



**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN**

**ENTREGA FINAL. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS Y PRESENTACIÓN  
DEL CAPÍTULO DE LIBRO SOBRE EL RESULTADO DE INVESTIGACIÓN**

**AUTORES:**

**STEVEN STRAUCH CARDONA**

**JUANA VALERIA ORTEGA DÍAZ**

**GERALDINE PINEDA ROMERO**

**TUTOR: YENSY RESTREPO CÁRDENAS**

**27 DE MAYO, 2025**

## Tabla de Contenido

Índice de Tablas.....	3
Índice de Figuras.....	4
Documentos Anexos.....	5
Abstract y Resumen.....	6
1. Planteamiento Del Proyecto De Investigación	
1.1. Introducción.....	7
1.2. Planteamiento del problema.....	8
1.3. Planteamiento de objetivos.....	10
1.4. Justificación del estudio.....	10
2. Desarrollo y Diseño del Marco Teórico	
2.1. Marco teórico.....	11
2.2. Marco institucional y normativo.....	16
2.3. Enfoque metodológico, alcance e instrumento de investigación.....	17
3. Aplicación: Recolección Y Análisis De Datos	
3.1. Medición de variables.....	21
3.2. Análisis de datos recolectados	
3.2.1. Presentación de Tablas de Frecuencias y Gráficos realizados para el análisis de datos recopilados en las encuestas.....	22
3.2.2. Análisis gráfico de percepciones empresariales.....	22
3.2.3. Tablas de frecuencia y gráficos: distribución estadística de respuestas de los trabajadores encuestados.....	31
3.2.4 Análisis consolidado de encuestas a trabajadores.....	37
4. Póster Científico.....	38
Referencias.....	39

## Índice de Tablas

Tabla 1: Estructura del marco teórico.....	14
--	----

## Índice de Figuras

Figura 1: Fomento de disciplina y constancia.....	23
Figura 2: Compromiso y responsabilidad.....	23
Figura 3: Flexibilidad horaria para participar.....	24
Figura 4: Frecuencia de actividades que se promueven.....	26
Figura 5: Tiempo en años que las diferentes empresas llevan implementando el deporte corporativo.....	27
Figura 6: Gráfico de las preguntas de las columnas AK y AL.....	28
Figura 7: Gráfico de las preguntas de las columnas AM, AN, AO, AP.....	29
Figura 8: Gráfico de las preguntas de las columnas AR, AS, AT, AV.....	30
Figura 9: Tabla de frecuencias elaborada a partir de la encuesta a los trabajadores.....	31
Figura 10: Gráfico de respuesta de trabajadores a la pregunta: ¿La empresa realiza actividades deportivas para el bienestar de sus trabajadores?.....	33
Figura 11: Frecuencia respecto a los aspectos que motivan a la participación en eventos corporativos.....	34
Figura 12: ¿Por qué no participa de los eventos de deporte corporativo?.....	35
Figura 13: Actividades de bienestar y salud.....	35
Figura 14: Actividades deportivas que gustaría a los empleados ofrecieran las empresas en las que trabajan.....	36

## **Documentos Anexos**

1. LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES - EL DEPORTE CORPORATIVO EN COLOMBIA:  
[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1uwUAo\\_IQmbvYAfC55BxBZL7K2kZxMmof/edit?usp=sharing&ouid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1uwUAo_IQmbvYAfC55BxBZL7K2kZxMmof/edit?usp=sharing&ouid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true)
2. LA PERSPECTIVA DE LA EMPRESA - EL DEPORTE CORPORATIVO EN COLOMBIA:  
[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BcFPOPnrKu\\_x9q0uN3HJCpRtz3naPnar/edit?usp=sharing&ouid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BcFPOPnrKu_x9q0uN3HJCpRtz3naPnar/edit?usp=sharing&ouid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true)

## **Abstract**

Corporate Sport aims to promote well-being and provide a healthy environment for workers and employers, on the other hand, the organizational culture is the set of beliefs, values, norms and rules that define the behavior of an organization (*Organizational Culture: Why It Is So Important for Companies, 2025*), taking into account in turn the well-being and mental health of employees, it is for this reason that throughout the development of this document and under the implementation of a research methodology a reflection is made regarding how Corporate Sport influences the Organizational Culture of a company and its workers, identifying the factors that stand out in its implementation.

### ***Key words***

*Corporate sport, organizational culture, welfare.*

## **Resumen**

El Deporte corporativo pretende promover bienestar y proporcionar un entorno saludable para los trabajadores y empresarios, por su parte la cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores, normas y reglas que definen el comportamiento de una organización (*Cultura Organizativa: Por Qué Es Tan Importante Para las Empresas, 2025*), esto teniendo en cuenta a su vez el bienestar y salud mental de los empleados, es por esta razón que a lo largo del desarrollo del presente documento y bajo la implementación de una metodología de investigación, se realizará una reflexión respecto a cómo influye el Deporte Corporativo en la Cultura Organizacional de una empresa y sus trabajadores, identificando los factores que resaltan en su implementación.

### ***Palabras clave***

*Deporte corporativo, cultura organizacional, bienestar.*

## **1. Planteamiento Del Proyecto De Investigación**

### **1.1. Introducción**

El deporte corporativo se ha convertido en una herramienta clave para mejorar el bienestar de los empleados y fortalecer la cultura organizacional dentro de las empresas. La implementación de programas de actividad física en el entorno laboral puede contribuir a la cohesión del equipo, el sentido de pertenencia y la motivación de los trabajadores. Sin embargo, aún persisten interrogantes sobre la relación directa entre estas iniciativas y la cultura organizacional, así como su impacto en la percepción del bienestar físico y mental de los empleados.

Este estudio tiene un enfoque correlacional, debido a que busca analizar la relación entre la implementación del deporte corporativo y la cultura organizacional en una empresa, considerando indicadores de bienestar, clima laboral y desempeño organizacional.

## 1.2. Planteamiento del problema

### Deporte corporativo, impacto en la cultura organizacional.

El bienestar y la salud mental de los empleados es esencial en la cultura organizacional, reflejando un cambio hacia un enfoque más holístico y humanizado en el lugar de trabajo, las estrategias de bienestar se han integrado en las culturas organizacionales de manera más estratégica, reconociendo que *la salud mental de los empleados está directamente vinculada al éxito organizacional a largo plazo.* (Vista de Estado del Arte de la Cultura Organizacional: Tendencias y Retos Actuales, 25 enero 2025); por su parte el deporte hace referencia a la práctica que estimula las capacidades físicas, mentales y sociales de quien las realiza (Equipo editorial, Etecé, 2024), es por ello que el deporte dentro de la cultura del bienestar desde el entorno laboral tiene potencial de producir resultados positivos sobre la salud de empleados, así como financieros para los empleadores, el desarrollo de programas de actividad física en el entorno laboral tiene beneficios en cuanto a: aumento de producción de los empleados, disminución de ausentismo laboral, reducción de costos en salud de los empleados, aumento de moral y autoestima de los empleados y atracción y retención de buenos empleados (ABECÉ actividad física en el entorno laboral, s.f). Un proceso importante y común dentro del deporte y empresas, es el liderazgo, por medio del cual hay un trabajo conjunto para lograr objetivos y realizarlos de forma eficaz, el liderazgo a su vez pretende brindar motivación y buena dirección a un equipo así como inspirar y promover una visión común para conseguir un logro. Como es mencionado por Adriaán Viñuales, en la revista digital RRHH Digital: Promover el deporte dentro de la empresa contribuye de manera significativa a la construcción de una cultura corporativa positiva y dinámica, además menciona que una cultura empresarial que valora el bienestar y la salud de sus empleados es más atractiva para el talento joven y puede mejorar la retención de empleados, por otro lado menciona que estas actividades no solo facilitan la creación de vínculos personales más fuertes, sino que también mejoran la comunicación y la resolución de problemas en el entorno laboral.

Las organizaciones buscan estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los empleados y fortalecer la cultura organizacional. En este contexto, la implementación de programas de deporte corporativo ha ganado relevancia como una posible solución para reducir el estrés laboral, fomentar la integración del equipo y mejorar la satisfacción laboral.

Sin embargo, a pesar de su creciente adopción, existe poca evidencia empírica sobre su impacto real en la cultura organizacional y en la percepción del bienestar de los trabajadores.

Si bien algunas empresas han implementado pausas activas, yoga u otras actividades deportivas dentro del horario laboral, no todas han logrado integrar estas iniciativas de manera efectiva en sus valores organizacionales o en la rutina diaria de sus empleados. Además, factores como la disposición de los empleados, el apoyo de la alta dirección y la cultura previa de la organización pueden influir en los resultados obtenidos.

Por lo tanto, se hace necesario un estudio que analice cómo la implementación de estas estrategias impacta la cultura organizacional, si realmente generan cambios positivos en el ambiente laboral y cómo los empleados perciben su propio bienestar tras participar en estas actividades.

El problema surge a partir de la creciente necesidad de las empresas de encontrar estrategias para mejorar el bienestar de sus empleados y fortalecer su identidad organizacional en un entorno cada vez más competitivo y dinámico. El deporte corporativo puede reducir el estrés, mejorar la productividad y fomentar un mejor clima laboral (Castro, 2024) Sin embargo, aún es necesario comprender la relación entre estas iniciativas y la cultura organizacional, así como evaluar su efectividad desde la percepción de los empleados.

La falta de estudios que abordan esta relación de manera estructurada y con un enfoque aplicado a empresas reales limita la capacidad de las organizaciones para diseñar programas deportivos más efectivos y alineados con sus objetivos estratégicos. Este vacío en la literatura justifica la necesidad de desarrollar esta investigación,

Desde la perspectiva de la relevancia social, implementar programas de deporte corporativo basados en técnicas de yoga y estiramientos es una estrategia efectiva para reducir el estrés físico y psicológico, mejorando tanto la concentración como la productividad laboral (Britez Enciso, 2023). Estos beneficios contribuyen directamente al bienestar integral del empleado, lo que repercute favorablemente en el entorno social y laboral.

De acuerdo con el análisis realizado a la información resultado de la estrategia de búsqueda y recuperación de la información, el equipo investigador formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la implementación del deporte corporativo en la cultura organizacional de una empresa y en la percepción del bienestar de sus empleados?

### **1.3. Planteamiento de objetivos**

#### **Objetivo General**

Identificar elementos, factores o condiciones de implementación del Deporte Corporativo y en que pueden influir en la cultura organizacional en empresas y trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar los elementos factores o condiciones de la implementación del deporte corporativo por medio de un instrumento de investigación estandarizado.
- Evaluar la percepción del bienestar físico y mental de los empleados antes y después de la implementación de programas deportivos corporativos.}
- Establecer sugerencias para la implementación del deporte corporativo en las empresas.

### **1.4. Justificación del estudio**

Según Britez Enciso (2023), las pausas activas, definidas como breves períodos destinados a realizar ejercicios simples de estiramiento, movilización y relajación, han demostrado contribuir significativamente a la disminución del estrés físico y psicológico, así como a la prevención de lesiones y riesgos ergonómicos derivados del ambiente laboral.

En cuanto a la utilidad metodológica, el estudio permite validar herramientas de evaluación prácticas que midan objetivamente los efectos de estas actividades sobre la percepción del bienestar laboral, particularmente en relación con la reducción de factores de riesgo ergonómicos, estrés laboral y lesiones osteomusculares, como lo afirma Britez Enciso (2023).

De esta forma, el presente estudio no solo abordará una problemática real en empresas medianas del sector tecnológico, sino que además sugerirá herramientas útiles para mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer la cultura interna de estas organizaciones.

## **2. Desarrollo y Diseño del Marco Teórico**

### **2.1 Marco Teórico**

#### **Deporte Corporativo**

Según el Diccionario de la Lengua Española, el Deporte se define como: “Actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción de normas” y como “Recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico por lo común al aire libre”; el término *deporte* se caracteriza por los siguientes aspectos: actividad física y mental, reglas o normas, competición, diversión, juego. Estos aspectos facilitan un primer acercamiento al concepto de *deporte*. (Guterman, s. f)

Como es mencionado por Balcells (2022), la implementación del deporte corporativo permite a las empresas o corporaciones mejorar aspectos como la salud, bienestar de sus empleados y creación de lazos de confianza y de comunicación más fuerte en los equipos de trabajo. Estas actividades o eventos pueden variar desde torneos de fútbol o voleibol, sesiones de pilates, aeróbicos o competencias de obstáculos, donde sus objetivos consisten en motivar a colaborar en equipo, comunicarse de manera efectiva y crear los lazos de confianza necesarios para superar los retos.

La actividad física regular y adecuada, incluido cualquier movimiento corporal que requiera energía, puede reducir el riesgo de muchas enfermedades y trastornos no transmisibles, como la hipertensión, la enfermedad coronaria, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes, el cáncer de mama y colon y la depresión, otros beneficios asociados con la actividad física incluyen la mejora de la salud ósea y funcional. Para deducir los riesgos a la salud y la carga económica para los individuos y las poblaciones, la promoción de la actividad física se ha convertido en una prioridad tanto regional como mundial. (Actividad física, 2025)

#### **Contexto histórico**

Los siguientes seis párrafos se centrarán en el proyecto académico de David Leonardo Quitián Roldán para la Revista Colombiana de Sociología: Deporte y modernidad: caso Colombia. Del deporte en sociedad a la deportivización de la sociedad, de acuerdo a Quitián, (2013) en su proyecto académico de la Revista de Colombiana de Sociología, un análisis del

rol del deporte en los procesos de modernización del país implica la detección de unos cambios sociales, identificación de causas y esfuerzo por sistematizar los fenómenos observados, para ello su análisis propuesto considera cuatro momentos de la historia del deporte colombiano: los inicios (1890-1930), el despegue (1930-1951), la consolidación (1951-1972) y el florecimiento (1972- hasta nuestros días).

En las sociedades del siglo XIX, como la londinense, el club social es el primer espacio formal de recepción del deporte; estas instituciones aparecen en las ciudades colombianas a finales del siglo XIX y a comienzos del XX; el club social fue el centro de la vida social y política de Colombia, un espacio que permitió comunicar los nuevos valores de la cultura moderna urbana. después de la lucha bipartidista y disputas regionales que desembocaron guerras civiles, las élites se agruparon en torno a la centralización política, a la modernización del modelo económico y del Estado, hubo un cambio estructural en la vida social y política al pasar de una élite rural, en cabeza de caudillos a una élite urbana en cabeza de una incipiente burguesía nacional. Es en ese entorno donde aparecen los clubes sociales en el país. Los clubes deportivos surgen como derivaciones de los clubes sociales o en algunos casos, desde su nacimiento tenían como característica la promoción del *sport* entre sus socios: este periodo se caracterizó por la gestación, adopción y desarrollo desigual del sport por las élites y por el Estado, a través de los gobiernos nacionales. Las élites lo usaron como señal de distinción entre pares y en relación con las clases subalternas, a las que solo incluían de manera abstracta el proyecto nacional. (Quitíán, 2013).

### **El despegue, 1930-1951: reformismo sin modernidad**

En esta fase el deporte nacional se superpone con el periodo histórico República Liberal (1930-1946) y cierra años después de El bogotazo, donde esta última tragedia incrementa la rivalidad política, desencadenando una ola de violencia y acelera la creación del torneo profesional de fútbol. Se considera esta la época dorada de las prácticas de tipo amateur: periodo de masificación de los deportes, donde se pasa de los clubes sociales cerrados a las más democráticas ligas y federaciones. También es el periodo de la exportación de talentos deportivos al extranjero, una señal inequívoca de progreso y una prueba de modernidad. Colombia se afilió al Comité Olímpico Internacional y a la FIFA, y participó en la Olimpiada de Berlín en 1936, en el Torneo Sudamericano de Fútbol de 1945, en Brasil, y en los Juegos Centroamericanos y del Caribe, del año 1946. (Quitíán, 2013).

### **La consolidación, 1951-1972: la modernidad en bicicleta y a un toque de balón**

Balón y bicicleta complementaron - y a veces, sustituyeron- de manera eficaz el lugar del Estado como productor de discursos de integración nacional (Archetti, 1995; Alabarces, 2008). Los ciclistas contribuyeron en el proceso de transición del mundo rural al urbano; del medio agropecuario, al fabril; de la sociedad que se moviliza en el lomo de mula a la que viaja sobre “el caballito de acero” y a bordo de un coche. El balompié transitó vertiginosamente del nivel amateur al profesional. Para mediados del siglo pasado, casi todas las ciudades intermedias del país - surgidas como fruto de acelerados procesos de crecimiento demográfico por cuenta del alto índice de natalidad y del desplazamiento por causa de la violencia del campo a la ciudad- tenían clubes de fútbol y contaban con canchas para su juego, y, en algunos casos, con pequeños estadios . (Quitíán, 2013).

### **El florecimiento, 1972 - 2001: heroísmo moderno y ausencia**

Colombia experimentó un "florecimiento" deportivo que tuvo un gran impacto en la sociedad y la política del país. El boxeador Antonio Cervantes "Kid" Pambelé, al convertirse en campeón mundial en 1972, fue un símbolo de superación para el pueblo colombiano, especialmente para los afrodescendientes, quienes hasta ese momento habían sido invisibilizados. Los éxitos deportivos, como los de Pambelé, Lucho Herrera y las selecciones de fútbol, se convirtieron en un símbolo de lucha contra las adversidades sociales y económicas, y en una forma de prestigio y reconocimiento tanto nacional como internacional. Sin embargo, el Estado no apoyó consistentemente estos logros, ya que el deporte no era visto como una prioridad, sino más bien como una vía para paliar la pobreza y la falta de oportunidades. Los campeones fueron, en su mayoría, personas de orígenes humildes que alcanzaron el éxito a pesar de las dificultades del sistema. Además, el Estado mostró una falta de infraestructura y políticas públicas adecuadas para fomentar el deporte a nivel profesional. Este panorama se reflejó en diversos intentos fallidos de organizar grandes eventos deportivos, como el Mundial de Fútbol de 1986 y la Copa América de 2001. (Quitíán, 2013)

Este contexto deportivo se integró en la narrativa nacional, generando un "mito de nación" en torno a la superación personal a través del deporte, aunque el verdadero apoyo institucional fue limitado. (Quitíán, 2013)

Muchas empresas han adoptado el deporte corporativo como parte de las estrategias de Recursos humanos y el bienestar desde principios de los años 2000, como actividades y

programas que fomentaban la participación activa de los empleados en actividades deportivas.

**Tabla 1. Estructura del marco teórico**

<b>Tema/Subtema</b>	<b>Teoría/Modelo /Concepto</b>	<b>Descripción o idea central</b>	<b>Autor y año</b>	<b>Fuente APA</b>
Cultura Organizacional, su creación, evolución y cambio.	Teoría de la Cultura organizacional, liderazgo.	La cultura organizacional está compuesta por supuestos básicos compartidos que se transmiten y transforman con el liderazgo.	Edgar H. Schein (2010)	Schein, E. H. (2010). <i>Organizational culture and leadership</i> (4th ed.). Jossey-Bass.
Organizaciones exitosas impulsadas por valores, que comprenden y satisfacen las necesidades de sus empleados.	Modelo de Barrett, inspirado en la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.	Las organizaciones guiadas por valores alineados con las necesidades humanas logran mayor compromiso y rendimiento.	Richard Barrett (2016)	Barret, R. (2016). <i>La organización impulsada por valores: Liberando el potencial humano para maximizar rendimiento y beneficios.</i> Lulu.com

Tipologías culturales	Modelo de Schneider	Distingue cuatro tipos de culturas organizacionales: control, competencia, colaboración y cultivación.	William E. Schneider (2000)	Schneider, W. E. (2000). <i>The Reengineering Alternative</i> . Irwin Professional Pub.
Deporte y sociedad en Colombia	Perspectiva sociológica e histórica del deporte en Colombia	El deporte ha sido clave en procesos de modernización, integración nacional y transformación social.	David L. Quitián (2013)	Quitián, D. L. (2013). <i>Deporte y modernidad: caso Colombia</i> . Revista Colombiana de Sociología.
Deporte corporativo y bienestar organizacional	Prácticas de Recursos Humanos para la salud y cultura organizacional	El deporte en el entorno laboral mejora la comunicación, confianza, bienestar físico y clima organizacional.	Balcells (2022) y OPS (2025)	Balcells, C. (2022). <i>Deporte corporativo: beneficios para la empresa y los empleados</i> . OPS (2025). <i>Actividad física</i> .

Fuente: *Elaboración propia*.

## 2.2. Marco institucional y normativo

Base constitucional y legal:

- Derecho al deporte: reconocido en el Artículo 52 de la Constitución Política como un derecho fundamental para todos los colombianos.
- Ley 181 de 1995 (Ley del deporte): define que el deporte es un derecho social y un factor importante en la formación integral. Establece el Sistema Nacional del Deporte que incluye las entidades como Comité Olímpico Colombiano, el Ministerio del Deporte, Federaciones y Clubes deportivos. Además de regular la participación del sector privado mediante responsabilidades sociales empresariales (RSE).

Existen incentivos tributarios para que las empresas a través de la Responsabilidad Social Empresarial apoyen el deporte y las actividades recreativas por medio de inversiones a los clubes o fundaciones deportivas.

Ley 107 de 2023: permite que las empresas disminuyan sus impuestos a través de sus inversiones al deporte, recreaciones o infraestructuras deportivas mediante convenios realizados a las organizaciones deportivas. Los recursos se pueden destinar a:

- Construcción o adecuaciones de infraestructura.
- Equipamientos de uniformes y equipos deportivos.
- Programas deportivos dirigidos a niños, adolescentes, adultos mayores y grupos minoritarios.

Decreto 1228 de 1995: exige que los clubes deportivos profesionales se organicen como Sociedades Anónimas (regidas por el Código de Comercio). Los requisitos mínimos que deben cumplir son:

- 10 deportistas inscritos.
- Los órganos de dirección (asamblea), administración (colegiado), control (revisoría fiscal) y disciplinario (tribunal deportivo).

Las restricciones financieras son la prohibición de pasivos superiores al triple del patrimonio y las limitaciones para captar ahorro privado.

Existe un Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, donde este le da complemento a las políticas para fortalecer el tejido social a través del deporte, con un enfoque de inclusión, formación y acceso equitativo.

### **2.3. Enfoque metodológico, alcance e instrumento de investigación**

#### **Enfoque y Alcance de la Investigación**

El enfoque y diseño es cuantitativo, descriptivo y de corte transversal debido a que se realizará recolección de datos en un solo momento a una muestra de encuestados en lo posible grande, donde se pretende obtener información objetiva para generalizar los resultados, describir y detallar las características de la encuesta realizada.

Este estudio tiene un enfoque mixto de tipo correlacional, aunque debido a la imposibilidad de aplicar instrumentos de recolección directa, se ha priorizado un análisis documental y bibliográfico como principal método para comprender el fenómeno investigado. El alcance es exploratorio-explicativo: se exploran teorías sobre el deporte corporativo, la cultura organizacional y el bienestar laboral, y se busca explicar cómo se interrelacionan desde una perspectiva organizacional moderna, priorizando estudios académicos, artículos especializados y documentos institucionales.

#### **Bases Conceptuales: Cultura Organizacional y Deporte Corporativo**

La cultura organizacional constituye un elemento clave para entender el funcionamiento interno de las empresas y la forma en que estas se relacionan con sus empleados. Según Edgar Schein (2010), la cultura organizacional es “el patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo ha aprendido a lo largo del tiempo” y que influye en los procesos de cambio, liderazgo y desempeño colectivo. De este modo, los programas de bienestar, como el deporte corporativo, pueden insertarse como prácticas simbólicas que refuerzan valores de colaboración, salud, respeto y compromiso.

El deporte corporativo, en este contexto, se presenta como una estrategia que busca promover el bienestar integral de los empleados y mejorar el clima organizacional (Balcells, 2022). A través de pausas activas, rutinas de estiramiento o ejercicios de yoga en la jornada laboral, se pretende reducir dolencias físicas derivadas del trabajo sedentario, aumentar la moral y cohesión del equipo y favorecer una cultura positiva y saludable (Britez Enciso, 2023).

## **Marco Teórico Aplicado: El Rol del Bienestar en el Entorno Laboral**

Diversos estudios indican que la actividad física en el trabajo tiene efectos directos sobre variables organizacionales como el ausentismo, la productividad y el ambiente laboral (Minsalud, s.f.; OPS, 2025). La Organización Panamericana de la Salud (2025) subraya que promover la actividad física reduce la incidencia de enfermedades no transmisibles y favorece la salud mental, lo que tiene un impacto directo en el rendimiento de los trabajadores.

Según Viñuales (2024), promover el deporte dentro de las organizaciones fortalece los lazos personales y la comunicación efectiva, al tiempo que construye una cultura organizacional dinámica, atractiva y orientada al bienestar. Asimismo, Castro (2024) destaca que estas prácticas reducen el estrés y mejoran la percepción del entorno laboral por parte de los empleados.

## **Herramienta de Mediación e Instrumentación**

En el marco de este proyecto se diseñó una herramienta de recolección de datos en forma de formulario estructurado con el objetivo de evaluar la percepción de los trabajadores frente a la implementación de rutinas breves de actividad física en su entorno laboral. El cuestionario fue diseñado en dos fases:

### **Diseño metodológico - Enfoque, alcance y diseño de la investigación**

Se pretende mediante la implementación de un cuestionario de enfoque de investigación mixto, conocer el impacto percibido por trabajadores de una empresa tras la implementación de pausas activas, respondiendo el cuestionario a preguntas enfocadas en la experiencia personal, adicionalmente se pretende conocer si consideran la implementación de las pausas activas como positivas e influyentes en el ambiente laboral y si consideran esta implementación como una buena iniciativa dentro del entorno organizacional.

Se diseñaron 5 preguntas para realizar antes de la implementación de las actividades en la empresa y 6 posteriores.

### **Variables - Cuestionario previo**

1. ¿Con qué frecuencia experimentas molestias o dolores físicos durante tu jornada laboral?

Variable cualitativa ordinal: Tiene categorías con un orden: de menor a mayor frecuencia.

2. ¿En qué zonas del cuerpo sientes mayor tensión al finalizar el día? (opcional)

Variable cualitativa nominal (múltiple respuesta): Clasifica por zona corporal, sin un orden entre las categorías.

3. ¿Sientes que tu productividad se ve afectada por el cansancio físico o mental durante el día? (opcional)

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

4. ¿Estarías dispuesto(a) a participar en una rutina breve de ejercicios durante tu jornada laboral?

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

5. ¿Crees que implementar pausas activas podría mejorar tu bienestar general en el trabajo?

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

### **Variables - Cuestionario posterior**

1. ¿Cómo describirías tu experiencia general con los ejercicios de pausa activa?

Variable cualitativa ordinal: Las respuestas tienen un orden: Muy buena, Buena, Regular o No la recomendaría.

2. ¿Has notado una reducción en molestias físicas desde que comenzaste a hacer las pausas activas? ¿En qué zonas?

Variable cualitativa nominal (respuesta abierta/múltiple)

3. ¿Has sentido algún cambio en tu nivel de concentración o productividad luego de implementar los ejercicios?

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

4. ¿Percibes alguna mejora en tu estado de ánimo o nivel de estrés durante la jornada laboral?

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

5. ¿Crees que estas pausas activas influyen positivamente en el ambiente laboral y en las relaciones con tus compañeros(as)?

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

6. ¿Te gustaría que la empresa continúe o incluso amplíe este tipo de actividades?

Variable cualitativa dicotómica (sí/no)

### **Población y muestra**

La población se define de acuerdo con las empresas dispuestas a participar. En total participaron 928 personas en las encuestas.

### **Selección de métodos de instrumentos para recolección de información**

Los instrumentos para la recolección de datos del estudio son dos encuestas, para la realización de los trabajadores y de los representantes de empresas de diferentes sectores, estas encuestas fueron proveídas por el tutor de la universidad.

### **3. Aplicación: Recolección Y Análisis De Datos**

#### **3.1. Medición de variables**

Se aplicaron encuestas a dos grupos:

- Trabajadores, para conocer sus hábitos, percepciones y participación en actividades deportivas promovidas por sus empleadores.
- Representantes de empresas, para identificar las políticas institucionales, beneficios percibidos y objetivos de las actividades de deporte corporativo.

VARIABLES CUALITATIVAS:

- Motivaciones para participar en actividades deportivas.
- Percepciones sobre el impacto del deporte en el ambiente laboral.
- Tipos de actividades deportivas preferidas.
- Razones de no participación.

VARIABLES CUANTITATIVAS:

- Frecuencia de participación.
- Número de trabajadores que participan.
- Porcentajes de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones sobre beneficios del deporte.
- Promedios, varianzas y desviaciones estándar calculadas en las tablas de frecuencia.

Los datos utilizados en este estudio fueron recolectados por estudiantes del curso Seminario de Investigación – Gestión y Administración de la Universidad EAN, mediante encuestas aplicadas en sus lugares de trabajo a empleados y representantes de sus respectivas empresas. Dado que la información utilizada para el estudio incluye datos sensibles, su tratamiento se realizó bajo estrictos principios de confidencialidad e integridad. Para proteger la identidad de los participantes y anonimizar los datos, se eliminaron de los archivos todos los datos personales identificables, como direcciones de correo electrónico y números de teléfono.

## **3.2. Análisis de datos recolectados**

### **3.2.1 Presentación de Tablas de Frecuencias y Gráficos realizados para el análisis de datos recopilados en las encuestas**

Con el fin de visualizar los resultados de las encuestas de manera clara y comprensible, se elaboraron tablas de frecuencias y gráficos de barras horizontales para representar las respuestas a distintas preguntas clave dirigidas a los representantes de las empresas. Con base en los resultados recolectados en la encuesta aplicada a representantes de empresas, se elaboraron diagramas de barras que representan visualmente la frecuencia de las respuestas en diferentes escalas de acuerdo. Estos diagramas permitieron identificar patrones claros de percepción en temas como disciplina, compromiso y condiciones ofrecidas por la empresa para facilitar la participación deportiva.

Las gráficas muestran que una mayoría de empresas considera que las actividades deportivas impactan positivamente en sus empleados, sin embargo, también evidencian que existe una franja significativa de respuestas neutrales o negativas, lo que abre oportunidades para mejorar la implementación de estos programas.

Las respuestas de la encuesta a las empresas se representan de forma gráfica en el siguiente documento adjunto, y su análisis se presenta a continuación, en el punto 3.2.2: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BcFPOPnrKu\\_x9q0uN3HJCpRtz3naPnar/edit?usp=sharing&oid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BcFPOPnrKu_x9q0uN3HJCpRtz3naPnar/edit?usp=sharing&oid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true)

Las respuestas de la encuesta a los trabajadores se representan de forma gráfica en el siguiente documento adjunto, y su análisis se presenta a continuación, en los puntos 3.2.3 y 3.2.4: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1uwUAo\\_IQmbvYAfC55BxBZL7K2kZxMmof/edit?usp=sharing&oid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1uwUAo_IQmbvYAfC55BxBZL7K2kZxMmof/edit?usp=sharing&oid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true)

### **3.2.2. Análisis gráfico de percepciones empresariales**

Esta sección incluyó un análisis individual de cada una de las 26 preguntas cerradas formuladas a las empresas. Los gráficos de barras permitieron observar rápidamente la distribución de las respuestas en escalas de acuerdo, y se agruparon en torno a temas como:

El análisis reveló una fuerte valoración del deporte como estrategia de bienestar, aunque también identificó áreas críticas de mejora relacionadas con liderazgo activo, participación inclusiva y condiciones estructurales (tiempo, recursos, incentivos).

A continuación, se presentan tres gráficos representativos, seguidos de un análisis consolidado de los demás hallazgos obtenidos, y una representación gráfica de las respuestas que permita identificar tendencias:

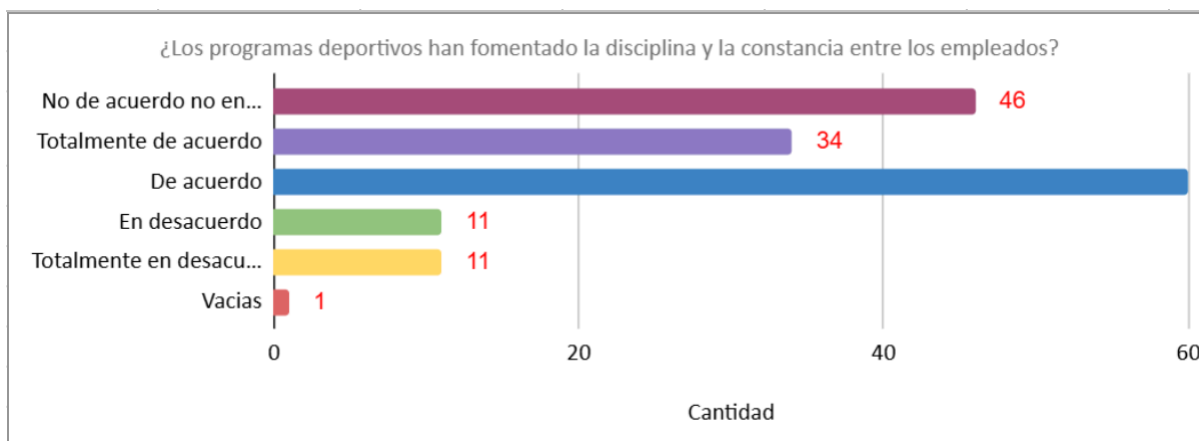


Figura 1: Fomento de disciplina y constancia. Fuente: elaboración propia.

Pregunta: ¿Los programas deportivos han fomentado la disciplina y la constancia entre los empleados?

Análisis:

La mayoría de respuestas se concentra en la neutralidad o el acuerdo total, lo que sugiere que una parte importante de las empresas percibe un impacto positivo, aunque existe también un grupo significativo con opiniones divididas.

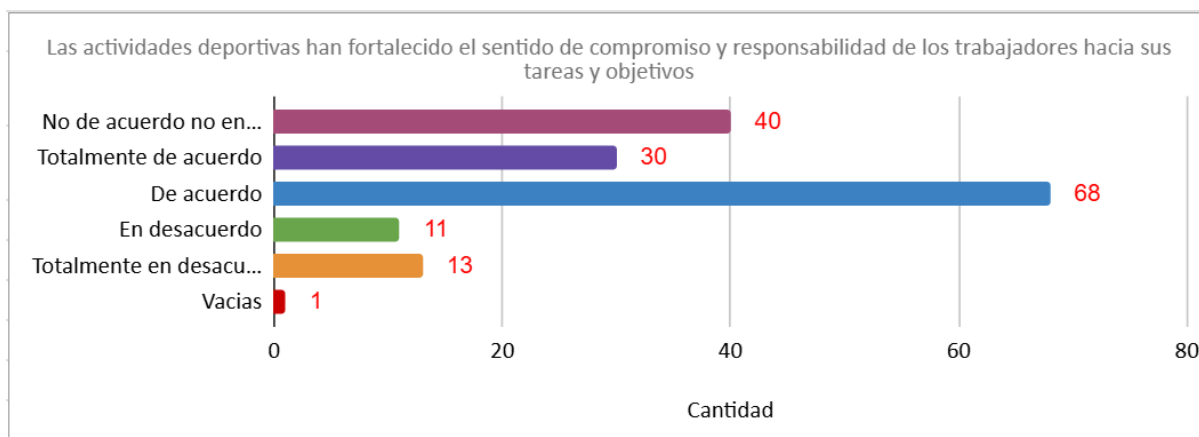


Figura 2: Compromiso y responsabilidad. Fuente: elaboración propia.

Pregunta: ¿Las actividades deportivas han fortalecido el sentido de compromiso y responsabilidad de los trabajadores hacia sus tareas y objetivos?

Análisis:

El mayor número de respuestas positivas ("De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo") indica una fuerte percepción de que el deporte corporativo contribuye al compromiso laboral.

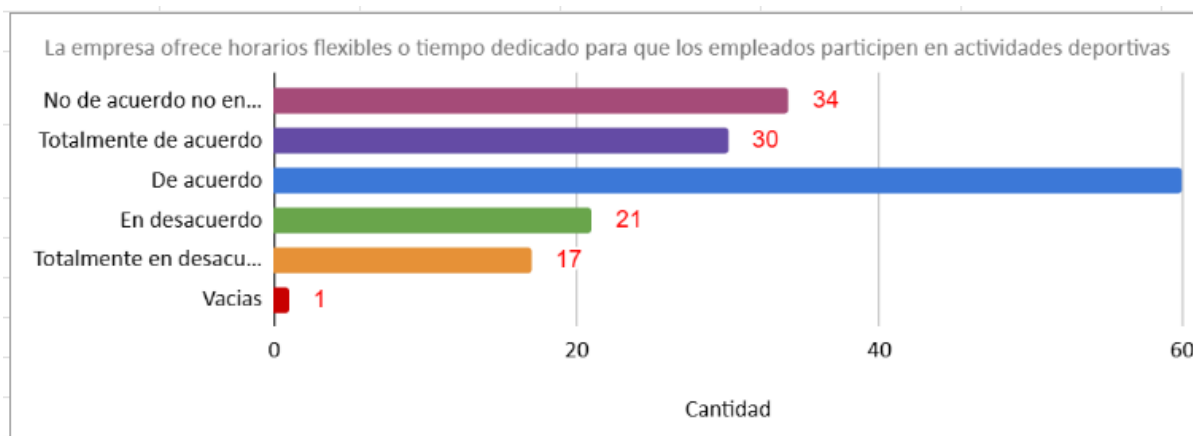


Figura 3: Flexibilidad horaria para participar. Fuente: elaboración propia.

Pregunta: ¿La empresa ofrece horarios flexibles o tiempo dedicado para que los empleados participen en actividades deportivas?

Análisis:

Aunque más de la mitad de las empresas indican ofrecer facilidades horarias, la cantidad de desacuerdos sugiere oportunidades de mejora para garantizar el acceso equitativo a actividades deportivas.

Los resultados adicionales reflejan varios patrones comunes:

- Comunicación interna y motivación: Existe una mayoría clara de respuestas positivas en torno a la existencia de campañas de promoción del deporte. Sin embargo, más de un tercio de las respuestas reflejan neutralidad o desacuerdo, lo que sugiere oportunidades para fortalecer los canales de comunicación interna.
- Incentivos, infraestructura y recursos: Aunque las empresas reconocen que los incentivos (como reconocimientos y premios) aumentarían la motivación, también se evidencia que muchas aún no los aplican de forma estructurada. De igual forma, si bien se ofrecen espacios deportivos o alianzas con gimnasios, persisten brechas entre la promoción institucional y la disponibilidad real de recursos.
- Inclusión y participación: Si bien una proporción importante considera que se promueve un entorno inclusivo y se involucra a los empleados en la planificación de actividades, las respuestas muestran que estas prácticas no están plenamente generalizadas. Esto revela un margen de mejora en cuanto a participación activa y enfoque en diversidad.
- Impacto reputacional y estratégico: La mayoría percibe que el deporte corporativo fortalece la imagen institucional y el “employer branding”. No obstante, el impacto no es plenamente reconocido por todas las empresas, probablemente por falta de medición o difusión externa de resultados.
- Barreras estructurales y culturales: Se identifican como principales obstáculos la carga laboral, la percepción de altos costos y la falta de tiempo. Asimismo,

las diferencias culturales y la falta de liderazgo activo limitan la participación, aunque su impacto varía según el tipo de empresa.

- Trabajo remoto: La transición al teletrabajo ha tenido un impacto mixto. Mientras algunas empresas han ofrecido alternativas virtuales, otras no lo han hecho de manera suficiente. Asimismo, se percibe una disminución general en la motivación de los empleados para participar en actividades deportivas desde la virtualización.
- Liderazgo como factor clave: Una mayoría coincide en que la participación activa de líderes empresariales podría incrementar notablemente la motivación de los empleados, lo que sugiere que el liderazgo visible es un componente estratégico para fortalecer el deporte corporativo.

Fueron encuestados un total de 163 personas, de las cuales se obtuvieron 163 resultados, en primer lugar se analizaron los resultados de Cobertura Geográfica donde se calcularon a su vez las frecuencias absolutas FA, frecuencias relativas FR y frecuencias porcentuales F%, como resultado, la cobertura Local dentro de las empresas encuestadas fue la más común representando 34,97% y la cobertura internacional representó el 12.27% siendo la menor, esto sin tener en cuenta el 0,61% perteneciente a una de las encuestas sin respuesta, teniendo en cuenta las mismas tablas de frecuencias para la selección de Modalidad de trabajo de los encuestados, se evidencia que en su mayoría es Presencial, teniendo esta una frecuencia del 68.71% y la modalidad Remota una frecuencia de 0,61%, respecto a los horarios de las empresas se evidenció que en su mayoría son rígidos con una frecuencia de 52.14% y flexibles con una frecuencia de 47.23% siendo su diferencia de 8 votaciones.

El siguiente análisis de las encuestas respondidas gira en torno al bienestar laboral y como las empresas promueven un estilo de vida saludable en el entorno laboral.

Se evidencia que en la pregunta correspondiente a la columna S ¿La empresa tiene políticas formales sobre hábitos saludables, bienestar físico y mental de los empleados? La respuesta Si cuenta con un total de respuestas del 133, correspondiente a una frecuencia de 81%, mientras que el 33.74% corresponde al No, la pregunta de la columna T, correspondiente a ¿La empresa realiza actividades de deporte corporativo con el patrocinio de la ARL o de la Caja de Compensación?, se cuenta con una frecuencia más alta en el Si, con un 65% mientras que para el No una frecuencia de 33.74%, para la siguiente columna, la U, la pregunta ¿Qué tipo de deporte o actividades promueve? Dio como resultados:

## ACTIVIDADES QUE SE PROMUEVEN

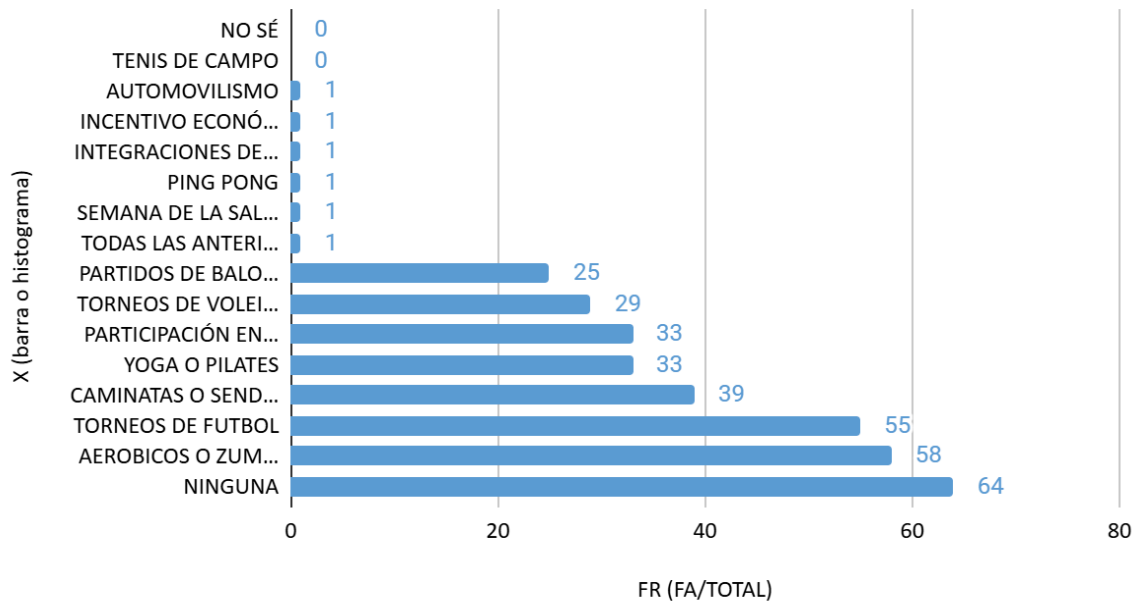


Figura 4: Frecuencia de actividades que se promueven. Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla de Medidas de tendencia central para la pregunta de la columna U, el valor de la Media aritmética para este grupo de respuestas es de 10.1, donde se identifica que las actividades en este rango son las de Torneos de Voleibol, Participación en carreras atléticas, Yoga o pilates, Caminatas o senderismo, Torneos de Futbol y Aeróbicos o zumba, lo cual permite identificar que en las empresas encuestadas se promueve con mayor frecuencia actividades físicas en grupos que implican ejercicio físico y trabajo en equipo, por otro lado, la Varianza es decir la dispersión de los datos respecto a la media dio como resultado 8.42 lo que quiere decir que existe variedad de actividades más no un mismo enfoque en una sola actividad, esto teniendo en cuenta que la mayoría tiene mayor tendencia a las actividades físicas mencionadas en los resultados de la Media.

Respecto a la pregunta de la columna V ¿Qué tipo de deportes promueve? Actividades recreativas y Team Building, la desviación estándar es de 5,20, esto teniendo en cuenta que el rango es de 12 actividades, lo que sugiere que hay mucha variabilidad en las actividades que se promueven, las actividades que promueven las empresas encuestadas son con mayor frecuencia: Los juegos de integración con un porcentaje del 22,9%, juegos de mesa 18,9 %, competencias por equipos 18,6% y bicicleteadas 8,3%, un 24.5% de las empresas no promueven ninguna actividad.

TIEMPO EN AÑOS QUE LA EMPRESA LLEVA IMPLEMENTANDO PROGRAMAS DE DEPORTE CORPORATIVO

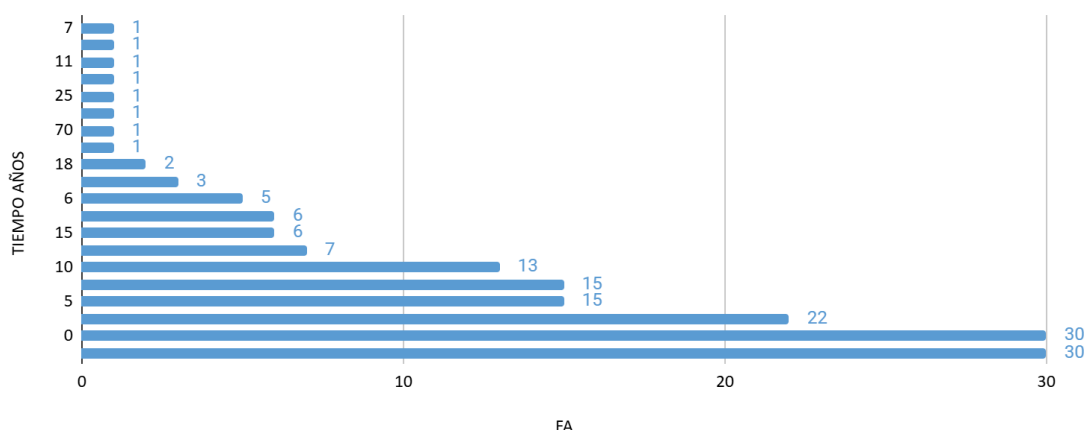


Figura 5: Tiempo en años que las diferentes empresas llevan implementando el deporte corporativo. Fuente: elaboración propia.

Respecto a la pregunta de cuales canales de comunicación usa la organización para la difusión de estos programas, columna AC, la mayoría de las selecciones correspondieron a Correo electrónico, con una frecuencia del 39%, seguidas de No aplica con un 19%,

Para la pregunta de la columna AD se evidenció que la participación en los programas deportivos a lo largo del tiempo ha Crecido, con una frecuencia del 64%, sin embargo, varios de los encuestados, en total 57 votaron Disminuido, esto con una frecuencia de 35%.

De acuerdo con la pregunta de la columna AF, se evidenció que la periodicidad con que se hacen actividades deportivas en su mayoría es Anual, con una frecuencia de 25%, semanal con una frecuencia de 21% y mensual con una frecuencia de 20%, en la pregunta de la columna AG se evidencia que, en las empresas presentes en la encuesta, la mayoría de los programas deportivos son financiados completamente por las mismas, con un total de 124 votaciones correspondientes a una frecuencia del 76% mientras que con un 23% de frecuencia los empleados contribuyen.

Para las preguntas de a AH a la AK, las posibles respuestas eran de SI, NO, VACIAS (sin respuesta) y se evidencio que:

La alta dirección en su mayoría está comprometida con la promoción de actividad física entre los empleados con frecuencia de 75% y 122 selecciones, mientras que con una frecuencia de 24% seleccionaron el no compromiso, se evidencia en la pregunta de la columna AI que el 67% de los encuestados considera que los líderes si impulsan activamente los programas de actividad física como parte de la cultura empresarial, con un total de 110 respuestas al Si, y un total de 51 respuestas al No, finalmente para la pregunta de la columna AJ, se evidenció que las empresas realizan encuestas para medir la satisfacción de los empleados con respecto a los programas deportivos con una frecuencia de 52%, selecciones a favor 85, mientras que un 46% no lo hace , con un total de selecciones de 76.

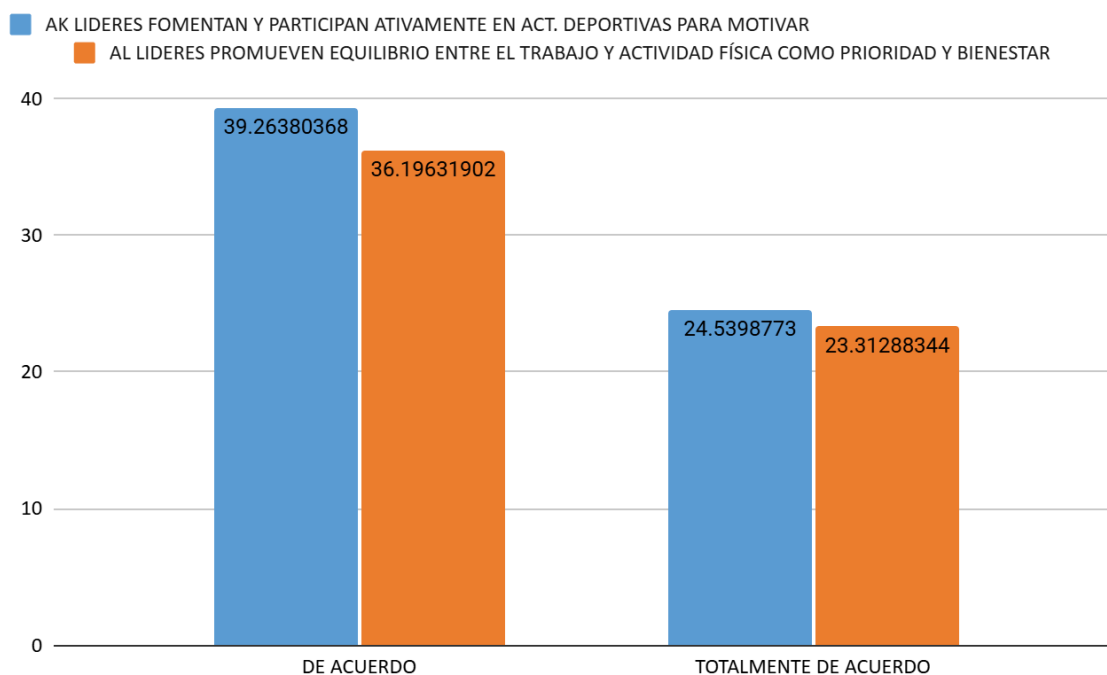


Figura 6: Gráfico de las preguntas de las columnas AK y AL. Fuente: elaboración propia.

Para las preguntas de las columnas AK a la AZ, se tuvieron opciones de: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, No de acuerdo no en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo y sin respuesta, a las cuales se asignó un valor numérico (de 1 a 5 respectivamente sin contar Sin respuesta) para realizar el análisis de medidas de tendencia central que arrojó como resultado lo siguiente:

Respecto a la columna AK y AL con base en los líderes de la empresa, se evidenció que hay una percepción más positiva con la pregunta AL respecto a si los líderes de la empresa promueven el equilibrio entre el trabajo y la actividad física como una prioridad para el bienestar de los empleados, en donde las respuestas de De acuerdo y Totalmente de acuerdo fueron las más seleccionadas mientras que en las respuestas de la columna AK aun siendo las opciones De acuerdo y Totalmente de acuerdo las más seleccionadas se evidencia un resultado de desviación estándar de 1,25 a comparación de 1,19 en la pregunta AL reflejando esta valor más alto una mayor dispersión de opiniones sobre la participación directa de los líderes comparado con la percepción sobre su apoyo al bienestar de los empleados como lo muestra el siguiente gráfico, donde los valores de Y pertenecen a la Frecuencia Relativa.

## RESULTADOS DE FRECUENCIA RESPECTO A LAS PREGUNTAS (AM, AN, AO, AP)

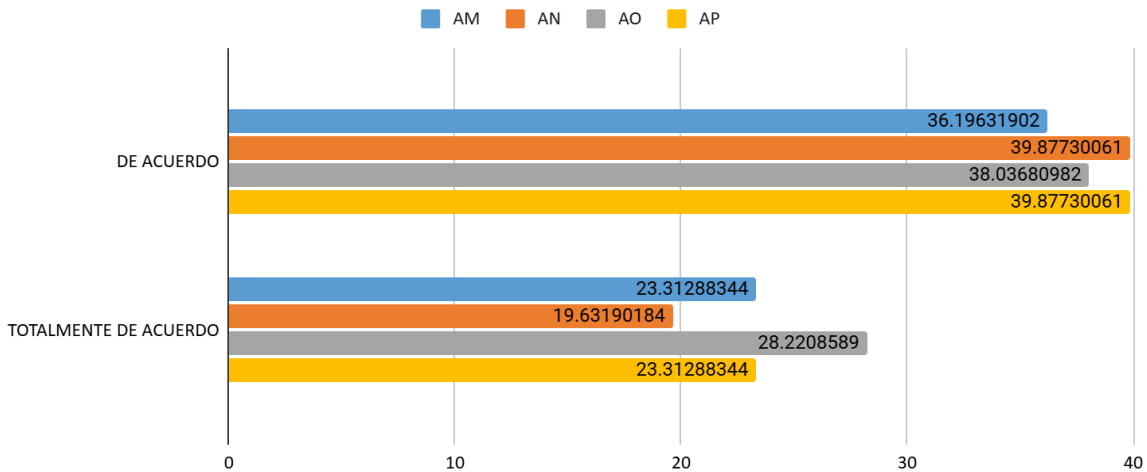


Figura 7: Gráfico de las preguntas de las columnas AM, AN, AO, AP. Fuente: elaboración propia.

Se evidencia que para las respuestas a la pregunta de la columna AM la media aritmética es de 3.6 siendo esta cercana a los valores 3 y 4 (valores asignados a: No de acuerdo no en desacuerdo y De acuerdo) lo que sugiere que la participación en actividades deportivas corporativas sí mejoran la salud física de los empleados, para las respuestas de la columna AN (El deporte corporativo ha contribuido a reducir el estrés y mejor la salud mental de los trabajadores), se obtuvo una media de 3.8 lo que indica una respuesta favorable a la pregunta, respecto a la pregunta de la columna AO, (Las actividades deportivas han fortalecido el sentido de pertenencia y el bienestar emocional de los empleados) se obtuvo una media aritmética de 3.7 lo que permite evidenciar que hay una percepción positiva, para la pregunta AP (Las actividades deportivas corporativas han mejorado la capacidad de los empleados para trabajar en equipo) el resultado de la media aritmética es al igual que en la pregunta de la columna AM 3.6, sugiriendo una respuesta favorable; la varianza de las respuestas a las preguntas mencionadas son generalmente arriba de 1, lo que sugiere que hay variedad en las respuestas tendiendo igual la mayoría al acuerdo es decir, aun teniendo una tendencia positiva en las medias, la varianza con datos de 1.23, 1.28, 1.22 y 1.27 demuestran que hay variabilidad en las respuestas.

Los resultados de la encuesta sobre la pregunta de la columna AQ (El deporte corporativo ha fortalecido la colaboración y la comunicación entre los diferentes departamentos o equipos de la empresa) dieron un resultado positivo debido a que la media aritmética es de 3.6, donde la frecuencia fue de 62% entre las opciones De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Sin embargo, la varianza de 1.30 y una desviación estándar de 1.14 señalan una dispersión donde se sugiere que hay variedad de respuestas, el 21% seleccionó No de acuerdo no en desacuerdo y un 15% Desacuerdo.

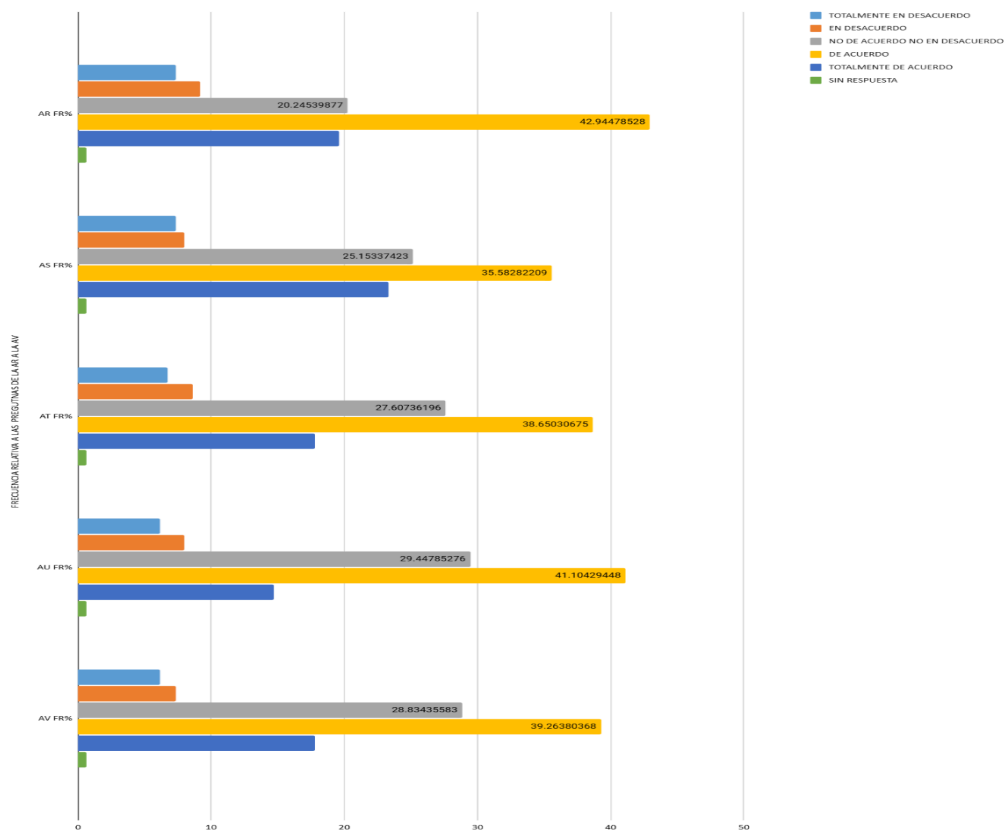


Figura 8: Gráfico de las preguntas de las columnas AR, AS, AT, AV. Fuente: elaboración propia.

AR (La participación en actividades deportivas ha promovido un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los trabajadores), se obtuvieron los datos de Media: 3.6, Desviación estándar: 1.13 y Varianza de 1.27, demostrando como en las preguntas anteriores una tendencia a la percepción positiva como respuesta al enunciado, sin embargo, se cuenta con diferentes respuestas de los encuestados, lo mismo pasa con la columna AS (La participación en programas deportivos ha contribuido al desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo entre los empleados) donde los datos respectivos son Media: 3.6, Desviación estándar: 1.15 y Varianza de 1.31, donde se evidencia que hay respuestas favorables (valores entre 3 y 4 pertenecientes a (No de acuerdo no en desacuerdo y De acuerdo respectivamente) , para la columna AT (La participación en actividades deportivas corporativas ha incrementado la productividad general) los resultados fueron de: Media aritmética: 3.5, Desviación estándar: 1.09 y Varianza: 1.19, que al igual que en las preguntas anteriores se evidencia una tendencia positiva en las respuestas, para la columna AU (El deporte corporativo ha fomentado la creatividad y la generación de nuevas ideas entre los trabajadores) con valores de Media aritmética de: 3.5 Desviación estándar: 1.04 y Varianza de 1.08, y para la pregunta de la columna AV (Las actividades deportivas han contribuido a mejorar la concentración y la eficiencia en las tareas) los valores fueron de: Media aritmética: 3.6, Desviación estándar de 1,06 y Varianza de 1.12 , se evidencian resultados parecidos,

demostrando que en ambas la Media aritmética demuestra un resultado positivo donde sin embargo por los datos de las Desviaciones estándar hay diferencia entre las selecciones de las personas encuestadas.

### 3.2.3. Tablas de frecuencia y gráficos: distribución estadística de respuestas de los trabajadores encuestados

Además de los gráficos, se construyeron tablas de frecuencia por pregunta, en las que se calcularon indicadores como:

- Frecuencia absoluta (FA) y relativa (FR)
- Porcentaje (%)
- Media aritmética
- Varianza
- Desviación estándar

Por ejemplo, en la pregunta "¿La empresa para la cual laboras organiza actividades deportivas para sus empleados?", se obtuvo:

- 661 respuestas afirmativas (71.2%)
- 267 respuestas negativas (28.8%)
- Media aritmética: 1.29
- Desviación estándar: 0.45

¿La empresa para la cual laboras organiza actividades deportivas para el bienestar de sus trabajadores?							
X	X (valor numérico)	FA	FR (FA/TOTAL)	FR%	Media aritmética	Varianza	Desviación Estándar
SI	1	661	0.71	71.2284	1.2877	54.7177	0.4527
NO	2	267	0.29	28.7716		135.4622	
Sin respuestas	3	0	0.00	0.0000			
<b>Total</b>		<b>928</b>	<b>1.00</b>	<b>100</b>		<b>0.2049</b>	

Figura 9: Tabla de frecuencias elaborada a partir de la encuesta a los trabajadores. Fuente: elaboración propia.

Las tablas de frecuencia para todas las demás respuestas recopiladas en las encuestas se pueden observar en el documento anexo de la encuesta a los trabajadores.

Estos valores reflejan que una mayoría de empresas ofrece programas deportivos, aunque aún existe una proporción importante que no los ha implementado. Este tipo de análisis estadístico complementa la visualización gráfica al ofrecer una medición más precisa de la tendencia central y la dispersión de los datos, útiles para inferencias cuantitativas.

De los 928 encuestados, el 71,2% indicó que su empresa sí organiza actividades deportivas, mientras que el 28,8% respondió negativamente. La media aritmética fue de 1,28, cercana al valor 1 asignado a la opción afirmativa, lo cual refleja una tendencia clara hacia la presencia de programas deportivos. La baja desviación estándar (0,45) sugiere que la mayoría de las respuestas están concentradas en torno a esta tendencia, evidenciando consenso entre los trabajadores sobre la existencia de dichas iniciativas en sus empresas.

En otras preguntas, como: ¿Participas en las actividades deportivas organizadas por la empresa?, se pudo identificar que en cuanto a la participación directa, el 64,2% de los trabajadores afirmó participar en las actividades organizadas por su empresa, mientras que el 35,7% respondió que no. La media aritmética fue de 1,36, lo que confirma una inclinación hacia la participación activa. No obstante, la desviación estándar de 0,47 sugiere una variabilidad moderada en la participación, lo cual podría estar asociado a factores como disponibilidad de tiempo, motivación individual o pertinencia de las actividades ofrecidas.

En la pregunta: ¿Por qué no participa de los eventos de deporte corporativo?, el total de respuestas recolectadas fue de 2525, lo que indica que se permitía seleccionar múltiples motivos por persona. Las razones más mencionadas para no participar fueron:

- Falta de tiempo (horario laboral o compromisos personales) (20,4%)
- Falta de tiempo para organizarse (19,5%)
- Falta de instalaciones o equipos adecuados (9,6%)
- Falta de flexibilidad de horario (5,6%)
- Variedad insuficiente de actividades deportivas (5,4%)

Estos resultados revelan que las barreras más significativas son de carácter estructural o logístico, principalmente asociadas a la gestión del tiempo y a condiciones organizativas. Esto señala que, incluso si existen buenas intenciones institucionales, la forma en que se implementan los programas deportivos puede no estar alineada con las posibilidades reales de los trabajadores.

En segundo plano, aparecen factores personales o emocionales como:

- No sentir apoyo ni motivación por parte de la empresa (3,7%)
- No sentirse bien físicamente o creer no tener el nivel adecuado (alrededor del 3%)
- Preocupación por lesiones o presión de rendimiento (2–4%)

También es importante destacar que un grupo pequeño de encuestados manifiesta desinterés directo por socializar o por el deporte como tal (alrededor del 1,5% al 3%).

La media aritmética global (13,8) no es interpretativamente útil por sí sola en este caso, ya que cada opción tiene un valor numérico arbitrario. No obstante, las varianzas más altas aparecen en motivos con menor frecuencia, lo que indica mayor dispersión de opiniones en respuestas minoritarias, como los eventos no alineados con intereses personales (varianza: 10.575) o la falta de nivel físico adecuado.

En conclusión, la participación limitada en programas de deporte corporativo se debe en gran parte a obstáculos de tiempo y organización, seguidos por razones personales o de percepción. Esto sugiere que una mejora en la planificación horaria y en la promoción de espacios accesibles podría incrementar significativamente la participación.

La pregunta: ¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Recopila información sobre las actividades físicas organizadas por la empresa. Las respuestas totales ascienden a 1662, lo cual indica una participación más activa en esta sección. Las actividades más mencionadas fueron:

- Otras actividades (22,3%), lo que sugiere una amplia variedad de prácticas deportivas no listadas explícitamente.
- Torneos de fútbol (19,6%)
- Aeróbicos o zumba (14,3%)
- Caminatas o senderismo (11,9%)

También destacan yoga o pilates (6,1%) y deportes competitivos como voleibol, baloncesto y carreras. La diversidad de respuestas indica que las empresas están implementando programas deportivos variados, aunque con un sesgo hacia actividades grupales o recreativas más que de alto rendimiento. La varianza más alta está asociada a las caminatas y fútbol, lo que podría indicar disparidad en su implementación entre empresas.

A partir de las respuestas a las preguntas y a las tablas de frecuencias realizadas, se elaboraron las siguientes gráficas:

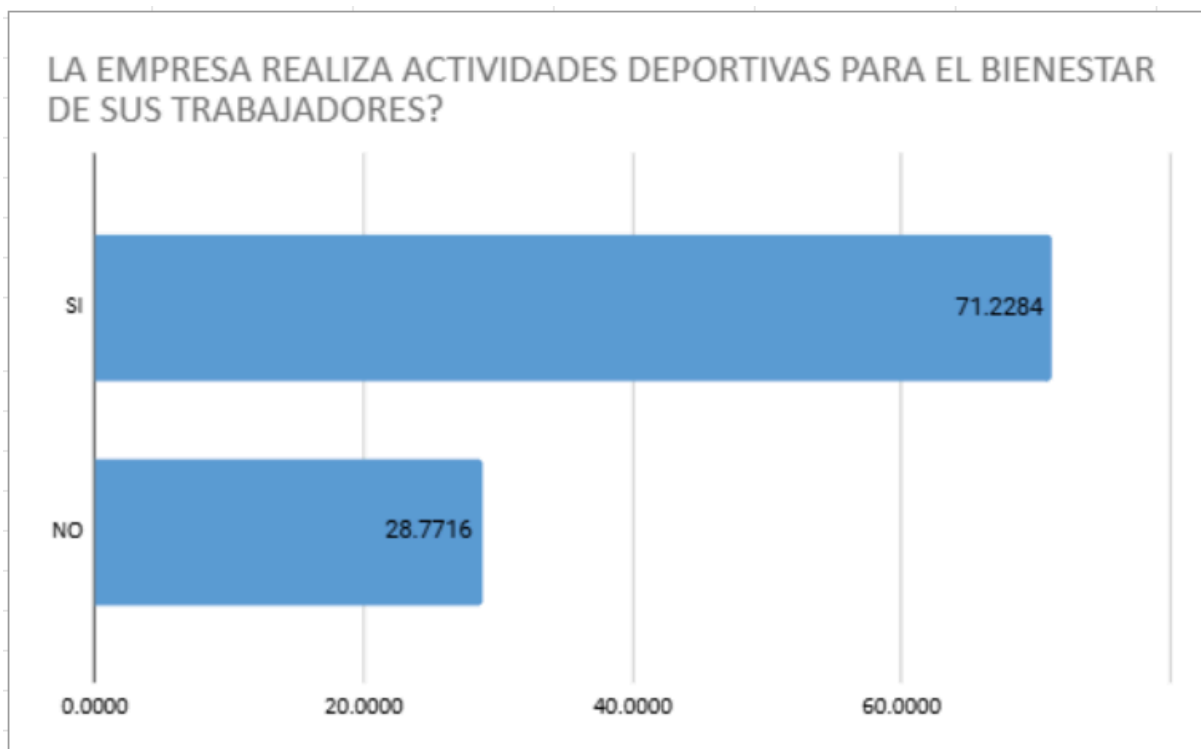


Figura 10: Gráfico de respuesta de trabajadores a la pregunta: ¿La empresa realiza actividades deportivas para el bienestar de sus trabajadores? . Fuente: elaboración propia.

Fueron encuestados 928 trabajadores a los cuales se les realizaron una serie de preguntas desde su perspectiva respecto a las actividades deportivas y bienestar dentro de sus trabajos, para las preguntas de las columnas R, y U, se obtuvieron los siguientes resultados (teniendo en cuenta que las preguntas tenían opciones de respuesta SI, NO SIN RESPUESTA)

Se evidenció que en la mayoría de empresas y con una frecuencia de 71% se organizan actividades deportivas, mientras que en un 28.7% No se realizan

- Para las columnas S, V y Y AB, AE correspondientes a las preguntas:

- ¿La empresa organiza actividades deportivas para el bienestar de sus trabajadores?
- La persona encuestada, ¿Participa en actividades deportivas organizadas por la empresa?
- ¿Qué lo motiva a participar en eventos deportivos corporativos?
- ¿Por qué no participa de los eventos de deporte corporativo?
- ¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales

No se tendrán en cuenta debido a que se evidencio en los tres casos los datos: 0% para un total de 100 selecciones al valor 0, mientras que las casillas vacías (Sin respuesta) tuvieron un total de 828 respuestas 89.2%, lo cual resulta confuso de analizar pues se podría pensar que el valor 0 corresponde a un valor afirmativo y las selecciones vacías (sin respuesta) a un valor negativo o viceversa, por otra parte, la columna U no cuenta con valor alguno.

Para la columna X, respecto a la motivación en participar en eventos deportivos corporativos, se encontró que la opción Mejorar mi salud y condición física obtuvo la mayor frecuencia, con un 14,7%, mientras que Reducir el estrés y mejorar mi bienestar mental fue la segunda opción con más selecciones, con una frecuencia de 13,7%, selecciones que la Media aritmética corrobora con un valor de 6.7, esto teniendo en cuenta que el valor 5 corresponde a Reducir el estrés y mejorar bienestar, el valor 6 Disfrutar de un ambiente divertido y el valor 7 Mejorar mi salud y condición física.

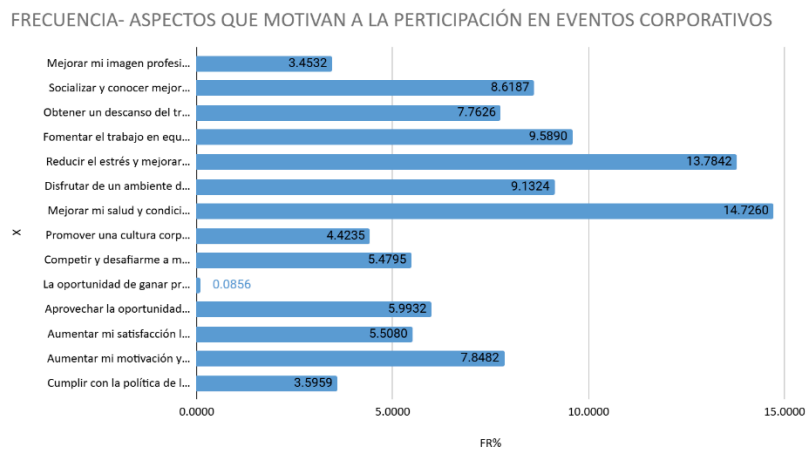


Figura 11: Frecuencia respecto a los aspectos que motivan a la participación en eventos corporativos. Fuente: elaboración propia.

Respecto a las respuestas de la columna AA, ¿Por qué no participa en los eventos de deporte corporativo, se evidenció que la Falta de tiempo es uno de los factores más frecuentes para la no participación en estos eventos, con 20.3%, seguido de Falta de tiempo, con un 19,5%, en este caso, el valor de la varianza es de 25.15, y teniendo en cuenta que tenemos una escala de 19 asignaciones a los datos cualitativos, es de esperarse que las respuestas tengan bastante dispersión por las muchas categorías además de que había posibilidad de seleccionar mas de una respuesta.

### FRECUENCIA - ¿POR QUÉ O PARTICIPA DE LOS EVENTOS DE DEPORTE CORPORATIVO?

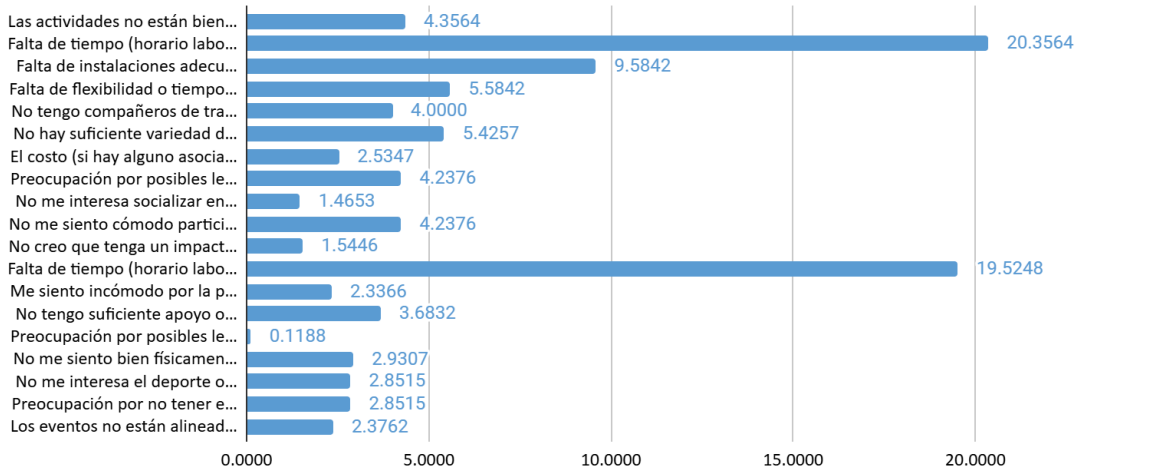


Figura 12: ¿Por qué no participa de los eventos de deporte corporativo? Fuente: elaboración propia.

Para la pregunta AD, (¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales) se obtuvo una media aritmética de 3.7, cercana a los valores 3 y 4 correspondientes a (Aeróbicos o zuma y Yoga o pilates respectivamente), sin embargo el valor no se acerca mucho a la selección con mas frecuencia, que es en este caso Torneos de Futbol correspondiente al valor asignado 1, con 19.6% lo cual puede deberse a las múltiples respuestas por parte de los encuestados y obtener un valor simbólico se dificulta debido al total de respuestas dadas que fueron 1662.

Respecto a la pregunta AG, de Perspectiva de los trabajadores respecto actividades Recreativas y de teambulding, los Juegos de mesa activos fueron con frecuencia los más seleccionados con 26%, mientras que los Deportes extremos obtuvieron un 8.22% siendo la menor frecuencia de selección. Para la columna AJ (Perspectiva de los trabajadores respecto Actividades de bienestar y salud) se obtuvo que Los talleres de nutrición y salud (combinados con actividad física) fueron los más seleccionados, con 27.8% y las Clases de defensa personal las menos seleccionadas con 9.8%.

### Actividades de Bienestar y Salud

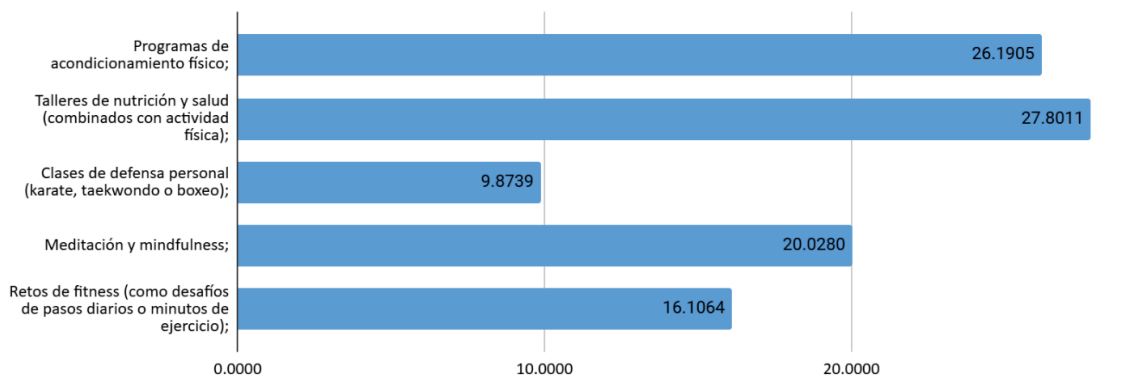


Figura 13: Actividades de bienestar y salud. Fuente: elaboración propia.

Respecto a las la Perspectiva de los trabajadores respecto a las actividades culturales y deportivas típicas (columna AM), fue seleccionado con mayor frecuencia: Juegos tradicionales (golosa, yoyo trompo) con 40.4%, Bailes típicos (combinados con ejercicio) 31.8% y menormente seleccionado el Tejo corporativo 27.6%, la media aritmética arroja el valor de 1.9 valor acertado de acuerdo a los resultados mayormente seleccionados.

Para Perspectiva de los trabajadores respecto actividades virtuales o híbridas (columna AP) las clases virtuales de deporte fueron las de frecuencia más alta 45.6%, seguido de Retos virtuales 31% y Ligas de E-sports 22.4%, para la pregunta de la columna AS (eventos especiales) el día del deporte con frecuencia 34.6% y las Caminatas ecológicas 27.3% fueron las mas seleccionadas por los encuestados y el Voluntariado activo fue la opción con menor selección 17.8%.

La columna AV (¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales), estos fueron los resultados:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS QUE GUSTARÍA A LOS EMPLEADOS OFRECERAN LAS EMPRESAS EN LAS QUE TRABAJAN

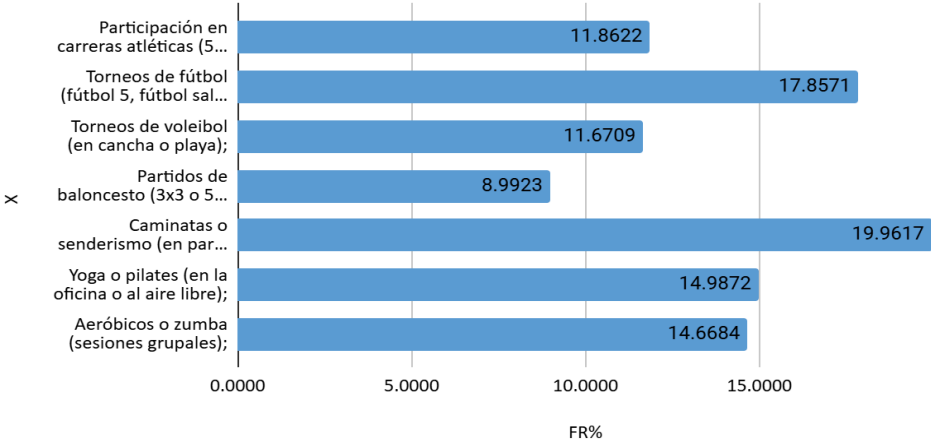


Figura 14: Actividades deportivas que gustaría a los empleados ofrecieran las empresas en las que trabajan. Fuente: elaboración propia.

Donde se evidencia que la opción de Caminatas o senderismo es la opción mayormente seleccionada 19.9% seguida de los Torneos de Futbol 17.8%

Para la columna AY (Perspectiva de los trabajadores respecto a las actividades recreativas y de Team Building), se obtuvo una media de 3.21, es decir a los valores asignados de 2 a 4, en este caso (Juegos de interacción, Deportes extremos y bicicleteadas respectivamente), mientras que la opción menormente seleccionada fueron las Actividades acuáticas 9.7%.

Para la pregunta de la columna BB (Perspectiva de los trabajadores respecto a Actividades de Bienestar y Salud) se obtuvo con mayor frecuencia la selección de la opción Meditación y Mindfulness 24.5% y con menor selección Retos de Fitness 13.8%, por otro

lado para la pregunta de la columna EB se obtuvo que Bailes típicos y Tejo corporativo fueron los más seleccionados con 34.6% y 34.1% respectivamente.

### **3.2.4 Análisis consolidado de encuestas a trabajadores**

El análisis consolidado de las encuestas realizadas a trabajadores sobre el deporte corporativo permite identificar patrones claros tanto en la oferta como en la participación e impacto percibido de estas actividades. En primer lugar, una amplia mayoría de los encuestados afirma que sus empresas sí organizan actividades deportivas, y una proporción significativa también manifiesta participar en ellas. La participación, sin embargo, parece condicionada por factores como la disponibilidad de tiempo, la motivación personal y la pertinencia de las actividades ofrecidas. Las principales razones que impulsan la participación son intrínsecas: el deseo de mejorar la salud física y mental, reducir el estrés y disfrutar de un entorno más relajado y social. En contraste, las barreras más comunes para no participar están asociadas a limitaciones organizativas y logísticas, especialmente el tiempo y la falta de infraestructura adecuada, y más que a un rechazo explícito a la actividad deportiva.

La oferta actual de las empresas se orienta en su mayoría a actividades grupales recreativas y tradicionales, como fútbol, aeróbicos y caminatas, así como a juegos de integración y talleres de bienestar. También se evidencia un esfuerzo por incorporar formatos virtuales e híbridos, que han ganado aceptación en el contexto postpandemia. No obstante, una porción considerable de trabajadores no está al tanto de estas ofertas o no se siente identificado con ellas, lo que podría responder a deficiencias en la comunicación interna o a una falta de alineación entre la oferta y las expectativas de los empleados.

En cuanto a las actividades deseadas, se observa una alta demanda por opciones accesibles, culturales y relacionadas con el autocuidado, como caminatas, yoga, juegos tradicionales y meditación. Esto revela una preferencia por programas que no solo fomenten el ejercicio físico, sino que también respeten la identidad cultural y promuevan la salud mental.

Finalmente, los beneficios percibidos del deporte corporativo son múltiples y abarcan tanto el plano individual como organizacional. Los trabajadores destacan la mejora en la condición física, la reducción del estrés y el fortalecimiento de la resiliencia emocional, al mismo tiempo que reconocen impactos positivos en el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la productividad. En conjunto, estos resultados subrayan el valor estratégico del deporte en el entorno corporativo, no solo como una herramienta de bienestar, sino como un mecanismo para fortalecer la cohesión, la identidad organizacional y el compromiso de los empleados.

#### **4. Póster Científico**

[https://docs.google.com/presentation/d/1kPugahwpDRhRqexI-0nOVTIFUt\\_1WsgZ/edit?usp=drive\\_link&oid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/presentation/d/1kPugahwpDRhRqexI-0nOVTIFUt_1WsgZ/edit?usp=drive_link&oid=105453907517126186811&rtpof=true&sd=true)

## Referencias

*Actividad física.* (2025, 25 marzo). OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud.

<https://www.paho.org/es/temas/actividad-fisica>

Arroyo, S. (2024, septiembre 12). *Eventos deportivos corporativos para motivar y fortalecer a tu equipo.* BMC Global.

<https://bmcglobal.net/es/magazine/eventos-deportivos-corporativos-para-fortalecer-a-tu-equipo/>

Balcells, C., & Balcells, C. (2022, 6 octubre). *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/>

Barrett, R. (2016/.). *La organización impulsada por valores: liberando el potencial humano para maximizar rendimiento y beneficios.* Lulu Publishing.

[https://catalogo.cesa.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=27103&shelfbrowse\\_itemnumber=46936](https://catalogo.cesa.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=27103&shelfbrowse_itemnumber=46936)

Britez Enciso, L. M. R. (2023). Beneficios de la pausa activa en ambientes laborales y académicos. Recuperado de revistas.uaautonoma.cl

<https://revistas.uaautonoma.cl/index.php/reaf/article/view/2671/1836>

*Cultura organizativa: por qué es tan importante para las empresas.* (2025, 17 febrero). Santander Open Academy.

<https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/cultura-organizativa.html>

Castro, N. (2024, 18 octubre). Fomentar el deporte para reducir el estrés laboral. *Servitalent.*

Recuperado 19 de abril de 2025, de

<https://blog.servitalent.com/fomentar-el-deporte-para-reducir-el-estr%C3%A9s-labora>

1

- Enciclopedia Humanidades. (2024, 23 diciembre). *Deporte: qué es, tipos, riesgos, características y ejemplos*. Equipo editorial, Etecé. <https://humanidades.com/deporte/>
- Equipo editorial, Etecé. (2024, 23 diciembre). *Deporte: qué es, tipos, riesgos, características y ejemplos*. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/deporte/>
- Guterman, T. (s. f.). *Concepto, características, orientaciones y clasificaciones del deporte actual*.  
<https://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificaciones-del-deporte-actual.htm#:~:text=Como%20podemos%20comprobar%2C%20el%20t%C3%A9rmino,acercamiento%20al%20concepto%20de%20deporte.>
- Inclán, E. T. (2022, julio 22). *10 libros sobre cultura corporativa*. *Eduardotoledo.com*.  
<https://eduardotoledo.com/10-libros-cultura-corporativa/>
- Minsalud. (s. f.). *ABCÉ actividad física en el entorno laboral*.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abec-e-actividad-fisica-entorno-laboral.pdf>
- Quitíán, D. L. (2013). *Deporte y modernidad: caso Colombia*. *Revista Colombiana de Sociología*. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/39663/41640>
- Quitíán, R. E. (2014, 29 mayo). *Deporte y modernidad: caso Colombia*. *El Tiempo*.  
<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14053275>
- Santander Open Academy. (2025, 17 febrero). *Cultura organizativa: por qué es tan importante para las empresas*.  
<https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/cultura-organizativa.html>
- Schein, E. H. (2010, noviembre 9). *La cultura organizacional y el liderazgo*. *getAbstract*.  
<https://www.getabstract.com/es/resumen/la-cultura-organizacional-y-el-liderazgo/14531>
- Schneider, W. E. (1994). *The reengineering alternative a plan for making your current culture work*. Irwin Professional Pub.  
[https://openlibrary.org/books/OL1427697M/The\\_reengineering\\_alternative](https://openlibrary.org/books/OL1427697M/The_reengineering_alternative)

Vargas, A. (2024, agosto 22). *Plenaria aprobó ley que fomenta la inversión privada para el fomento del deporte*. Senado de la República.

<https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/noticias/5736-plenaria-aprobo-ley-que-fomenta-la-inversion-privada-para-el-fomento-del-deporte>

Viñuales, A. (2024, 1 julio). *El deporte en la empresa: un impulso integral para el éxito corporativo*. RRHH Digital.

<https://www.rrhhdigital.com/editorial/751752/el-deporte-en-la-empresa-un-impulso-integral-para-el-exito-corporativo/>