

Beneficios del Deporte Corporativo: Salud, Productividad e Inclusión en Empresas de Bogotá

Presentado por:

Diana Jaidive Amado Santamaria-Mercadeo

Isabel Bacca Jiménez-Administración

Laura Alejandra Cruz – Negocios Internacionales

Yensy Restrepo Cárdenas. Tutor Seminario Investigación

Universidad EAN

Seminario de Investigación Grupo 1

2025

Tabla de Contenido

1. Resumen-----	3
1.1 Abstract-----	3
2. Problema de Investigación-----	4
3. Introducción-----	4
4. Objetivos-----	5
4.1 Objetivo General:-----	5
4.2 Objetivos específicos:-----	5
5. Justificación-----	5
6. Marco Teórico-----	6
6.1 Deporte Corporativo.-----	6
6.2 Salud Mental y emocional-----	7
7. Marco Legal-----	9
7.1 Sanciones-----	13
8. Diseño Metodológico-----	15
8.1 Consideraciones Éticas-----	17
9. Selección de métodos e instrumentos para recolección de información-----	17
9.1 Conceptos de encuesta e investigación documental-----	17
9.2 Instrumento de investigación:-----	17
9.2.1 Instrumento para los trabajadores.-----	18
9.2.2 Instrumento para empleadores.-----	23
10. Análisis de resultados-----	27
10.1 Empresarial-----	27
10.1.1 Variables.-----	27
10.2 Trabajadores.-----	31
10.2.1 Variables.-----	31
11. Discusión-----	37
12. Conclusiones-----	38
13. Agradecimientos-----	39
Anexos-----	40
• Tabla 1. Estructura del marco teórico.-----	40
Referencias-----	53

1. Resumen

Esta investigación se realiza desde un punto de vista académico donde se pretendió examinar los beneficios que tiene el deporte corporativo en la salud mental y emocional de los colaboradores en empresas de Bogotá y sus alrededores, donde se puede evidenciar altos niveles de estrés. Mediante un enfoque cuantitativo se realizó la aplicación de unos cuestionarios con el fin de medir el impacto de la implementación del deporte corporativo en variables como el estrés laboral, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Con este estudio se pretende concientizar a las organizaciones la importancia de implementar programas de bienestar que sean eficaces y estén personalizados a las necesidades de sus colaboradores para de esta manera prevenir y disminuir los efectos negativos en la salud mental y el ambiente laboral. Con los resultados de esta investigación se espera que sea de contribución para la creación de políticas futuras que puedan estar orientadas a las mejoras del bienestar integral de los trabajadores, y a su vez realizar un aporte a la literatura académica en los campos de la salud ocupacional, la psicología organizacional y la gestión del talento humano en el contexto colombiano.

Palabras clave: deporte corporativo, salud mental, salud emocional, estrés laboral, clima organizacional, satisfacción laboral, bienestar laboral, Bogotá, psicología organizacional, gestión del talento humano.

1.1 Abstract

This research is carried out from an academic point of view where it was intended to examine the benefits of corporate sports on the mental and emotional health of employees in companies in Bogota and its surroundings, where high levels of stress can be evidenced. Using a quantitative approach, questionnaires were applied to measure the impact of the implementation of corporate sports on variables such as work stress, organizational climate and job satisfaction. The purpose of this study is to make organizations aware of the importance of implementing wellness programs that are effective and customized to the needs of their collaborators to prevent and reduce the negative effects on mental health and the work environment. The results of this research are expected to contribute to the creation of future policies that may be oriented to the improvement of the integral wellbeing of workers, and at the same time to make a contribution to the academic literature in the fields of occupational health, organizational psychology and human talent management in the Colombian context.

Key words: corporate sports, mental health, emotional health, work stress, organizational climate, job satisfaction, work wellbeing, Bogota, organizational psychology, human talent management.

2. Problema de Investigación

Para las empresas en la actualidad el bienestar de sus colaboradores ha ido tomando una parte importante al ir notando que una persona que se encuentre en buen estado emocional y físico es un colaborador más eficaz y proactivo, de esta manera se ve incrementado su productividad y el compromiso laboral que adquiere con la empresa. Debido a esto el deporte corporativo se ha ido posicionando como una estrategia muy eficaz entre los programas de bienestar empresarial para mitigar el deterioro en la salud emocional y física de sus colaboradores. La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos señala en un artículo publicado por ellos en el 2024 que la actividad física en adultos es una manera de prevenir enfermedades y el tratamiento de enfermedades no transmisibles, como son las cardiovasculares, el cáncer y la diabetes. Adicional a esto también mencionan que el ejercicio ayuda a reducir algunos síntomas de depresión y ansiedad, contribuye en la salud cerebral y mejorar el bienestar general de quien lo practica (OMS, 2024).

Aunque se cuenta con evidencias generales, en la actualidad en el contexto laboral de Bogotá y sus alrededores aún no se cuenta con información que cuantifique los beneficios que tiene el deporte corporativo en la salud mental de los colaboradores. Debido al auge que ha tenido el deporte corporativo como programa de bienestar muchas empresas lo han implementado entre sus componentes deportivos con el fin de reducir el estrés y mejorar el clima organizacional. Sin embargo, aún no hay estudios que respalden la efectividad de estas estrategias. La falta de datos y resultados concretos genera una dificultad para el diseño de actividades que se adapten según las necesidades reales de los colaboradores, esto puede generar una limitación en el impacto de deporte para la reducción del estrés y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Este problema se enmarca en las disciplinas de la administración de empresas y la psicología organizacional, ya que aborda la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el bienestar de los empleados en un contexto empresarial. Dado que el estrés laboral es una problemática creciente en Bogotá y sus alrededores, resulta fundamental comprender cómo el deporte corporativo puede contribuir a mejorar la salud mental y el clima organizacional en estas empresas.

En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué beneficios aporta el deporte corporativo a la salud mental de los empleados y al clima organizacional en empresas de Bogotá y sus alrededores?

3. Introducción

En el actual documento podrán encontrar una investigación sobre el deporte corporativo orientada desde la percepción de la salud mental y emocional. Esto con el objetivo de analizar su impacto en el bienestar de los colaboradores de empresas de Bogotá y sus alrededores. en la actualidad las empresas cada vez son más exigentes en sus políticas de trabajo, debido a esto el estrés ha ido tomando un papel cada vez más significativo ya que la salud mental y emocional de los colaboradores se ha visto afectada. Por esta razón el deporte corporativo se ha ido posicionando como una herramienta que permita prevenir el estrés y mejorar el clima organizacional de las empresas, con este estudio se busca dar a conocer los beneficios del deporte en el entorno empresarial de Bogotá y sus alrededores.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General:

- Conocer cuáles son los beneficios del deporte corporativo en la salud mental y emocional de los colaboradores en empresas de Bogotá y sus alrededores.

4.2 Objetivos específicos:

- Analizar las diversas modalidades de implementación del deporte corporativo en organizaciones de Bogotá y sus alrededores.
- Evaluar la influencia del deporte corporativo en la percepción del estrés laboral manifestada por los empleados de empresas ubicadas en Bogotá y sus alrededores.
- Recabar información directamente de los empleados para comprender los beneficios que atribuyen al deporte corporativo en su salud mental y bienestar emocional.

5. Justificación

Esta investigación se justifica por su capacidad para generar concientización en las empresas de Bogotá y sus alrededores sobre la relevancia de diseñar programas de deporte corporativo dentro de las organizaciones como una alternativa para abordar el estrés laboral de los colaboradores. Este estudio se alinea con las tendencias actuales en el ámbito empresarial, donde los empleadores han adquirido mayor sensibilidad con respecto al bienestar de los empleados y la necesidad de estrategias efectivas para abordar el estrés laboral. Además de mejorar la salud individual, esta investigación contribuirá a la creación de comunidades laborales más cohesionadas y productivas, lo que a su vez puede reducir los costos asociados con el estrés laboral, como el ausentismo y la baja productividad.

Los resultados de esta investigación generaran consecuencias favorables para las empresas en Bogotá y sus alrededores, proporcionando información basada en evidencias que permiten conocer la efectividad de la implementación de programas de bienestar corporativos en ambientes laborales. Asimismo, contribuirá a analizar los efectos de estos programas en el estrés laboral y la salud mental de los colaboradores, favoreciendo su desarrollo tanto profesional como personal.

Por ejemplo, los resultados podrían guiar a las empresas en la selección de actividades deportivas específicas, la frecuencia óptima de las sesiones y la creación de espacios y recursos adecuados para el deporte corporativo.

Con esta investigación se aportarán nuevos conocimientos a la literatura existente sobre salud ocupacional y bienestar organizacional en Colombia. Se profundizará en la comprensión entre el deporte corporativo y la salud mental y se identificarán los factores que influyen entre estas. Además, esta investigación permitirá explorar la aplicabilidad de modelos teóricos de bienestar organizacional en el contexto específico del deporte corporativo, y podría llevar al desarrollo de nuevas perspectivas teóricas sobre la relación entre actividad física y salud mental en el trabajo. Esta información será valiosa para su uso en futuros estudios y para la creación de programas de bienestar laboral.

Este estudio contribuirá a la utilidad metodológica mediante la aplicación de un estudio cuantitativo para evaluar los beneficios del deporte corporativo en la salud mental de los empleados. Se utilizarán encuestas validadas y análisis estadísticos para medir el impacto del deporte corporativo en la salud mental y el clima organizacional, lo que permitirá obtener resultados objetivos. Los resultados de esta investigación podrán servir de base para el diseño de futuros estudios en este campo, mejorando las metodologías de evaluación en investigaciones similares. Esta investigación se enmarca en el campo Ciencia, Tecnología e Innovación, específicamente en el Grupo de Investigación en Salud y la línea de investigación de Salud Colectiva. Esta línea se centra en los problemas de salud en los cuales se ven afectados grupos o poblaciones, generando de esta manera estrategias para prevenir enfermedades a nivel colectivo, lo cual se alinea con el objetivo de esta investigación de determinar los beneficios del deporte corporativo en la salud mental de los trabajadores en empresas de Bogotá y sus alrededores, en este contexto surge la siguiente pregunta de investigación ¿Qué beneficios aporta el deporte corporativo a la salud mental de los empleados en empresas de Bogotá y sus alrededores?.

6. Marco Teórico

6.1 Deporte Corporativo.

En el día a día laboral en Bogotá y sus alrededores, donde el estrés y las responsabilidades son parte casi esencial de las personas, las empresas han ido descubriendo que el bienestar de sus empleados no es un lujo, sino una estrategia para conseguir el éxito deseado. En Bogotá y sus alrededores, esto se ha transformado en una apuesta por la implementación de planes de deporte corporativo, una estrategia que va más allá de la actividad física. Como señala López Osorio (2022), “el deporte empresarial, bien gestionado, reduce incapacidades y mejora la salud y productividad laboral”. En otras palabras, podríamos decir que invertir en el bienestar de los empleados mediante el deporte corporativo no solo genera un beneficio para ellos, sino también para la empresa.

El deporte corporativo trasciende los simples beneficios físicos. Tal como lo señala la revista *Mente Joven* de la Universidad Libre, este se presenta como una herramienta valiosa para construir entornos laborales saludables, impulsando la condición física de los trabajadores y, por ende, su productividad. No obstante, para que estas actividades sean exitosas, es crucial una implementación cuidadosa, que distinga entre deportes competitivos y recreativos, y que asegure condiciones de práctica seguras y adecuadas (Universidad Libre, s.f.). Esto nos lleva a considerar el deporte corporativo no solo como una actividad aislada, sino como una experiencia que fortalece los vínculos entre compañeros y contribuye a la creación de una cultura empresarial más robusta.

Adrián Viñuales (2024) sostiene que el deporte en el entorno laboral genera múltiples beneficios: mejora la cohesión entre los empleados, promueve la salud, fortalece la cultura de la empresa y contribuye a alcanzar los objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social (ESG). En pocas palabras, el deporte corporativo ayuda a los empleados a mejorar su estado tanto físico como mental.

Pero ¿cómo se puede notar esto en el día a día? Según Portafolio (2013), se indica que ‘hacer actividad física en el trabajo mejora la productividad de las empresas’. Cuando somos activos físicamente, nos sentimos mejor, nos convertimos en personas más productivas, lo cual nos conllevaría a faltar menos al trabajo, incentivando a las personas a asistir a sus empleos de manera regular y positiva. Además, como lo indica Hernández Londoño et al. (2024), como lo demuestra el programa KJOM de Ferrero en Colombia, el deporte corporativo puede ser una forma de conectar en comunidad

Claro está que, para que el deporte corporativo funcione de manera efectiva, se debe implementar correctamente. Brinkley et al. (2017) nos recuerdan que “la actividad física en el trabajo mejora la salud organizacional, reduciendo el ausentismo y la rotación laboral. Sin embargo, su éxito depende de factores

organizativos y psicosociales, como la accesibilidad, el tiempo disponible y el apoyo de colegas y superiores”. La estrategia es implementar actividades que se adapten a las necesidades y gustos de los empleados, y que el ambiente en el que se desarrollen sea de apoyo y motivación.

Es importante resaltar que no es necesario que siempre sean actividades grupales las que se realicen. Como nos indica Balogh & Bába (2020), “Se pueden implementar también actividades de manera individual, como el yoga, pilates y el entrenamiento de fuerza, que también pueden ser grandes aliados para el bienestar laboral”. Y es que, al final, de lo que se trata es de encontrar actividades que nos hagan sentir bien, tanto física como mentalmente.

En un mundo laboral cada vez más exigente y competitivo, el deporte corporativo se presenta como una herramienta valiosa para promover el bienestar de los empleados y, a su vez, como un factor diferenciador en la atracción y retención de talento. Como señalan Balogh y Bába (2020), “el equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor determinante al momento de escoger su lugar de trabajo” para las nuevas generaciones. Por lo tanto, las empresas que invierten en el bienestar de sus empleados a través del deporte están construyendo un futuro más saludable y satisfactorio para todos.

6.2 Salud Mental y emocional

La salud mental es algo fundamental para los seres humanos y su calidad de vida según la OMS y OPS: “Es tiempo de priorizar la salud mental en el lugar de trabajo” paho.org 2024, puesto se ha evidenciado que la falta de salud mental reduce la productividad en el trabajo y aumenta el ausentismo.

La salud mental es un estado de bienestar que contribuye a la vida de una persona en su forma de trabajar y contribuir a la sociedad, actualmente en Bogotá podemos evidenciar en el campo laboral el aumento de estrés y enfermedades de salud mental ya sea por presión laboral o por el ambiente en el trabajo.

Manejar un buen estado en la salud mental es fundamental para el bienestar y la calidad de vida de los seres humanos ya que entre mejor te sientas a nivel mental obtienes más rendimiento y mejora tu productividad en todos los aspectos.

La salud mental y emocional según la OMS es: “ es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.” OMS

2022, con ello damos frente a la importancia de la salud mental para los seres humanos por su parte la salud emocional es la capacidad de gestionar y regular las emociones de manera efectiva, para evitar que impacten a nivel negativo en tu vida cotidiana.

Entrándonos más en el tema podríamos decir que encontramos muchos factores que alteran la salud mental de los seres humanos, entre ellos si nos focalizamos en Bogotá y sus alrededores podríamos decir que los factores son:

- Factores socioculturales
- Factores psicológicos
- Factores Biológicos

Donde podemos evidenciar que los factores socioculturales nos hablan del estrés urbano, inseguridad y violencia y desigualdad económica, según este artículo dice: “Las necesidades sociales pueden repercutir en la salud de una persona de más de una manera. Y a menudo una persona tiene más de una necesidad a la vez. Estos son algunos ejemplos. “ Ignite Healthwise, LLC. 2024-2025

No obstante, debemos tener en cuenta los otros factores que afectan nuestra salud mental donde la parte psicológica hace referencia a esas vivencias y experiencias que pueden afectar nuestro entorno y

donde los biológicos nos hablan de que algunas enfermedades mentales son más por predisposición genética o impacto por sustancias psicoactivas.

En el tema de la salud mental encontramos tres teorías:

- Modelo cognitivo-conductual: Según esta teoría “existe una clara relación entre los pensamientos de la persona (lo que se dice a sí misma sobre las situaciones que vive, sobre los demás, sobre la vida, sobre sí misma y sobre los problemas que presenta), y las emociones y los sentimientos que experimenta” Aaron Beck 1960
- Teoría de Estrés de Lazarus y Folkman: Según esta teoría nos indica que “es un modelo psicológico que se centra en la relación entre el individuo y su entorno, especialmente en situaciones de estrés.” Psicólogo José Álvarez mentes abiertas psicología. com 2023
- Modelo Bio-psico-social: Según la OMS “Es un modelo en el que las enfermedades se explican por causas biomédicas (somáticas) y psicológicas (mentales) complementarias, con la influencia del contexto sociológico” Organización Mundial de la Salud 2023

El impacto que se genera al tener una inadecuada salud mental se ve reflejado en el aumento de trastornos psicológicos, bajo rendimiento tanto académico como laboral y como consecuencia podría ir en aumento la tasa de suicidios al no tratarse a tiempo los trastornos mentales.

Para ello es necesario implementar estrategias que mitiguen esta problemática como la promoción de servicios psicológicos, hábitos saludables, educación y concientización y fortalecimiento en las redes de apoyo, con el fin de encontrar una mejor salud mental en las personas para mejorar su calidad de vida y brindarle un enfoque integral que combine políticas y regulaciones, educación y acceso a servicios o redes de apoyo que nos ayuden a mitigar esta problemática de manera efectiva.

7. Marco Legal

N°	Tipo de Documento	Fecha de Emisión	Tema	Título	Entidad Emisora	Artículo	Contenido
1	Ley 1616	3 201	Salud mental	"POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	Congreso de la República de Colombia	rt. 9	A Este artículo nos habla de cómo las entidades administradoras de riesgos deben buscar estrategias para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo
2	Ley 1616	3 201	Salud Mental	"POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	Congreso de la República de Colombia	rt.11	A La atención de la salud mental debe incluir integración familiar, social y laboral para garantizar una óptima calidad de vida.
3	Resolución 2646	8 200	Riesgo Psicosocial en el trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen	Ministerio de trabajo	rt 1	A Busca establecer disposiciones para la identificación,

				responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.			evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.	
4	Resolución 2646	8	200	Factor es de carga laboral en el trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del	Ministerio de trabajo	Art 4	Habla de cómo las cargas laborales deben ser en balance a las condiciones extralaborales e individuales del trabajador.

				origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.				
5	Decreto 1832	4	199	Estrés Laboral	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales	Ministerio de Salud	Artículo 1 - 42 A	Se considera enfermedad por estrés laboral aquello que conlleve sobrecarga laboral, trabajos por turnos y nocturnos que conlleven al empleado a padecer ansiedad y depresión.
6	Ley 181	5	199	Recreación y bienestar	Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.	Congreso de la república de Colombia	Artículo 6 A	Todas las instituciones ya sean públicas o privadas deben fomentar la recreación y el deporte para la comunidad.
7	Ley 181	5	199	Actividades deportivas en empresas	por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el	Congreso de la república de Colombia	Artículo 23 A	Todas las empresas entre 50 y más empleados deben fomentar la

				aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.			recreación y el deporte.	
8	Ley 1967	9	201	Creación del ministerio de deporte	POR LA CUAL SE TRANSFORMA EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (COLDEPORTES) EN EL MINISTERIO DEL DEPORTE.	Congreso de la república de Colombia	Art 1	Dicta en como Coldeportes de vuelve en la entidad gestora del sector.
9	Ley 1967	9	201	Regulación del sector deportivo	POR LA CUAL SE TRANSFORMA EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO	Congreso de la república de Colombia	Art 2	El sector deporte, recreación, actividad física, y aprovechamiento del tiempo libre está integrado por el Ministerio del Deporte y por las entidades que se le

				TO DEL TIEMPO LIBRE (COLDEPORTES) EN EL MINISTERIO DEL DEPORTE.			adscriban o vinculen.	
7.1 Sanciones								
1	Resolución 2646	8	200	Sanciones por Incumplimiento	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Ministerio de trabajo	Artículo 21 A	Incumplimiento de esta resolución conlleva sanciones establecidas en el Decreto 1295 de 1994.
2	Decreto 1295	4	199	Sanciones en seguridad y	Por el cual se determina la organización y administración del	Ministerio de trabajo	Artículo 91 A	Las empresas que incumplan las normas tendrán

			salud en el trabajo	Sistema General de Riesgos Profesionales			sanciones monetarias, suspensión de sus actividades o su clausura.
--	--	--	---------------------	--	--	--	--

8. Diseño Metodológico

El diseño metodológico de esta investigación se estructuró en diversas fases para abordar integralmente el estudio del deporte corporativo en las organizaciones de Bogotá y sus alrededores. A continuación, se presenta una tabla que detalla cada una de estas fases, desde la concepción del tema hasta el análisis de la información recolectada. Este esquema metodológico se fundamenta en la rigurosidad científica y la pertinencia para alcanzar los objetivos propuestos.

<p>Fase del reconocimiento e investigación sobre el tema propuesto "deporte corporativo en las organizaciones de Bogotá y sus alrededores" realizado con la Universidad EAN</p>	<p>En esta fase, se llevaron a cabo reuniones con el grupo de seminario de investigación de la universidad EAN para la realización del trabajo y la metodología de la investigación. Estas reuniones tienen como objetivo definir la propuesta de investigación y su relación con los conceptos de salud mental y estrés laboral dentro de las organizaciones en Colombia. Además, se recogieron aportes de estudios elaborados anteriormente sobre el tema que se está investigando, junto con estudios psicológicos donde se demuestra los efectos a nivel emocional y físico que el deporte corporativo genera en las personas</p>
<p>Fase de identificación de los elementos conceptuales y teóricos para el diseño del instrumento de investigación</p>	<p>Para esta fase, se realizó una búsqueda y recopilación de información utilizando palabras claves como "salud mental" "estrés laboral" "deporte corporativo" en base de datos educativos como AIMS Press, science Direct y Frontiers. Además, se incluyen artículos de investigación sobre la implementación de deporte corporativo en algunas organizaciones, estudios de estrés laboral en Colombia, legislación sobre la implementación del deporte corporativo. Estos estudios son respaldados por fuentes como: El ministerio de Colombia, Medline plus, Scielo y World Health Organization</p>
<p>Fase de componentes y variables de instrumentos investigación</p>	<p>Se diseñaron dos encuestas, una dirigida a empleadores y otra a empleados, para explorar la implementación del deporte corporativo en Colombia desde ambas perspectivas. En la encuesta dirigida a empleadores, se abordaron variables como: existencia de políticas de bienestar, actividades deportivas ofrecidas, apoyo por parte de entidades como la ARL o cajas de compensación, presupuesto asignado, estructura y frecuencia de los programas, medios de difusión, y nivel de compromiso de la alta dirección.</p> <p>La encuesta para empleados incluyó variables relacionadas con la participación en</p>

	<p>actividades deportivas, motivos de participación, percepción del apoyo institucional, cambios en el interés a lo largo del tiempo, y tipo de actividades preferidas.</p>
Fase de implementación	<p>Se desarrollaron encuestas en Microsoft Forms, dirigidas a dos segmentos distintos: empleados y empleadores. Esta herramienta digital fue seleccionada por ser accesible y de fácil uso para los colaboradores de la organización. La muestra se seleccionará de acuerdo con los criterios de inclusión de que fueran empleados y empresas de Bogotá y sus alrededores.</p>
Fase de análisis de la información	<p>En la fase de análisis de resultados, una vez recopilada la información de las encuestas, se identificó lo siguiente: se obtuvieron 8 respuestas del instrumento dirigido a los empleadores y 37 respuestas del instrumento de los empleados.</p> <p>De las respuestas de los empleadores, se observa que el 62% apoya las iniciativas de deporte corporativo en sus organizaciones, mientras que el 38% aún no las ha implementado.</p> <p>Por otro lado, de las 37 respuestas de los empleados, el 81% indica que la implementación del deporte corporativo en sus empresas contribuye positivamente a su salud mental y emocional, mientras que el 19% restante lo considera poco relevante.</p>
Fase de presentación de resultados	<p>En la presentación de resultados, buscamos explicar el alcance y los beneficios de la implementación del deporte corporativo en el clima organizacional y la salud de los empleados. Esto lo haremos a través de variables cuantitativas y cualitativas, con el fin de dar a conocer los resultados obtenidos desde la percepción de los empleados y las empresas participantes sobre este tema.</p>

8.1 Consideraciones Éticas

En el siguiente estudio, no se anticipan riesgos significativos asociados con la participación de los empleadores y empleados, ya que se considera de riesgo mínimo según la Resolución 8430 de 1993.

En cuanto a la protección de datos y el tratamiento de la información, esta será manejada de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 sobre Protección de Datos Personales y la Ley 1266 de 2008 sobre Habeas Data. Sus datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos.

9. Selección de métodos e instrumentos para recolección de información

9.1 Conceptos de encuesta e investigación documental

En esta investigación como método e instrumento de recolección se aplicó la encuesta en línea, la cual se define como 'un método de recopilación de datos utilizado para recopilar información de los encuestados a través de internet. Implica presentar una serie de preguntas a los participantes, quienes luego proporcionan sus respuestas electrónicamente a través de formularios en línea o cuestionarios' (Mailpro, s.f.).

Como apoyo también hemos utilizado la investigación documental la cual es definida como 'una técnica que consiste en la selección y análisis de documentos que contienen datos sobre temas sociales, científicos o técnicos. Se caracteriza por el uso de fuentes documentales, que pueden ser escritas, audiovisuales o digitales, para obtener información relevante para la investigación' (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 222).

9.2 Instrumento de investigación:

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la encuesta en línea fue el instrumento seleccionado para llevar a cabo la investigación. Debido a su naturaleza, se requerían dos instrumentos: uno dirigido a los trabajadores y otro a los empleadores. Al inicio de ambos instrumentos, se incluyó una pregunta para obtener el consentimiento informado de los participantes, asegurando su conocimiento y aceptación de participar en la encuesta. Adicionalmente, se solicitó el nombre y número de identificación del estudiante que realizaba la encuesta con fines de identificación y contacto, si fuera necesario. Esto con el fin de recopilar toda la información necesaria para la realización de esta investigación.

9.2.1 Instrumento para los trabajadores.

N°	PREGUNTA	OPCIONES
4	¿La empresa para la cual labora organiza actividades deportivas para el bienestar de sus trabajadores?	SI
		NO
5	¿Participas en las actividades deportivas organizadas por la empresa?	SI
		NO
6	¿Qué te motiva a participar en eventos deportivos corporativos?	Mejorar mi salud y condición física
		Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración
		Reducir el estrés y mejorar mi bienestar mental
		Socializar y conocer mejor a mis compañeros de trabajo
		Aumentar mi motivación y energía en el trabajo
		Competir y desafiarme a mí mismo
		La oportunidad de ganar premios o reconocimientos
		Disfrutar de un ambiente divertido y relajado
		Obtener un descanso del trabajo y cambiar de ambiente
		Cumplir con la política de la empresa o cumplir un requisito interno
		Promover una cultura corporativa más inclusiva
		Mejorar mi imagen profesional dentro de la empresa
7	¿Por qué no participa de los eventos de deporte corporativo?	Falta de tiempo (horario laboral o compromisos personales)
		No me interesa el deporte o la actividad física
		No me siento cómodo participando en eventos competitivos
		Falta de instalaciones adecuadas o equipos deportivos
		No tengo compañeros de trabajo con los que compartir estas actividades

		No creo que tenga un impacto positivo en mi salud o bienestar
		Preocupación por posibles lesiones
		No veo beneficios profesionales en participar
		Las actividades no están bien organizadas o no son atractivas
		Me siento incómodo por la presión o las expectativas de rendimiento
		No tengo suficiente apoyo o motivación por parte de la empresa
		No me siento bien físicamente para participar
		Falta de flexibilidad o tiempo para organizarme
		Los eventos no están alineados con mis intereses personales
		El ambiente es demasiado competitivo o no me gusta competir
		Preocupación por no tener el nivel adecuado para participar
		No hay suficiente variedad de actividades deportivas
		El costo (si hay alguno asociado, como inscripción o transporte)
		No me interesa socializar en estos eventos
8	¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales	Torneos de fútbol (fútbol 5, fútbol sala o fútbol playa).
		Torneos de voleibol (en cancha o playa).
		Partidos de baloncesto (3x3 o 5x5).
		Caminatas o senderismo (en parques naturales o rutas ecológicas).
		Participación en carreras atléticas (5K, 10K u otras).
		Yoga o pilates (en la oficina o al aire libre).
		Aeróbicos o zumba (sesiones grupales).
		Otras
9	Actividades Recreativas y de Team Building	Juegos de integración (como carreras de obstáculos, relevos o juegos tradicionales colombianos).
		Deportes extremos (rafting, escalada o canopy).
		Bicicletadas (rutas urbanas o ciclopaseos).
		Actividades acuáticas (kayak, paddleboarding o natación).
		Juegos de mesa activos (ping-pong, tejo o juegos de precisión).

		Competencias por equipos con pruebas físicas y mentales.
10	Actividades de Bienestar y Salud	Programas de acondicionamiento físico
		Clases de defensa personal (karate, taekwondo o boxeo).
		Meditación y mindfulness
		Retos de fitness (como desafíos de pasos diarios o minutos de ejercicio).
		Talleres de nutrición y salud (combinados con actividad física).
11	Actividades Culturales y Deportivas Típicas	Tejo corporativo.
		Bailes típicos (combinados con ejercicio).
		Juegos tradicionales (golosa, yoyo o trompo).
12	Actividades Virtuales o Híbridas	Retos virtuales (competencias de ejercicio en casa usando apps).
		Clases virtuales de deporte (yoga, baile o entrenamiento en vivo).
		Ligas de e-sports (para fomentar la competencia sana y el trabajo en equipo).
13	Eventos Especiales	Olimpiadas corporativas.
		Día del deporte (una jornada dedicada a actividades físicas y recreativas).
		Caminatas ecológicas (con enfoque en sostenibilidad y bienestar).
		Voluntariado activo (combinar deporte con responsabilidad social, como limpieza de parques).
14	¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales	Torneos de fútbol (fútbol 5, fútbol sala o fútbol playa).
		Torneos de voleibol (en cancha o playa).
		Partidos de baloncesto (3x3 o 5x5).
		Caminatas o senderismo (en parques naturales o rutas ecológicas).
		Participación en carreras atléticas (5K, 10K u otras).
		Yoga o pilates (en la oficina o al aire libre).
		Aeróbicos o zumba (sesiones grupales).
15	Actividades Recreativas y de Team Building	Juegos de integración (como carreras de obstáculos, relevos o juegos tradicionales colombianos).
		Deportes extremos (rafting, escalada o canopy).
		Bicicletadas (rutas urbanas o ciclopaseos).
		Actividades acuáticas (kayak, paddleboarding o natación).
		Juegos de mesa activos (ping-pong, tejo o juegos de precisión).

		Competencias por equipos con pruebas físicas y mentales.
16	Actividades de Bienestar y Salud:	Programas de acondicionamiento físico
		Clases de defensa personal (karate, taekwondo o boxeo).
		Meditación y mindfulness
		Retos de fitness (como desafíos de pasos diarios o minutos de ejercicio).
		Talleres de nutrición y salud (combinados con actividad física).
17	Actividades Culturales y Deportivas Típicas:	Tejo corporativo.
		Bailes típicos (combinados con ejercicio).
		Juegos tradicionales (golosa, yoyo o trompo).
18	Actividades Virtuales o Híbridas:	Retos virtuales (competencias de ejercicio en casa usando apps).
		Clases virtuales de deporte (yoga, baile o entrenamiento en vivo).
		Ligas de e-sports (para fomentar la competencia sana y el trabajo en equipo).
19	Eventos Especiales:	Olimpiadas corporativas.
		Día del deporte (una jornada dedicada a actividades físicas y recreativas).
		Caminatas ecológicas (con enfoque en sostenibilidad y bienestar).
		Voluntariado activo (combinar deporte con responsabilidad social, como limpieza de parques).
20	¿Crees que las actividades deportivas en la empresa tienen un impacto positivo en tu salud física y mental?	SI
		NO
21	¿Qué beneficios crees que aporta el deporte dentro del ambiente laboral (por ejemplo, trabajo en equipo, reducción de estrés, mayor motivación)?	Aumento de la condición física general.
		Reducción del riesgo de enfermedades crónicas (como hipertensión, diabetes, problemas cardiovasculares).
		Mejora de la resistencia, fuerza y flexibilidad.
		Control de peso y reducción de la obesidad.
		Mejora de la postura y reducción de problemas musculoesqueléticos.
		Reducción del estrés y la ansiedad mediante la actividad física y la liberación de endorfinas.
Mejora del estado de ánimo y la sensación de bienestar general.		

	Aumento de la concentración y la claridad mental.
	Prevención de trastornos relacionados con el estrés como el agotamiento o el síndrome de burnout.
	Mejora en la gestión de emociones y mayor resiliencia frente a los desafíos laborales.
	Mayor energía y vitalidad que se traduce en mejor desempeño y productividad en el trabajo.
	Mejor capacidad para resolver problemas y tomar decisiones rápidas gracias a una mente más despejada.
	Reducción del ausentismo por enfermedad debido a una mejor salud física y mental.
	Fortalecimiento de relaciones interpersonales y una mejor integración entre los empleados.
	Mejor comunicación y colaboración entre equipos, fomentando el trabajo en conjunto.
	Desarrollo de habilidades de liderazgo y cooperación dentro de un contexto fuera del trabajo tradicional.
	Generación de un ambiente laboral más inclusivo y positivo.
	Mayor sentido de pertenencia a la empresa al sentirse parte de un equipo que promueve la salud y el bienestar.
	Incremento de la lealtad y satisfacción laboral por parte de los empleados al ofrecer actividades que mejoran su calidad de vida.
	Mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que puede aumentar el compromiso con la empresa.
	Mejora de habilidades de gestión del tiempo al incorporar una rutina deportiva en su agenda.
	Desarrollo de la autodisciplina y el establecimiento de metas personales.
	Fomento de la competitividad saludable y la capacidad de afrontamiento ante retos y desafíos.
	Fomento de una cultura de bienestar que muestra que la empresa se preocupa por la salud y el desarrollo integral de sus empleados.
	Promoción de valores como el esfuerzo, la dedicación, y el trabajo en equipo, que también se trasladan al ambiente laboral.

		Reducción de conflictos al fomentar la interacción positiva y la cohesión entre empleados de diferentes áreas.
		Posibilidad de interactuar y conocer a otros empleados de diferentes departamentos o niveles jerárquicos, creando redes de contacto que pueden ayudar en el trabajo.
		Relaciones laborales más fuertes, que pueden facilitar la colaboración en proyectos y mejorar el ambiente de trabajo.
		Desarrollo de una imagen más saludable y activa, lo cual puede influir positivamente en la percepción dentro de la empresa y el entorno laboral.
		Aumento de la autoconfianza al lograr metas deportivas personales.
		Fomento de la recuperación activa para aquellos empleados que tienen trabajos muy demandantes o sedentarios, lo que puede ayudar a reducir el agotamiento.
		Prevención de lesiones por movimiento mediante actividades que promuevan el estiramiento, la postura correcta y la flexibilidad.
		Las empresas que promueven el deporte corporativo pueden ser vistas como más atractivas para los candidatos potenciales, ya que se perciben como empresas que valoran el bienestar integral de sus empleados.
23	Te gustaría que hubiera competencias o torneos deportivos dentro de la empresa	SI
		NO

9.2.2 Instrumentó para empleadores.

N°	PREGUNTA	OPCIONES
1	NOMBRE DE LA EMPRESA	ABIERTA
2	NOMBRE DE QUIEN RESPONDE A LA ENCUESTA	ABIERTA
3	CARGO DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA	ABIERTA
4	CORREO DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA	ABIERTA

5	NÚMERO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA	ABIERTA
6	SECTOR O INDUSTRIA A LA CUAL PERTENECE	ABIERTA
7	CIUDAD DE DOMICILIO PRINCIPAL	ABIERTA
8	COBERTURA GEOGRÁFICA	Local
		Regional
		Nacional
		Internacional
9	LA MODALIDAD DE TRABAJO QUE TIENE LA EMPRESA ES	PRESENCIAL
		REMOTA
		HÍBRIDA
10	LOS HORARIOS DE LA EMPRESA SON	RÍGIDOS
		FLEXIBLES
11	¿La empresa tiene políticas formales sobre hábitos de vida saludable, bienestar físico y mental de los empleados? Esto podría incluir programas de salud, ejercicio y apoyo psicológico.	SÍ
		NO
12	¿La empresa realiza actividades de deporte corporativo con el patrocinio de la ARL o de la caja de compensación?	SÍ
		NO
13	¿Qué tipo de deportes o actividades promueve? Actividades Deportivas Tradicionales	Torneos de fútbol (fútbol 5, fútbol sala o fútbol playa).
		Torneos de voleibol (en cancha o playa).
		Partidos de baloncesto (3x3 o 5x5).
		Caminatas o senderismo (en parques naturales o rutas ecológicas).
		Participación en carreras atléticas (5K, 10K u otras).
		Yoga o pilates (en la oficina o al aire libre).
		Aeróbicos o zumba (sesiones grupales).
Ninguna		
14	¿Qué tipo de deportes o actividades promueve? Actividades Recreativas y de Team Building:	Juegos de integración (como carreras de obstáculos, relevos o juegos tradicionales colombianos).
		Deportes extremos (rafting, escalada o canopy).
		Bicicletadas (rutas urbanas o ciclopaseos).

		Actividades acuáticas (kayak, paddleboarding o natación).
		Juegos de mesa activos (ping-pong, tejo o juegos de precisión).
		Competencias por equipos con pruebas físicas y mentales.
		Ninguna
15	¿Qué tipo de deportes o actividades promueve? Actividades de Bienestar y Salud:	Programas de acondicionamiento físico
		Clases de defensa personal (karate, taekwondo o boxeo).
		Meditación y mindfulness
		Retos de fitness (como desafíos de pasos diarios o minutos de ejercicio).
		Talleres de nutrición y salud (combinados con actividad física).
		Ninguna
16	¿Qué tipo de deportes o actividades promueve? Actividades Culturales y Deportivas Típicas	Tejo corporativo
		Bailes típicos (combinados con ejercicio).
		Juegos tradicionales (golosa, yoyo o trompo).
		Ninguna
17	¿Qué tipo de deportes o actividades promueve? Actividades Virtuales o Híbridas	Retos virtuales (competencias de ejercicio en casa usando apps).
		Clases virtuales de deporte (yoga, baile o entrenamiento en vivo).
		Ligas de e-sports (para fomentar la competencia sana y el trabajo en equipo).
		Ninguna
18	¿Qué tipo de deportes o actividades promueve? Eventos Especiales:	Olimpiadas corporativas
		Día del deporte (una jornada dedicada a actividades físicas y recreativas).
		Caminatas ecológicas (con enfoque en sostenibilidad y bienestar).
		Voluntariado activo (combinar deporte con responsabilidad social, como limpieza de parques).
19	Los programas de deporte corporativo son:	Estructurados
		Informales
20	¿Cuánto tiempo lleva la empresa implementando programas de deporte corporativo? Por favor indique el tiempo en años	ABIERTA
21	Los canales de comunicación que usa la organización para la difusión de estos programas son:	Correo electrónico
		Boletines internos
		Reuniones informativas

		Anuncios en la intranet
		Redes sociales de la organización
		Carteles o avisos en la oficina
		Comunicación directa con el personal encargado
22	¿Ha crecido o disminuido la participación en los programas deportivos a lo largo del tiempo?	Crecido
		Disminuido
23	¿Cuánto presupuesto se destina a las actividades deportivas para los empleados? Por favor coloque la cifra en millones de pesos anuales	ABIERTA
24	¿Con que periodicidad se hacen las actividades deportivas?	Diario
		Semanal
		Mensual
		Trimestral
		Semestral
		Anual
25	¿La empresa financia los programas deportivos completamente, o se espera que los empleados contribuyan?	Los financia completamente
		Los empleados contribuyen
26	¿La alta dirección está comprometida con la promoción de la actividad física entre los empleados?	SI
		NO
27	¿Los líderes impulsan activamente estos programas como una parte integral de la cultura empresarial?	Sí
		No
28	¿La empresa realiza encuestas internas para medir la satisfacción de los empleados con respecto a los programas deportivos?	Sí
		No

10. Análisis de resultados

10.1 Empresarial

En el ámbito empresarial se recopilamos 8 respuestas de las encuestas realizadas a los empleadores de Bogotá y sus alrededores, los cuales nos permitieron dar claridad a los objetivos establecidos al inicio de la investigación, donde se busca conocer la relevancia del deporte corporativo en la organización desde la óptica del empleador.

Las respuestas fueron recopiladas mediante un instrumento realizado por los docentes de la universidad EAN mediante Microsoft forms, lo que nos brinda mayor facilidad al momento de la presentación y recolección de los datos.

Al recopilar la información del instrumento realizado, se realizó la identificación de variables para interpretación de los resultados correspondientes.

10.1.1 Variables.

De acuerdo con el análisis de las preguntas realizadas a los empleadores se determinaron 9 variables relacionadas con la investigación sobre la relación del deporte corporativo en la salud mental de los trabajadores.

En la siguiente tabla se visualiza las variables y las preguntas asignadas a cada una de estas.

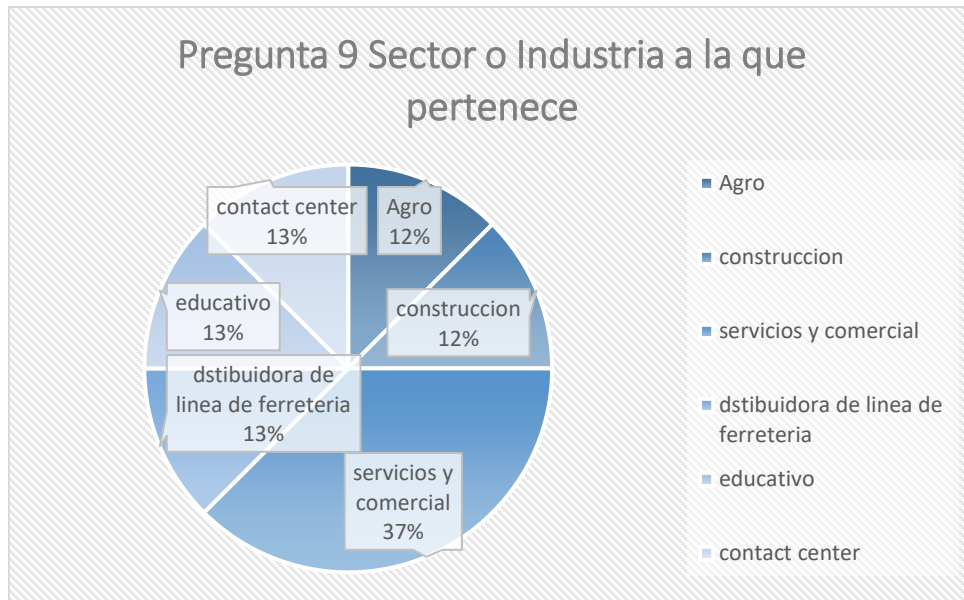
VARIABLE	DESCRIPCION	PREGUNTAS
1	INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA	4,9,10,11
2	CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA	8
3	MODALIDAD Y HORARIOS DE TRABAJO	12,13
4	EXISTENCIA DE PROGRAMAS DE DEPORTE CORPORATIVO	14,15
5	TIPOS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	16,17,18,19,20,21
6	ESTRUCTURA Y GESTION DE PROGRAMAS	22,23,24,25,26,27,28
7	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIONES	29,30,32,33,34,35
8	EVALUACION DE PROGRAMAS	31
9	INFORMACION DEL ENCUESTADO	1,2,3,4,5,6,7

Fuente: Creación Propia.

En este informe se profundizará en las variables que se consideran más acertadas a la investigación en cuestión, cuyo análisis está a continuación:

- **Variable 1 Información general de la empresa:**

Esta variable permite conocer en qué sectores industriales se ubican las empresas que respondieron el instrumento.

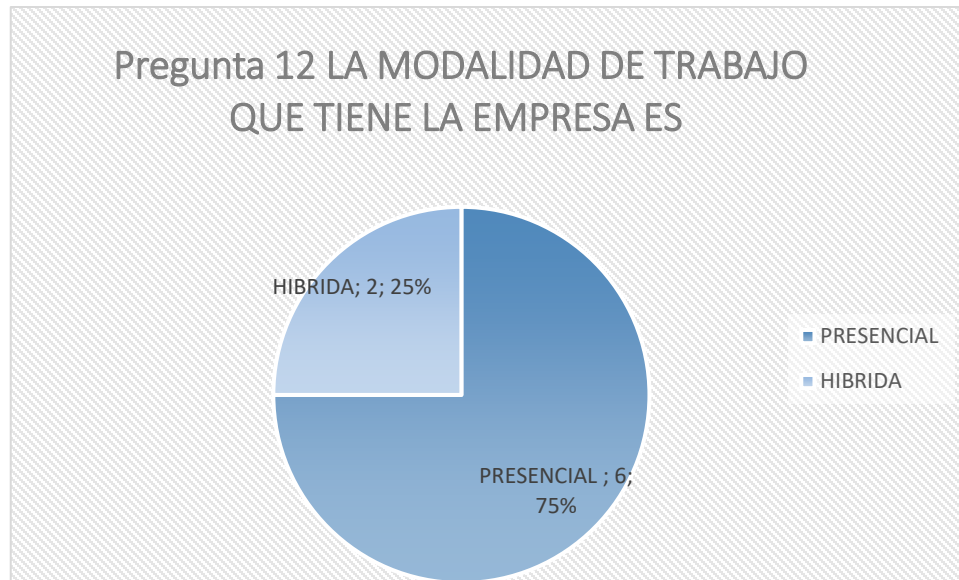


Fuente: Creación propia.

En la gráfica podemos visualizar que el 37 % de las empresas participantes pertenecen al sector de servicios y comercial, seguida por el sector educativo, distribuidora de línea de ferretería y el contact center cada uno con el 13 % y finalizada por el sector agro y el sector de construcción cada uno por el 12 %, esta distribución es relevante ya que los entornos laborales del sector de servicios y comercial a menudo son los más afectados por los niveles de estrés debido a su exigencia.

- **Variable 3 Modalidad y Horarios de trabajo:**

Esta variable brinda la base sobre el tipo de actividades que se pueden realizar dependiendo de la modalidad híbrida o presencial y los espacios estipulados para actividades de bienestar dirigido a los trabajadores



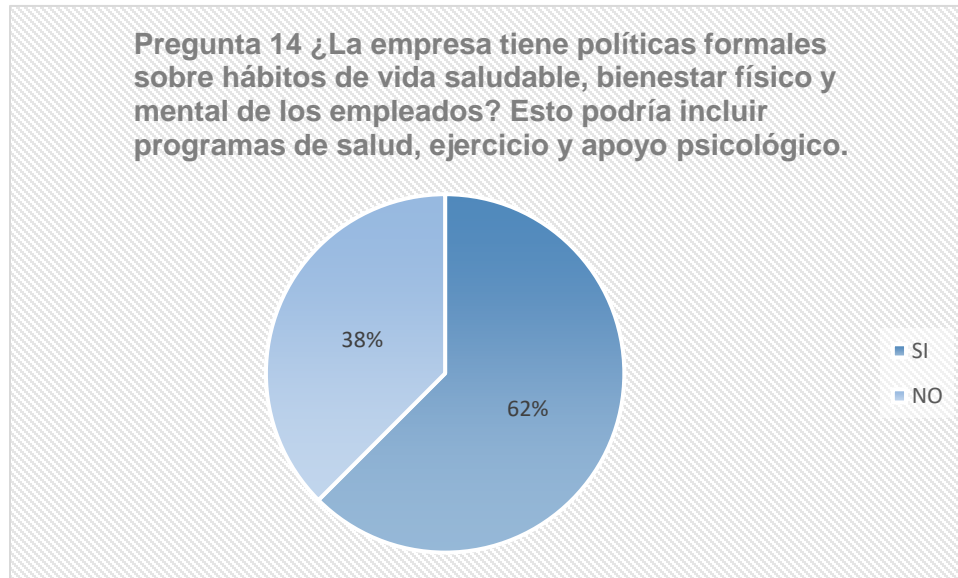
Fuente: creación propia

En la pregunta 12 se busca conocer la modalidad laboral de las empresas encuestadas, en donde se obtuvo que el 75% del segmento analizado reporto modalidad presencial y solo el 2 % modalidad híbrida.

Cabe resaltar que, con los avances tecnológicos actuales, el tener una modalidad híbrida o virtual no es impedimento para la implementación de programas de deporte corporativo que beneficien la salud mental de los colaboradores.

- **Variable 4 Existencia de programas de deporte corporativo:**

Esta variable es de suma importancia, ya que la existencia de políticas demuestra el compromiso que en la actualidad tienen las empresas con el bienestar de sus colaboradores, lo que fortalece la importancia de la implementación del deporte corporativo en beneficio de la salud de los trabajadores

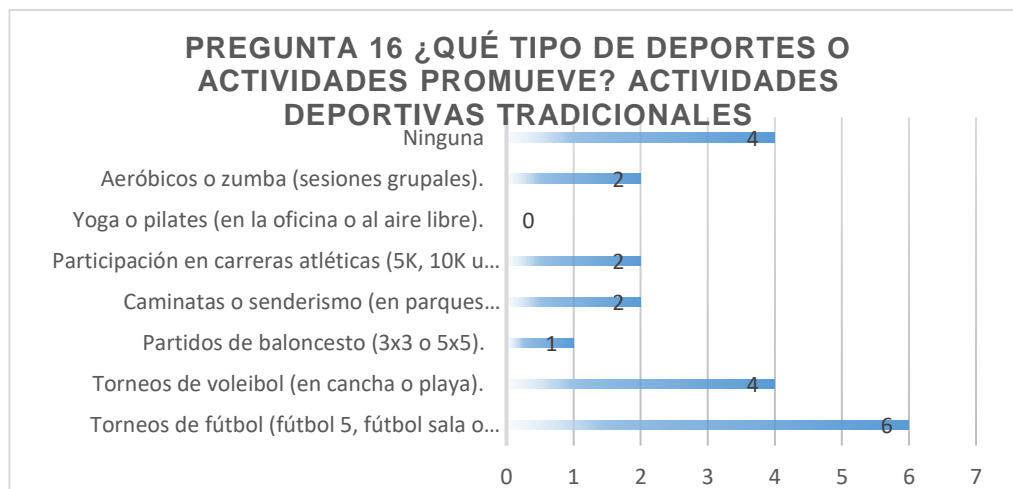


Fuente: creación propia

En la actualidad las empresas son cada vez más conscientes de la importancia de implementar políticas que protejan el bienestar de sus trabajadores esto se puede ver demostrado en los resultados de la pregunta realizada de la cual obtuvimos que el 62% de las empresas incluyen programas que buscan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores fortaleciendo así el clima organizacional, la motivación y por ende la productividad de la compañía, mientras el 38 % no cuenta aún con este tipo de iniciativas.

- **Variable 5 Tipos de actividades Deportivas:**

Con esta variable se puede determinar qué tipo de actividades tradicionales son implementadas por las empresas en sus programas de bienestar.



Fuente: Creación propia

Esta pregunta indaga sobre las actividades deportivas implementadas en el ámbito empresarial donde se observa que los torneos de futbol (6 votos) es de las actividades más comunes, seguido por los torneos de voleibol y ningún tipo de deporte con 4 votos cada uno, y las caminatas o senderismo con dos votos cada uno y actividades como yoga o pilates tuvieron 0 votos, reflejando que aún no son del todo adoptadas en el ámbito de deporte corporativo.

10.2 Trabajadores.

Desde la perspectiva de los empleados, se obtuvieron 37 respuestas las cuales nos

Proporciona información sobre los beneficios que el deporte corporativo ofrece a los empleados y cuál es su opinión sobre este tipo de iniciativas.

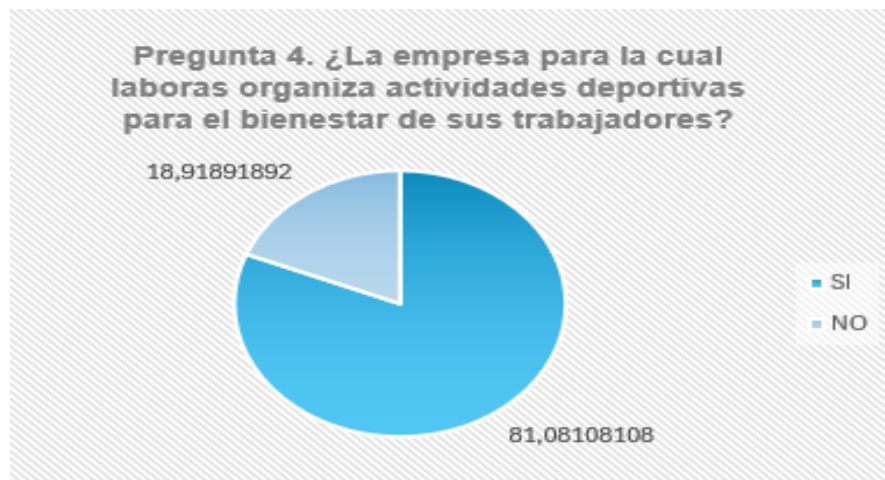
10.2.1 Variables.

Las respuestas de los trabajadores fueron analizadas mediante los mismos parámetros de la muestra de las empresas, asegurando así, la coherencia en la interpretación de los datos obtenidos. En la siguiente tabla se visualiza la organización de las preguntas asignadas en cada variable.

VARIABLE	DESCRIPCION	PREGUNTAS
1	INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA	N/A
2	CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA	N/A
3	MODALIDAD Y HORARIOS DE TRABAJO	N/A
4	EXISTENCIA DE PROGRAMAS DE DEPORTE CORPORATIVO	4,5
5	TIPOS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,
6	ESTRUCTURA Y GESTION DE PROGRAMAS	N/A
7	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIONES	6,7,20,21,23,22
8	EVALUACION DE PROGRAMAS	N/A
9	INFORMACION DEL ENCUESTADO	1,2,3,4,24

Variable 4 existencia de programas de deporte corporativo

Esta variable nos permite conocer que tan comprometidas están las empresas con el bienestar de sus colaboradores espacios para la realización de actividades deportivas.



Fuente: Creación propia.

Como se puede analizar en el gráfico el 81% de los encuestados tienen una cultura organizacional en la cual implementan actividades en pro de la salud mental y física de los trabajadores. Por otro lado, el

19% nos indica que en la actualidad aún hay empresas en Bogotá y sus alrededores que aún no consideran relevante el tener este tipo de espacios para sus colaboradores.



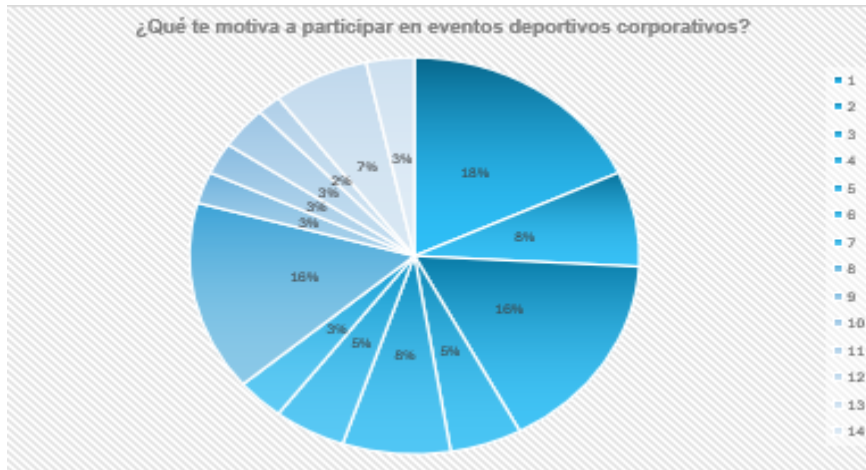
Creación: Fuente Propia.

En la pregunta 5 se buscó evaluar el nivel de participación de los empleados en las actividades realizadas por la empresa, se pudo evidenciar que el 62% de los encuestados participan en estas, esto establece que el deporte corporativo tiene una gran acogida por parte de los colaboradores. Por otra parte, tenemos que el 38% no participa en estas, no obstante, teniendo en cuenta la gráfica anterior (pregunta 4) en donde el 19% de los encuestados indicaron que las empresas en las que laboran no implementaban actividades deportivas, debemos excluirlas, por lo tanto, podemos decir que solo el 19% de los encuestados no participan en las actividades desarrolladas por su empresa.

Variable 7: Compromiso organizacional y percepciones

Estas variables buscan conocer en como el deporte corporativo ayuda y beneficia a los empleados en su salud física, mental y emocional

Pregunta 6



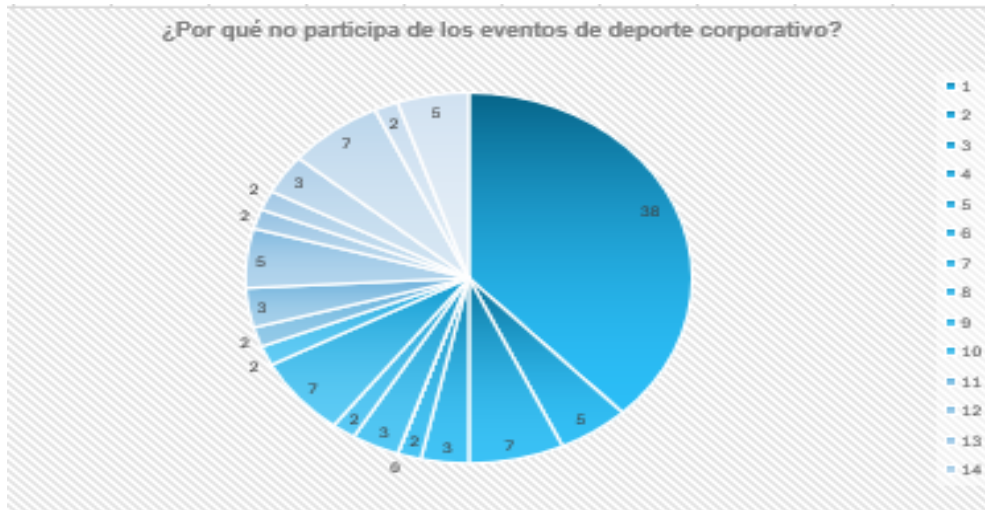
Valor	RESPUESTA
1	Mejorar mi salud y condición física
2	Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración
3	Reducir el estrés y mejorar mi bienestar mental
4	Socializar y conocer mejor a mis compañeros de trabajo
5	Aumentar mi motivación y energía en el trabajo
6	Competir y desafiarme a mí mismo
7	La oportunidad de ganar premios o reconocimientos
8	Disfrutar de un ambiente divertido y relajado
9	Obtener un descanso del trabajo y cambiar de ambiente
10	Cumplir con la política de la empresa o cumplir un requisito interno
11	Promover una cultura corporativa más inclusiva
12	Mejorar mi imagen profesional dentro de la empresa
13	Aprovechar la oportunidad de hacer ejercicio en un horario flexible
14	Aumentar mi satisfacción laboral

Creación: Fuente Propia.

Análisis

En la pregunta 6, se desea conocer cuáles son los motivos por los cuales los colaboradores participan o desean participar en las actividades deportivas. Los principales motivos son: mejorar la salud y condición física, reducción del estrés y mejorar el bienestar y disfrutar de un ambiente divertido y relajado, lo cual nos indica que valoran lo que el deporte genera en la salud de ellos y el disfrute con sus compañeros de trabajo al realizarlo más que un premio o un acto de preferencia dentro de la organización. Esto se complementa con los resultados entre 7% – 9% en las preguntas sobre los beneficios en el ambiente laboral (compañerismo, flexibilidad de horarios, energía en el trabajo). Por otra parte, en las motivaciones menos relevantes para los trabajadores con porcentaje menor al 5% tenemos el reconocimiento o mérito de la realización de actividades, mejorar imagen dentro de la empresa, promover una cultura corporativa más inclusiva.

Pregunta 7



Creación: Fuente Propia.

Análisis

La pregunta 7 evidencia la razón principal de la falta de participación por parte de los empleados es la falta de tiempos (38%) ya sea por compromisos personales o por el horario laboral, asimismo, la falta de interés en el deporte, falta de flexibilidad o tiempo para organizarse, la falta de variedad de deportes ofrecidos revela que más de la cantidad de actividades o deportes que se desean realizar en las compañías, es importante buscar una estructura adecuada para incentivar la participación.

Adicional a esto, la falta de equipamiento deportivo, la falta de compañía para realizar las actividades y la falta de apoyo por parte de la empresa. Estos resultados nos muestran que, si bien existen esfuerzos por promover el deporte corporativo, es necesario modificar la ejecución y el diseño de estas actividades para que se acople realmente a los gustos y preferencias de los colaboradores.

Pregunta 20



Creación: Fuente Propia.

Análisis

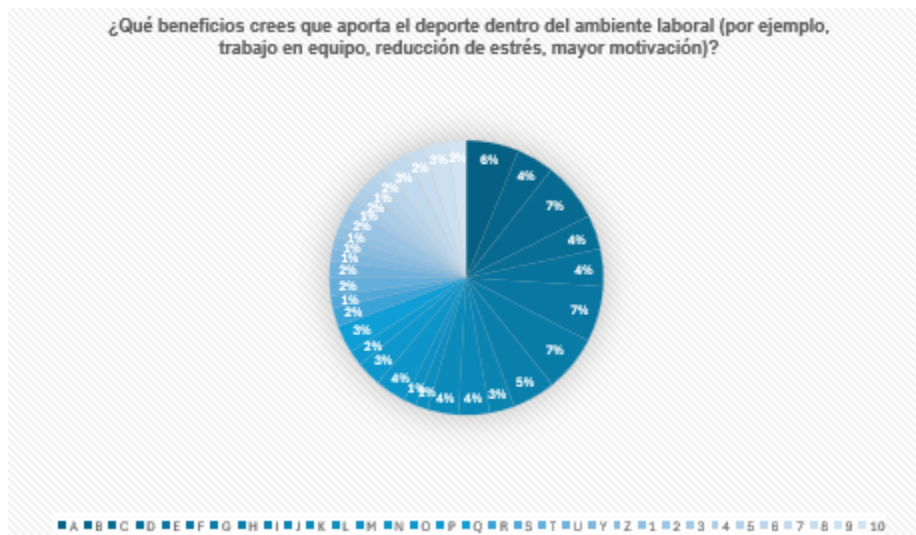
Esta pregunta tiene como objetivo conocer la percepción de los colaboradores sobre los beneficios

En la salud física y mental del deporte corporativo, donde se demuestra que el 92% es consciente del bienestar de la implementación de las actividades dentro del ámbito corporativo, mientras que un 8% no consideran relevante este tipo de iniciativas.

Pregunta 21

Valor	RESPUESTA
A	• Aumento de la condición física general.
B	• Reducción del riesgo de enfermedades crónicas (como hipertensión, diabetes, problemas cardiovasculares).
C	• Mejora de la resistencia, fuerza y flexibilidad.
D	• Control de peso y reducción de la obesidad.
E	• Mejora de la postura y reducción de problemas musculoesqueléticos.
F	• Reducción del estrés y la ansiedad mediante la actividad física y la liberación de endorfinas.
G	• Mejora del estado de ánimo y la sensación de bienestar general.
H	• Aumento de la concentración y la claridad mental.
I	• Prevención de trastornos relacionados con el estrés como el agotamiento o el síndrome de burnout.
J	• Mejora en la gestión de emociones y mayor resiliencia frente a los desafíos laborales.
K	• Mayor energía y vitalidad que se traduce en mejor desempeño y productividad en el trabajo.
L	• Mejor capacidad para resolver problemas y tomar decisiones rápidas gracias a una mente más despejada.
M	• Reducción del ausentismo por enfermedad debido a una mejor salud física y mental.
N	• Fortalecimiento de relaciones interpersonales y una mejor integración entre los empleados.
O	• Mejor comunicación y colaboración entre equipos, fomentando el trabajo en conjunto.
P	• Desarrollo de habilidades de liderazgo y cooperación dentro de un contexto fuera del trabajo tradicional.
Q	• Generación de un ambiente laboral más inclusivo y positivo.

R	• Mayor sentido de pertenencia a la empresa al sentirse parte de un equipo que promueve la salud y el bienestar.
S	• Incremento de la lealtad y satisfacción laboral por parte de los empleados al ofrecer actividades que mejoran su calidad de vida.
T	• Mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que puede aumentar el compromiso con la empresa.
U	• Mejora de habilidades de gestión del tiempo al incorporar una rutina deportiva en su agenda.
Y	• Desarrollo de la autodisciplina y el establecimiento de metas personales.
Z	• Fomento de la competitividad saludable y la capacidad de afrontamiento ante retos y desafíos.
1	• Fomento de una cultura de bienestar que muestra que la empresa se preocupa por la salud y el desarrollo integral de sus empleados.
2	• Promoción de valores como el esfuerzo, la dedicación, y el trabajo en equipo, que también se trasladan al ambiente laboral.
3	• Reducción de conflictos al fomentar la interacción positiva y la cohesión entre empleados de diferentes áreas.
4	• Posibilidad de interactuar y conocer a otros empleados de diferentes departamentos o niveles jerárquicos, creando redes de contacto que pueden ayudar en el trabajo.
5	• Relaciones laborales más fuertes, que pueden facilitar la colaboración en proyectos y mejorar el ambiente de trabajo.
6	• Desarrollo de una imagen más saludable y activa, lo cual puede influir positivamente en la percepción dentro de la empresa y el entorno laboral.
7	• Aumento de la autoconfianza al lograr metas deportivas personales.
8	• Fomento de la recuperación activa para aquellos empleados que tienen trabajos muy demandantes o sedentarios, lo que puede ayudar a reducir el agotamiento.
9	• Prevención de lesiones por movimiento mediante actividades que promuevan el estiramiento, la postura correcta y la flexibilidad.
10	• Las empresas que promueven el deporte corporativo pueden ser vistas como más atractivas para los candidatos potenciales, ya que se perciben como empresas que valoran el bienestar integral de sus empleados.



Creación: Fuente Propia.

Análisis

Esta pregunta se basa en los beneficios que los trabajadores perciben que aporta el deporte corporativo en el entorno laboral. Entre las respuestas más destacadas con una votación del 7% se tiene aumento de la condición física general, mejora de la resistencia, reducción del estrés y la ansiedad y mejora del estado de ánimo, lo que se ve reflejado en la pregunta anterior donde la mayoría de las personas encuestadas conocían el bienestar físico y mental que el deporte aporta. Así mismo, entre un 4% y 5% de encuentran los siguientes beneficios: control de peso y reducción de obesidad, mejora de la postura y reducción de problemas musculoesqueléticos, aumento de la concentración y claridad, mejora en la gestión de emociones, mayor energía y vitalidad y fortalecimiento de relaciones interpersonales. Finalmente, aunque en menor proporción se presentan aportes encaminados en el ámbito laboral como: mayor sentido de pertenencia a la empresa al sentirse parte de un equipo que promueve la salud y el bienestar, incremento de la lealtad y satisfacción laboral por parte de los empleados al ofrecer actividades que mejoran su calidad de vida, entre otras.

11. Discusión

La discusión de la investigación revela que la implementación del deporte corporativo en las empresas genera múltiples beneficios. Los resultados de la pregunta número 21 indican que el deporte corporativo contribuye a mejorar la condición física y a la reducción del estrés en los empleados. Esto se alinea con la afirmación de la OMS (2024), que sostiene: "La actividad física, tanto moderada como intensa, mejora la salud." Esta perspectiva se complementa con la de López Osorio (2022), quien destaca que: "El deporte empresarial, bien gestionado, reduce incapacidades y mejora la salud y productividad laboral."

A nivel empresarial, se evidencia que el 62% de los encuestados visualiza diversos beneficios, entre ellos, la mejora del clima laboral. Esto se sustenta en la idea de que "el equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor determinante al momento de escoger su lugar de trabajo" (Balogh & Bába, 2020). En este sentido, se asocia que "la actividad física en el trabajo mejora la salud organizacional, reduciendo el ausentismo y la rotación laboral. Sin embargo, su éxito depende de factores organizativos y psicosociales, como la accesibilidad, el tiempo disponible y el apoyo de colegas y superiores" (Brinkley et al., 2017). Todo esto permite deducir que el impacto del deporte corporativo incide positivamente en varios aspectos de la salud mental, física y emocional.

Esta investigación también reveló mecanismos clave:

- Neurofisiológico
- Psicosocial
- Empresarial

Según Adrián Viñuales (2024), el deporte en el entorno laboral "genera múltiples beneficios," demostrando cómo contribuye a los objetivos ESG y a la reducción del ausentismo. Esto se ve reflejado en el 92% de las respuestas a la pregunta número 20, que resaltan el positivismo y el impacto del deporte corporativo en la salud física y mental. Un artículo de Portafolio (2013) refuerza esta idea al indicar que "hacer actividad física en el trabajo mejora la productividad de las empresas," lo que subraya cómo la buena salud del empleado optimiza la productividad de las compañías.

En el estudio, es crucial considerar:

- Las necesidades de los empleados
- El diseño de la participación de los empleados
- El monitoreo de los indicadores de salud
- Las estrategias de RSE (Responsabilidad Social Empresarial)

En síntesis, los resultados indican que la implementación del deporte corporativo no solo mejora la vida del empleado, sino que también incrementa la productividad. Al respecto, Hernández Londoño et al. (2024) señalan, a través de su programa KJOM, que "el deporte corporativo puede ser una forma de

conectar una comunidad. Claro está que, para que el deporte corporativo funcione de manera efectiva, se debe implementar correctamente." No obstante, es de suma importancia realizar una mayor investigación sobre la sostenibilidad a largo plazo de estos beneficios y su aplicabilidad en los demás sectores organizacionales.

12. Conclusiones

En conclusión, la investigación realizada muestra que la implementación del deporte corporativo en las empresas de Bogotá tiene un impacto positivo no solo en los empleados si no también en las organizaciones en general. Los resultados dictaron que la práctica constante de actividades deportivas en el entorno laboral ayuda notablemente a la reducción del estrés y a la mejoría de la salud física y mental de los empleados promoviendo un ambiente laboral sano y colaborativo. Adicionalmente, se genera un aumento en la motivación de los empleados y su productividad, así como la disminución de personal en las empresas que lo implementan.

Además, este estudio enseña la importancia de adaptar los programas deportivos según las necesidades y preferencias de los empleados, así como tener la capacidad de brindar la garantía de una infraestructura adecuada para su desarrollo pertinente, la participación activa de los empleados como la ejecución de estas para su aceptación y efectividad. Asimismo, también se identifican los desafíos correspondientes a la sostenibilidad y continuidad de estos programas, lo que indica la necesidad de empezar a integrar el deporte corporativo de manera estratégica para poder conllevar al bienestar y poderla alinear con los objetivos organizacionales.

Finalmente, se evidencia que el deporte corporativo es una herramienta de suma importancia para fortalecer el capital humano y favorecer el crecimiento organizacional. Puesto, si las compañías empezaran a aumentar este tipo de iniciativas ayudarían con el bienestar de los empleados ayudándolos al aumento de una mejor calidad de vida-trabajo y generando un impacto más positivo en las organizaciones para el fortalecimiento de las labores de sus colaboradores en dentro de las empresas.

13. Agradecimientos

Laura:

Quiero agradecer profundamente a mi equipo de trabajo dos personas maravillosas, empáticas, comprensivas y responsables que me acompañaron durante esta investigación, mujeres guerreras que siempre están dispuestas y que además de ser mis compañeras se convirtieron en un apoyo fundamental para mí, siento que sin ellas y su compromiso junto con la conexión que con ellas genere esto no habría sido posible porque además de ser mis compañeras de esta tesis me enseñaron sus valores como seres humanos gracias a ellas por todo.

También quiero dedicarle este esfuerzo a mi abuelo quien recientemente falleció y que me enseñó a través de su ejemplo la importancia de no rendirse ante los obstáculos y continuar, a mi abuela hermosa que siempre me ha enseñado la importancia de la humildad, la escucha y comprensión para con otros, a mi madre que es mi motivación para salir adelante y a mi padre que me enseñó lo que es la resiliencia, aunque ya no se quiera continuar.

Diana:

En primer lugar, dedico este logro a mi amada hija, mi compañera fiel e incondicional en esta aventura de convertirme en profesional. A mi esposo, mi pilar fuerte, por mantenerme firme y no permitir que me rindiera en este proceso. A mi querida mamita, por su fe inquebrantable en mí y por ser mi ejemplo constante de mujer responsable y trabajadora.

Extiendo mi profundo agradecimiento a mi hermano y a mis sobrinos, quienes estuvieron siempre al pendiente y dispuestos a apoyar. A mi prima Laura, por su constante ánimo para que no dejara de alcanzar mi meta.

Finalmente, agradezco a mi increíble equipo, sin quienes este trabajo no habría sido posible, y a los docentes que con su conocimiento y dedicación me formaron a lo largo de mi carrera

Anexos

- [Análisis de empresas](#)
- [Análisis de trabajadores](#)

• **Tabla 1. Estructura del marco teórico.**

	Teoría /Modelo/concepto	Descripción o idea central	Autor y año
1. Deporte Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Definición del deporte corporativo en Colombia • Evolución legisln deporte corporativo en Colombia a nivel organizacional 	El deporte empresarial, bien gestionado, reduce incapacidades y mejora la salud y productividad laboral.	López Osorio, L. (2022).
1.2 El deporte en la empresa: un impulso integral para el éxito corporativo	Deporte corporativo bienestar laboral a través del deporte. Cultura Organizacional	El deporte en la empresa mejora la cohesión, la salud, la cultura corporativa y los objetivos ESG. Reduce el estrés, fomenta el trabajo en equipo y contribuye a la sostenibilidad y responsabilidad social.	Adrián Viñuales (2024, July 1)
1.3 Hacer actividad física en el trabajo mejora la productividad de las empresas	Relación empresa- deporte Salud laboral a través del deporte Beneficios mutuos empresa-empleado	Fomentar el deporte en el trabajo promueve la salud, disminuye el ausentismo, incrementa la productividad y la satisfacción de los empleados. Las empresas con programas de bienestar ven trabajadores más saludables, motivados y con menor necesidad de medicamentos, además de una reducción en las bajas laborales, con beneficios mutuos.	Portafolio, R. (2013, August 16)

<p>1.4 Responsabilidad Social Corporativa y Actividad Física</p>	<p>Responsabilidad social corporativa Programas deportivos como herramientas de RSC Actividad física y desarrollo social</p>	<p>El programa KJOM de Ferrero en Colombia promueve la actividad física comunitaria mediante alianzas público-privadas, enfocándose en el juego activo y la colaboración con organizaciones deportivas para el bienestar.</p>	<p>Hernández Londoño et al., 2024</p>
<p>1.5 El lugar de trabajo y la actividad física</p>	<p>Facilitadores y obstáculos para la participación en deportes de equipo en el lugar de trabajo</p>	<p>La actividad física en el trabajo mejora la salud organizacional, reduciendo ausentismo y rotación laboral. Sin embargo, su implementación depende de factores organizativos y psicosociales, como la accesibilidad, el tiempo disponible y el apoyo de colegas y superiores.</p>	<p>Brinkley, A., Freeman, J., McDermott, H., & Munir, F. (2017).</p>
<p>1.5.1 Participación en deportes de equipo en el lugar de trabajo</p>	<p>Impacto de la cultura organizacional en la participación deportiva</p>	<p>El deporte en equipo en el lugar de trabajo mejora la salud mental de los empleados, favoreciendo el bienestar psicológico, la cohesión y la comunicación. Sin embargo, la implementación efectiva depende de superar obstáculos como las percepciones de auto competencia y de adaptar los programas a la cultura laboral</p>	<p>Brinkley, A., Freeman, J., McDermott, H., & Munir, F. (2017).</p>
<p>1.5.2 Factores intrapersonales que influyen en la participación en deportes de equipo en el lugar de trabajo</p>	<p>Beneficios individuales y organizacionales del deporte en el trabajo Estudio cualitativo de la participación deportiva laboral</p>	<p>El deporte en equipo laboral mejora la salud mental y productividad, facilitado por la motivación, el apoyo y la adaptación de reglas, lo que aumenta la cohesión, el disfrute y un ambiente laboral más saludable.</p>	<p>Brinkley, A., Freeman, J., McDermott, H., & Munir, F. (2017).</p>
<p>1.5.3 Organización y gestión de</p>	<p>Motivación y compromiso en el deporte laboral</p>	<p>La participación deportiva laboral se vio favorecida por una gestión estructurada, mientras que su ausencia</p>	<p>Brinkley, A., Freeman, J., McDermott, H.,</p>

deportes de equipo

generó problemas. Los promotores entusiastas motivaron la unión, pero las demandas laborales limitaron su gestión, sugiriendo compartir la organización mediante un comité o RR. HH. para un enfoque profesional.

& Munir, F. (2017).

<p>1.6 An Enjoyable Workplace Combined Exercise Program for Health Promotion in Trained Employees: Yoga, Pilates, and Circuit Strength Training</p>	<p>Progr ama de ejercicio combinado para la promoción de la salud laboral. Beneficios del ejercicio combinado en la salud física y mental de los empleados.</p>	<p>The combined exercise program improved employees' physical and mental health, reducing body fat and musculoskeletal pain. It also enhanced functional capacity, such as flexibility and balance. The exercise combination helped reduce monotony, increasing participation and decreasing dropout rates.</p>	<p>Balogh, R., & Bába, É. B. (2020).</p>
<p>1.7 Efectos de la actividad física en el estrés laboral en un grupo de trabajadores de Colombia y Panamá</p>	<p>Evalua ción de los efectos de la actividad física en el estrés laboral en trabajadores de Colombia y Panamá.</p>	<p>Esta investigación nos muestra como el ejercicio ayuda a la disminución del estrés laboral, la investigación nos muestra estudios y empleados de Colombia y Panamá, que según las encuestas hacen la medición de quienes llevan una vida con regularidad física y las personas que manejan el sedentarismo, arrojando como resultado de que el deporte no solo ayuda a mejorar las tensiones de las personas, sino que también promueve el bienestar en las personas que lo practican con regularidad.</p>	<p>Alejandro Nicholls-Marín; José Ernesto del Hierro-Marín; Anderson Gañán-Moreno; Milena Margarita Villamizar-Reyes (2021)</p>

<p>1.8. The role of sports and well-being programmed in choosing workplaces in the future</p>	<p>El impacto de los programas de deportes y bienestar en la elección del lugar de trabajo</p>	<p>The author of this study wants to show us how sports and wellness programs impact younger workers. Based on the survey the research shows us that work-Life balance is still the main factors for choosing a job, because the companies that don't handle some wellness programs may not priority for younger seekers.</p>	<p>Renátó Balogh & Éva Bácsné Bába (2020)</p>
<p>2. Salud mental y emocional</p>	<p>Definición de la salud mental y su importancia en la vida cotidiana.</p>	<p>La salud mental influye en emociones, relaciones y bienestar. Factores biológicos y experiencias la afectan. Puede cambiar con el tiempo y mostrar señales como aislamiento o fatiga. Los trastornos mentales tienen tratamiento, y buscar ayuda profesional es clave.</p>	<p>National Library of Medicine. (n.d.).</p>
<p>2.1 Salud mental en el entorno laboral</p>	<p>Salud mental y productividad laboral. Bienestar laboral y desarrollo empresarial. Impacto de la salud mental en el clima organizacional.</p>	<p>La salud mental es clave para el desarrollo de empresas y trabajadores, ya que influye en la productividad y el bienestar laboral.</p>	<p>Ministerio de Salud y Protección Social (2017)</p>
<p>2.2 Estrés laboral, el enemigo silencioso de la productividad empresarial</p>	<p>Consecuencias del estrés laboral en la salud y el rendimiento laboral</p>	<p>El estrés laboral es un factor que afecta tanto la salud de los empleados como su productividad.</p>	<p>Portafolio, R. (2017, November 29).</p>

<p>2.3. Estrés Laboral en Colombia.</p>	<p>Prevalencia del estrés laboral en Colombia. Sobrecarga de trabajo y estrés. Desconexión entre horas trabajadas y eficiencia. Síndrome de burnout en el entorno laboral colombiano. Desgaste emocional y físico en el trabajo.</p>	<p>Se destaca que el 80% de los trabajadores en Colombia experimentan niveles elevados de estrés laboral, principalmente debido a la sobrecarga de trabajo y la desconexión entre las horas trabajadas y la eficiencia real. Además, se alude al desgaste emocional y físico asociado al entorno laboral, conocido como síndrome de burnout.</p>	<p>Álvarez (2024)</p>
<p>2.3.1 Colombia, el país con más estrés laboral en América Latina</p>	<p>Beneficios del acceso a apoyos de salud mental en organizaciones en Colombia: Estudio cuantitativo</p>	<p>Colombia lidera en estrés laboral (57%). La pandemia resaltó la importancia del apoyo empresarial. Se identifican cuatro pilares clave: bienestar físico, emocional, social y financiero para mejorar la productividad.</p>	<p>Portafolio, R. (2022, June 11).</p>
<p>2.3.2 Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América latina.</p>	<p>Prevalencia del estrés laboral en Colombia en el contexto latinoamericano. Factores contribuyentes al estrés laboral en Colombia (sobrecarga de funciones, aumento de jornadas laborales, demandas emocionales y cognitivas). Impacto del estrés laboral en la salud de los colombianos.</p>	<p>Colombia ocupa el primer lugar en estrés laboral con un 56% en América Latina. La sobrecarga de funciones, aumento de las jornadas laborales, incorporación de actividades que demandan esfuerzos emocionales y cognitivos excesivos son varios aspectos que inciden en estrés laboral y en la salud de los colombianos.</p>	<p>Chacón, P. (2023, 29 abril)</p>

<p>2,3,3 80% de los trabajadores en Colombia experimentan niveles elevados de estrés laboral</p>	<p>Impacto negativo del estrés laboral en la productividad. Relación inversa entre horas de trabajo y eficiencia. Beneficios del bienestar laboral en el rendimiento y compromiso de los empleados. Priorización del bienestar laboral para mejorar la productividad. Cansancio, ansiedad y estrés laboral como factores que reducen el rendimiento.</p>	<p>Aunque muchas empresas piensan que trabajar más horas aumenta la productividad, en realidad el cansancio, la ansiedad y el estrés laboral reducen el rendimiento. Los estudios muestran que priorizar el bienestar de los empleados lleva a altos niveles de productividad, mejorando el compromiso y desempeño.</p>	<p>Diario de Occidente (2024, October 26)</p>
<p>2.4 Estrés laboral y la salud mental.</p>	<p>Influencia de la precariedad laboral en la salud mental.</p> <ul style="list-style-type: none"> Relación entre el entorno psicosocial laboral y los trastornos mentales. Mecanismos causales del estrés laboral en la salud mental. 	<p>La precariedad laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo influyen en la salud mental de los empleados, aumentando el estrés crónico y la incidencia de trastornos mentales.</p>	<p>Méndez Rivero, F. (2023)</p>
<p>2.4.1. Estrés laboral, burnout salud mental y su relación.</p>	<p>Relación entre estrés laboral, burnout y salud mental en docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Influencia del estrés laboral y burnout en la violencia psicológica. Prevalencia de estrés laboral y burnout en docentes universitarios. Impacto del entorno laboral en la salud mental de los docentes. Datos estadísticos y encuestas sobre estrés laboral y burnout en docentes. 	<p>En el artículo podemos encontrar la relación que tienen el estrés laboral, burnout y la salud mental en los docentes y como esto influye en la violencia psicológica, podemos encontrar cifras, encuestas, etc.</p>	<p>Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. de los Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2019).</p>

<p>2.5 Neurobiología del estrés</p>	<p>Alteración de la homeostasis por el estrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activación del sistema nervioso y el eje HPA en respuesta al estrés. • Modificaciones cerebrales por el estrés crónico. • Riesgo de trastornos psiquiátricos asociado al estrés crónico. • Diferencias de sexo en la respuesta al estrés por influencias hormonales. 	<p>El estrés altera la homeostasis activando el sistema nervioso y el eje HPA. El estrés crónico modifica el cerebro, aumentando el riesgo de trastornos psiquiátricos con diferencias según el sexo por influencias hormonales.</p>	<p>Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2010).</p>
<p>2.6 Estrategias para manejar el estrés laboral y sus efectos en la salud</p>	<p>Impacto del estrés crónico en la salud física y mental de los trabajadores</p>	<p>En este artículo podemos encontrar como el estrés crónico puede afectar la salud de los trabajadores tanto física como mental y la importancia de encontrar estrategias efectivas para mitigar estos efectos negativos de los trabajadores.</p>	<p>Colombiana de Trasplantes (2024)</p>
<p>2.7 La salud mental en el trabajo</p>	<p>Impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (cargas excesivas, horarios inflexibles, falta de apoyo, condiciones inseguras). • Grupos de trabajadores vulnerables a riesgos psicosociales (sectores informales, roles de alto estrés). • Consecuencias negativas de los riesgos psicosociales en la salud mental laboral. 	<p>Los riesgos psicosociales en el trabajo, como cargas excesivas, horarios inflexibles, falta de apoyo y condiciones inseguras impactan negativamente la salud mental. Estos problemas afectan más a trabajadores en sectores informales o con roles de alto estrés, como en salud y emergencias.</p>	<p>World Health Organization: WHO. (2024, September 2)</p>

<p>2.7.1 Riesgos para la salud mental en el trabajo</p>	<p>Medidas preventivas y promoción de la salud mental laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a empleados con problemas de salud mental. • Fomento de un entorno de cambio en la salud mental laboral. • Adopción de medidas preventivas por parte de gobiernos, empleadores y organizaciones. 	<p>Para mejorar la salud mental en el trabajo, gobiernos, empleadores y organizaciones deben adoptar medidas preventivas, promover la salud mental, apoyar a los empleados con problemas y fomentar un entorno de cambio.</p>	<p>World Health Organization: WHO. (2024, September 2)</p>
<p>2.7.2 Prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo</p>	<p>Gestión de riesgos psicosociales por parte de los empleadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones institucionales para evaluar y modificar condiciones laborales. • Prevención de problemas de salud mental a través de la gestión de riesgos. 	<p>La OMS sugiere que los empleadores gestionen los riesgos psicosociales para prevenir problemas de salud mental, mediante intervenciones institucionales que evalúen y modifiquen las condiciones laborales.</p>	<p>World Health Organization: WHO. (2024, September 2)</p>
<p>2.7.3 Protección y promoción de la salud mental en el trabajo</p>	<p>Capacitación de administradores para reconocer y responder a dificultades emocionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la comunicación abierta y gestión del estrés. • Sensibilización de trabajadores sobre salud mental. • Intervenciones psicosociales y actividades recreativas. 	<p>Para proteger y promover la salud mental en el trabajo, la OMS recomienda capacitar a los administradores para que reconozcan y respondan a las dificultades emocionales de sus equipos, fomentando la comunicación abierta y la gestión del estrés. También es clave sensibilizar a los trabajadores sobre la salud mental y ofrecer intervenciones psicosociales y actividades recreativas para reducir el estrés y mejorar el bienestar</p>	<p>World Health Organization: WHO. (2024, September 2)</p>

<p>2.7.4 Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo</p>	<p>Derecho de las personas con problemas de salud mental a trabajar de forma plena. Apoyo continuo para personas con trastornos mentales. Programas de reincorporación tras ausencias.</p>	<p>Las personas con problemas de salud mental tienen derecho a trabajar de forma plena. La OMS recomienda ajustes razonables en el trabajo, programas de reincorporación tras ausencias y apoyo continuo para ayudar a las personas con trastornos mentales a obtener y mantener un empleo.</p>	<p>World Health Organization: WHO. (2024, September 2)</p>
	<p>Ajustes razonables en el trabajo.</p>		
	<p>Programas de reincorporación tras ausencias.</p>		
	<p>Apoyo continuo para personas con trastornos mentales.</p>		
<p>2.8 Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial.</p>	<p>Calidad de vida laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psicología social de la salud en el trabajo. • Modelo de componentes comunes para el bienestar laboral psicológico. • Salud mental de origen psicosocial. • Bienestar laboral unamunesco. 	<p>El estudio busca desarrollar un modelo que integre los componentes comunes de la calidad de vida laboral y la psicología social de la salud en el trabajo, para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial.</p>	<p>Martin, A. D. (2005).</p>

<p>2.8.1. Subjetividad en el trabajo y salud mental</p>	<p>Influencia del trabajo en la subjetividad y la salud mental.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crítica a la visión positivista de salud y enfermedad. • Perspectiva compleja de la salud mental en el trabajo. • Tensiones inherentes al sujeto en procesos de entropía y autopoiesis. 	<p>Este estudio analiza cómo el trabajo influye en la subjetividad y la salud mental de los individuos. Se cuestiona la visión positivista de salud y enfermedad, proponiendo una perspectiva compleja que reconoce las tensiones inherentes al sujeto en sus procesos de entropía y autopoiesis.</p>	<p>Rojas Malpica, C. (2006)</p>
<p>2.9 Mental health outcomes among urban public transport workers: A systematic literature review</p>	<p>Impacto de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental de trabajadores del transporte público urbano.</p>	<p>This scientific article explores how working in public transportation affects the mental health of the workers due to the challenge's drivers and staff in their daily life. Furthermore, the long hours, Irregular shifts, workplace tensions and stressful situation make that the mental health related to the drivers be irregular. The finding reveals that drivers have anxiety, depression and burnout due to the challenges that they need to be going through.</p>	<p>Boris E. Cendales, Viviola Gómez-Ortiz, Sergio A. Useche, Leonor Cedillo, Daryl W.H. Stephenson, Paul Landsbergis (2024)</p>

<p>2.9.1 Prevalence and associated factors of mental health outcomes among healthcare workers in Northern Colombia: A cross-sectional and multi-Centre study</p>	<p>Infor me cuantitativo sobre la salud mental en el sector salud en Colombia</p>	<p>This study explores how stress, anxiety and depression affect healthcare Related to the clinical workers in the Northern in Colombia. This study shows us through measuring tools the data related to the mental health of them. Additionally, it helps us to identify the factors that influence their well-being.</p>	<p>Hernán Felipe Guillen-Burgos, Janitza Gomez-Ureche, Carlos Renowitzky, Kaleb Acevedo-Vergara, Manuel Perez-Florez, Elizabeth Villalba, Jorge Escaf, Dieb Maloof, Riguey Torrenegra, Patricia Medina, Alberto Dau, Silvia Salva, Abdel Pérez, Jesús Tapia, Soraya Salcedo, Ronald Maestre, Salvador Mattar, Miguel Parra-Saavedra, José Torres, Cesar Mesino, Nahir Acosta, Laura Mora, Gabriel Vega, Juan Francisco Galvez-Florez (2022)</p>
<p>2.9.2 Are hospital workers' healthy habits adequate? Influence of social determinants on health</p>	<p>Hábitos saludables en trabajadores hospitalarios. <ul style="list-style-type: none"> • Influencia de determinantes sociales en la salud. • Comparación de hábitos de salud entre trabajadores hospitalarios y la población general. • Impacto del entorno laboral en la adquisición de hábitos saludables. </p>	<p>This Investigation talks about how hospital workers have healthier habits than general population, The study told us that it is of consideration the work environment for gain good habits.</p>	<p>Claudia Ruiz-Huerta, Gema Vega, Carmen Ferrer, Márcele V. Canto, María de los Ángeles Díaz, Ana M. Palmar (2025)</p>

<p>2.10. Encuesta de Minsalud revela que el 66,3% de los colombianos declara haber enfrentado algún problema de salud mental</p>	<p>Prevalencia de problemas de salud mental en Colombia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de servicios de apoyo y promoción del bienestar. • Influencia de factores económicos y sociales en la salud mental. 	<p>El artículo del ministerio de salud indica que según los resultados obtenidos por la encuesta realizada por la consultoría nacional el 66.3% de la población colombiana han enfrentado problemas asociados a la salud mental, resaltando la importancia de implementar y promover servicios de apoyo y promoción para el bienestar de la población colombiana indicando que incluso los problemas mentales se deben muchas veces por aspectos económicos y sociales.</p>	<p>Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2021)</p>
<p>2.10.1 Solo la cuarta parte de colombianos con estrés laboral consultan al médico</p>	<p>Prevalencia del estrés laboral en Colombia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agobio laboral en trabajadores colombianos. • Baja tasa de consulta médica por estrés laboral. • Impacto del estrés laboral en la salud de los trabajadores. 	<p>Entre un 20 % y 33 % de los trabajadores presenta altos niveles de estrés, al menos. Además, 3 de cada 5 trabajadores colombianos se sienten agobiados por su trabajo, De los cuales poco más de 26% de los afectados consulta con un especialista</p>	<p>Colombiano, E. (2023, April 28).</p>
<p>2.10.2 ¿Cómo se trata el estrés laboral?</p>	<p>Reconocimiento temprano de síntomas de estrés laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la consulta médica y seguimiento de indicaciones. • Relevancia de la comunicación abierta sobre los sentimientos. 	<p>El primer paso para manejar el estrés laboral es ser capaces de reconocer los síntomas en sus inicios, antes de que se conviertan en un verdadero problema de salud. El segundo sería acudir al médico y seguir sus indicaciones. Y el tercero es hablar, describir qué estamos sintiendo, sin ocultar información, pues a menudo hay una mezcla de factores, no solo laborales, sino personales y familiares.</p>	<p>Colombiano, E. (2023, April 28).</p>

<p>2.10.3 A quiénes afecta más el estrés laboral: hombres o mujeres</p>	<p>Afectación similar del estrés laboral en hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Diferencias en la búsqueda de ayuda médica por género. 	<p>El estrés laboral afecta tanto a hombres como mujeres en cifras similares. Sin embargo, los hombres llegan a consulta con un estado más avanzado de problemas de bienestar mental que las mujeres</p>	<p>Chacón, P. (2023, 29 abril)</p>
<p>2.10.4 Las consecuencias del estrés laboral y una mala salud en el trabajo</p>	<p>Impacto negativo del estrés laboral en la productividad. Riesgo de accidentes laborales y alta rotación.</p>	<p>Una mala salud mental es también una baja para la industria. Pues se observará, como consecuencias personales, como baja productividad, riesgo de aumento de accidentes laborales, alta rotación, entre otros</p>	<p>Chacón, P. (2023, 29 abril)</p>
<p>2.10.5 Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores</p>	<p>Incremento de casos de ansiedad y depresión en el ámbito laboral. Impacto de la salud mental en el desarrollo empresarial.</p>	<p>Desde 2013, los reportes de las administradoras de riesgos laborales (ARL) y de las entidades promotoras de salud (EPS) dan cuenta de un incremento de los casos de ansiedad y depresión, ocupando el tercer lugar entre los más reportados, después los espasmos, esguinces y fracturas, y de las afectaciones auditivas</p>	<p>De Salud Y Protección Social De Colombia, M. (n.d.).</p>
<p>2.11. Significado del deporte en la dimensión social de la salud</p>	<p>Dimensión social del deporte.</p> <ul style="list-style-type: none"> Deporte recreativo y competitivo. Efectos positivos y negativos del deporte. Políticas públicas y percepción del deporte. 	<p>El auge del deporte en Venezuela impacta la salud social. Su práctica puede ser recreativa o competitiva, con efectos positivos o negativos. Se sugiere reevaluar su percepción y políticas públicas para mayor bienestar.</p>	<p>Lismey, B. A., & Del Valle Díaz, J. (n.d.).</p>

<p>2.12 Estrés laboral y sus determinantes en Colombia</p>	<p>Índice de Estrés Laboral (JSI).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de conjuntos difusos para la medición del estrés laboral. • Determinantes del estrés laboral en Colombia (horas de trabajo, género, tipo de contrato, estado civil, intención de cambio de empleo). • Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. 	<p>Este estudio estima un Índice de Estrés Laboral (JSI) utilizando métodos de conjuntos difusos para identificar los niveles de estrés en la población empleada en Colombia y sus posibles determinantes. Los resultados indican que factores como trabajar más de 48 horas semanales, ser hombre, no tener contrato laboral, estar divorciado y la intención de cambiar de empleo se asocian con una mayor probabilidad de experimentar estrés laboral.</p>	<p>Astorquiza-Bustos, B. A., Castillo-Caicedo, M., & Gómez-Mejía, A. (2020)</p>
--	--	---	---

Referencias

Álvarez, D. V. O. (2024, octubre 2). *El 80% de los trabajadores en Colombia experimentan niveles elevados de estrés laboral: ¿Cómo reconocerlo? * El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/salud/el-80-de-los-trabajadores-en-colombia-experimentan-niveles-elevados-de-estres-laboral-como-reconocerlo-3386612>

Astorquiza-Bustos, B. A., Castillo-Caicedo, M., & Gómez-Mejía, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano. *Lecturas de Economía*, *(93)*, 189-224. <https://www.redalyc.org/journal/1552/155262601007/>

Balcells, C. (2022, junio 10). *Deporte corporativo: beneficios para la empresa y los empleados*. Insights by Urban Sports Club. <https://insights.urbansportsclub.com/es/atraer-y-retener-talento/deporte-corporativo-beneficios-para-empresas-y-empleados/>

Balogh, R., & Bába, É. B. (2020). The role of sports and well-being programmes in choosing workplaces in the future. *International Review of Applied Sciences and Engineering*, *11*(3), 280–286. <https://doi.org/10.1556/1848.2020.00148>

Brinkley, A., Freeman, J., McDermott, H., & Munir, F. (2017). What are the Facilitators and Obstacles to Participation in Workplace Team Sport? A Qualitative Study. *AIMS Public Health*, *4*(1), 94–126. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2017.1.94>

Cendales, B. E., Gómez-Ortiz, V., Useche, S. A., Cedillo, L., Stephenson, D. W. H., & Landsbergis, P. (2024). Mental health outcomes among urban public transport workers: A systematic

literature review. **Journal of Transport & Health**, *36*, 101804.
<https://doi.org/10.1016/j.jth.2024.101804>

Chacón, P. (2023, 29 abril). **Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina**. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/%20%C2%B4%C2%B4>

Colombiana de Transplantes. (2024, 6 diciembre). **Cómo manejar el estrés en el trabajo: Efectos del estrés en la salud**. Colombiana de Transplantes.
<https://colombianadetransplantes.com/web/institucional/como-manejar-el-estres-en-el-trabajo/>

Congreso de Colombia. (1995). **Ley 181 de Enero 18 de 1995**. In **Diario Oficial De La República De Colombia** [Legislation]. [https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf)

Decreto 1832 de 1994 - Gestor Normativo. (n.d.). Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>

Diario de Occidente. (2024, October 26). **80% de los trabajadores en Colombia experimentan niveles elevados de estrés laboral**. Team Consultor.
<https://teamconsultor.co/2810>

Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. **Revista Chilena De Neuro-psiquiatría**, *48*(4), 307–318. <https://doi.org/10.4067/s0717-92272010000500006>

EL CONGRESO DE COLOMBIA. (2013). **LEY DE SALUD MENTAL**.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

El Colombiano. (2023, April 28). **Solo la cuarta parte de colombianos con estrés laboral consultan al médico | El Colombiano**. El Colombiano. <https://www.elcolombiano.com/tendencias/solo-la-cuarta-parte-de-colombianos-con-estres-laboral-consultan-al-medico-DD21229974>

Guillen-Burgos, H. F., Gomez-Ureche, J., Renowitzky, C., Acevedo-Vergara, K., Perez-Florez, M., Villalba, E., Escaf, J., Maloof, D., Torrenegra, R., Medina, P., Dau, A., Salva, S., Perez, A., Tapia, J., Salcedo, S., Maestre, R., Mattar, S., Parra-Saavedra, M., Torres, J., ... Galvez-Florez, J. F. (2022). Prevalence and associated factors of mental health outcomes among healthcare workers in Northern Colombia: A cross-sectional and multi-centre study. **Journal of Affective Disorders Reports**, *10*, 100415. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2022.100415>

Hernández Londoño, M., Ordoñez Saavedra, N., Gómez, J. H., Restrepo Moncada, S., & Muñoz Bedoya, J. F. (2024). La responsabilidad social corporativa a través de la actividad física y el deporte en Colombia: El caso Kinder Joy Of Moving. **Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y*

recreación*, *(61)*, 801-813.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9788592>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). **Metodología de la investigación** (6a ed.). McGraw-Hill Education.

IDRD y La Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) Firman Memorando de Entendimiento En El Marco del Clúster del Deporte y La Recreación. (n.d.). <https://www.idrd.gov.co/noticias/idrd-y-la-camara-de-comercio-de-bogota-ccb-firman-memorando-de-entendimiento-en-el-marco>

Ley 1967 de 2019 - Gestor Normativo. (n.d.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=97210>

Lismey, B. A., & Del Valle Díaz, J. (n.d.). Significado del deporte en la dimensión social de la salud. **Revista Venezolana de Sociología y Antropología**, *25*(72), 268-287. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382015000400006](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382015000400006)

López Osorio, L. (2022). Corporate sports, maximizing profits and reducing risks. **MENTE Joven**, *Vol 11*, 85-87.

Mailpro. (s.f.). **¿Qué es Encuesta en línea? Encuesta en línea Descripción y Consejos**. Recuperado de <https://es.mailpro.com/definicion/encuesta-en-linea>

Martin, A. D. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/28091527_Calidad_de_Vida_Laboral_y_Psicologia_Social_de_la_Salud_en_el_Trabajo_hacia_un_modelo_de_componentes_comunes_para_explicar_el_bienestar_laboral_psicologico_y_la_salud_mental_de_origen_psicosocial_Resu](https://www.researchgate.net/publication/28091527_Calidad_de_Vida_Laboral_y_Psicologia_Social_de_la_Salud_en_el_Trabajo_hacia_un_modelo_de_componentes_comunes_para_explicar_el_bienestar_laboral_psicologico_y_la_salud_mental_de_origen_psicosocial_Resu)

Méndez Rivero, F. (2023). **Precariedad laboral, estrés crónico y salud mental: un estudio sobre el entorno psicosocial laboral como posible mecanismo causal** [Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra]. TDX. <https://www.tdx.cat/handle/10803/688189>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). **Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores**. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2021). **66,3% de colombianos declara haber enfrentado algún problema de salud mental**. [<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/66-porciento->

de-colombianos-declara-haber-enfrentado-algun-problema-de-salud-mental.aspx](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/66-porciento-de-colombianos-declara-haber-enfrentado-algun-problema-de-salud-mental.aspx)

National Library of Medicine. (n.d.). *Salud mental*. https://medlineplus.gov/spanish/mentalhealth.html

Nicholls-Marín, A., Del Hierro-Marín, J. E., Gañán-Moreno, A., & Villamizar-Reyes, M. M. (2021). Efectos de la actividad física en el estrés laboral en un grupo de trabajadores de Colombia y Panamá. *Revista Digital: Actividad Física Y Deporte*, *7*(2). https://doi.org/10.31910/rdafd.v7.n2.2021.1822

Portafolio, R. (2013, August 16). *Relación empresa-deporte se traduce en salud para todos*. Portafolio.co. https://www.portafolio.co/tendencias/relacion-empresa-deporte-traduce-salud-74980

Portafolio, R. (2017, November 29). *Estrés laboral, el enemigo silencioso de la productividad empresarial*. Portafolio.co. https://www.portafolio.co/tendencias/estres-laboral-el-enemigo-silencioso-de-la-productividad-empresarial-512111

Portafolio, R. (2022, June 11). *Colombia, el país con más estrés laboral en América Latina*. Portafolio.co. https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombia-el-pais-con-mas-estres-laboral-en-america-latina-566778

Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. (n.d.). https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607(https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607)(https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/(https://www.google.com/search?q=https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/)