

Propuesta de protocolo deportivo para actividades representativas de las Cajas de Compensación Familiar Colombianas

Aplicable a las actividades competitivas en las que participa el personal vinculado a las Cajas de Compensación Familiar Colombianas.

Óscar Leonardo Ruíz Castro⁽¹⁾

Carlos Escobar Urrego⁽²⁾

Resumen

El presente proyecto propone diseñar un protocolo aplicable a la participación en actividades deportivas, para los trabajadores vinculados a las cajas de compensación familiar colombianas (CCFC por sus iniciales en español), dicho aporte se logra sobre una base de conocimiento y experiencia obtenidos por 25 años en una de las principales cajas de compensación familiar de Colombia, en la cual estuve a cargo de los programas deportivos recreativos y culturales, en el área de gestión humana, y adicionalmente, gracias a la información recolectada mediante el método de encuesta, la cual fue gestionada por las CCFC participantes en la muestra definida para este documento.

El ejercicio y las actividades deportivas programadas por las empresas, son fundamentales en el mantenimiento del estado de salud físico y mental de los trabajadores, lo cual redundará en beneficios para ambas partes. La aplicación de este protocolo a las cajas de compensación familiar colombianas, puede asegurar que dichos beneficios sean efectivos, dado que permitirá considerar condiciones de salud de los participantes, a brindar

1 Estudiante de Licenciatura en Educación Física y Deportes de la. Contacto: leonardoruiz.c@gmail.com Universidad Católica de Oriente, Rionegro, Antioquia, Colombia

2 Magíster en Motricidad: Desarrollo Humano, Coordinador Sección Marinilla, Colegio Universidad Pontificia Bolivariana, Antioquia, Colombia. Profesor de la Universidad Católica de Oriente, Rionegro, Antioquia, Colombia. Contacto: carlos.escobar3862@uco.net.co

recomendaciones e instrucciones y ejecutar actividades previas a la realización de las prácticas deportivas para prevenir lesiones, y adicionalmente promover el autocuidado en los participantes.

Palabras clave

Protocolo, salud, deporte, empresa.

Proposal sports protocol for representative activities of Colombian family compensation funds.

Applicable to the competitive activities in which the personnel linked to the family compensation Colombian funds participate.

Abstract

This project aims to design an applicable protocol to the participation of workers linked to colombian family compensation funds (CCFC, by its initials in Spanish) in sports activities. The project is based on knowledge and experience obtained during 25 years of being in charge of the recreational and cultural sports programs, in the area of human resources in one of the main family compensation funds in Colombia. In addition, thanks to the information provided via survey, by the CCFC participants in the sample defined for this paper.

Exercise and sports activities scheduled by he companies are essential in order to keep both physical and mental wellbeing of workers, which results in benefits for both parties. The application of this protocol in the Colombian family compensation funds can ensure that these benefits are effective, allowing the evaluation of health conditions of the participants, providing recommendations and instructions, and executing activities prior to carrying out sports practices to prevent injuries, and additionally promoting self-care in the participants.

Keywords

Protocol, health, sports, company.

Introducción

DEPORTE AL INTERIOR DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Las cajas de compensación familiar colombianas (CCCF), son un gremio que abarca todo el territorio nacional colombiano, en cada departamento funciona mínimo una de estas 43 instituciones, la que menos trabajadores emplea suma 250 vinculados y la mas grande 6.000. Lo anterior nos da una idea del potencial de trabajadores que pueden acceder a los programas físico-deportivos que dichas organizaciones ofrecen a su personal vinculado.

Actualmente, el gremio mencionado con antelación no cuenta con un protocolo que le permita definir las aptitudes y condiciones de salud de sus trabajadores para participar en actividades físico-deportivas, ya sean de carácter recreativo o competitivo (representativo), de tal manera que se promueva el desarrollo de condiciones de vida saludable, se garantice el bienestar de los individuos y se disminuya el riesgo de ausentismo laboral a causa de las lesiones nuevas o agudización de lesiones preexistentes.

Los trabajos de investigación acerca de las cualidades de la actividad física y el deporte en el ambiente laboral, están enmarcadas en su mayoría, dentro de un enfoque médico, que proponen la práctica deportiva con el objetivo de mitigar los riesgos de lesiones de diversa índole. Aunque estos discursos son de gran importancia, no proponen un instrumento que aborde los diferentes elementos que se deben tener en cuenta en una organización para

ofrecer actividades deportivas dentro del plan de beneficios planteados para su comunidad laboral.

Las cajas de compensación han implementado para sus colaboradores, programas deportivos con características particulares, sin embargo, Comfama⁽³⁾ es la única organización, que documenta de manera sistematizada la puesta en marcha de dichos programas, no obstante, no hay ningún documento que dé a conocer el paso a paso para su implementación tal y como se plantea en la propuesta de diseño de este protocolo. Luego de realizar un estado del arte acerca del proyecto de investigación que se adelanta, se puede decir que existe un vacío en cuanto al diseño de protocolos, para ser aplicados a las actividades deportivas ofrecidas por las CCFC para su personal vinculado.

Metodología

El presente trabajo de investigación se encuentra dentro del enfoque mixto ya que incluye elementos cualitativos y cuantitativos, que permiten comprender, las particularidades de los programas deportivos ofrecidos por las cajas de compensación familiar colombianas (CCFC) a sus trabajadores vinculados, sustentados en datos estadísticos además de la experiencia y conocimiento que se tiene de estas organizaciones.

Se cataloga dentro del tipo de investigación descriptiva, puesto que se expondrá el escenario actual, acerca del manejo de las actividades deportivas propuestas por las CCFC para sus trabajadores con vinculación directa, describiendo sus particularidades. Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), “la investigación descriptiva tiene como objetivo

3 Documentos alojados en la intranet de Comfama, específicamente en el sistema normativo, estos fueron diseñados por el equipo de Talento Humano, del cual hice parte y fui responsable de su diseño y aplicación.

indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población”.

Igualmente es una investigación es de tipo propositiva por fundamentarse en una necesidad o vacío dentro del medio de las CCFC, brindando una alternativa de solución que permita superar el problema y estandarizar los métodos de selección de deportistas. Hernández, Fernández & Baptista (2010), indican que “la investigación propositiva se ocupa de identificar el deber ser las situaciones, para cumplir con los fines esperados y funcionar adecuadamente”.

El diseño de investigación es de carácter no experimental, dado que no “será sometido a sistemas de prueba y los fenómenos se analizarán en su contexto natural”, como lo indican Hernández, Fernández y Baptista.

Población y muestra

Se denomina población en investigación, a la situación que se quiere estudiar, en este caso se trata de la totalidad de cajas de compensación familiar que actúan en Colombia. Parafraseando a Tamayo y Tamayo, la población es el fenómeno en general que se desea estudiar, en el que cada una de sus partes tiene al menos una característica en común, dichas similitudes son la raíz de los datos de investigación.

La muestra es una parte significativa, que cuenta con todas las características de la población. Aúpas. Novoa, Mejía y Villagómez (2011) afirman que “la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero

siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo”.

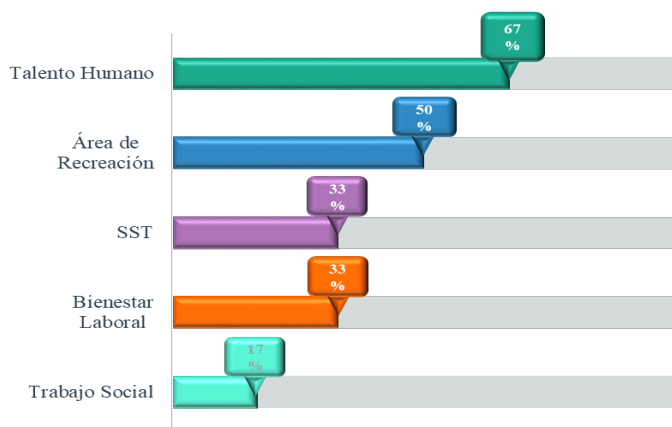
Para el ejercicio actual, la muestra se conforma por el 14% de las CCFC.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta online, utilizando como herramienta de construcción y difusión, la plataforma de Google Forms, en la cual se diseñó un cuestionario de 20 preguntas, de tipo abiertas, semiabiertas y cerradas. De acuerdo con Hernández, “la encuesta es una técnica que permite recopilar información por medio de preguntas escritas y organizadas en un cuestionario”.

Interpretación de datos obtenidos.

Gráfico 1.



Con la Ley 50 de 1990, surgió el sistema de gestión del talento humano, lo que generó en las estructuras empresariales, un área que administra todo lo concerniente a las relaciones laborales, y garantiza a los trabajadores el cumplimiento de sus

Áreas que administran actividades deportivas

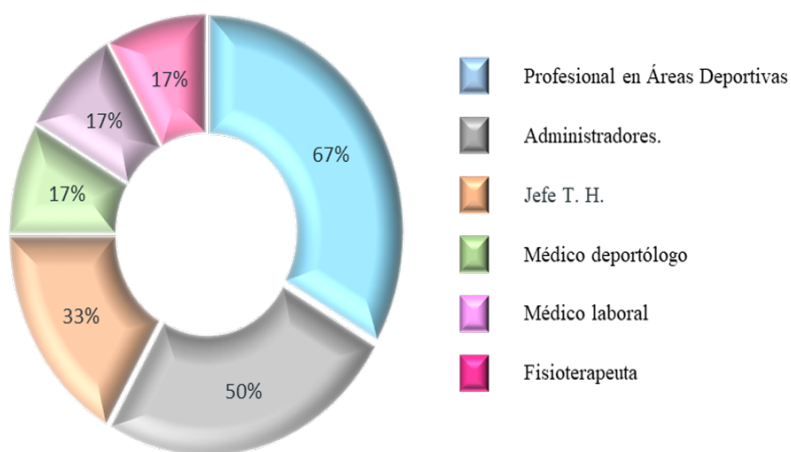
derechos, en este caso, el consignado en el Artículo 52 de la Constitución Política de 1991, que establece el deporte como un derecho social, amparado en los derechos humanos.

El gráfico indica que, en las CCFC, efectivamente el área de talento humano, y sus dependencias, como son bienestar laboral, salud y seguridad en el trabajo y trabajo social,

son las encargadas de velar por los beneficios deportivos de los trabajadores, con el apoyo de las áreas de recreación y deportes, aprovechando este recurso que tienen en común, ya que son parte de su naturaleza empresarial.

Gráfico 2.

La creación del Ministerio del Deporte, y la aprobación en el Senado del proyecto de ley del entrenador deportivo, son indicadores importantes que resaltan la importancia del deporte y de los diferentes profesionales que lideran dicha actividad en nuestro país.



La participación y liderazgo del profesional en áreas de deportes, administrando las actividades deportivas en las CCFC, se refleja en este gráfico, en la cual el 67% de estas instituciones indica que es uno de los

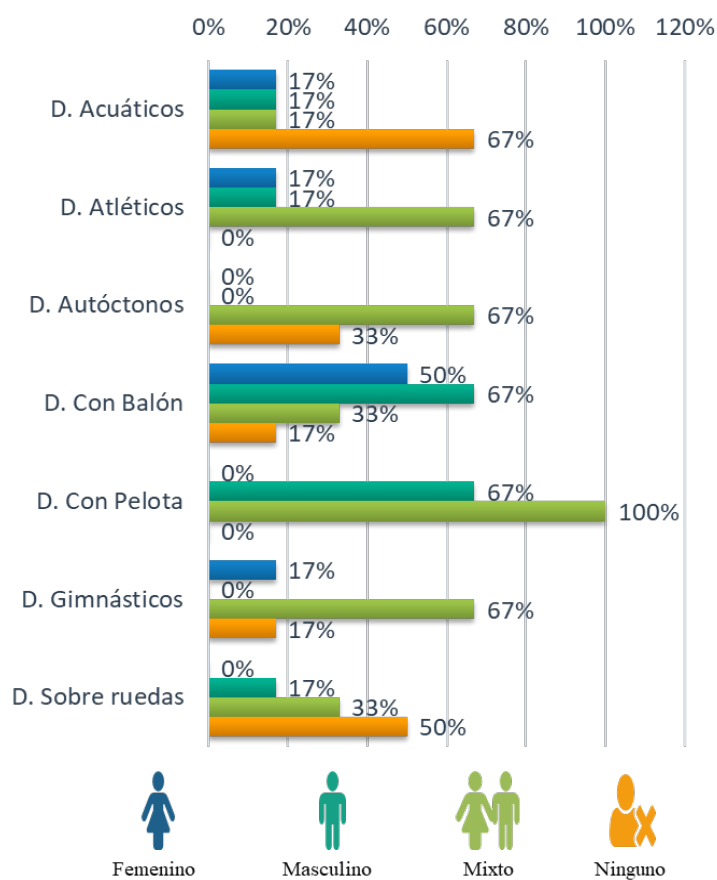
Profesionales a cargo del deporte.

administradores de dichas actividades, mientras en el 50% de estas organizaciones, un directivo participa en la orientación de estos asuntos, dejando en segundo plano a los profesionales de la salud, quizás porque estos últimos tienen una participación puntual en el proceso.

Gráfico 3.

Las CCFC programan los deportes para sus trabajadores, de acuerdo a sus posibilidades de

infraestructura, presupuesto, población laboral e intereses manifestados por los trabajadores interesados.



Lo anterior explica los diferentes aspectos analizados en el gráfico 3, en el cual se observa que a pesar de ser la natación una disciplina ampliamente practicada en el mundo, el 67% de estas organizaciones no la promueven, en contraste con las disciplinas atléticas (carreras, lanzamientos y saltos), deportes gimnásticos (aeróbicos) y deportes autóctonos (rana y tejo), tienen el 67% de programación,

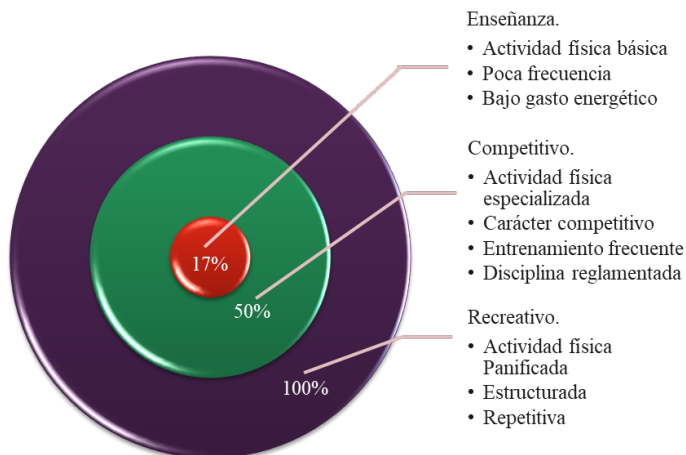
Tipos de disciplinas deportivas practicadas

el 50% de las CCFC programan ciclismo, posiblemente se limitan en este deporte por ser de alto riesgo al compartir vías con otros vehículos. Los deportes que se practican con balón (fútbol, baloncesto, voleibol, entre otros) o con otros esféricos (tenis de campo y de mesa, bolos) son programados por todas las CCFC.

En cuanto a la programación discriminada por género, se observa una tendencia hacia las prácticas mixtas, excepto en deportes de balón (fútbol, microfútbol, fútbol sala (futsala),

baloncesto) donde se observan entrenamientos diferenciados, probablemente por ser deportes de contacto, en los que la práctica mixta podría aumentar el índice de accidentalidad.

Gráfico 4.



El alcance de los deportes programados, significa la intención que tienen las CCFC al promoverlos, lo cual permite interpretar el gráfico actual de la siguiente manera: un 17% de las CCFC programan actividades deportivas de enseñanza,

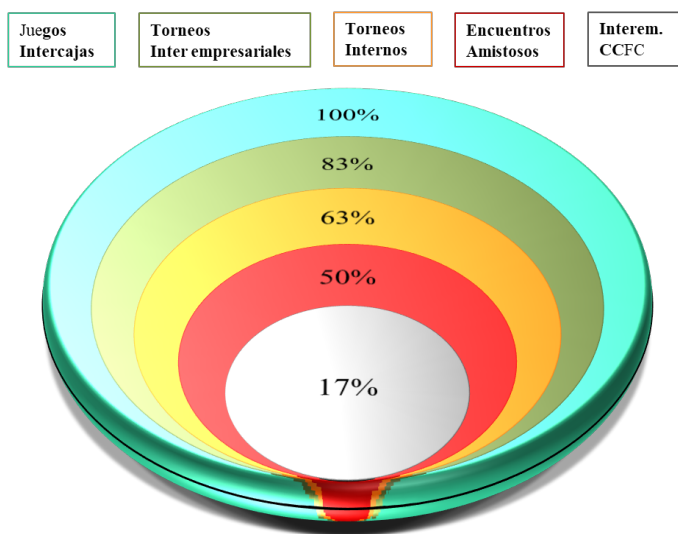
Intencionalidad deportiva

posiblemente porque este tipo de cursos hacen parte de sus portafolios. El 100% de estas instituciones programan deportes dentro del ámbito recreativo, generando espacios de sano esparcimiento, en los que se promuevan hábitos de vida saludable y el 50% de las CCFC tienen en cuenta los aspectos competitivos, previendo la participación de sus trabajadores en eventos representativos.

Gráfico 5.

Ser parte de un equipo deportivo representativo de la organización donde se labora, es un orgullo para el trabajador y una muestra de reconocimiento a sus aptitudes y actitudes por parte de la empresa.

El gráfico 5 evidencia que todas las CCFC tienen la intención de participar en los Juegos Intercajas, evento anual en el cual se reúnen estas organizaciones en un ambiente de confraternidad, para compartir encuentros en diversos deportes, en segunda instancia se observa la intención de participar en torneos de ciudad, ya sean internos o con otras empresas, lo cual justifica la participación en encuentros amistosos manifestado por el 50%



de las CCFC, en un porcentaje relativamente bajo se encuentra la participación en los juegos inter-empresariales de las CCFC, programados para empresas afiliadas a estas organizaciones en todo el país, en los que participan el 17% de las CCFC, posiblemente porque se efectúan en la misma

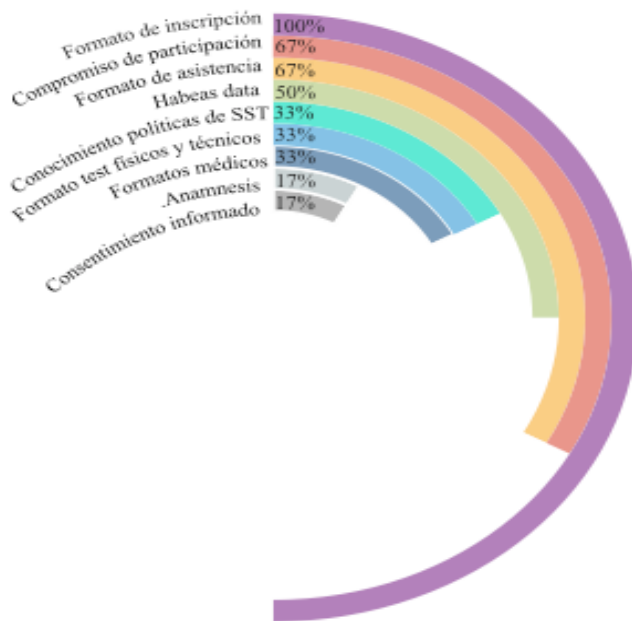
Participación en eventos al año

ciudad de los Juegos Intercajas, y quizás no sea tan significativo.

Gráfico 6.

La sistematización de la información y los procedimientos, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación, es:

“Ordenamiento y clasificación de datos e informaciones, estructurando de manera precisa categorías y relaciones, posibilitando de esta manera la constitución de bases de datos organizadas”.



Se observa en el gráfico 6, que los documentos empleados con mayor frecuencia para recolectar información y formalizar la participación en actividades físicas y deportivas de los trabajadores de las CCFC, son el formato de inscripción aplicado por el 100% de estas organizaciones, le siguen

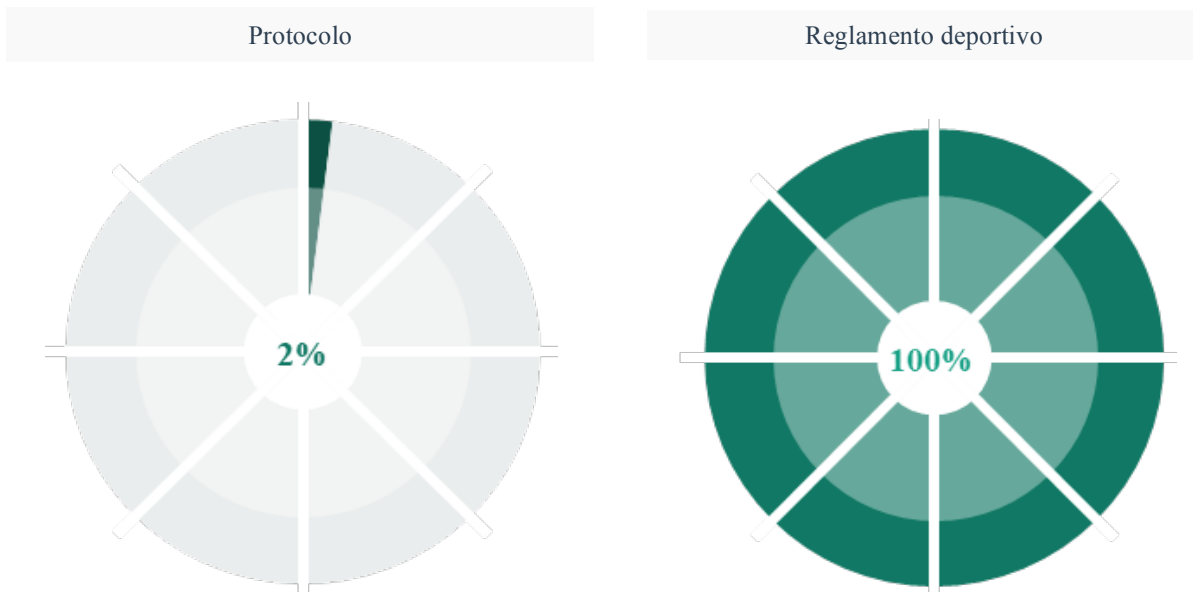
Documentos vinculados a la practica deportiva

el compromiso de participación y el

formato de asistencia utilizado por el 67% de las empresas en cuestión y la autorización para el manejo de la información personal, Habeas Data(50%), los otros documentos en mención, son poco utilizados, posiblemente a causa de la implementación reciente del sistema de gestión SG-SST por parte de las CCFC. el cual fue determinado por el ministerio del trabajo, mediante el Decreto 1072 de 2015.

Gráfico 7.

La Revista Internacional de Protocolo, en la edición número 12 (1998), indica que el uso de un protocolo en las empresas, genera identidad, sentido de alteridad, sentido de pertenencia, reconocimiento de autoridad, y ubica los procesos en tiempo y espacio, brindando una sensación de normalidad y seguridad institucional. Esta herramienta, muy implementada en otros ámbitos, cuenta con una mínima implementación (2%) en los procesos deportivos por parte de las CCFC, de acuerdo a los gráficos.



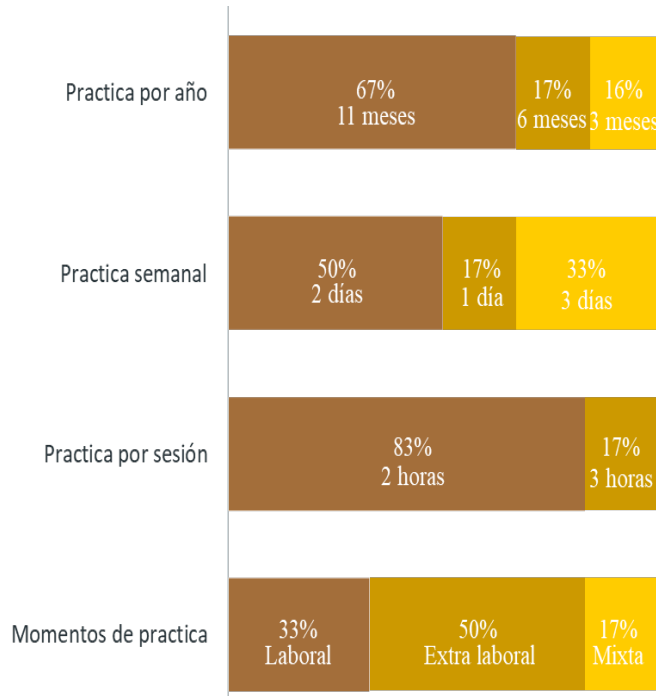
Documentos base para administrar las actividades deportivas

Gómez, Opazo, Martí (2010) mencionan que “los primeros reglamentos deportivos datan del siglo XIX, estos contemplaban la no participación de trabajadores en estas actividades, para evitar el incumplimiento de sus deberes con las empresas”, afortunadamente, la sociedad ha evolucionado, y el deporte ha incursionado en el ámbito laboral, por lo cual, todas las CCFC tienen como referencia en los procesos deportivos, un reglamento de esta naturaleza (100% en el gráfico), el cual tiene como objeto preservar el bienestar y la seguridad de los deportistas, garantizando las buenas prácticas en cada disciplina, sin embargo, puede ser que este instrumento sea insuficiente, dado que no tiene en cuenta aspectos administrativos propios de cada organización.

Gráfico 8.

La Organización Mundial de la Salud (OMS por sus iniciales en español) recomienda que “los adultos en edad productiva (18 a 64 años) dediquen hasta 300 minutos semanales a la práctica moderada de ejercicio aeróbico, o hasta 150 minutos si se practica de manera

vigorosa, complementando con mínimo dos sesiones semanales de fortalecimiento muscular”.



El gráfico indica que se cumplen las recomendaciones de la institución en mención, en cuanto a los tiempos de práctica deportiva.

El 67% de las CCFC realizan un plan para todo el año, estos planes pueden variar en virtud del presupuesto o a la puesta en marcha de otras acciones para su personal.

Preferencias de programación deportiva

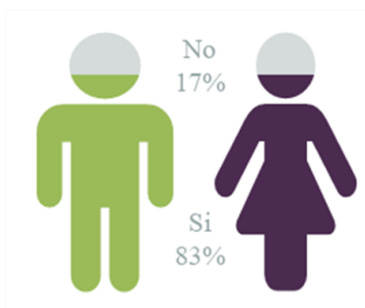
Predomina con un 50% la práctica deportiva programada por las organizaciones por dos días a la semana, siguiendo con el 33% la práctica por tres días, es posible que varíe la programación de acuerdo al deporte y al momento, pues es normal incrementar las sesiones de práctica en preparación a un evento.

En cuanto a las horas dedicadas a las prácticas deportivas, se observa que el mínimo de una sesión es de dos horas (87%) lo que podría calcularse como mínimo en 240 minutos de práctica semanales auspiciadas por la empresa.

Los tiempos en los cuales se realizan las prácticas son primordialmente extra laborales (50%) lo que puede ser una política normal, toda vez que la CCFC benefician a sus

trabajadores con programas gratuitos, con la condición de que los beneficiados aporten su tiempo para disfrutarlas. Las prácticas en horarios laborales (33%) se dan posiblemente en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, del Ministerio de Trabajo, que obliga a las empresas con más de 50 trabajadores, cuya jornada laboral sea de mínimo 48 horas semanales, a dedicar dos horas para actividades de capacitación o aprovechamiento lúdico.

Gráfico 9. .



Las actividades deportivas programadas por las empresas son dirigidas a sus comunidades laborales en general, y así lo señala el gráfico, dado que el 83% dio una respuesta positiva al consultar si todos los trabajadores pueden participar de las actividades deportivas

Programas para todos

promovidas por la empresa, mientras el 17% de las CCFC

indican que la participación en estos programas se encuentra condicionada, posiblemente a factores como: cupos, ubicación, condiciones de salud, méritos, conocimientos previos, antecedentes deportivos, etc.

El ente encargado de la salud en Colombia, diseñó una infografía en la que señala algunos beneficios de promover la actividad física en el ambiente laboral: atracción y retención de talento humano, comunidad laboral saludable, sentido de pertenencia, mayor productividad, reducción de ausentismo, merma costos de salud.

Gráfico 10.

Quizás por temas administrativos y legales, las CCFC condicionan los procesos de inscripción al cumplimiento de los siguientes parámetros (ver gráfico 10), además de los mencionados por Vasconcelos (2005) quien indica que “el rendimiento físico depende de las capacidades motoras, técnicas, tácticas, el intelecto, los conocimientos, la experiencia y la actitud psicológica del deportista frente a la competición”.

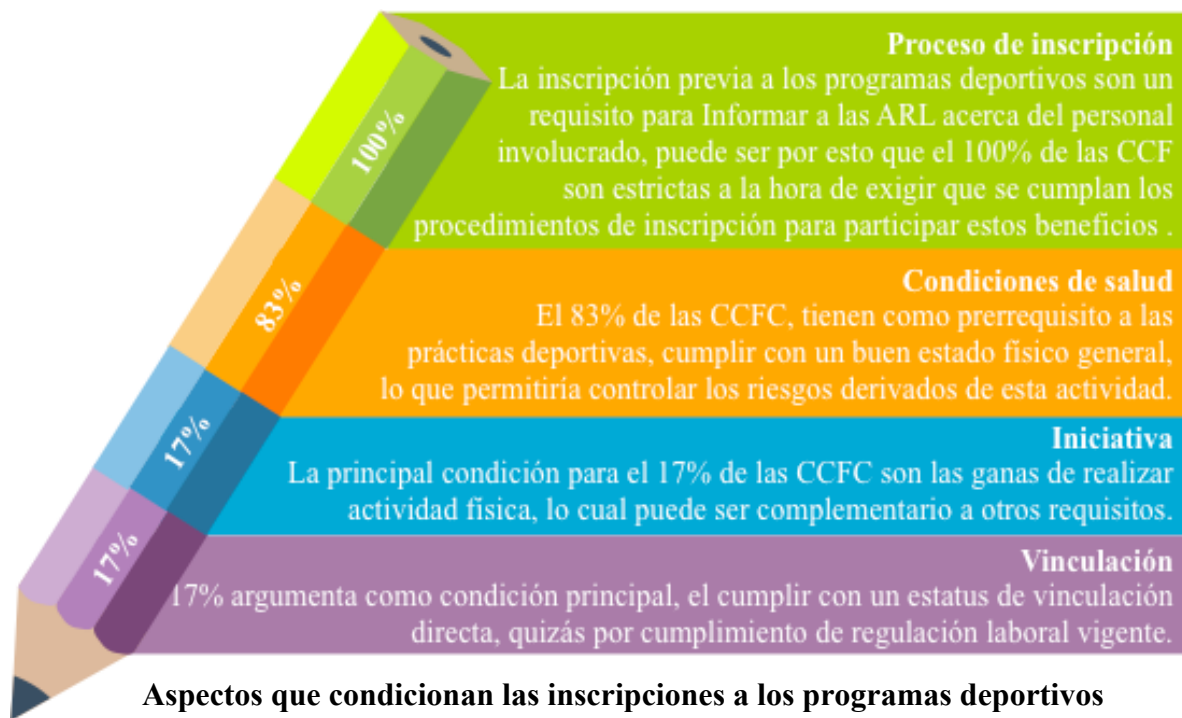


Gráfico 11

Según Viadé y cols (2003), “el rendimiento es siempre relativo entre la capacidad de ejecución de una acción y el resultado real de la acción”. Además, aclaran que en el rendimiento no solo se refiere al deporte de competición o de élite, sino que también se

incluye en la mejora del rendimiento desde ámbitos deportivos como el ocio, la iniciación y el deporte para la salud.

El gráfico indica que para participar en las actividades físico-deportivas, el 100% de las CCFC establecen como criterio fundamental, las condiciones de salud que deben tener sus



trabajadores, tal vez previendo que el rendimiento deportivo aporte verdaderamente al rendimiento laboral, el 33% de las CCFC aplican criterios de merecimiento (aptitudes, actitudes y compromiso) y oportunidad (compromisos laborales), posiblemente por ser actividades brindadas como

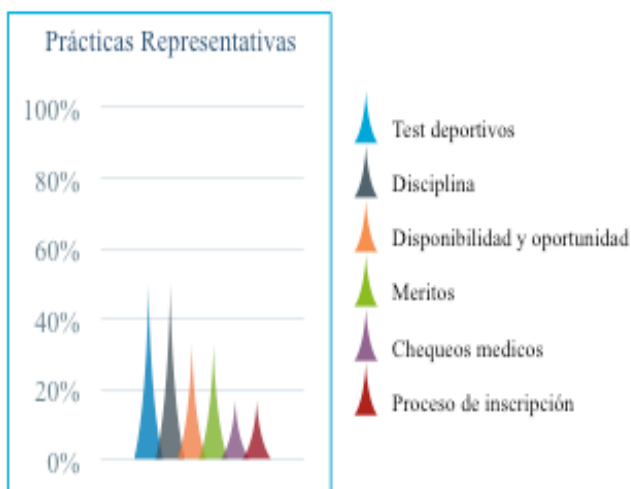
Criterios de participación recreativa

beneficios, que no se configuran como obligaciones por parte de las empresas, el 17% de las CCFC, tienen en cuenta adicionalmente criterios de aptitud y preparación física, así como el interés y gusto por el deporte, garantizando posiblemente beneficios mutuos en varios sentidos.

Gráfico 12

Ilisastigui M (1999) plantea que “el término selección, agrupa una serie de intenciones en estrecha relación con el grado de exigencia que se requiere para la práctica de actividades físicas”. Se puede asegurar, que todos los deportistas de las CCFC tienen un estatus recreativo, el cual adquieren cumpliendo con un mínimo de requisitos, principalmente administrativos, lo que podría llamarse una preselección, y que de acuerdo a los eventos

deportivos en que participen estas instituciones, se realizan procesos de selección, adquiriendo el estatus de representativos aquellos que cumplan con los criterios definidos por cada empresa.



Criterios de participación representativa

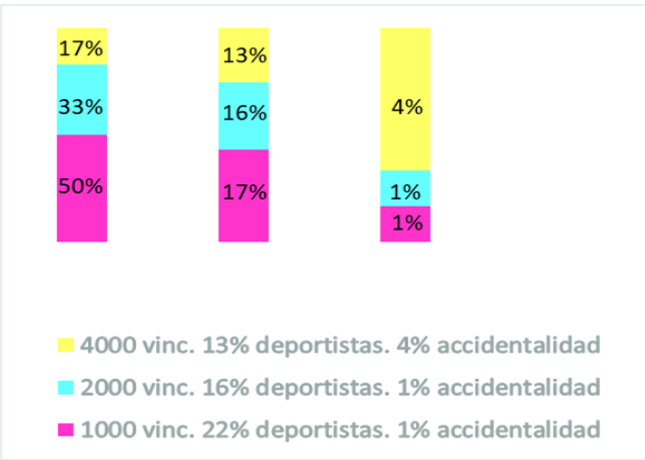
33% aplica criterios de oportunidad y merecimiento, quizás más estrictos que para participar de manera recreativa, y el 17% condiciona la selección a los avales médicos y a al aporte de todos los formatos y documentos de inscripción que requiere cada evento.

El gráfico señala que el 50% de las CCFC tienen en cuenta en los procesos de selección deportiva, aspectos técnicos y físicos que se evidencian mediante la aplicación de pruebas o test, igualmente un 50% de estas instituciones tiene en cuenta aspectos disciplinarios tanto en el deporte como en el ámbito laboral, el

Gráfico 13.

El primer gran estudio sobre ejercicio, realizado por la OMS, indica que en el 2016, el 28% de los adultos en el mundo, estuvieron en riesgo, a causa de diversas patologías asociadas a la poca actividad física.

El gráfico muestra en amarillo que el 17% de las CCFC tienen una población laboral superior a 4.000 trabajadores, de los cuales el 13% participan de las actividades deportivas propuestas por la empresa, presentando un 4% de accidentalidad por origen deportivo, en



azul se observa que el 33% cuenta con una población laboral de hasta 2.000 personas, con un 16% de participación en deportes y una tasa de accidentalidad del 1% y en magenta se encuentra que el 50% de las CCFC tienen una población laboral de hasta 1.000 personas, la participación

Participación y accidentalidad

en deportes es del 17% y el nivel de

accidentalidad es del 1%, es normal que los indicadores se modifiquen en función del número de personal de cada CCFC, sin embargo, lo anterior encuentra coherencia con los datos de la OMS, si se presume que el porcentaje de trabajadores que práctica deporte. lo hace únicamente con la empresa, es factible que este porcentaje aumente levemente, consultando cuantos trabajadores practican deporte por cuenta propia.

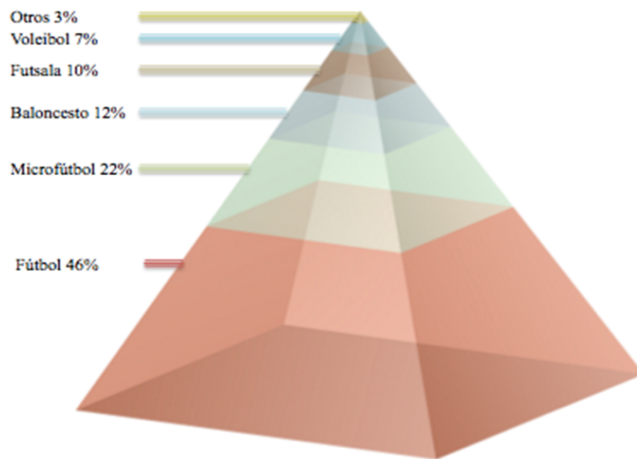
En cuanto a la accidentalidad de origen deportivo, las tasas son bajas en general, es posible que se deba a que algunos accidentes son leves y los deportistas omitan reportarlos, o a que el manejo de las prácticas por parte de los entrenadores estén muy bien fundamentadas y dirigidas.

De acuerdo a la legislación actual, los accidentes de origen deportivo, son aquellos causados durante eventos de este tipo auspiciados por el empleador, ya sean recreativos o competitivos, en los cuales el trabajador se encuentre representando a la empresa, independiente del lugar donde sucedan.

Gráfico 14.

González, M, & Gómez, O. (2002) indican que en “el año 2000, fueron reportados a la administradora de riesgos profesionales (ARP por sus siglas en español) Suratep (hoy ARL SURA), 36.000 casos de ausentismo laboral”, de los cuales la accidentalidad de origen deportivo tuvo una participación del 2,87%, cifra considerada como alta por esta institución.

En el gráfico se observa que persisten los mismos deportes en los cuales se causa ausentismo laboral y en orden similar a los casos mencionados, la accidentalidad de origen



deportivo en las CCFC, coincide en fútbol como la práctica que aporta mayores accidentes con un 46%, seguido de microfútbol con un 22%, baloncesto y futsala comparten porcentajes similares, 12% y 10% respectivamente, a diferencia de las disciplinas de conjunto

Accidentalidad deportiva por disciplinas

anteriormente citadas que también son de contacto, lo que podría explicar la accidentalidad histórica causada en ellas, voleibol tiene una participación relativamente baja (7%), por el impacto que tiene en las articulaciones.

Conclusión

De acuerdo a los resultados e interpretación de los mismos, es evidente que las CCFC brindan en general a sus trabajadores vinculados, programas de actividad física y deportiva, ya sean cursos de aprendizaje o con fines recreativo o competitivo, brindándoles espacios de sano esparcimiento, cumpliendo así con la regulación vigente en nuestro país.

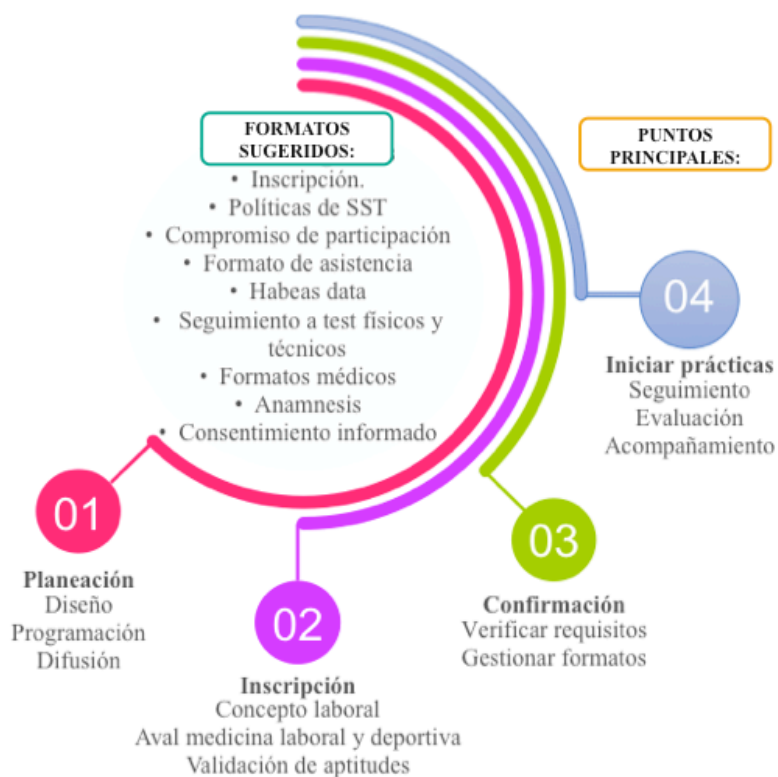
Es necesario que las cajas de compensación familiar colombianas adopten medidas adicionales, con el fin de que la actividad deportiva forme parte de su cultura organizacional y así ejercer un mayor control sobre las variables que esta presenta. Para tal efecto, dichas organizaciones deben promover la práctica frecuente de actividades físicas para su capital humano, durante y fuera del horario laboral, programando prácticas al menos diez meses al año, acogiendo las indicaciones de los organismos mundiales, garantizando beneficios para quienes acceden a los programas deportivos y para la empresa misma. El protocolo propuesto aporta a la metodología administrativa y operativa que las cajas de compensación familiar colombianas pueden acoger con tal fin, toda vez que sugiere la documentación necesaria y un orden jerarquizado de los momentos en que se desarrollan cada una de las actividades necesarias para poner en marcha un sistema deportivo seguro, organizado y documentado al interior de estas instituciones.

Protocolo

Figura 1.

Un protocolo puede tener muchas definiciones, de acuerdo al contexto en el cual se aplica, sin embargo, se puede definir de manera general, como una herramienta que documenta el paso a paso a seguir, para llevar a cabo cualquier actividad, ya sea que plantee prácticas

ideales, acciones preventivas o acciones de mejora en determinadas situaciones. Por lo tanto, la implementación de un protocolo aplicable a las actividades deportivas que disponen las CCFC para sus trabajadores vinculados, aseguraría una gestión efectiva, ya



que se tienen en cuenta las variables que pueden generar inconvenientes y se establecen condiciones uniformes y vinculantes a todo el personal de la empresa.

Construir un protocolo de este tipo, busca establecer las acciones metodológicas a seguir,

Aspectos fundamentales del protocolo deportivo

para garantizar la gestión exitosa de los programas deportivos que ofrecen las CCFC a los trabajadores vinculados, las cuales están orientadas a disminuir su vulnerabilidad y propiciar su desarrollo integral, el mantenimiento físico, niveles adecuados de satisfacción, compromiso y productividad laboral.

Referencias Bibliográficas

Acevedo, Gil (2010). Las cajas de compensación familiar en Colombia Marcos normativo, organizacional y socio-económico en su consolidación. (Tesis de maestría,

Universidad del Valle). Recuperado de
<file:///Users/usuario/Downloads/1119-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2157-1-10-20161121.pdf>

Caro, D. y Franco, C (2017) Influencia Del Ejercicio Físico Dentro Y Fuera De La Jornada Laboral En La Vida De Los Empleados. (Tesis de Especialización, Universidad CES). Recuperado de

<http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/3464/1/influencia%20del%20ejercicio%20fisico%20dentro%20y%20fuera%20de%20la%20jornada%20laboral%20en%20la%20vida%20de%20los%20empleados.pdf>

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 21. (22 de enero de 1982) Por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones. Do: Diario Oficial 35939. Bogotá D.C.: 1982. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4827>

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 181.(18 de enero de 1995) Por la cual se dictan . disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del . tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte. . Do: Diario Oficial 41.679. Bogotá D.C.: 1995. Recuperado de

https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf

Colombia. Ministerio de Educación. Ley 115. (8 de febrero de 1994) Ley General de Educación Colombiana. Por la cual se expide la ley general de educación. Do: Diario Oficial 41.214. Bogotá D.C.: 1994. Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2015) . Encuesta Nacional de Situación Nutricional de Colombia (ENSIN). documento clave para el seguimiento de . políticas públicas , nacionales y territoriales en materia de salud, alimentación y .nutrición. Bogotá D.C.: 2015. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/epidemiologia/Paginas/encuesta-nacional-de-situacion-nutricional-ensin.aspx>

Colombia. Ministerio de Salud Nacional [Minsalud] (2016). Actividad Física En El Entorno Laboral. Bogotá D.C.: 2016. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/.../RIDE/VS/.../abece-entorno-laboral.pdf>

Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 0312. (13 de febrero de 2019) Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Do: Diario Oficial 50872. Bogotá D.C.: 2019. Recuperado de

<http://legal.legis.com.co/document.legis?fn=content&docid=legcol&bookmark=bf17453c954627b4d2d8bf07519071d4aa9nf9&viewid=STD-PC>

Colombia. Ministerio de Trabajo. Ley 100. (23 de diciembre de 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Do: Diario Oficial 41.148. Bogotá D.C.: 1993. Recuperado de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

Colombia. Ministerio de Trabajo. Ley 3743. (7 de junio de 1951) Código Sustantivo del Trabajo. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las , relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de .coordinación económica y equilibrio social. Do: Diario oficial.27622. Bogotá D.C.: 1951. Recuperado de

<http://www.camarasai.org/images/documentos/normatividad/14Ley-789-de-2002-extractos.pdf>

Colombia. Presidencia De La República. Decreto 784.(18 de abril de 1989) Afiliados al Régimen del Subsidio Familiar. Do: Diario Oficial 38785. Bogotá D.C.: 1989. Recuperado de

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1165298>

Colombia. Secretaría del Senado. Ley 920. (23 de diciembre de 2004) Actividad financiera de las Cajas de Compensación Familiar. Do: Diario Oficial 45.772. Bogotá D.C.: 2004. Recuperado de

<https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/15566>

Comfenalco Antioquia. (Enero De 2012). Inducción Al Sistema De Compensación Familiar. Arango, G. Medellin. Antioquia. Colombia. Recuperado De

https://Encajacomfenalcoantioquia.Net/Site/Portals/0/Documento_Induccion_Sistema_De_Compensacion_Familiar.Pdf

Diaz, C. (2016), Agencia de Información Laboral (AIL). El subsidio familiar y las Cajas de Compensación Familiar. Recuperado de

<http://ail.ens.org.co/informe-especial/subsidio-familiar-las-cajas-compensacion-familiar/>

Empresas Saludables. La importancia de la Actividad Física en los Lugares de Trabajo. Recuperado de

<http://www.centrosdetrabajosaludables.es/wp-content/uploads/Documentos/AF/ActividadFisicaLugardeTrabajo.pdf>

Equipo de Redacción de Concepto.de. (2018). *Concepto de Protocolo*. Argentina. Recuperado de

<https://concepto.de/protocolo/#ixzz5XgJgwcV0>

Fundación para la educación y el desarrollo[Fedesarrollo](2001). Cajas de compensación familiar: Informe revisado de la Consultoría para la Focalización, Cobertura y Efectividad de la Red de Protección Social en Colombia. Recuperado de

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/1552/Repor_Febrero_2001_Henao%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gomez, Opazo & Marti (2010). *Características Estructurales De Las Organizaciones Deportivas*. Barcelona, España. Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0704.pdf>

González & Gómez (2000). Accidentes De Trabajo De Origen Deportivo En Los Trabajadores . Afiliados A La Administradora De Riesgos Profesionales Suratep . S.A. (Trabajo De Grado .No Publicado) Universidad De Antioquia. Medellin. . Antioquia. Colombia. Recuperado de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/170-accidentes.pdf>

Izquierdo, A. (2007) Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc). Los Profesionales De La Actividad Física Y Del Deporte Como Elemento De Garantía Y Calidad De Los Servicios Cultura, Ciencia y Deporte, vol. 3, núm. 7, pp. 51-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163017538007>

Latorre, M. (2013). Las Cajas De Compensación Familiar: Organizaciones Privadas Que Cumplen Funciones Sociales Encaminadas Al Desarrollo Del País. (Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11916/Cajas%20de%20Compensacion%20Familiar%20Yudy%20E%20Latorre.pdf;jsessionid=E7C5C006DEF014476ABCE6B59B24F77B?sequence=1>

Lopez, Nieto & Mallo (1998) *Revista Internacional de Protocolo: Ceremonial, Etiqueta, . Heráldica, Nobiliaria y Vexilología* (12) 79-80. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/turismocomercioydeporte/documentacion/28697.pdf>

Marroquín. (2010) *Análisis Legal De Las Cajas De Compensación Familiar En El Sistema De Seguridad Social* 18. 106-121. Universidad Simón Bolívar - Barranquilla, Colombia. Recuperado De

www.Unisimonbolivar.Edu.Co/Publicaciones/IndexPhp/Justicia

Mendieta & Salgado. (2013). *Deporte En El Contexto Laboral De La Empresa De Producción (Trabajo De Grado No Publicado)*. Universidad Del Valle, Valle Del Cauca. Colombia. Recuperado De

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4275/1/DEPORTE%20EN%20EL%20CONTEXTO%20LABORAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20PRODUCCI%C3%93N.pdf>

Organización Mundial de la Salud OMS.(2010). *Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud*. 15-32. Ginebra, Suiza. Recuperado de

http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789243599977_spa.pdf.

Rodríguez, V. (2012) *La naturaleza jurídica de las cajas de compensación en Colombia: una visión frente a su control*. Recuperado de

<http://ojs.uac.edu.co/index.php/justicia-juris/article/view/247>

Viñas, J., Mateos, D., Carballo, S., Andújar, a., Fabra, F., Isern, X., Gutiérrez, P., Prados, S., Larrén, J. & Venero, j.. (2015). *Deporte En El Ámbito Laboral Ponencia Presentada En La Primera Versión Del Seminario Organizaciones Saludables. Visión Para El Desarrollo Humano Y La Competitividad En El Siglo XXI*. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín. Antioquia. Colombia. Recuperado de <https://www.studocu.com/en/document/uned/intervencion-psicologica-en-el-deporte/essays/laboralv-1-grade-7/2222569/view>

Virot , D. y Rodríguez M. (2003). *Alcalá Consultores Asociados Ltda. Prácticas De Actividad Física Y Deportiva En El Ámbito Laboral: Estrategias para su incentivo*. Recuperado de

<https://www.academia.edu/7231489/Actividad-fisica-ambito-laboral>