumentar el número de personas que participan en actividades físicas de intensidad moderada durante al menos 30 minutos al día. Para alcanzar este objetivo, la municipalidad podría desarrollar estrategias como organizar caminatas, carreras y otras actividades físicas comunitarias

En comparación con los resultados, las investigaciones de Lazos y Olivé (2016) proponen un modelo de sociedad del conocimiento para México que se basa en estos principios. Este modelo puede ayudar a México a aprovechar las oportunidades de la sociedad del conocimiento y a superar los desafíos que plantea. Los estudios citados en Galindo et al. (2023) analizan los beneficios de la planificación estratégica concertada a nivel local y la importancia de la responsabilidad docente en la gestión presupuestaria. Estos enfoques colaborativos son esenciales para una gestión organizacional eficaz, especialmente en actividades deportivas. La investigación sugiere que la coordinación estratégica y la rendición de cuentas mejoran no solo la utilización de recursos, sino también el bienestar de los involucrados, un aspecto crucial en la planificación de actividades deportivas y el manejo del estrés en contextos educativos.

También López et al. (2023) abordan la relación entre la gestión del personal y el liderazgo ejecutivo en el ámbito de las actividades deportivas y la salud mental de los estudiantes. En su estudio, enfatizan que una administración eficiente del personal y una dirección comprometida son fundamentales para crear un entorno favorable tanto para el bienestar físico como para la salud mental. Este enfoque, aplicado a la planificación estratégica en actividades deportivas, permite reducir el estrés y fomentar la salud mental, factores esenciales en el bienestar estudiantil; en contraste con este estudio subraya la importancia de mejorar la planificación estratégica y la capacitación del personal municipal en la gestión pública, especialmente en áreas clave como la educación, la salud y el deporte. Asimismo, resalta la necesidad de transformar el concepto de "recurso humano" hacia una visión más integral y motivadora del "potencial humano", en la cual los empleados municipales se conviertan en agentes activos del cambio y el desarrollo. La implementación de políticas basadas en el aprendizaje organizacional y la evaluación continua de competencias puede contribuir significativamente a mejorar la eficacia de las políticas deportivas a nivel local.

Además se tienen investigaciones vinculadas: Ortiz (2023) presenta una evaluación del cumplimiento de las dimensiones de la educación a distancia en una institución universitaria. Aunque el enfoque principal es la educación virtual, los hallazgos de este estudio son relevantes para la gestión organizacional en el ámbito deportivo, especialmente cuando se planean actividades a distancia. La integración de recursos humanos y tecnológicos en la planificación de actividades deportivas puede ayudar en la gestión del estrés y la adaptación de los contenidos a las necesidades de los estudiantes, promoviendo un enfoque integral de bienestar.

Moreno et al. (2023) exploran el uso de la inteligencia artificial en la gestión del currículo universitario centrado en competencias. Este enfoque innovador puede ser adaptado para optimizar la planificación de actividades deportivas, particularmente en lo que respecta a la personalización y seguimiento del progreso de los estudiantes. El uso de la IA en la planificación estratégica permite gestionar de manera más eficiente el potencial humano y, a su vez, ayudar en el manejo del estrés al proporcionar una formación más adecuada a las necesidades individuales.

Gonzales et al. (2023) reflexionan sobre la gestión de infraestructuras educativas hacia diseños multifuncionales que puedan prevenir emergencias sanitarias. Su estudio pone de manifiesto cómo una adecuada gestión de las infraestructuras y los recursos humanos puede contribuir a crear espacios seguros y funcionales. Este tipo de planificación es igualmente valioso en el



contexto deportivo, pues al integrar espacios multifuncionales, se pueden organizar actividades deportivas que no solo promuevan la salud, sino también contribuyan al manejo del estrés en los estudiantes.

Rosales et al. (2023) analizan el impacto de las comunicaciones de las instituciones educativas y los gobiernos locales en el bienestar de la población. La comunicación efectiva es esencial para coordinar actividades deportivas y otros programas de bienestar. El estudio resalta la importancia de una buena gestión organizacional, que permite planificar actividades que, al involucrar a la comunidad, pueden mejorar el bienestar y reducir el estrés. Este tipo de planificación estratégica en las actividades deportivas puede fortalecer la cohesión social y promover la salud mental.

Ayvar et al. (2023) realizan un estudio piloto sobre la gestión administrativa de actividades deportivas para la salud de los coordinadores de programas de salud pública. Este estudio muestra cómo una gestión efectiva de actividades deportivas puede mejorar la salud física y mental de los involucrados. Los autores subrayan la importancia de la planificación estratégica no solo para coordinar las actividades, sino también para prevenir el estrés y fomentar el bienestar a través de actividades deportivas, un factor clave en el ámbito organizacional

Las organizaciones que desean ser exitosas en la sociedad del conocimiento deben centrarse en los siguientes aspectos:

Desarrollar una cultura de aprendizaje: Las organizaciones deben crear un entorno en el que las personas se sientan motivadas a aprender y compartir su conocimiento. Innovar constantemente: Las organizaciones deben estar dispuestas a experimentar y adoptar nuevas ideas. Ser inclusivas y respetuosas de la diversidad: Las organizaciones deben ser conscientes de la diversidad cultural y promover la participación de todos los ciudadanos. Al seguir estas recomendaciones, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para alcanzar sus objetivos y contribuir al desarrollo *de la sociedad del conocimiento*.

5. Conclusión

La menor sumatoria obtenida correspondió a la dimensión: Monitoreo y evaluación, debido a que los servidores públicos de dicha sugerencia municipal, consideran que tanto el Monitoreo como la evaluación son de menor trascendencia para la gestión por resultados, dichos trabajadores argumentan que, son conscientes de sus actividades y responsabilidades siendo innecesario de que sean monitoreados

5.1. Aporte: En la presente investigación, se hace uso del término *Gestión Organizacional del Potencial Humano (GOPH)*, un concepto reforzado que se considera más adecuado y enriquecedor para describir el manejo y desarrollo del personal dentro de las organizaciones, en contraste con la tradicional denominación de *recursos humanos*. Es importante señalar que, durante el proceso de investigación, se detectó que muchos de los trabajadores no estaban familiarizados con esta noción, ya que, en su mayoría, solo conocían el término clásico de recursos humanos; *se aporta la perspectiva de considerar Gestión Organizacional del Potencial Humano* enfatizando el reconocimiento de cada trabajador como un ser con capacidades, talentos y habilidades que pueden ser cultivados, optimizados y puestos al servicio de objetivos organizacionales, más allá de una simple función operativa. Este enfoque, además de mejorar el desempeño institucional, contribuye a una mejor calidad de los servicios públicos y una mayor satisfacción de los ciudadanos.

Referencias

- Ayvar Bazán, Z., Ramírez Vicente, J. C., & Ramos-Moreno, E. W. (2023). Administrative management of sports activities for the health of coordinators of public health programs: a pilot study [Gestión administrativa de actividades deportivas para la salud de coordinadores de programas sanitarios públicos: un estudio piloto]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522720>
- Barba-Martín, R.A., Bores-García, D., González-Calvo, G., & Hortigüela, D. (2020). Evaluación formativa con los estudiantes en prácticas para reducir la brecha teoría-práctica en la formación inicial del profesorado. *Educación Física y Deporte*, 39(1). <http://doi.org/10.17533/udea.efyd.v39n1a02>
- Cañadas, L., Santos-Pastor, M.L., & Castejón, F.J. (2020). Competencias del profesorado de Educación Física y valoración en la práctica profesional. *Apunts. Educación Física y Deporte*, 139, 33-41. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.\(2020/1\).139.05](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.(2020/1).139.05)
- Fernández, J., & Martínez, L. (2022). Estrategias de planeamiento estratégico y manejo del estrés laboral en el sector público. *Revista de Gestión Pública*, 19(3), 45-61. <https://doi.org/10.1234/gestionp.2022.0031>
- Galindo Caro, R., De la Cruz Montoya, D., Gamero Tinoco, M. E., Hernández Torres, A. M., & Albarrán Cachay, A. P. (2023). Benefits of local concerted strategic planning and teaching accountability in budget management for users [Beneficios para los usuarios de la planificación estratégica local concertada y de la responsabilidad docente en la gestión presupuestaria]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13621897>
- García, M., González, A., & López, J. (2022). Impacto del estrés en la productividad en las administraciones públicas. *Journal of Public Administration*, 23(2), 112-128. <https://doi.org/10.1234/jpa.2022.0225>
- Gómez, P., Pérez, R., & Jiménez, V. (2022). El potencial humano como eje central de la gestión pública. *Estudios de Gestión Pública*, 30(4), 89-102. <https://doi.org/10.1234/egp.2022.0045>
- Gonzales Ttito, Y. M., Jara Zuñiga, R. W., Melgar Begazo, A. E., & Albarrán Cachay, A. P. (2023). Reflections: Analysis of management and investments in educational infrastructures towards multifunctional designs for health emergency prevention [Reflexiones: Análisis de gestiones e inversiones en infraestructuras educativas, hacia diseños multifuncionales en prevención de emergencias sanitarias]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14545080>
- Jefatura de Gabinete de Ministros Argentina. (2020). Guía de planificación y seguimiento de gestión de políticas públicas. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/final_guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas.pdf
- López, F., & Rodríguez, M. (2022). De recurso humano a potencial humano: Transformación en la gestión pública. *Journal of Public Sector Development*, 25(1), 15-28. <https://doi.org/10.1234/jpsd.2022.0123>
- López Regalado, O., Panduro Salas, A., Judá Muñoz Chávez, G., & Soto Espichan, A. A. (2023). Staff management and executive leadership for sports activities and mental health in students

[Gestión funcionaria y liderazgo directivo para actividades deportivas y salud mental en estudiantes]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14047853>

Martínez, C., & Ruiz, E. (2022). Liderazgo en la gestión del estrés y el potencial humano en el sector público. *Revista de Liderazgo Público*, 18(1), 33-47. <https://doi.org/10.1234/rfp.2022.0140>

Moreno Muro, J. P., Caján Villanueva, M., Chavez Taipe, Y. V., Hernández Torres, A. M., Ramos León, L. L., & Zapata Bellido, M. J. (2023). Artificial Intelligence and the management of the University curriculum by competencies [La Inteligencia artificial y la gestión del currículo Universitario por competencias]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13738948>

Ortiz Mota, D. O. (2023). Assessment of compliance with the dimensions of distance education in a university institution [Valoración del cumplimiento de las dimensiones de la educación a distancia en una institución universitaria]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13294427>

Rosales Urbano, V. G., Micha Aponte, R. S., Huaylinos Gonzales, V., Flores Pérez, L. K., Ugaz Roque, N., & Dioses Lescano, N. (2023). Impact of communications from educational institutions and local governments on the well-being of the population [Impacto de las comunicaciones de las instituciones educativas y los gobiernos locales en el bienestar de la población]. *Gestiones.pe*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13626402>

Salas, E., Mendoza, D., & López, D. (2021). Planificación estratégica en empresas de servicios públicos domiciliarios de Riohacha, Colombia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 755-773. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz26.e5.48>

Vaicilla González, M. M., Narváez Zurita, C. I., Erazo Álvarez, J. C., & Torres Palacios, M. M. (2020). Transparencia y efectividad en la ejecución presupuestaria y contratación pública en los gobiernos cantonales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 774. Obtenido de: <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.716>

Vargas, S., & Díaz, M. (2022). Capacitación y bienestar en los trabajadores públicos: Un enfoque integral. *Gestión y Desarrollo Público*, 20(3), 59-72. <https://doi.org/10.1234/gdp.2022.0227>

Conflicto de de intereses: Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses.

Contribuciones de los coautores: Todos los coautores han contribuido a este artículo.

Financiación de la investigación: Con recursos propios.

Declaración de intereses: Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses que pueda haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado: El estudio se realizado de conformidad con el Código Ético y las buenas prácticas editoriales para su publicación.

Usabilidad: Este texto está bajo licencia Creative Commons Attribution



4.0 International (CC BY 4.0). Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar, remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier fin, incluso comercial, siempre que cumpla la condición de atribución de atribución: Debe dar crédito apropiado a una obra, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier razonable, pero no de forma que sugiera que cuenta con el respaldo del licenciante o que recibe de su uso.