

# El deporte empresarial, maximizando los beneficios y reduciendo los riesgos

*López Osorio Leonardo<sup>1</sup>*

## RESUMEN:

El deporte a nivel empresarial ha venido siendo estigmatizado por los riesgos que proporciona en el incremento de la accidentalidad laboral de los trabajadores, sin reconocer que este a su vez, es también una gran herramienta para promocionar entornos laborales saludables que promueven el mejoramiento de salud física de los trabajadores y el aumento de la productividad laboral.

Aun así, la actividad deportiva de tipo empresarial no logra su efecto por sí sola, requiere de entendimiento e intencionalidad, para no confundir la actividad deportiva competitiva con la actividad deportiva recreativa de goce y disfrute.

Es en este punto donde resulta importante realizar una reflexión constructiva del comportamiento de la actividad deportiva en el sistema de riesgos laborales en Colombia, buscando entregar una mejor información que les permita tanto a empresarios como a trabajadores, saber cómo desarrollar el deporte empresarial en condiciones sanas, seguras y técnicamente adecuadas, con la intención de poder alejar a este, de la percepción de riesgo, peligro o incapacidad; y por el contrario poder dilucidar cómo el deporte puede ser una estrategia sostenible para el bienestar empresarial, toda vez que al tener su cuerpo de trabajo en condiciones de salud óptimas, se reduce la tasa de incapacidades y se aumenta la capacidad y disposición laboral, lo que se traduce en mejores resultados para las empresa.

**Palabras claves:** accidente de trabajo, deporte, prevención, salud.

---

1. Estudiante especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia y Control de Riesgos. Facultad de Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales. Universidad Libre Pereira.

## Corporate sports, maximizing profits and reducing risks

### **ABSTRACT:**

Sport at the business level has been stigmatized due to the risks that it provides in the increase in occupational accidents of workers, without recognizing that this in turn is also a great tool to promote healthy work environments that promote the improvement of physical health. of workers and increased labor productivity.

Even so, business-type sports activity does not achieve its effect by itself, it requires understanding and intentionality, so as not to confuse competitive sports activity with recreational sports activity for enjoyment and enjoyment. It is at this point where it is important to carry out a constructive reflection on the behavior of sports activity in the occupational risk system in Colombia, seeking to provide a greater understanding of how to develop business sports in healthy, safe and technically adequate conditions, with the intention of being able to remove this from the perception of risk, danger or disability; and on the contrary, to be able to elucidate how sport can be a sustainable strategy for corporate well-being and the promotion of healthier companies that are clearly more productive and enjoy less time off work.

**Keywords:** occupational accident, sport, prevention, health.

## INTRODUCCIÓN

Las actividades deportivas y recreativas de tipo empresarial que son realizadas por cuenta del empleador o en representación de la empresa, gozan de estar cubiertas por la administradora de riesgos laborales (ARL) y las eventualidades ocurridas en estas actividades son consideradas accidente de trabajo (AT) (1) por la legislación Colombiana.

Estas actividades son altamente demandadas por la población laboral, ya que generan disfrute y diversión, al mismo tiempo que contribuyen a mejorar aspectos fisiológicos como fuerza, resistencia, capacidad cardiovascular, concentración y el estado de alerta; aspectos fundamentales para una sana vida laboral, sin hablar de otros beneficios que tiene en la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles y en la reducción de los tiempos de incapacidad los cuales impactan los niveles de productividad de las empresas.

Aun así, la actividad deportiva en el ámbito empresarial ha estado estigmatizada a los riesgos que estos puedan generar por el aumento en la accidentalidad, que se caracteriza por una mayor severidad generando más días de incapacidad(2), afectando indicadores como el índice de lesiones incapacitantes (ILI) y el ausentismo general de las empresas, sin tener en cuenta otros factores como los costos de los reemplazos de un accidente laboral en una actividad no propia o misionales de la empresa, como lo es el accidente deportivo.

Esto ha llevado a muchas empresas a descartar la actividad deportiva como una estrategia para el goce, el disfrute o el

mejoramiento de la salud y el bienestar de sus trabajadores; desechando los múltiples beneficios que estas actividades tienen en el ausentismo y la productividad laboral.

El reto que tienen las empresas y los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, es poder encontrar formas y métodos para que la actividad deportiva empresarial entregue beneficios en la salud y el bienestar de los trabajadores con el menor riesgo posible para los empleadores y la productividad empresarial.

## REFLEXIÓN

### **El accidente de trabajo de tipo deportivo y su incursión en el sistema de riesgos laborales:**

Revisando la legislación colombiana y las diferentes sentencias en busca de la definición de accidente de trabajo (AT) y la vinculación de esta con el accidente de tipo deportivos, se encuentra que el Decreto Ley 1295 de 1994, en su artículo 10 definió lo que en Colombia no sería considerado AT:

*“No se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador (3).*

Este fragmento del artículo fue considerado inexecutable por la corte constitucional por medio de la sentencia C-858 del 2006, dejando de nuevo vigente la definición de accidente de trabajo contemplada en el Decreto 3170 De 1964, por el cual se aprueba el reglamento general del

seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el artículo 199 del código sustantivo del trabajo que, para su época y momento de la legislación no especificaba si las actividades deportivas estaban o no cubiertas por riesgos laborales e incluso, se pueden encontrar datos del año 2002 sobre la accidentalidad de tipo deportivo en la aseguradora SURATEP, con la que se ratifica que la práctica deportiva empresarial si era cubierta por riesgos profesionales, (4) aun sin que este riesgo fuera explícito en la legislación laboral de esa época.

En el año 2012 por medio de la ley 1562, *“Por La Cual Se Modifica El Sistema De Riesgos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional”* (1), las actividades deportivas, recreativas y culturales, empezaron a ser tenidas en cuenta de forma explícita en el sistema de riesgo laborales, comprometiendo a las empresas a generar estrategias para la prevención de accidentes y lesiones en actividades deportivas.

De allí que para la ley 1562 *“se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”* (1).

Sin duda este nuevo alcance en el sistema de riesgo laborales, trajo con sí un especial cuidado a la forma como se desarrollan las actividades deportivas de tipo empresarial y aunque no se logró encontrar datos estadísticos que lo

soporten, este nuevo alcance normativo, si pudo desestimular la práctica deportiva, ya que los accidentes deportivos a diferencia de otros accidentes de tipo empresarial, tienden a caracterizarse por un alto índice de incapacidad y ausentismo(5), como se pudo comprobar en un estudio realizado en una empresa del sector hidrocarburos de Colombia, en el periodo 2012-2016, en el que los días de incapacidad por lesiones deportivas fueron 2.2 veces más frecuente, en relación al total de días de incapacidad general por accidente de trabajo (AT); además en este estudio se pudo estimar que los días de incapacidad total por actividad deportiva de ese quinquenio, correspondió a 25 años calendario (9233 días de incapacidad / 365 días año), dicho de otra forma es como tener incapacitado un trabajador durante 25 años.

Por consiguiente, la caracterización de la accidentalidad empresarial empezó a tener un nuevo peligro denominado la actividad deportiva y con ella un nuevo riesgo altamente incapacitante con lesiones en miembro inferior y superior como: fracturas, luxaciones, fisuras, esguinces, ruptura de tendones entre otras; (6) que normalmente generan varios días de incapacidad.

¿Promover o eliminar el deporte empresarial?: con la incursión de la actividad deportiva como un nuevo peligro en los sistema de riesgo laborales, las empresa se encontraron con la obligación de gestionar de forma segura la práctica deportiva; pero muchas otras reconociendo, que ella no corresponde a su actividad principal y misional, decidieron erradicarla de sus planes de

bienestar, por los grandes riesgos que estas proporcionan en la productividad y ausentismo laboral. Si bien es cierto que la actividad deportiva tiene riesgos inherentes a la práctica, los cuales se pueden gestionar; no se deben eliminar en su totalidad ni mucho menos perder de vista los múltiples y mencionados beneficios que tiene el ejercicio físico en la salud y el bienestar de las personas y en la reducción del ausentismo laboral en general.

Un estudio realizado en una comunidad educativa en el 2008, demostró que la frecuencia de incapacidad de los trabajadores sedentarios excede el 25% en relación al total de los trabajadores y un 117 más en relación a los trabajadores físicamente activos (7), dejando en evidencia que las personas físicamente activas, se incapacitan mucho menos que las personas sedentarias.

Promover actividades deportivas y de ejercicio físico en los entornos laborales, permite ir en concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible 2015-2030 en su objetivo número 3 *“salud y Bienestar : Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades”*(8) y en concordancia con lo dispuesto por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) respecto al “Plan de Acción Sobre La Salud De Los Trabajadores 2015-2025”, en el cual se propuso en su quinto lineamiento *“Promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo”* (9) como parte de las seis estrategias que llevarán a mejorar la salud en los entornos laborales en los próximos 10 años; y es en este punto donde el

deporte y la actividad física juegan un papel protagónico en el desarrollo de este objetivo.

Se sabe que promover el deporte y el ejercicio físico de tipo empresarial, trae numerosos beneficios a la salud a los trabajadores, pero en Colombia a diferencia de otros países de Sudamérica, el deporte y el ejercicio físico, desde nuestro sistema de riesgos laborales, se ve como una actividad peligrosa que puede acarrear gastos muy altos a las empresas y por ello es interpretado como una amenaza a futuro, por la incursión de los accidentes deportivos como situación cubierta por el sistema de riesgos laborales de forma explícita, y así no es rentable la promoción de estas actividades en el ámbito empresarial, además por los riesgos que esta práctica puede generar en los diferentes sistemas de vigilancia epidemiológico; es importante precisar que es una situación muy específica de la legislación Colombiana ya que no se logra identificar este cubrimiento en las legislaciones laborales de otros países sudamericanos. En Argentina (10), Ecuador (11), Chile (12), Uruguay (13), Brasil (14) y Perú (15) no tienen este cubrimiento explícito; solo se logró identificar en la legislación de Paraguay(16) de la misma forma que la tiene hoy la legislación Colombiana.

**Fisiología de la actividad deportiva vs accidente o lesión deportiva:** el deporte y la actividad física en su práctica esporádica o recurrente genera un efecto inmediato en los diferentes sistemas del cuerpo humano, este efecto es adaptativo y es la respuesta a un carga de entrenamiento o de ejercicio físico el

cual es conocido en el entrenamiento deportivo como la ley del síndrome general de adaptación de SELYE,(17) esta teoría nos demuestra que cuando hacemos deportes o entrenamos el cuerpo se ve sometidos a un estrés en los diferentes sistemas, como el nervioso cuando se trabaja la velocidad, sistema cardiovascular cuando se trabaja la resistencia, sistema muscular cuando se trabaja la fuerza, entre otros; posterior a esto en la fase final de la actividad y durante las próximas 48 horas ocurre disminución temporal de las funciones por agotamiento o producto de los estímulos estresantes a los que fue sometido. Esta fase se caracteriza por cansancio, agotamiento y en algunos casos dolor, ya que el cuerpo y en especial los músculos y tendones pueden sufrir microroturas que hacen parte del proceso normal del entrenamiento. Después de ello, y con un tiempo prudente y adecuado de descanso, ocurre la recuperación del cuerpo a sus valores iniciales y si la carga o estímulo de entrenamiento fue adecuado puede incluso recuperarse por encima de dichos valores, lo que se denomina una supercompensación(17), dicho en otras palabras el cuerpo se está adaptando a un estímulo estresante que es el deporte y se está recuperando, teniendo mayor capacidad para soportar este estímulo.

Una vez explicado el síndrome general de adaptación y los principales cambios fisiológicos que ocurren en el deporte y el ejercicio físico, se debe conectar con lo que ocurre en el ámbito empresarial en este tipo de actividades. En las empresas es común ver que cuando se promueven actividades deportivas y de ejercicio físico, se parte de la premisa, que más de

un 60% de las personas entre los 18- 60 años de edad son sedentarias(18), esto nos indica que en la fase posterior a la realización de deporte y actividad física, habrá dolor como resultado y no se debe confundir con un accidente laboral de tipo deportivo, ya que es en este punto donde se combinan dos factores que pueden estigmatizar la actividad deportiva empresarial y es dolor posterior al entrenamiento intenso en personas no acondicionadas y el reporte de incidentes o accidentes después de realizar la actividad, que puede no corresponder a un accidente y si a un proceso fisiológico de compensación normal que ocurre durante las 48 horas posteriores al ejercicio físico.

Teniendo presente que el accidente de trabajo de tipo deportivo (ATTD), cuando es por cuenta o en representación de la empresa, es tratado como cualquier otro tipo de accidente en Colombia y goza de las mismas prestaciones asistenciales del Sistema General de Riesgo Laborales (SGRL), conlleva a que un proceso inflamatorio de fatiga muscular o un episodio doloroso de una articulación posterior al ejercicio o el deporte, puede ser confundido con un ATTD y debe ser reportado a la aseguradora de riesgos laborales (ARL), durante las próximas 48 horas y el empleado deberá consultar al médico para ser atendido como un presunto accidente de trabajo (AT) y esto a su vez activa otra serie de procedimientos al interior del sistema de seguridad y salud en el trabajo de cada empresa, en el cual se debe documentar el presunto AT e iniciar todos el proceso de investigación del accidente y el plan de acción si este aplica.

## **Deporte empresarial hacia un modelo seguro:**

Poniendo en la balanza los grandes beneficios que tiene el deporte y la actividad física, y entendiendo a éstos como herramientas para la cohesión social, para la transformación de los entornos laborales y el mejoramiento de la salud y productividad de los trabajadores; el deporte y la actividad física cumplen un papel protagónico en la promoción de la salud y el bienestar de una empresa.

Es por esto que resulta importante describir cuáles podrían ser las condiciones adecuadas para que el deporte y la actividad física logren su propósito en la salud y el bienestar y puedan alejarse de la concepción de peligro en los sistemas de riesgo epidemiológico.

Es de aclarar que el deporte empresarial no está definido en Colombia ni es normal encontrar una definición en la literatura; aun así es claro que el deporte empresarial tiene y debe tener un propósito muy diferente a las manifestaciones deportivas comunes ya que no es un deporte de alto rendimiento, no es un deporte profesional, no es deporte competitivo y a lo que más se asemeja, es al llamado deporte social comunitario el cual según su definición en la ley 181 de 1995 Es: *“el aprovechamiento del deporte con fines de esparcimiento, recreación y desarrollo físico de la comunidad. Procura integración, descanso y creatividad”* (19). De esta forma la competición, los altos logros y la tecnificación deportiva no deben ser parte de la metodología del deporte empresarial, ya que entre más se tecnifique la actividad deportiva, menos personas podrán acceder al deporte y este será más competitivo,

más riguroso desde lo normativo, exigirá más aspectos técnicos, convirtiéndolo en una práctica excluyente y no incluyente como se requeriría para tener un impacto positivo en la salud y el bienestar de la gran mayoría de los trabajadores y no solo de los pocos trabajadores deportistas que logran acceder a la práctica.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado el deporte empresarial debe desarrollarse con las siguientes claridades:

**Deporte para todos incluyente y sostenible:** el deporte empresarial debe estar intencionado a la práctica regular de ejercicio físico y como ya se ha manifestado en otras partes del texto, no debe enfocarse en la competencia o competitividad deportiva ya que se ha comprobado en los diferentes estudios sobre epidemiología de las lesiones deportivas, que es en las fases de competencia donde más se genera lesiones deportivas (20). Esto puede estar motivado por muchas razones que pueden ir desde la inadecuada preparación física, hasta las motivaciones económicas o de premiación de estas actividades, que generen una exigencia en los trabajadores deportistas.

**Primero la Fuente y por último las personas:** el deporte empresarial debe tratarse con la clásica y acertada teoría de la gestión del riesgo, seguridad y salud en el trabajo, que recomienda intervenir primero la fuente del peligro, segundo el medio y por último y tercer lugar a las personas. En la actividad deportiva empresarial es común ver que la gestión ocurra a la inversa, primero se intervienen a las “personas” por medio del entrenamiento, contratación de entrenadores o elementos de protección

personal; luego el “medio” que es la supervisión de las condiciones seguras en las que se práctica el deporte, y por últimos la “fuente” que es el deporte que de por sí ya tiene unos riesgo inherentes y propios de la disciplina.

Es común ver que algunos sectores económicos tienen justas deportivas como los juegos del sector educativo, transporte, eléctrico, entre otros, que se caracterizan por ser competitivos; en el cual los trabajadores juegan 5 o 6 partidos en menos de 3 días, siendo sometidos a esfuerzos que ni un deportista de élite preparado y entrenado realiza.

Por consiguiente, una buena estrategia es transformar la fuente de peligro “el deporte”, por medio de reglamentos más laxos, incluyentes y adaptados a trabajadores y no a deportistas, logrando una práctica segura a nivel empresarial, continuando con la gestión del medio que serían las condiciones como canchas, escenarios, temperatura, superficies, entre otras, y por último estaría la educación a los trabajadores durante las prácticas deportivas, en la prevención de lesiones, el entrenamiento o práctica regular, tamizajes físicos entre otros que ayudan a reducir los riesgos.

**El deporte o el ejercicio físico:** en muchos espacios no técnicos tiende a creerse que el deporte y el ejercicio físico son lo mismo, lo cierto es que estos tienen bases técnicas y conceptuales diferentes con comportamientos fisiológicos iguales, donde los sistemas corporales se activan y existe un gasto calórico. Aun así, bajo el contexto de promover estilos de vida activo en la población trabajadora, resulta importante clarificar que el fin ideal es

la práctica regular del ejercicio físico y en lo posible 150 a 300 minutos de actividad física como lo recomienda la Organización Mundial de la Salud (OMS). Para lograrlo, las empresas cuentan con múltiples herramientas donde el deporte es una más, llámese fútbol, baloncesto, tenis de campo, entre otras; pudiendo acudir a técnicas que cumplen el mismo propósito como el ejercicio aeróbico, baile, yoga, senderismo, actividad de musculación en gimnasio y muchas más que están diseñadas para activar el cuerpo y son fácilmente adaptables a trabajadores no deportistas.

### 3. CONCLUSIONES

- La incorporación del deporte por cuenta o en representación de la empresa como hoy lo contempla la legislación colombiana, debe exhortar a los profesionales de seguridad y salud en el trabajo, empleadores y ARL a encontrar métodos y formas para el desarrollo de estas actividades deportivas de forma segura, ya que son más los beneficios en comparación con los riesgos, que estas actividades aportan en la salud de las personas y la productividad empresarial.
- El deporte tiene una gran capacidad de movilizar a las personas a través del goce, disfrute y pasión por una disciplina, y puede ser promovido en condiciones seguras, adaptadas a la población trabajadora, viabilizando este tipo de prácticas como una herramienta más en la promoción de la salud y el bienestar en entornos laborales. Resultaría importante dar una mirada al cómo se debería desarrollar el deporte a nivel

empresarial en busca de una guía, estándares o norma técnica que ilustre las áreas de bienestar de las diferentes empresas.

- En la actualidad existen estudios que analizan el comportamiento de la accidentalidad deportiva por género, edad, disciplina, segmento corporal, es importante poder documentar más las experiencias del deporte

empresarial, ya que como se pudo ilustrar, este debe tener un enfoque recreativo, de promoción de entornos saludables y debe estar adaptado a trabajadores que desean practicar un deporte y no a deportistas como suele ocurrir; ya que no fue posible encontrar información de la epidemiología de la accidentalidad deportiva de forma específica en las actividades laborales.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- (1) Ley 1562/ 2012, del 11 de julio, Por La Cual Se Modifica El Sistema De Riesgos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional.[en línea]. Colombia: Congreso de la república, 2012. [citado el 26 de julio 2022]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- (2) Martínez-López E, Saldarriaga-Franco J. Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. Rev Salud Pública. 2008; 10(2):227–238.
- (3) Artículo 10, Decreto Ley 1295 . Santafé de Bogotá, D.C; 1994.
- (4) González MA, Gómez OC. Accidentes De Trabajo De Origen Deportivo En Los Trabajadores Afiliados A La Administradora De Riesgos Profesionales Suratep S.A. Medellín, UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA; 2002.
- (5) Montañez AM, Hernández RG, Universidad de Rosario. Incidencia De Accidentes De Trabajo Y Lesiones Deportivas En Una Empresa Del Sector Hidrocarburos De Colombia Durante El Período 2012 A 2016. [internet] [Consultado 26 de julio de 2022] Disponible en: [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18170/ARTICULO%20ANYELA%20MONTA%C3%91EZ%20RICHARD%20HERNANDEZ%202018%2007%2011\\_.pdf?sequence=1](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18170/ARTICULO%20ANYELA%20MONTA%C3%91EZ%20RICHARD%20HERNANDEZ%202018%2007%2011_.pdf?sequence=1)
- (6) Rosas MR. Lesiones Deportivas Clínica Y Tratamiento. Ámbito Farmacéutico, 2011, 30 ( 3 ), P 36-42.
- (7) Martínez E, Saldarriaga JF. Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral; Revista Salud Pública/2008; 10 (2). 227-238.
- (8) Organización de Naciones Unidas, Objetivos de desarrollo sostenible .[Internet] [Consultado 26 de julio 2022] Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- (9) Organización Panamericana de la Salud (OPS), Plan de Acción Sobre La Salud De Los Trabajadores 2015-2025, [Internet ] [consultado 26 de julio 2022] Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>.
- (10) Ley 24.557- Artículo 6, Septiembre 13 de 1995, Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).[Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] (Argentina). Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24557-27971/actualizacion>
- (11) Código del trabajo Art 348, República de Ecuador [Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- (12) *Ley 16.744, artículo 5, Chile* [Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=28650&f=2008-12-27>
- (13) *Ley 16.074 del 17 de enero de 1990. Uruguay.* [Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989>
- (14) Ley N° 8.213, De 24 de julio de 1991, artículo 19, Brasil. [Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] Disponible en: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=8213&ano=1991&ato=9ecETSE9UMFpWT829>.
- (15) Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Peru, [Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] Disponible en: [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005\\_2012\\_TR%20\\_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf).
- (16) Ley N° 5804 / Establece El Sistema Nacional De Prevención De Riesgos Laborales, Artículo 41, Paraguay. [Internet], [consultado el 5 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9127/ley-n-5804-establece-el-sistema-nacional-de-prevencion-de-riesgos-laborales>.
- (17) Reina Montero L, Vicente Martínez H; Manual De Teoría Y Práctica Del Acondicionamiento Físico. Madrid: Editorial CV Ciencias del Deporte; 2003. p. 24-26
- (18) Vidarte Claros JA , Vélez Álvarez C, Aduen Angel JI. Niveles de sedentarismo en población entre 18 y 60 años: Sincelejo (Colombia). Revista Salud Uninorte. 2015; 31 (1): 70-77. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522015000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522015000100009)
- (19) Ley 181/1995, del 18 de enero, por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte. [Internet] [consultado el 23 de julio de 2022] (Colombia). Disponible en: [https://www.mineduccion.gov.co/1621/articulos-85919\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1621/articulos-85919_archivo_pdf.pdf).
- (20) Sánchez Jover, F, Gómez Conesa, A. Epidemiología de las lesiones deportivas en baloncesto. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. 2008. vol. 8 (32) pp. 270-281 Disponible en: <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista32/artepidemiobc76.htm>