

UNIVERSIDAD EAN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS



SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

DEPORTE CORPORATIVO COMO ESTRATEGIA DE BIENESTAR EN EL ÁMBITO
LABORAL BOGOTANO

AUTORES:

Juan Esteban Arredondo Palacio

Alejandra Ferreira Benavides

Luis Alberto Rodríguez Murillo

PROGRAMA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Bogotá, 9 de junio de 2025

RESUMEN

Este estudio analiza cómo la práctica deportiva contribuye al bienestar emocional y a la reducción de la ansiedad en líderes organizacionales que trabajan y residen en Bogotá. A través de un enfoque cuantitativo y diseño transversal, se encuestaron 19 personas activas laboralmente. Los resultados muestran una alta oferta (89.5%) y participación (82.4%) en actividades deportivas corporativas, destacando beneficios percibidos como la mejora en la salud mental, el trabajo en equipo y la productividad. El análisis teórico respalda estos hallazgos, evidenciando que el ejercicio físico reduce el estrés, fortalece la autoeficacia y promueve el bienestar. Sin embargo, también se identifican barreras como la falta de tiempo y de variedad en las actividades. Este trabajo aporta evidencia contextual sobre el rol del deporte en la salud mental laboral, y plantea recomendaciones para el diseño de estrategias organizacionales de autocuidado adaptadas al entorno urbano y laboral de la ciudad.

INTRODUCCIÓN

En el contexto urbano de Bogotá, los líderes organizacionales enfrentan desafíos significativos para su salud mental debido a las altas demandas laborales y estresores ambientales como el tráfico y la densidad poblacional. Estos factores pueden impactar negativamente su bienestar emocional y aumentar los niveles de ansiedad, afectando su capacidad para liderar equipos y tomar decisiones efectivas. La práctica deportiva emerge como una estrategia potencial para mitigar estos efectos, promoviendo beneficios psicológicos como la reducción del estrés y el fortalecimiento de la autoeficacia. Sin embargo, la relación entre la práctica deportiva y la salud mental en este grupo específico permanece poco explorada en el contexto colombiano, lo que representa una brecha de conocimiento relevante.

El problema de investigación radica en determinar cómo la práctica deportiva contribuye a mejorar el bienestar emocional y reducir la ansiedad en líderes organizacionales con personal a cargo en Bogotá, considerando las particularidades de su entorno laboral y urbano. Este estudio busca responder a la pregunta: ¿Cómo contribuye la práctica deportiva a la salud mental, en términos de bienestar emocional y reducción de ansiedad, en personas adultas que actualmente trabajan y viven en la ciudad de Bogotá?

El objetivo general es analizar la contribución de la práctica deportiva a la salud mental, específicamente en el bienestar emocional y la reducción de la ansiedad, en personas que se encuentran trabajando y que residen en Bogotá. Los objetivos específicos incluyen: a) caracterizar la práctica deportiva en términos de frecuencia, duración y tipo de actividad física; y b) establecer las relaciones entre la práctica deportiva y los niveles de ansiedad y bienestar emocional. Esta investigación busca generar conocimiento aplicado para diseñar estrategias de autocuidado en entornos laborales.

MARCO DE REFERENCIA

El presente marco de referencia contextualiza teóricamente los principales conceptos que guían esta investigación: salud mental, bienestar emocional, ansiedad, práctica deportiva y liderazgo organizacional en entornos urbanos. A través de una revisión de literatura especializada, se analizan los aportes de distintos autores sobre la relación entre actividad física y salud mental, así como las implicaciones que esto tiene para los líderes en ciudades como Bogotá. Este apartado busca sustentar, con base en evidencia científica, la pertinencia del estudio y ofrecer un soporte conceptual para interpretar los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

- Salud mental
 - o Bienestar emocional

El bienestar emocional es un componente clave de la salud mental, entendido como la evaluación positiva que una persona hace de su vida, abarcando aspectos como la satisfacción general, el propósito y las relaciones sociales significativas (Ryff, 2014). Según el modelo de bienestar psicológico de Ryff (2014), este constructo no solo implica la presencia de emociones positivas, sino también un sentido de propósito y autonomía, factores que pueden ser potenciados por prácticas como el deporte. En el contexto de líderes organizacionales, el bienestar emocional adquiere relevancia al influir en su capacidad para liderar equipos y mantener un clima laboral saludable, como señala Sharma (2016) con su modelo PERMA, que destaca la importancia del propósito y las emociones positivas para una vida plena. Sharma (2016) subraya que actividades como el deporte pueden fomentar estos elementos al proporcionar una vía para la autorrealización y el

manejo del estrés, lo cual es particularmente pertinente para líderes en Bogotá, donde las demandas laborales y urbanas son altas.

Por otro lado, el apoyo social y el optimismo disposicional también juegan un papel crucial en el bienestar emocional, especialmente en poblaciones que enfrentan presiones constantes. Garrosa y Carmona (2011) y Murgui et al. (2016) encontraron que el apoyo social actúa como mediador entre las fortalezas personales y el bienestar psicológico, un hallazgo que puede aplicarse a líderes organizacionales, quienes dependen de redes de apoyo (familiares, colegas) para sobrellevar el estrés laboral. Asimismo, Ilies et al. (2017) exploran el concepto de flujo en el trabajo, sugiriendo que experiencias óptimas, como las que se derivan de la práctica deportiva, pueden satisfacer necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia, relación) y, en consecuencia, mejorar el bienestar emocional. Para los líderes en Bogotá, incorporar el deporte podría generar estados de flujo que contrarresten las tensiones diarias, promoviendo un bienestar sostenible que impacte positivamente su desempeño.

La calidad de vida relacionada con la salud es otro aspecto relevante del bienestar emocional. Castillo (2001) destaca que la actividad física mejora esta dimensión al reducir el estrés y fomentar hábitos saludables, lo cual es esencial para líderes que enfrentan jornadas laborales demandantes. En este sentido, el bienestar emocional no solo beneficia al líder individualmente, sino que, como señala Muñoz (2024), tiene un efecto multiplicador en la organización, mejorando el clima laboral y la productividad. Proyectando estos hallazgos al contexto de Bogotá, el bienestar emocional de los líderes podría ser un factor clave para mitigar los efectos negativos del estrés urbano y laboral, alineándose con el objetivo específico de este estudio de describir los niveles de bienestar emocional mediante la escala SWLS.

- Ansiedad

La ansiedad es una respuesta emocional caracterizada por tensión, preocupación y síntomas fisiológicos como el aumento de la presión arterial, según la definición de la American Psychological Association (APA, s.f.), citada en el documento. En líderes organizacionales, la ansiedad puede manifestarse tanto como un estado transitorio (provocado por situaciones laborales específicas, como deadlines o conflictos de equipo) como un rasgo estable (una

predisposición general a la ansiedad). Fernández (2024) aborda la ansiedad desde la perspectiva de la terapia cognitivo-conductual (CBT), señalando que técnicas como la reestructuración cognitiva y la exposición gradual son efectivas para su manejo, y que el ejercicio físico actúa como un complemento valioso al liberar endorfinas reducir el estrés. Este enfoque es relevante para nuestro estudio, ya que sugiere que la práctica deportiva podría ser una estrategia accesible para líderes que buscan reducir su ansiedad sin depender exclusivamente de intervenciones clínicas.

Diversos autores destacan los efectos directos del ejercicio en la reducción de la ansiedad. Salmon (2001) propone un modelo de respuesta al estrés que explica cómo el ejercicio disminuye los niveles de cortisol, mejorando el estado emocional y reduciendo la ansiedad, un mecanismo que Ratey y Hagerman (2008) complementan con la teoría de las endorfinas, afirmando que la actividad física estimula su liberación, lo que genera una sensación de calma y bienestar. Cano et al (2024) refuerzan esta idea con una revisión integrativa que demuestra que el ejercicio físico, especialmente de intensidad moderada, tiene un impacto significativo en la reducción de la ansiedad, lo cual es crucial para líderes en Bogotá, donde el entorno urbano puede exacerbar los niveles de estrés, como se discutirá más adelante. Estos hallazgos respaldan el objetivo específico de este estudio de establecer relaciones entre la práctica deportiva y los niveles de ansiedad, medidos con la escala STAI, y sugieren que el deporte podría ser una herramienta preventiva clave en entornos laborales de alta presión.

- Contexto colombiano

El contexto colombiano, y específicamente el de Bogotá, presenta desafíos únicos para la salud mental de los líderes organizacionales. Macías et al. (2018) y Rojas et al. (2018) destacan que los profesionales en Colombia enfrentan barreras significativas para el bienestar mental, como el estigma social, el acceso limitado a servicios de salud mental y las altas demandas laborales. En Bogotá, estas problemáticas se agravan por factores urbanos como el tráfico, el ruido y la densidad poblacional, que incrementan el estrés, como lo demuestra Lederbogen et al. (2011) en su modelo de estrés urbano. Este estudio encontró que vivir en entornos urbanos afecta el procesamiento neural del estrés social, un hallazgo que Mayorga y Ortiz (2020) contextualizan al analizar el estrés laboral en

profesionales bogotanos, reportando que el 80% de los trabajadores colombianos experimentan estrés laboral, según Infobae (2024).

Proyectando estos datos al foco de nuestra investigación, los líderes organizacionales en Bogotá enfrentan un doble desafío: las demandas inherentes a su rol (toma de decisiones, gestión de equipos) y los estresores urbanos que afectan su salud mental. La práctica deportiva emerge como una posible estrategia para mitigar estos efectos, ya que, como se ha discutido, reduce la ansiedad y mejora el bienestar emocional. Este análisis contextual es fundamental para comprender las condiciones específicas de nuestra población de interés y justifica la necesidad de intervenciones adaptadas, como las que este estudio busca explorar mediante la caracterización de la práctica deportiva y su relación con indicadores de salud mental.

- Práctica deportiva
 - o Beneficios psicológicos

La práctica deportiva ofrece múltiples beneficios psicológicos, especialmente en la reducción del estrés y la mejora del bienestar emocional. Salmon (2001) y Ratey y Hagerman (2008) coinciden en que el ejercicio físico actúa sobre el sistema nervioso, disminuyendo los niveles de cortisol y liberando endorfinas, lo que genera un efecto ansiolítico y mejora el estado de ánimo. García y Martínez (2020) adoptan un modelo integrativo que subraya cómo el deporte combina beneficios físicos y psicológicos, promoviendo la resiliencia emocional y reduciendo síntomas de ansiedad y depresión. Estos hallazgos son particularmente relevantes para líderes organizacionales, quienes enfrentan presiones constantes que pueden derivar en agotamiento emocional si no se implementan estrategias de autocuidado.

Además, el deporte fomenta la autoeficacia, un concepto desarrollado por Bandura (1997), que se refiere a la creencia en la propia capacidad para alcanzar objetivos. La práctica deportiva regular puede incrementar esta autoeficacia al proporcionar a los líderes un sentido de logro y control, lo cual es esencial en un contexto laboral donde las demandas pueden sentirse abrumadoras. Proyectando esto a nuestro estudio, los líderes en Bogotá que incorporen el deporte podrían experimentar una mayor confianza en su capacidad para

manejar el estrés, lo que podría traducirse en un mejor bienestar emocional y una menor ansiedad, aspectos que exploraremos mediante las escalas SWLS y STAI.

- Bienestar

El impacto del deporte en el bienestar psicológico ha sido ampliamente documentado en diversas poblaciones. Jáimez (s.f.) y Aguilar et al. (2023) encontraron que la actividad física mejora el bienestar psicológico y la autoestima en adolescentes y estudiantes universitarios, respectivamente, al proporcionar una vía para la expresión emocional y la reducción del estrés. Aunque estos estudios se centran en poblaciones más jóvenes, sus hallazgos son extrapolables a líderes organizacionales, quienes también pueden beneficiarse de estos efectos. Por ejemplo, el deporte puede ofrecer un espacio para desconectarse de las presiones laborales, promoviendo un estado de flujo, como describe Ilies et al. (2017), que mejora la satisfacción y el bienestar.

Castillo (2001) añade que la práctica deportiva mejora la calidad de vida relacionada con la salud, un aspecto crucial para líderes que enfrentan jornadas largas y entornos urbanos estresantes. En el contexto de Bogotá, donde los líderes lidian con estresores como el tráfico y la densidad poblacional, el deporte podría ser una herramienta clave para mejorar su calidad de vida y, por ende, su desempeño laboral. Este estudio busca caracterizar estas prácticas deportivas (frecuencia, duración, tipo) para comprender cómo contribuyen al bienestar emocional, alineándose con el objetivo específico correspondiente.

- Ansiedad

El deporte también tiene un impacto directo en la reducción de la ansiedad, como lo demuestran Hernandez (2003) y Cano et al (2024). Ratey y Hagerman (2008) encontró que el ejercicio físico disminuye los niveles de ansiedad, estrés y depresión al actuar como un distractor de pensamientos negativos y al promover la liberación de endorfinas, un hallazgo que coincide con Ratey y Hagerman (2008). Cano et al (2024) enfatizan que el ejercicio de intensidad moderada es particularmente efectivo para reducir la ansiedad, lo que sugiere que los líderes no necesitan practicar deportes de alta intensidad para obtener beneficios psicológicos, un dato práctico para nuestro estudio, dado que muchos líderes tienen agendas apretadas.

Proyectando estos hallazgos, la práctica deportiva podría ser una estrategia viable para líderes en Bogotá, donde el estrés laboral y urbano es elevado. Al medir los niveles de ansiedad con la escala STAI, este estudio podrá determinar si la frecuencia y tipo de actividad física se correlacionan con una menor ansiedad, proporcionando datos útiles para diseñar intervenciones organizacionales, como programas de ejercicio adaptados a las necesidades de los líderes.

- Intensidad y duración

La intensidad y duración del ejercicio son factores clave para maximizar sus beneficios psicológicos. Pascual y Conejero (2019) proponen un modelo de carga fisiológica que sugiere que el ejercicio de intensidad moderada (como caminar rápido o trotar) optimiza los beneficios mentales al reducir la ansiedad sin generar fatiga excesiva. Por su parte, Biddle y Asare (2011) destacan que sesiones de 30 a 60 minutos son ideales para mejorar la salud mental, ya que permiten un equilibrio entre el esfuerzo físico y la recuperación. Strain et al. (2024) refuerzan esta idea al mostrar que la actividad física regular en adolescentes promueve comportamientos saludables que se traducen en bienestar, un principio que puede aplicarse a adultos en contextos laborales.

En el caso de los líderes organizacionales en Bogotá, estos parámetros son útiles para diseñar estrategias de autocuidado realistas. Por ejemplo, una rutina de ejercicio moderado de 30 minutos al día podría integrarse fácilmente en sus agendas, ofreciendo beneficios significativos para su salud mental. Este estudio caracterizará estas variables (frecuencia, duración, tipo) mediante un cuestionario adaptado del IPAQ, lo que permitirá identificar patrones de práctica deportiva y su relación con el bienestar y la ansiedad.

- Liderazgo

- Contexto urbano y estrés

El liderazgo en contextos urbanos como Bogotá implica enfrentar desafíos específicos que afectan la salud mental. Lederbogen et al. (2011) demuestran que vivir en ciudades incrementa el estrés social debido a factores como el ruido, la densidad poblacional y el ritmo acelerado de vida, lo que afecta el procesamiento neural del estrés. En Bogotá, estos estresores se combinan con demandas laborales intensas, como lo reportan Mayorga y Ortiz

(2020), quienes identifican que los profesionales bogotanos experimentan altos niveles de estrés laboral, un dato respaldado por Bernal (2024), que señala que el 80% de los trabajadores colombianos sufren estrés laboral.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de estrategias de afrontamiento para los líderes en Bogotá. La práctica deportiva, como se ha discutido, puede mitigar estos estresores al reducir la ansiedad y mejorar el bienestar emocional, lo que no solo beneficia al líder, sino también al equipo que dirige. Este estudio explorará cómo el deporte puede ser una herramienta para contrarrestar los efectos del estrés urbano y laboral, proporcionando datos que podrían informar políticas organizacionales en Bogotá.

- Salud mental y bienestar

El bienestar mental de los líderes tiene un impacto directo en su capacidad para liderar eficazmente. Harms et al. (2018) y Luthans y Youssef-Morgan (2017) abordan el concepto de capital psicológico, que incluye esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia, y que puede fortalecerse mediante prácticas como el deporte. Un líder con un capital psicológico elevado está mejor preparado para manejar las presiones laborales y fomentar un clima laboral positivo, como señala Martins (2025), que enfatiza la importancia de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo. La práctica deportiva, al mejorar el bienestar emocional y reducir la ansiedad, puede contribuir a este capital psicológico, permitiendo a los líderes en Bogotá liderar con mayor claridad y empatía.

Cancio-Bello Ayes et al. (2020) destacan el autocuidado como un elemento esencial para el bienestar de los líderes, argumentando que prácticas como el deporte no solo benefician la salud mental individual, sino que también tienen un efecto multiplicador en la organización. En el contexto de Bogotá, donde los líderes enfrentan estresores únicos, el autocuidado mediante el deporte podría ser una estrategia clave para mantener su salud mental y, por ende, el bienestar organizacional, un aspecto que este estudio busca analizar.

- Toma de decisiones y clima laboral

El estrés laboral afecta negativamente la toma de decisiones, un aspecto crítico para los líderes organizacionales. Janis y Mann (1977) proponen un modelo de estrés cognitivo que explica cómo el estrés reduce la claridad mental, lo que puede derivar en decisiones menos

efectivas. La práctica deportiva, al reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional, puede contrarrestar estos efectos, permitiendo a los líderes tomar decisiones más reflexivas y estratégicas. Además, el bienestar del líder influye en el clima laboral, como señala Martins (2025), ya que un líder emocionalmente estable puede fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

En Bogotá, donde los líderes enfrentan múltiples estresores, el deporte podría ser una herramienta para mejorar tanto su capacidad de toma de decisiones como el clima laboral. Este estudio analizará estas relaciones, proporcionando datos que podrían orientar a las organizaciones en la implementación de programas de actividad física para sus líderes, alineándose con las implicaciones prácticas mencionadas en la justificación.

METODOLOGÍA

- Enfoque, alcance y diseño de la investigación

La investigación se enfocó en un enfoque cuantitativo para recolectar datos numéricos que permitieron analizar la relación entre la práctica deportiva y el bienestar emocional en líderes organizacionales. El estudio tuvo un alcance descriptivo, ya que se identificaron las características y efectos de la práctica deportiva sobre la salud mental en un contexto determinado. El diseño de investigación fue no experimental, dado que no se manipularon las variables y se observaron las condiciones tal como se presentaron. Además, el diseño fue transversal, ya que se realizó una única recolección de datos en un momento específico.

- Población y muestra

La población objetivo de esta investigación estuvo conformada por personas adultas que trabajan actualmente en Bogotá, en sectores diversos como servicios, educación, tecnología, comercio, salud, entre otros.

Debido a que no se contó con acceso a un registro generalizado de toda esta población y por las limitaciones logísticas del estudio, se optó por una muestra no probabilística por conveniencia. Este tipo de muestreo permitió seleccionar a los participantes con base en su disponibilidad y accesibilidad, manteniendo la coherencia con el enfoque descriptivo del estudio.

Se recolectaron los datos de 19 personas que cumplieron con los criterios definidos. Este tamaño de muestra, aunque no permitió generalizar los resultados a toda la población de Bogotá, fue suficiente para identificar tendencias y comportamientos. Además, proporcionó una base adecuada para aplicar análisis estadísticos básicos, reconociendo las limitaciones inherentes al muestreo no aleatorio.

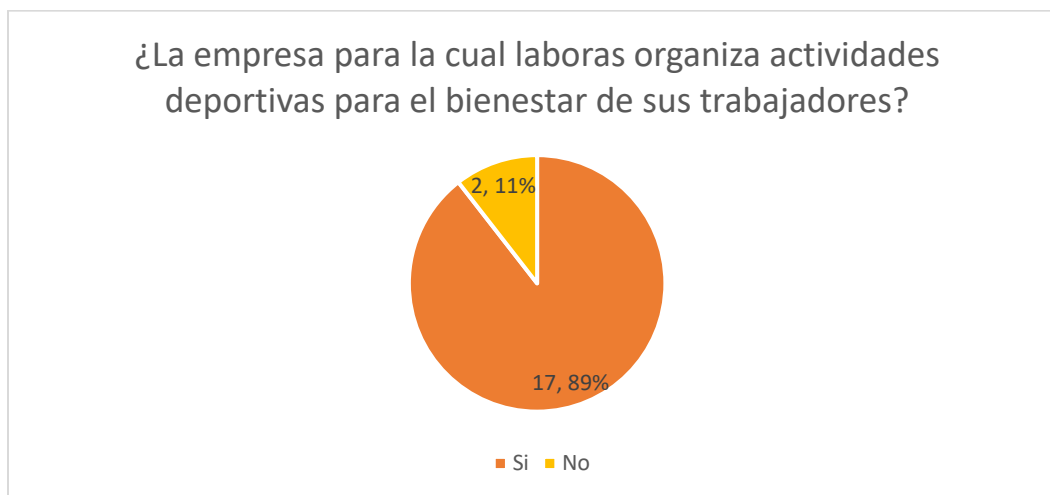
Para garantizar la validez del estudio, se establecieron criterios de inclusión claros: ser mayor de edad, residir y trabajar en Bogotá, y estar empleado(a) en el momento de la recolección de datos. Las respuestas fueron anónimas y confidenciales, y los participantes aceptaron voluntariamente formar parte del estudio.

- Procedimientos y técnicas

El procedimiento del estudio se desarrolló en dos fases. En la primera fase, se contactó a los participantes mediante llamadas telefónicas o mensajes por WhatsApp para explicar el objetivo del estudio y solicitar su participación voluntaria. En la segunda fase, los participantes completaron los cuestionarios en línea. Los datos se recolectaron en un solo momento de forma transversal, sin intervención directa en el comportamiento de los participantes.

RESULTADOS

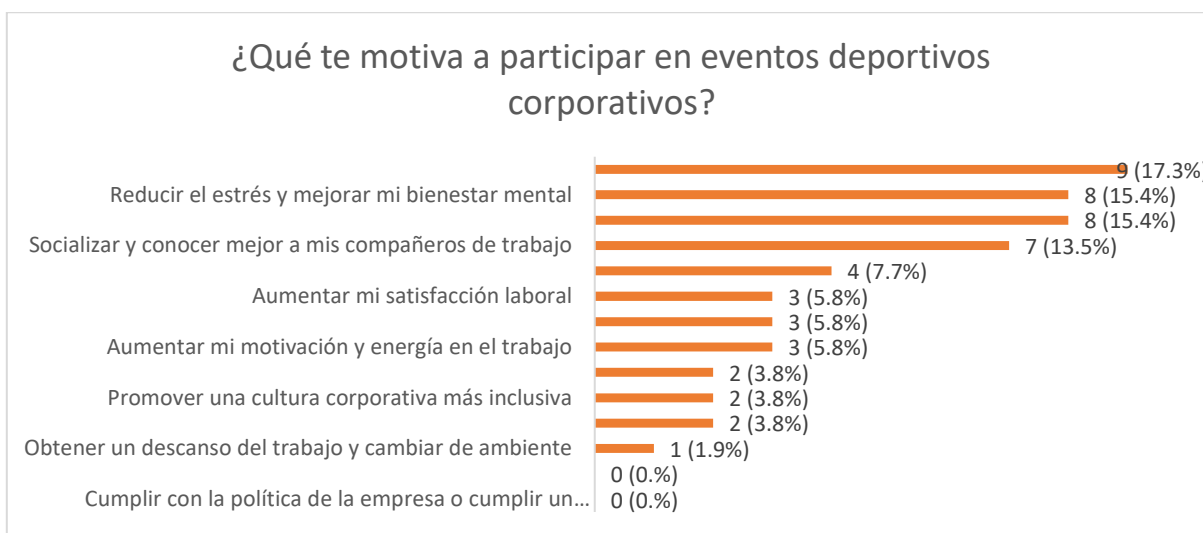
En total se aplicó la encuesta a 19 trabajadores, obteniendo los resultados que se muestran gráficamente a continuación:



Las respuestas a la siguiente pregunta corresponden solo a respuestas de personas que respondieron positivamente en la pregunta anterior.

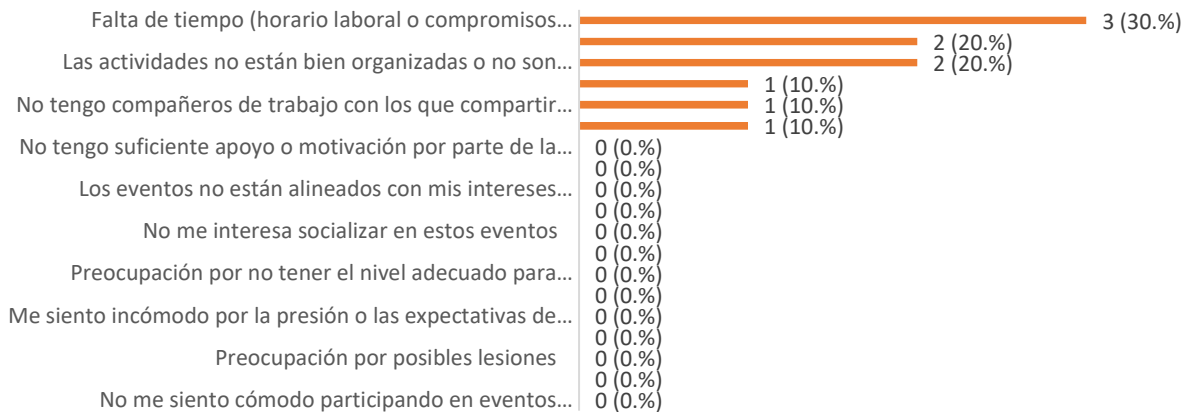


Las respuestas a la siguiente pregunta corresponden sólo a respuestas de personas que respondieron positivamente a las dos preguntas anteriores.



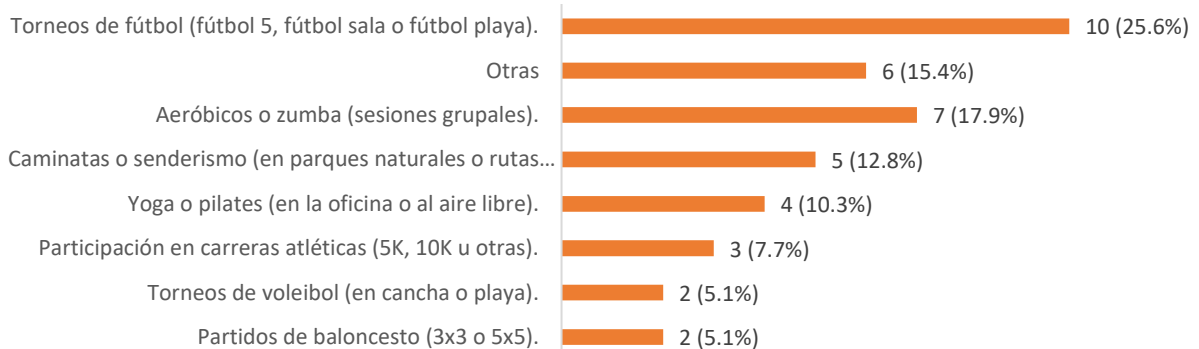
Las respuestas a la siguiente pregunta corresponden sólo a respuestas de personas que respondieron manifestaron no participar en actividades deportivas de la empresa.

¿Por qué no participas de los eventos de deporte corporativo?

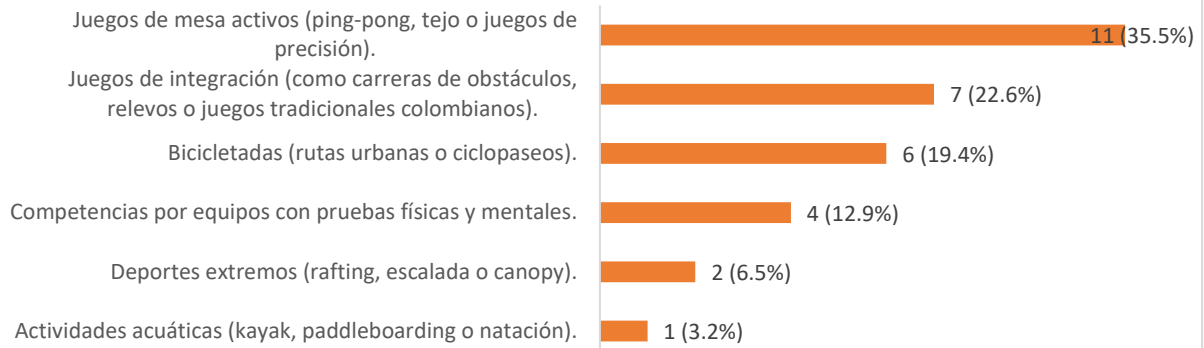


Las respuestas a las siguientes preguntas corresponden sólo a respuestas de personas que confirmaron que en su empresa se realizan actividades deportivas.

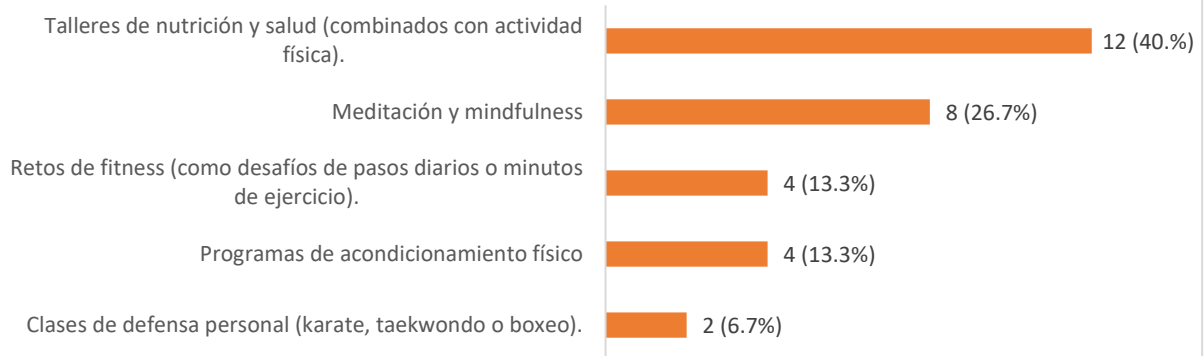
¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales:



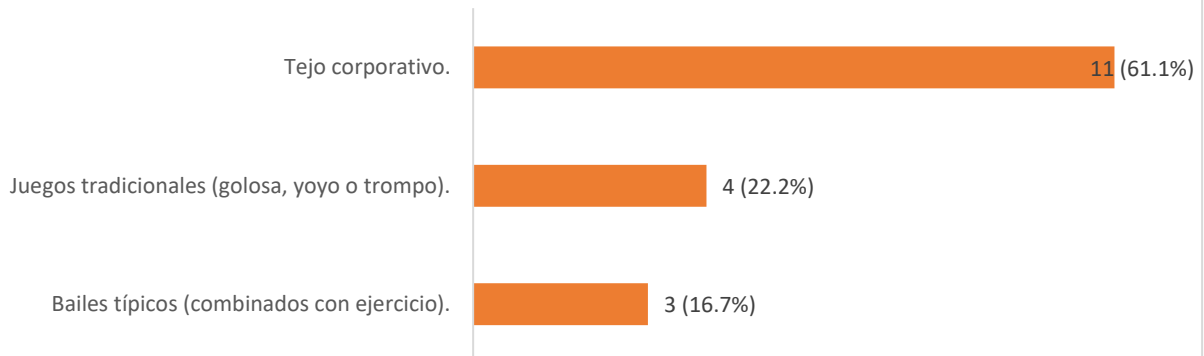
¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales:



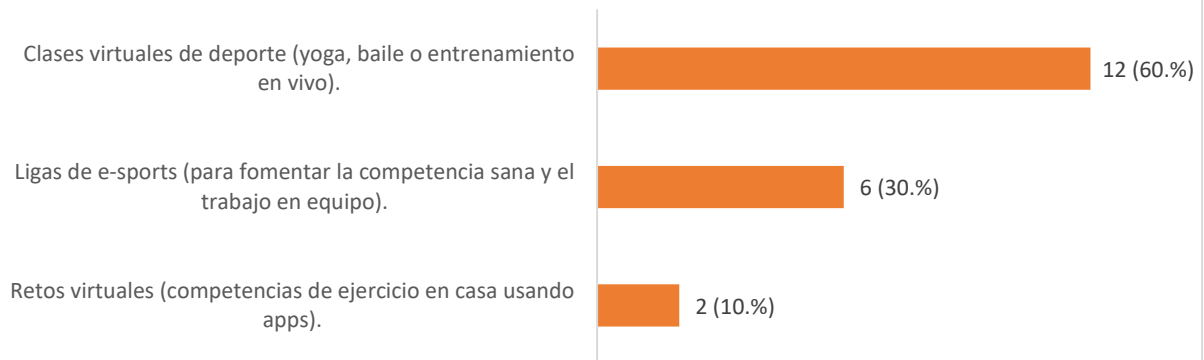
¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades de Bienestar y Salud:



¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades de Bienestar y Salud:



¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Actividades Virtuales o Híbridas:

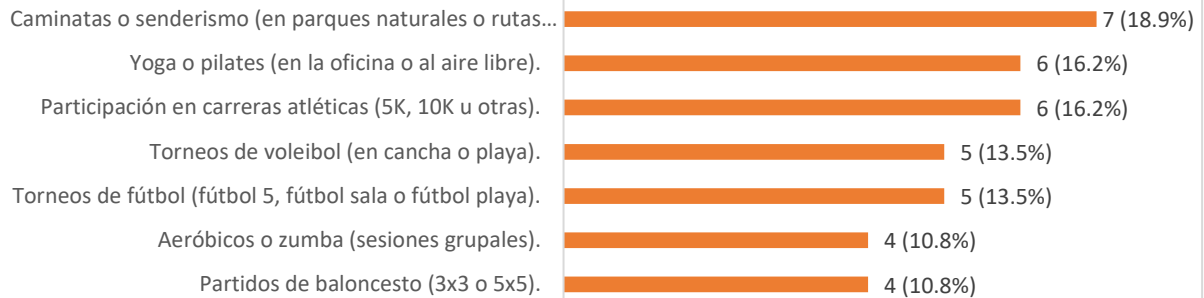


¿Qué tipo de actividades deportivas te ofrecen en la empresa? Eventos Especiales:



Las respuestas a las siguientes preguntas y hasta al final de la encuesta, son de todos los 19 encuestados.

¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades Deportivas Tradicionales:



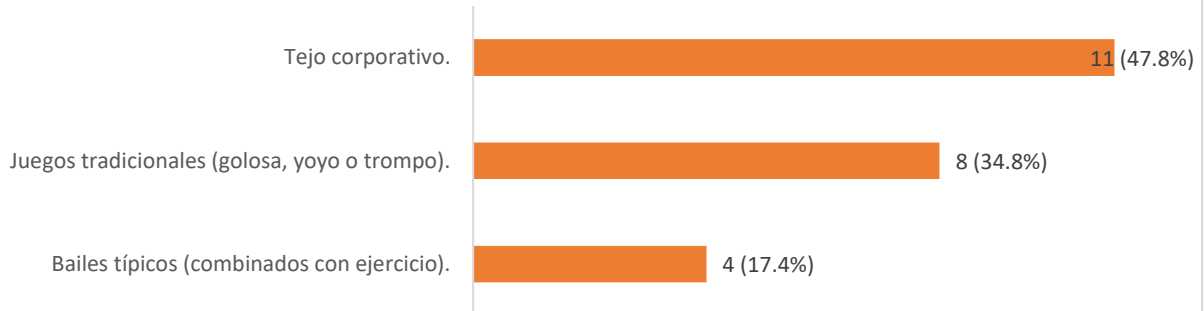
¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades Recreativas y de Team Building:



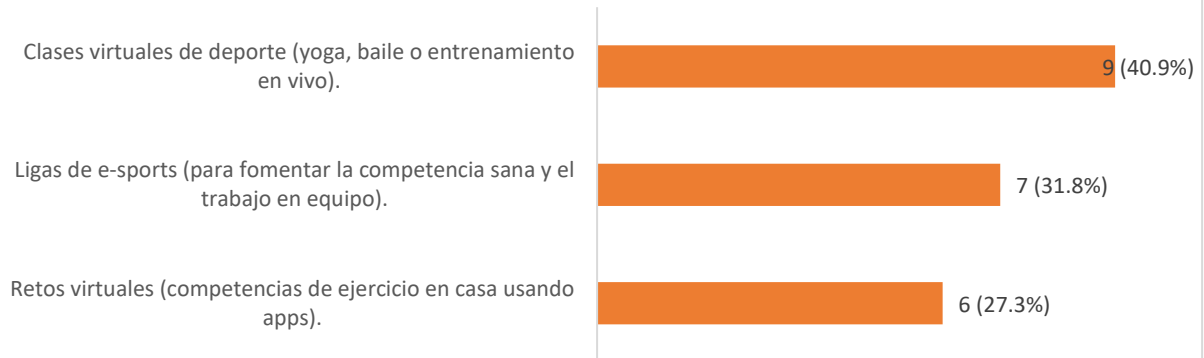
¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades de Bienestar y Salud:



¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades Culturales y Deportivas Típicas:



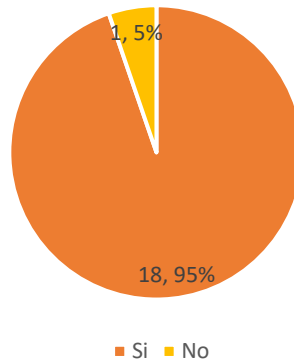
¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Actividades Virtuales o Híbridas:



¿Qué tipo de actividades deportivas te gustaría que se ofrecieran en la empresa? Eventos Especiales:



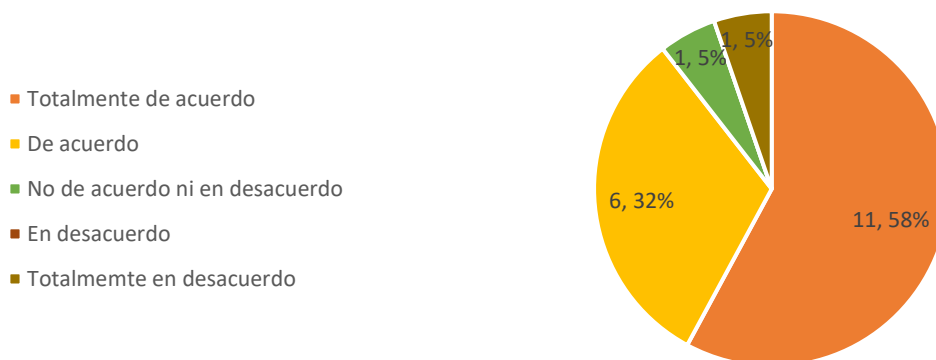
¿Crees que las actividades deportivas en la empresa tienen un impacto positivo en tu salud física y mental?



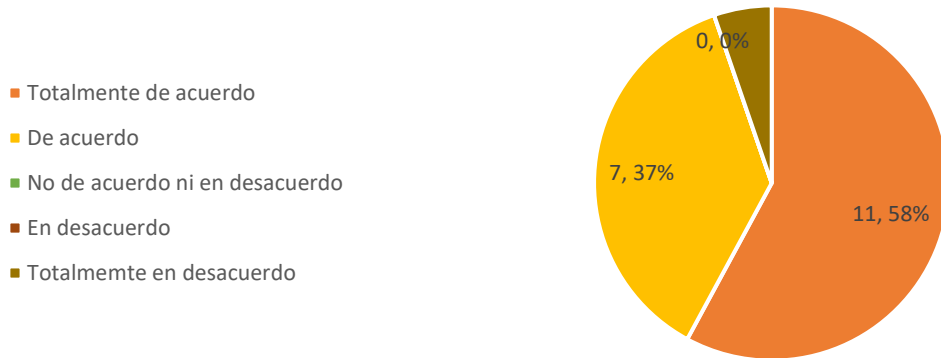
¿Qué beneficios crees que aporta el deporte dentro del ambiente laboral (por ejemplo, trabajo en equipo, reducción de estrés, mayor motivación)?



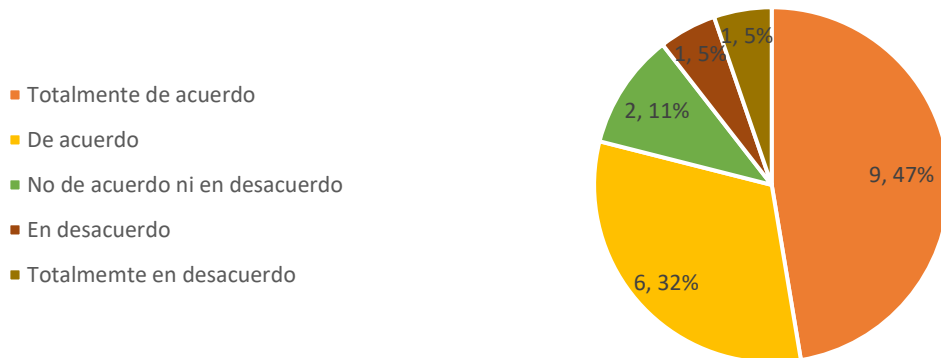
Las actividades deportivas en la empresa tienen un impacto positivo en tu salud física y mental



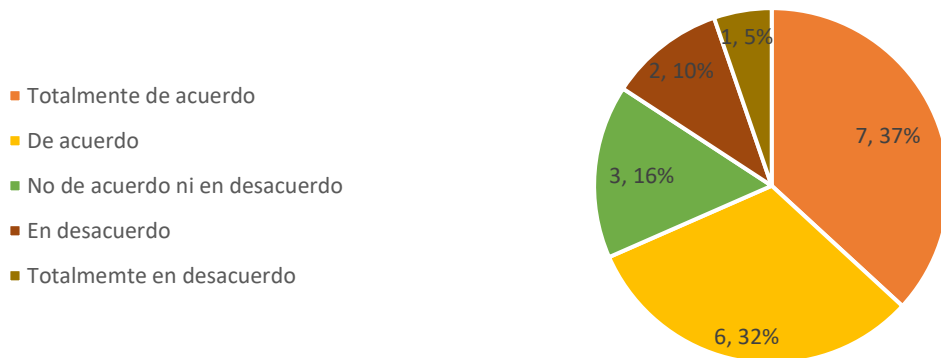
Participar en deportes mejora tu bienestar general y tu productividad en el trabajo



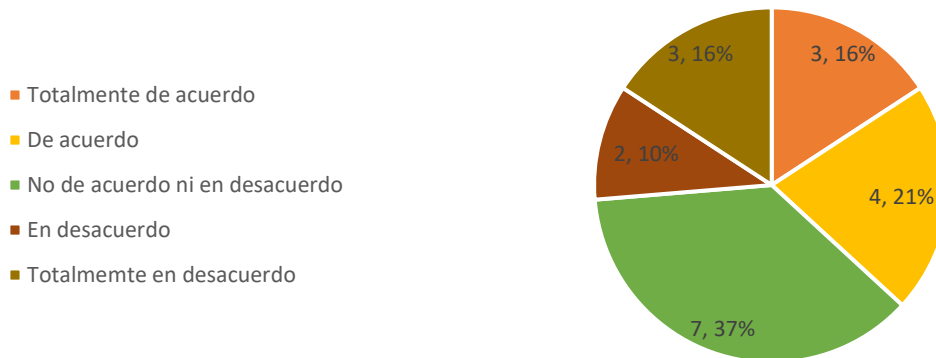
El deporte corporativo fomenta una cultura de trabajo más colaborativa



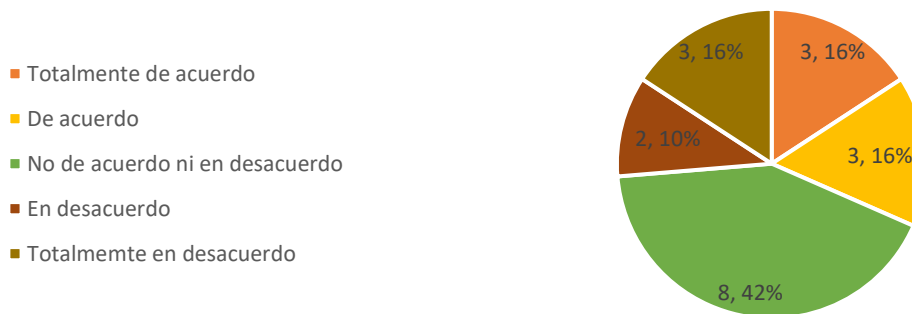
El deporte corporativo le ha ayudado a mejorar la relación con compañeros de trabajo y superiores



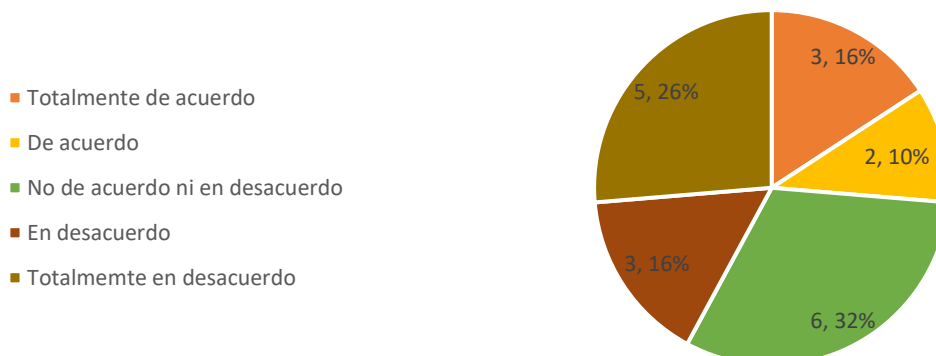
Las instalaciones deportivas o recursos disponibles son adecuados para participar en actividades físicas



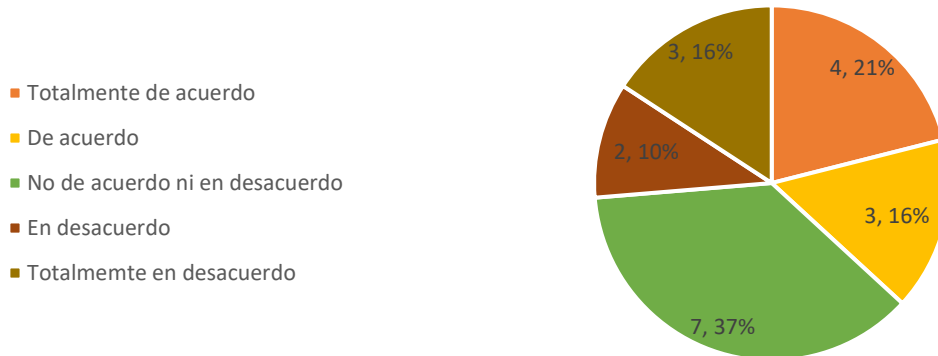
La empresa ofrece suficiente tiempo o flexibilidad en el horario laboral para que los empleados participen en estas actividades



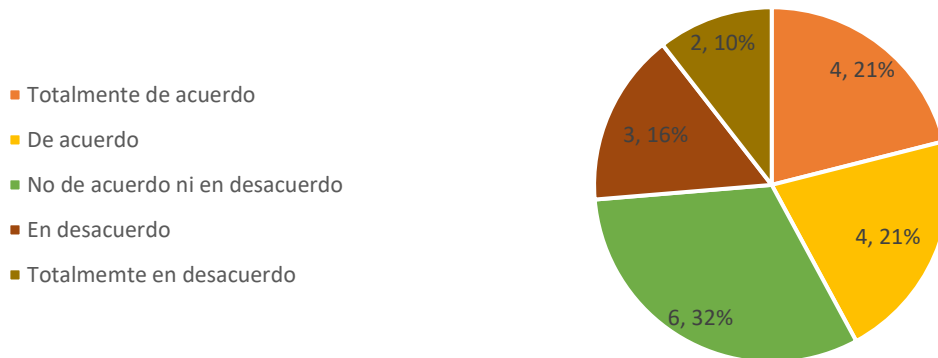
La empresa organiza suficientes eventos deportivos, o crees que se podría mejorar en cuanto a frecuencia o variedad



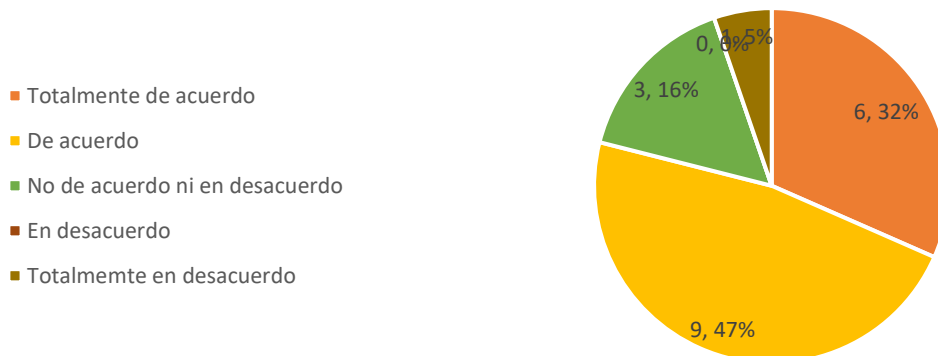
Los directivos están comprometidos con las actividades deportivas



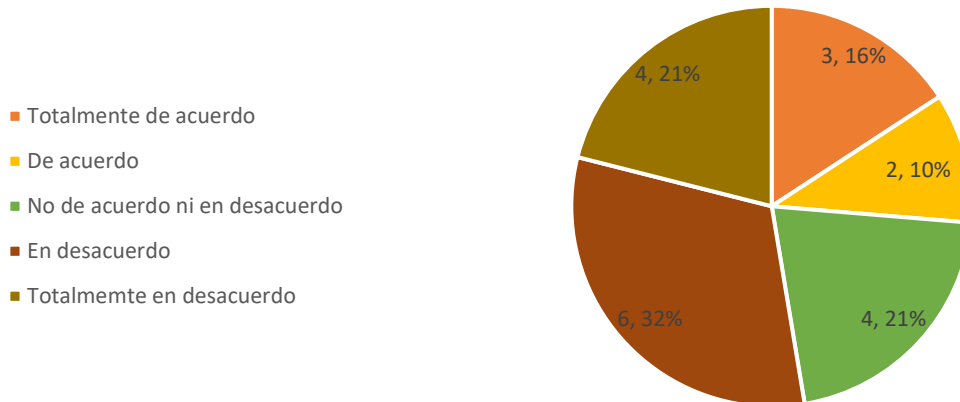
Los compañeros de trabajo están comprometidos con las actividades deportivas



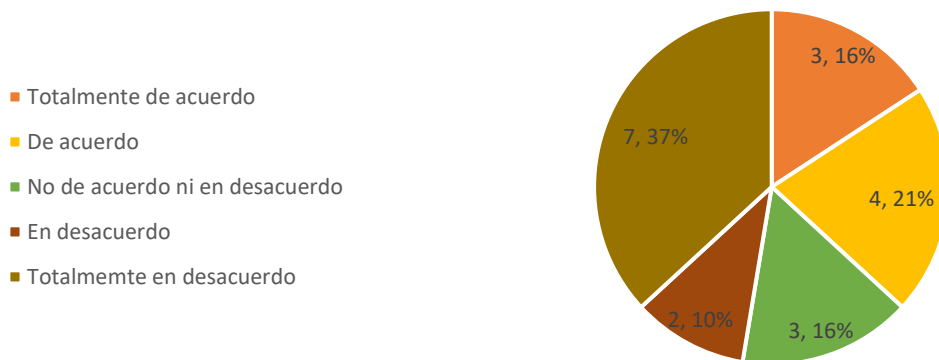
La competencia en el deporte corporativo mejora el trabajo en equipo



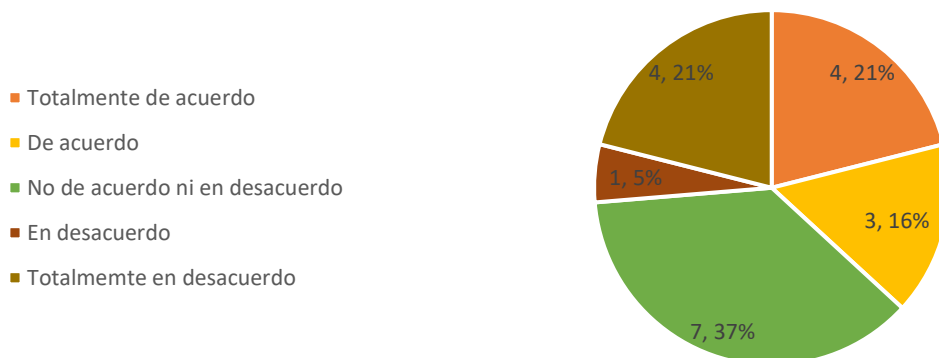
La competencia en el deporte corporativo crea rivalidades



El deporte corporativo afecta tu equilibrio entre vida personal y profesional



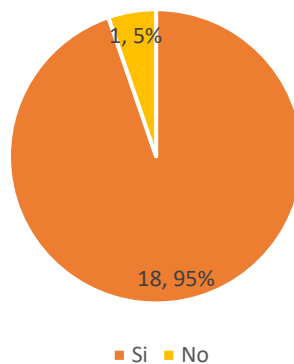
El tiempo dedicado a las actividades deportivas influye favorablemente en tu desempeño laboral



El tiempo dedicado a las actividades deportivas influye desfavorablemente en tu desempeño laboral



Te gustaría que hubiera competencias o torneos deportivos dentro de la empresa



- Análisis de los Resultados

- Oferta de actividades deportivas por parte de las empresas y participación de los trabajadores: el 89.5% (17 de 19) de los encuestados confirmaron que sus empresas organizan actividades deportivas, mientras que el 10.5% (2 de 19) indicó que no. Este resultado, refleja un alto nivel de oferta de programas deportivos en las empresas. De los 17 trabajadores con acceso a estas actividades, el 82.4% (14 de 17) participa activamente, mientras que el 17.6% (3 de 17) no lo hace. La alta participación (82.4%) sugiere un interés significativo en las actividades deportivas, aunque la existencia de no

participantes indica posibles barreras, como las presentadas en la siguiente sección.

- Motivación de los trabajadores para participar: la encuesta detalla las motivaciones de los 14 participantes en actividades deportivas corporativas. Las razones más frecuentes son fomentar el trabajo en equipo y la colaboración (17.3%, 9 de 52 respuestas totales), reducir el estrés y mejorar el bienestar mental (15.4%, 8 respuestas), y mejorar la salud y condición física (15.4%, 8 respuestas). Otras motivaciones incluyen socializar con compañeros (13.5%, 7 respuestas) y competir/desafiarse a sí mismo (7.7%, 4 respuestas). Este resultado, destaca que los trabajadores valoran tanto los beneficios sociales como los de salud. Entre los 3 no participantes, las razones principales para no participar son la falta de tiempo (30%, 3 de 10 respuestas), falta de variedad (20%, 2 respuestas) y actividades poco atractivas (20%, 2 respuestas), lo que sugiere que la organización y diversidad de las actividades influyen en la motivación.
- Tipo de actividades ofrecidas: la encuesta detalla los tipos de actividades deportivas ofrecidas, agrupadas en categorías. En actividades deportivas tradicionales, los torneos de fútbol lideran con un 25.6% (10 de 39 respuestas), seguidos por aeróbicos/zumba (17.9%, 7 respuestas) y caminatas/senderismo (12.8%, 5 respuestas). En actividades recreativas y de team building, los juegos de mesa activos (ping-pong, tejo) predominan con un 35.5% (11 de 31 respuestas), seguidos por juegos de integración (22.6%, 7 respuestas). Para actividades de bienestar y salud, los talleres de nutrición y salud son los más comunes (40%, 12 de 30 respuestas), junto con meditación/mindfulness (26.7%, 8 respuestas). En actividades culturales, el tejo corporativo destaca con un 61.1% (11 de 18 respuestas). Las clases virtuales de deporte (60%, 12 de 20 respuestas) lideran las actividades virtuales/híbridas, y el voluntariado activo (50%, 13 de 26 respuestas) es el evento especial más mencionado. Estas distribuciones, muestran una oferta diversa, con énfasis en actividades tradicionales y culturales.

- Tipo de actividades que le gustaría a los trabajadores que les ofreciera la empresa: en actividades deportivas tradicionales, las caminatas/senderismo (18.9%, 7 de 37 respuestas) y yoga/pilates (16.2%, 6 respuestas) son las más solicitadas, seguidas por carreras atléticas (16.2%, 6 respuestas). En actividades recreativas, los juegos de mesa activos y deportes extremos comparten el primer lugar (24.2%, 8 de 33 respuestas cada uno). Para bienestar y salud, los talleres de nutrición y meditación/mindfulness lideran (23.5%, 8 de 34 respuestas cada uno). El tejo corporativo (47.8%, 11 de 23 respuestas) es la actividad cultural más deseada. En actividades virtuales/híbridas, las clases virtuales de deporte son las preferidas (40.9%, 9 de 22 respuestas). Entre los eventos especiales, las olimpiadas corporativas y el voluntariado activo empatan (31.6%, 6 de 19 respuestas cada uno). Estos datos, indican un interés en actividades que combinan salud, integración y flexibilidad.
- Preguntas donde los trabajadores manifiestan su acuerdo o desacuerdo: el 89.5% (17 de 19) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las actividades deportivas tienen un impacto positivo en la salud física y mental (pregunta 19), y el 94.7% (18 de 19) apoya que mejoran el bienestar y la productividad (pregunta 20). El 78.9% (15 de 19) cree que el deporte fomenta una cultura colaborativa (pregunta 21), y el 68.4% (13 de 19) reporta mejores relaciones con compañeros/superiores (pregunta 22). Sin embargo, solo el 36.8% (7 de 19) considera adecuadas las instalaciones deportivas (pregunta 23), y el 31.6% (6 de 19) ve suficiente flexibilidad horaria (pregunta 24). El 26.3% (5 de 19) está de acuerdo en que hay suficientes eventos deportivos (pregunta 25), lo que sugiere necesidad de mayor frecuencia/variedad. El compromiso de directivos (36.8%, 7 de 19) y compañeros (42.1%, 8 de 19) es percibido como bajo (preguntas 26-27). El 78.9% (15 de 19) cree que la competencia mejora el trabajo en equipo (pregunta 28), pero solo el 26.3% (5 de 19) ve rivalidades (pregunta 29). El impacto en el equilibrio vida-trabajo es mixto (36.8% de acuerdo, 47.4% en

desacuerdo, pregunta 30). Estos resultados, resaltan beneficios percibidos, pero también limitaciones logísticas.

En general, los resultados muestran una alta oferta (89.5%) y participación (82.4%) en actividades deportivas corporativas, con motivaciones centradas en salud, colaboración y socialización. La oferta incluye actividades tradicionales (fútbol, tejo) y de bienestar (nutrición, mindfulness), pero los trabajadores desean más variedad, como deportes extremos y clases virtuales. Aunque el 89.5% percibe beneficios en salud y productividad, la falta de instalaciones adecuadas (63.2% en desacuerdo/neutral) y flexibilidad horaria (68.4% en desacuerdo/neutral) son barreras clave. Las empresas podrían mejorar la participación aumentando la variedad, mejorando recursos y fomentando el compromiso de directivos y compañeros.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación respaldan significativamente la teoría consultada sobre los efectos positivos de la práctica deportiva en la salud mental, particularmente en el bienestar emocional y la reducción de la ansiedad en líderes organizacionales. Tal como señalan Salmon (2001) y Ratey y Hagerman (2008), el ejercicio físico actúa sobre el sistema nervioso reduciendo niveles de cortisol y generando liberación de endorfinas, lo cual coincide con las percepciones de los encuestados, quienes en un 89.5% manifestaron que las actividades deportivas mejoran su salud física y mental. Esta concordancia valida la hipótesis de que la actividad física representa una herramienta clave de autocuidado para profesionales que enfrentan altos niveles de estrés laboral y urbano en Bogotá (Lederbogen et al., 2011; Mayorga y Ortiz, 2020).

Asimismo, los hallazgos refuerzan los postulados de Ryff (2014) y Sharma (2016) sobre la relación entre la actividad física y componentes del bienestar emocional como el propósito, la satisfacción personal y las relaciones significativas. La alta motivación hacia actividades grupales, como el trabajo en equipo y la socialización, también se alinea con el modelo PERMA propuesto por Seligman, donde las emociones positivas y el sentido de pertenencia fortalecen el bienestar general.

El estudio también aporta evidencia empírica sobre los obstáculos a la participación, como la falta de tiempo o de variedad en la oferta deportiva, lo cual amplía los planteamientos de Garrosa y Carmona (2011), quienes reconocen la influencia de factores organizacionales y sociales en el bienestar psicológico. Además, los datos obtenidos dan soporte a la propuesta de Bandura (1997) sobre la autoeficacia: los líderes que participan regularmente en actividades deportivas tienden a percibir una mayor capacidad para manejar el estrés.

De esta manera, la investigación no solo valida marcos teóricos existentes, sino que también aporta una comprensión contextualizada del fenómeno en Bogotá, evidenciando la relevancia de implementar estrategias organizacionales que integren la práctica deportiva como herramienta para fortalecer el bienestar mental y la efectividad del liderazgo (Muñoz, 2024; Martins, 2025).

CONCLUSIONES

Esta investigación permitió establecer que la práctica deportiva representa una herramienta efectiva para mejorar la salud mental de líderes organizacionales, particularmente en términos de bienestar emocional y reducción de la ansiedad. A través del análisis de datos obtenidos de 19 personas adultas empleadas en Bogotá, se evidenció una alta participación en actividades deportivas corporativas, lo cual refleja una valoración positiva de este tipo de iniciativas por parte de los trabajadores.

Los resultados mostraron que la motivación de los participantes va más allá del interés físico, pues incluye aspectos sociales, emocionales y laborales, como el fortalecimiento del trabajo en equipo, la mejora del clima organizacional y el manejo del estrés. Esta tendencia coincide con los aportes de Ryff (2014), Sharma (2016) y Bandura (1997), quienes destacan el papel del deporte en la autorrealización, la autoeficacia y el bienestar subjetivo.

A pesar de los beneficios identificados, persisten limitaciones que afectan la participación, como la falta de tiempo, la escasa variedad de actividades y la baja flexibilidad horaria. Estas barreras resaltan la necesidad de que las organizaciones no solo promuevan programas deportivos, sino que los diseñen estratégicamente para que sean accesibles, atractivos y sostenibles. Además, se identificó una percepción limitada del compromiso de líderes y compañeros, lo cual podría incidir negativamente en la participación general.

En síntesis, el estudio aporta evidencia contextual sobre la relación entre deporte y salud mental en entornos laborales urbanos, y propone la práctica deportiva como una estrategia clave de autocuidado organizacional. Su implementación, cuando está bien orientada, puede contribuir al desarrollo de líderes emocionalmente estables, con mayor capacidad de toma de decisiones, mejor desempeño y un impacto positivo en el clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, J. N., Campos, J. S., & Ríos, N. (2023). *La Influencia del Bienestar Laboral y Productividad: un análisis integral*. Universidad de Ibagué.

<https://repositorio.unibague.edu.co/bitstreams/ddfef8c0-870d-4761-994c-6cdc1baf6701/download>

Aldag, R., & Douglas, J. (1980). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment*.

https://www.researchgate.net/publication/274752644_Decision_Making_A_Psychological_Analysis_of_Conflict_Choice_and_Commitment

American Psychological Association (APA). (s.f.). *Anxiety*.

<https://www.apa.org/topics/anxiety>

Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*.

Desclée de Brouwer. <https://www.conducteam.com/recursos-libros/auto-eficacia-como-afrontamos-los-cambios-de-la-sociedad-actual/>

Bernal, J. (2024). *El 80% de los trabajadores colombianos padece de estrés laboral, reveló informe internacional*. Infobae. [https://www.infobae.com/colombia/2024/10/03/el-80-de-](https://www.infobae.com/colombia/2024/10/03/el-80-de-los-trabajadores-colombianos-padece-de-estres-laboral-revelo-informe-internacional/)

[los-trabajadores-colombianos-padece-de-estres-laboral-revelo-informe-internacional/](https://www.infobae.com/colombia/2024/10/03/el-80-de-los-trabajadores-colombianos-padece-de-estres-laboral-revelo-informe-internacional/)

Biddle, S. J. H., & Asare, M. (2011). *Physical activity and mental health in children and adolescents: A review of reviews*. British Journal of Sports Medicine.

<https://bjsm.bmj.com/content/45/11/886>

Cancio-Bello, C., Lorenzo, A., & Alarcó, G. (2020). *Autocuidado: Una aproximación teórica al concepto*. Informes Psicológicos. <https://doi->

[org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.18566/infpsic.v20n2a9](https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.18566/infpsic.v20n2a9)

Cano, M., Romero, L. E., Álvarez, M., Saavedra, P. A., & Cartagena, D. G. (2024). *Impacto de la actividad física en la salud mental en personas con trastornos de ansiedad y estrés*. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9489639.pdf>

Caspersen, C. J., Powell, K. E., & Christenson, G. M. (1985). *Physical activity, exercise, and physical fitness: Definitions and distinctions for health-related research*. Public Health Reports. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/66195>

Castillo, S. (2001). *El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004

Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. Psychological Bulletin. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.95.3.542>

Fernández, C. (2024). *Terapia cognitivo-conductual y ansiedad: Un enfoque que funciona*. Neuro-Class. <https://neuro-class.com/terapia-cognitivo-conductual-y-ansiedad-un-enfoque-que-funciona/>

García, F., & Martínez, P. (2020). *Impacto del ejercicio físico en la salud mental: Una perspectiva integrativa*. Revista Colombiana de Psicología. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psychologia/article/view/82734>

Garrosa, E., & Carmona, I. (2011). *Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500014

Harms, P. D., Krasikova, D. V., & Luthans, F. (2018). *Not Me, But Reflects Me: Validating a Simple Implicit Measure of Psychological Capital*. Journal of Personality Assessment. <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.1080/00223891.2018.1480489>

Hernández, A. (2003). *Psicología del Deporte*. Efdportes.com. <https://cliqueapostilas.com/Content/apostilas/576e775000513621881070ea07280042.pdf>

Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). *Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being*. Applied Psychology:

An International Review. <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.1111/apps.12075>

Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. The Free Press.

Jáimez, M. J. (s.f.). *Influencia de la actividad física y el deporte en el bienestar psicológico y la autoestima en la adolescencia*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=61369>

Lederbogen, F., Kirsch, P., Haddad, L., Streit, F., Tost, H., Schuch, P., Wüst, S., Pruessner, J. C., Rietschel, M., Deuschle, M., & Meyer-Lindenberg, A. (2011). *City living and urban upbringing affect neural social stress processing in humans*. Nature.

<https://www.nature.com/articles/nature10190>

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital: An evidence-based positive approach*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational

Behavior. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

Macías, M. A., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2018). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico*. Psicología desde el Caribe. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n1/v30n1a07.pdf>

Martins, J. (2025). *La importancia de la inteligencia emocional*. Asana.

<https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>

Mayorga, J. M., & Ortiz, J. (2020). *Segregación e inequidad en el acceso a servicios de educación, cultura y recreación en Bogotá, Colombia*. Revista Colombiana de Geografía.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-215X2020000100171

Medical Assistant. (2023). *Bienestar laboral y la salud ocupacional*.

<https://ma.com.pe/bienestar-laboral-y-salud-ocupacional>

Muñoz, A. (2024). *Psicología Ocupacional y Organizacional: Clave para el Bienestar Laboral*. Mental Test Lab. <https://mentaltestlab.com/psicologia-ocupacional-y-organizacional-clave-para-el-bienestar-laboral/>

Murgui, S., García, C., & García, A. (2016). *Efecto de la práctica deportiva en la relación entre las habilidades motoras, el autoconcepto físico y el autoconcepto multidimensional*. Revista de Psicología del Deporte. https://archives.rpd-online.com/article/view/v25-n1-murgui-garcia-garcia/Murgui_Garcia_Garcia.html

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Pascual, A., & Conejero, S. (2019). *Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias*. Revista Mexicana de Psicología. <https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/>

Ratey, J. J., & Hagerman, E. (2008). *Spark: The revolutionary new science of exercise and the brain*. Little, Brown Spark. <https://www.bookey.app/es/book/spark>

Rodríguez, R., & de Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006

Rojas, L. A., Castaño, G. A., & Restrepo, D.P. (2018). *Salud mental en Colombia. Un análisis crítico*. Revista CES Medicina. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-87052018000200129

Ryff, C. D. (2014). *Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia*. Psychotherapy and Psychosomatics. <https://www.karger.com/Article/FullText/353263>

Salmon, P. (2001). *Effects of physical exercise on anxiety, depression, and sensitivity to stress: A unifying theory*. Clinical Psychology Review. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027273589900032X>

Sharman, K. (2016). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. https://www.researchgate.net/publication/329938839_Flourish_A_Visionary_New_Understanding_of_Happiness_and_well-being_by_Martin_EP_Seligman_-_A_Book_Review

Strain, T., Flaxman, S., Guthold, R., Semanova, E., Cowan M., Riley, L. M., et al. (2024). *National, regional, and global trends in insufficient physical activity among adults from*

2000 to 2022: a pooled analysis of 507 population-based surveys with 5·7 million participants. The Lancet Global Health.

[https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(24\)00150-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(24)00150-5/fulltext)