

# El **Mundo** de los clubes

Magazine de la Cámara de Clubes Sociales y Deportivos



Eduardo López Villegas

## **La 2466 de 2025, ley de ajustes laborales**

Reforma Laboral 2025



La reciente reforma laboral aprobada en Colombia en 2025 introduce modificaciones sustanciales en las relaciones de trabajo, con un enfoque en la formalización, el fortalecimiento de derechos y la reducción de la precariedad. Aunque gran parte del debate se ha centrado en empresas industriales, comercio y servicios masivos, los clubes sociales, entidades privadas dedicadas a actividades recreativas, deportivas, culturales y gastronómicas para sus socios, también se ven directamente afectados.

Los clubes, que suelen combinar ingresos por cuotas de afiliación con servicios internos (restaurantes, eventos, actividades culturales y deportivas), manejan estructuras de personal diversas: meseros, cocineros, entrenadores, salvavidas, personal de mantenimiento, jardineros, administrativos y personal de eventos. En todos los casos, la nueva normativa impone ajustes que repercuten en costos operativos, flexibilidad laboral y planificación financiera.

Aunque la reforma implica mayores costos y rigidez, también abre oportunidades para los clubes que sepan adaptarse:

- Fortalecimiento del sentido de pertenencia del personal: al reducir la rotación y aumentar la estabilidad, los clubes pueden formar equipos más comprometidos y capacitados.
- Mejora de la calidad en el servicio: personal más estable permite entrenamientos continuos y mejor conocimiento de las preferencias de los socios.
- Posicionamiento como empleador responsable: en un entorno donde la reputación corporativa importa, cumplir y superar los estándares laborales puede ser un diferenciador positivo.

# Impacto de la Reforma Laboral en los clubes sociales y deportivos en Colombia



Guillermo Cabrera Falla

## Estrategias de adaptación para los clubes sociales

- Revisión de la estructura de turnos: reorganizar horarios para reducir el pago de recargos, por ejemplo, adelantando cierres de restaurantes en días de baja demanda o concentrando eventos en horarios diurnos.
- Política de tarifas ajustada: trasladar parcialmente el incremento de costos laborales a cuotas de afiliación o precios de servicios y eventos, con comunicación transparente a los socios.
- Automatización y tecnología: invertir en sistemas de reservas, autoatención de pedidos en bares o kioscos para reducir carga operativa.
- Planificación anticipada de personal temporal: cuando sea indispensable contratar para temporada alta, hacerlo de forma anticipada y dentro de los límites legales para evitar sanciones.
- Capacitación polivalente: formar a empleados para cubrir varios roles, reduciendo la necesidad de contrataciones adicionales en picos de demanda.

La reforma laboral en Colombia representa para los clubes sociales un cambio de reglas que obliga a pasar de la flexibilidad estacional a una gestión más estable y profesionalizada del talento humano. Los costos de operación aumentarán, pero con estrategias adecuadas se puede mitigar el impacto y, en el mejor de los casos, convertirlo en una oportunidad para mejorar la calidad del servicio y la fidelidad de los socios.

El reto será encontrar un equilibrio entre cumplimiento legal, sostenibilidad financiera y experiencia del socio. Los clubes que anticipen los ajustes, capaciten a su personal y comuniquen claramente los cambios a su comunidad tendrán más posibilidades de salir fortalecidos de esta transición. ■

Guillermo Cabrera Falla  
Presidente  
Cámara de Clubes Sociales y Deportivos



### Junta Directiva

Guillermo Cabrera Falla  
Presidente

José Francisco Chalela Mantilla  
Vicepresidente

Lázaro Pardo Silva  
Tesorero

#### Vocales

Antonio Dager Fernández  
Club Campestre de Cali

Claudia María Calle Correa  
Club Campestre de Medellín

Enrique Carvajales Marulanda  
Country Club de Barranquilla

Ivan Giraldo Jaramillo  
Club Campestre de Armenia

Jaime Mantilla García  
Metropolitan Club

María Paula Tamayo Gaviria  
Expresidente Club Puerto Peñalisa

Mario Felipe Tovar Aragón  
Club Puerto Peñalisa

-----  
Joaquín Rocha Tamayo  
Director Ejecutivo

Magazine CCSD - No. 18 - Año 5  
Agosto - Octubre 2025  
Bogotá - Colombia

### Contenido

- Editorial
- La 2466 de 2025, ley de ajustes laborales
- Somos un sector con el potencial para cambiar vidas
- ¿Estarán perdiendo los clubes privados una oportunidad única?

[www.camaradecubos.com](http://www.camaradecubos.com)

# La 2466 de 2025, ley de ajustes laborales



Eduardo López Villegas

Para darle una medida a la ley llamada reforma laboral, diremos que ella es ejemplo de un Parto de los Montes. La fábula de Esopo, recreada por Samaniego<sup>1</sup>, nos cuenta de cuando la tierra se sacudía pavorosamente, entre los habitantes cundió el rumor de que de las entrañas de las montañas estremecidas emergería una criatura extraordinaria o espantosa. Y, con la mirada fija, y el aliento contenido, una vez cesaron los temblores, lo que se vio brotar fue un ratoncito.

Valga la metáfora aún con su exageración; en ella se retrata el aspaviento y reyertas que precedieron la aprobación de la ley, y luego de ello la ampulosa publicidad oficial, frente al exangüe resultado legislativo.

Para presentar en contexto los aspectos relevantes de la Ley 2466 de 2025 se ha de anticipar que no tiene la dimensión de una reforma como se le titula y se le publicita. Cierto que se introdujeron ajustes, actualizaciones y precisiones, pero todo ello no es más de lo que dijeron en su momento leyes derogadas, o lo que dicen otras leyes vigentes, o tratados internacionales o la jurisprudencia de generalizada aceptación.

## **i. Integración del salario**

Para determinar el valor y la integralidad de la remuneración del trabajo, el Código Laboral acude a fijar un piso mínimo, a señalar sus componentes, los que lo acrecen ya por concepto de jornadas extendidas, o nocturnas o dominicales.

Desde la expedición del Código hace ocho décadas se tenía por establecido un sobrecargo salarial para el trabajador cuando desarrollara sus actividades en la noche o en los domingos. Con el cambio de siglo (Ley 789 de 2003) se hizo un recorte a esos beneficios, declarando que la noche laboral comenzaba, no a las seis, sino a las nueve, y los domingos dejarían de recompensarse con un ciento por ciento de salario para en su lugar solo con dos terceras partes de ese valor.

La ley 2466 de 2025 restituye los beneficios anteriores, de manera gradual. El recargo dominical recupera su anterior nivel, de manera completa en julio de 2027; y la noche laboral comienza desde las siete de la noche.

<sup>1</sup> Cuento, Poetas Líricos del Siglo XVIII, Samaniego, Fábula XV, EL PARTO DE LOS MONTES: Con varios ademanes horrorosos / Los montes de partir dieron señales / Consintieron los hombres temerosos / Ver nacer los abortos más fatales / Después que con bramidos espantosos infundieron pavor a los mortales, / Estos montes, que al mundo estremecieron, / Un ratoncillo fue lo que parieron.

El reclamo al retorno a las condiciones de integración del salario del siglo pasado era de concederse. Responde al mejor criterio para adjudicar beneficios a los trabajadores: darle mejor trato a quienes sacrifican su vida familiar, ya el de la cotidianidad en la noche, o el del esparcimiento dominical. Significa un acto de lealtad legislativa porque el sacrificio impuesto con la 789 de 2003 se hizo bajo la promesa de promover un empleo que por ese motivo no creció<sup>2</sup>. Y además era punto de honor en la negociación de la ley por parte de los trabajadores, pues para ellos suponía la reconquista de un terreno perdido.

Cierto que hay incremento del costo de la mano de obra para algunos sectores, pero de ello no se deduce que amenace la creación de empleo, argumento sin base probatoria de los que se oponían a esta norma<sup>3</sup>.

De igual manera, el tratamiento remunerativo de los aprendices recupera los niveles de sostenimiento de la ley anterior a la 789 de 2003; el apoyo al sostenimiento de los aprendices en periodo lectivo pasa de 50% al 75% del salario mínimo, y el de los de periodo de práctica del 75% al 100%, y además a estos últimos se les concede el derecho a prestaciones sociales. Para el efecto se le da al contrato de aprendizaje el carácter de contrato laboral, y en forma antitécnica, se le sigue llamando apoyo al sostenimiento, a lo que en el último caso, es un verdadero salario.

La tasa de monetización del incumplimiento con los cupos obligatorios de contratación de aprendices se fija en salario y medio; pero dado el incremento del costo del contrato, el valor de la monetización termina siendo menor al costo de la contratación, un 0.88%, esto es, un inapropiado estímulo a la contratación de aprendices.

<sup>2</sup> Recientemente, en marzo del 2022, la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes publicó un documento en el cual claramente se puede apreciar la nula incidencia de los recortes a los derechos de los trabajadores impulsada por la ley 789 de 2003 en la reducción de la tasa de desempleo, ya que entre 2000 y 2019 la tasa de desempleo promedio fue del 11,5%, la más alta de la región.

## **ii) Jornada laboral**

Es la jornada máxima de 42 horas mandada por la Ley 2101 de 2021; y el tiempo suplementario permitido igual a la ley 50 de 1990, y para ser distribuidas por acuerdo entre las partes en un calendario de cinco o seis días.

Se repiten las regulaciones sobre distribución de jornada en turnos sin causación de horas extras.

Se incorpora en el Código Laboral jornada disminuida y se elimina la obligatoriedad de las jornadas recreativas y culturales<sup>4</sup>. Se plantea la idea, como si ese fuera lo que significa una ley, de que los empleadores si lo quieren pueden conceder un día de descanso remunerado por uso de bicicleta como medio de transporte para el trabajo.

La regulación de las horas extras establece un sistema de su registro, y se elimina el requisito de su autorización ministerial. Quedan iguales los topes máximos permitidos.

## **iii) Sobre el esquema de contratación**

La iniciativa gubernamental derrotada pretendía la uniformización de todos los trabajadores bajo el esquema del obrero industrial sindicalizado, en el que todos los contratos fueran a término indefinido; las otras modalidades de duración del contrato, o de contratación independiente se pretendían reducir a la excepcionalidad. Se propendía a un modelo que se desentiende de la lógica económica que predetermina los condicionamientos temporales de la contratación.

La llamada reforma dejó de manera expresa lo que la jurisprudencia tenía establecido: la vocación a una contratación a ser de tiempo indefinido, esto es, que los contratos que no

<sup>3</sup> Card y Kreuger, ganaron el Nobel de Economía en el 2009, por investigaciones que llevan a demostrar que el incremento del salario mínimo no se traduce en pérdida de empleo.

<sup>4</sup> Ley 50 de 1990 artículo 21, y art 3 de la ley 1857 de 2017.

cumplan con los requisitos previstos para ello se consideran a término indefinido.

Se modifica la duración del contrato a término fijo, se amplía el número de prorrogas a contratos menores de un año y pone un límite máximo de cuatro años.

Esta disposición no conduce necesariamente a la protección del trabajador, pues en empresas de servicios cuyos requerimientos de personas dependen de las contrataciones de estas con sus clientes, y los cuales son, lo más usual, de un año, implica que para cumplir las labores del quinto año no son los más apropiados aquellos trabajadores, de manera particular, los que no requieren mayor experiencia, que se han de vincular de manera indefinida.

Respecto a la contratación de independientes no hay modificación, tampoco en su régimen de solidaridad.

Tampoco en la regulación de las Empresas de Servicios Temporales. Se deja por establecido lo dicho por la jurisprudencia desde el 2007, en la sentencia de Pascualita Epiayu frente a IFI Concesión Salinas, de que la contratación de un temporal sin respetar los límites de la temporalidad convierte a la empresa usuaria en su verdadero empleador.

#### **iv) Tratamiento al trabajador**

Consagra límites de la dependencia del trabajador en consonancia con la dignidad humana, incorporando como norma positiva lo expresado en jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>5</sup>.

La adopción de medidas de protección se concreta remitiendo a lo establecido en la ley de acoso laboral de 2006, a la protección de la mujer de 2008, y a la de las instituciones de educación superior de hace un año<sup>6</sup>; se precisa, ampliado, el concepto de ámbito laboral

susceptible de configurar acoso laboral para abarcar con él nuevos espacios e integrantes de la comunidad laboral. Se dispone especial protección a un nuevo grupo, el de las personas que vienen de los procesos de paz.

Se incorpora como legislación los permisos para atención médica, ya previstos en la legislación de la Seguridad Social en el Trabajo<sup>7</sup>, en circulares del Ministerio del Trabajo y en la práctica empresarial.

Se introduce el permiso para que los trabajadores cumplan obligaciones escolares respecto a sus hijos.

Se dispone a favor de los trabajadores con responsabilidades de cuidado familiar, horarios flexibles<sup>8</sup>.

Se pregona la articulación laboral con el servicio público de empleo, y propende por la empleabilidad de las personas en cualquiera de las expresiones de la violencia<sup>9</sup>.

Se ocupa también la ley de personas con pérdida de capacidad laboral. No se hace a partir de un diagnóstico de las dificultades que entraña la regulación actual, la jurisprudencia dividida e incierta, y las prácticas de los trabajadores que ello apareja para las empresas el fuero de salud, amén de las cargas que por salud se han trasladado desde el Sistema de Seguridad Social a las empresas. La ley se limita a formalizar cupos obligatorios de contratación de personas discapacitadas: 2 por cada cien trabajadores para empresas de menos de 500 trabajadores; y las que superan este número, adicionalmente uno por cada cien, desconociendo la realidad en la que el porcentaje promedio de personas con afectaciones por salud es mucho mayor<sup>10</sup>.

5 Corte Constitucional sentencias: C-934 DE 2004, C-386 DE 2000

6 Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024,

7 Ley 9 de 1979, Resolución No. 1016 de 1989, Ley 1562 de 2012

Decreto Ley 1295 de 1994

8 Ley 2297 de 2023.

9 Ley 1448 de 2011

10 Convenio de la OIT - Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023

## v) Contratos especiales

La ley se ocupa de alguna de las clases de trabajo, para el efecto de introducir medidas especiales respecto a ellos.

El trabajo doméstico se busca amparar con mecanismo de dudosa eficacia y de probable efecto adverso, como es el de exigir que el contrato sea escrito, y registrado en el Ministerio de Trabajo<sup>11</sup>.

Se reglamenta pobremente los trabajos que se realizan en ámbito virtual limitándose a los servicios de reparto que se prestan mediante plataformas. Se declara lo obvio, de que pueden ser autónomos o subordinados; se introducen elementos necesarios sobre la debida identificación del trabajador; y de las

certificaciones de su trabajo; la prohibición, tratándose de autónomos, de pactar exclusividad. Y la garantía importante, con las restricciones, sobre la suspensión o cancelación del trabajador de la plataforma<sup>12</sup>.

Se rompe el círculo vicioso de la vinculación de trabajadores migrantes, de formalizar su estatus migratorio a partir de su vinculación laboral, según propuesta del Observatorio Laboral de la Universidad Javeriana<sup>13</sup>.

Sobre los trabajadores agropecuarios, quedo en deuda la reforma.

11 Convenio 189 de la OIT - Ley 1788 de 2016.

12 Recomendación de la OIT a Colombia "El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política".

13 Corte Interamericana de Derechos Humanos Opinión Consultiva Oc-18/03 de 17 de Septiembre de 2003 Y Sentencia Su-543 de 2023 y Sentencia T-535 de 2020.



# ATÚN ALETA AZUL

EL ATÚN MÁS EXCLUSIVO EN MANOS DE QUIENES QUIEREN GENERAR UNA NUEVA EXPERIENCIA.



MAYOR INFORMACIÓN: ☎ 317 380 3046

CUANTO MÁS SABES, MEJOR DECIDES

Sobre el teletrabajo hace una nueva clasificación de los trabajadores según la modalidad de desarrollo de las actividades laborales, y puntualiza lo concerniente al derecho de conexión a internet, a cambio del subsidio de transporte.

### **vi) Vigencia de la ley**

La ley entró en vigor de manera general, en casos con gradualidad como el incremento pro recargo dominical o la disminución de la jornada laboral, a partir de su promulgación realizada el 25 de junio de 2025.

Las normas laborales tienen vigencia inmediata, y como tal se incorporan a los contratos laborales vigentes.

Como toda ley su vigencia es a futuro, pero en el mundo del trabajo se admite su efecto retroactivo, esto es, tiene incidencia respecto a tiempos anteriores a la vigencia de la ley y respecto a contratos laborales vigentes. Para dar un ejemplo, la regulación de las cesantías ha tenido la virtualidad de modificar la liquidación del derecho teniendo en cuenta tiempos previos a la ley.

Respecto a los aprendices, los incrementos por apoyo al sostenimiento se surgen a partir del 25 de junio pasado, y las prestaciones sociales desde la misma fecha, desde cuando el contrato de aprendizaje pasó a ser contrato laboral.

Otros aspectos quedaron sujetos a una reglamentación: doce meses para el trabajo doméstico, plataformas de reparto, para la formalización de aporte en microempresas y hogares; seis meses para la reglamentación del trabajo nocturno; y sin día, la correspondiente a las cotizaciones de trabajadores de la salud que ganen menos del mínimo, y el régimen laboral simple.

### **vii) Inconstitucionalidad**

La Constitución Política elevó a rango constitucional un mecanismo de obligatoria

concertación en el mundo del trabajo, previsto por la ley, acogiendo las recomendaciones de Diálogo Social como instrumento para el gobierno del mundo laboral, el Comité de Concertación de Políticas Laborales.

Un Código Laboral es la máxima expresión de política laboral. La iniciativa gubernamental que dio origen a esta ley de ajuste laboral, no fue puesta a consideración de ese Comité. Si lo fueron tras iniciativas discutidas en el subcomité de normas, apéndice de aquel Comité, y hubo entendimiento sobre algunas de las propuestas, pero esas no fueron incluidas en el proyecto de ley.

Esta situación amerita el examen de constitucionalidad de la Ley 2466 de 2025, y no es sorprendente que lleve a la declaración de inexecutable por ese vicio.

Sobre otras normas en particular pende el juicio de unidad de materia, como es el relativo a una ley que dice reglamentar experiencia laboral prevista en otras leyes<sup>14</sup>, se utilice para, con respecto a los reclusos, modificar el sistema de penas establecido en una codificación especializada.

### **Conclusión**

Terminemos como empezamos, con una reminiscencia literaria. Se ha de afirmar como en Gatopardo: Las cosas han cambiado para que sigan iguales. Cuando se desmoronaban las monarquías de los Borbones en las Dos Sicilias, ante el empuje de las tropas de Garibaldi, Tancredi, el sobrino del príncipe de Salina se une a los rebeldes que amenazaban los derechos feudales de su tío; aquel justifica su "traición" según nos lo cuenta Leopardi en Gatopardo, con aquella expresión que tanto se repite: Las cosas deben cambiar para que sigan iguales. ■

Eduardo López Villegas  
Exmagistrado de la Sala Laboral  
Corte Suprema de Justicia

<sup>14</sup> Ley 2208 de 2022- ley 65 de 1993 y sentencia T – 509 DE 2020.



Centro de Desarrollo Infantil, Altos de Santa Elena

# Somos un sector con el potencial para cambiar vidas

**E**n Colombia, cerca de 17 millones de personas viven bajo la línea de pobreza, con ingresos menores al mínimo requerido para suplir sus necesidades básicas, y 5.7 millones está en condiciones de pobreza extrema. El 9.62% de la población está desempleada y, de los que tienen empleo, un 55% están subempleados, es decir, tienen ingresos, pero no cuentan con un trabajo formal que les permita tener estabilidad, cobertura en salud y sus beneficios de ley.



Juliana Maya Zuluaga



El índice de Gini, que mide la desigualdad entre las sociedades, es de 54.8, el quinto en el mundo (después de países en África) y el primero en América Latina.

Si bien, como gremio de clubes y sus fundaciones, o como cualquier individuo, tenemos el deber moral de “Dejar el mundo mejor de lo que lo encontramos”.



Seguramente nos parece imposible cambiar la estructura social de Colombia con estos indicadores que nos caracterizan, pero hay un gran potencial si nos unimos todos: podemos ayudar a reducir las desigualdades, acercar oportunidades y preparar a comunidades y a nosotros mismos para aportar a un mundo mejor.

Sólo en una encuesta que hizo recientemente la Cámara de Clubes hay 15

instituciones que reúnen más de 12,600 socios aportantes, pero en total somos cerca de 90 clubes en Colombia que reúnen a más de 10,000 colaboradores y 40,000 socios.

En la Fundación Club Campestre de Cali impactamos a más de 20,000 personas entre beneficiarios (jóvenes que prestan sus servicios a los socios en el golf, tenis, squash, polo e hípica), colaboradores, sus familias y comunidad vecina, con programas de educación desde la primera infancia hasta que se gradúan de educación superior, vivienda, empleabilidad, emprendimiento, fortalecimiento del tejido social, a través



Edificio Mi Cali Bella: servicios de atención psicosocial y generación de ingresos



del fútbol en los jóvenes y de las huertas urbanas en los grupos de adulto mayor, y todo esto gracias a los aportes y apoyo permanente de 1,788 socios y afiliados especiales, es decir, cada socio del Club está impactando 11 personas al año con una cuota mensual de \$156 mil pesos que nunca dejan de llegar, gracias a ellos existimos y alcanzamos estos logros. Si proyectáramos este promedio a la cantidad de socios que tienen los clubes que respondieron la encuesta, podríamos estar pensando en más de 140,000 personas que podríamos impactar; si lo hiciéramos con los 40 mil socios de todos los clubes incluyendo los no caracterizados, esta cifra sería de ¡más de 440 mil personas!

Las fundaciones somos un brazo social que debe ir más allá de la responsabilidad social de las empresas. Aunque es loable y acertado empezar nuestro trabajo buscando el bienestar de las comunidades internas, como los colaboradores y sus familias, se puede ampliar el alcance mejorando el entorno donde viva la mayoría de ellos. Tenemos la oportunidad de impactar no sólo las comunidades cercanas sino las necesitadas, con ejes específicos como el deporte, en el que muchos clubes somos fuertes, o constituyéndonos como una empresa ancla que trabaje el modelo de negocios inclusivos para así aportar a la sostenibilidad económica de emprendimientos previamente fortalecidos.

Es importante contribuir a la disminución de los indicadores de pobreza multidimensional, brindando herramientas para que las personas o comunidades puedan tener desarrollo y así realmente cambiar vidas: acceso a educación de calidad; a servicios de salud y nutrición; a una vivienda adecuada; a un empleo formal y al fortalecimiento de redes y cohesión social. Por otro lado, las empresas deben ser sostenibles económica, social y ambientalmente, por lo que la reforestación de cuencas y educación ambiental son también un programa fundamental y, nuevamente hago un paralelo: si a través de la Fundación Club Campestre de Cali 1.788 socios han sembrado 255 mil árboles, ¿cuántos árboles podrían sembrar 40 mil socios de clubes en el país? Recordemos que la meta nacional del 2022 se quedó corta por 27 millones de árboles.



Siempre le he dicho a mis hijos que  $1 + 1 = 3$  y esa misma filosofía es la que nos ha ayudado a crecer, de la mano de aliados como las universidades, la Alcaldía, el Sena, las cámaras de comercio, las cajas de compensación, las entidades ambientales y ahora de fundaciones internacionales, sumado al apoyo de los socios y voluntarios, ya sea como personas naturales o jurídicas. Es así como logramos que 20.000 millones de pesos invertidos en los últimos 20 años, generen el impacto de muchos miles de millones de pesos más.

Ya muchas fundaciones de clubes hemos empezado nuestro trabajo por las comunidades de interés, sigamos unidos, sumando y sobre todo, como lo dice mi jefe, Julian Sardi, “con Convicción y Amor”. ■

Juliana Maya Zuluaga  
Directora Ejecutiva  
Fundación Club Campestre de Cali  
direccion@fundacionclubcampestrecali.org



Líderes de la Fundación Real Madrid,  
Cides y Fundación Club Campestre de Cali

Imagínese un club que ofrece una programación atlética flexible y atractiva que incluye torneos nocturnos de pickleball y eventos sociales con bebidas y música en vivo, clases de *HIIT fitness* (Entrenamiento interválico de alta intensidad, por sus siglas en inglés) y una gran variedad de ofertas de bienestar estilo boutique.

Mientras que algunos clubes privados tradicionales han adoptado este nuevo esquema y han empezado a ofrecer este tipo de servicios y comodidades, otros han tardado en adoptarlas. Eso ha abierto la puerta a organizaciones, con fines de lucro, centradas en este tipo de negocios y con visión de futuro que vienen construyendo con éxito nuevos modelos de negocio dentro del entorno de los clubes, adaptándose de manera efectiva a los estilos de vida y preferencias de una nueva generación de socios.

**La nueva generación está buscando algo más que un lugar al cual pertenecer para jugar golf, tenis o cenar: quieren un club o una comunidad que enriquezca su estilo de vida de manera significativa y que realmente esté alineada con las rutinas diarias de todos los miembros de sus familias.**

### **Clubes campestres atléticos**

Este nuevo género de "clubes campestres atléticos", como se llaman a sí mismos, ofrecen comodidades y programación premium para todas las edades. Cuentan con una variada oferta de actividades familiares, incluidos amplios centros acuáticos, gimnasios abiertos para deportes familiares como el baloncesto e

# ¿Estarán perdiendo los clubes privados una oportunidad única?



David Dew, CCM, CCE

incluso vestuarios familiares. Adicionalmente, los padres también pueden disfrutar de sus propias experiencias mientras sus hijos se entretienen en espacios dedicados a los niños, participando en actividades creativas y supervisadas como artes y manualidades, música, clases de idiomas o incluso clases de gimnasio solo para niños.

Una compañía que está siendo particularmente audaz en la forma en que ofrece un enfoque fresco y moderno a los clubes y busca rediseñar la experiencia de los socios es *Life Time*, con sede en Minnesota, que ha estado expandiendo su ya fuerte presencia en el mercado del *fitness* mediante la compra de clubes que no son de golf en St. Louis, Chicago y otras áreas metropolitanas del país.

### Autocuidado personal

Más allá del *fitness* o aptitud física, *Life Time* ha incursionado en el bienestar mental y emocional, proporcionando espacios de meditación, salas de recuperación y servicios de spa para ofrecer un enfoque integral de la salud. También ha agregado cafeterías en muchos puntos para hacer mucho más amigables y atractivas las sedes, junto con espacios premium de *coworking*, dotados con Wi-Fi de alta velocidad, puestos de trabajo, salas muy agradables y tranquilas, y áreas para reuniones privadas compatibles con Zoom.

En un mundo donde el equilibrio entre el autocuidado y la vida laboral y personal cobra cada día mayor relevancia, *Life Time* se ha posicionado como líder. Algunas de las instalaciones más grandes y populares de *Life Time* llegan a incluir comunidades residenciales.

La compañía está fijando derroteros para el futuro de la industria al demostrar que la experiencia del club privado puede ser moderna, inclusiva y diseñada para atender el estilo de vida de las personas de hoy en día. Al priorizar la programación familiar, los espacios sociales informales, los servicios enfocados al bienestar, las soluciones de trabajo híbrido y la comodidad digital, ha capturado con éxito el interés de las generaciones más jóvenes.

Nosotros, en los clubes privados, rara vez somos innovadores. Miren cuántos de nuestros servicios e instalaciones, como: gimnasio, pickleball y bienestar nacieron siguiendo los patrones que fijaron diversas empresas comerciales. Ahora también es el momento de seguir a los innovadores de la industria.

Necesitamos clubes que en el futuro atiendan a una población más amplia, tal como lo está haciendo *Life Time*. Podemos aprender algo de este operador y de sus estrategias de



expansión. Está prosperando, mientras que muchos clubes privados tradicionales, sin ánimo de lucro, aún luchan en esta era pospandémica por atraer a socios más jóvenes.

Recuerden que hace menos de cinco años muchos clubes tradicionales luchaban para combatir la deserción de socios. Afortunadamente -y en gran medida gracias a la pandemia- conceptos como la seguridad se volvieron prioritarios, favoreciendo un crecimiento de la venta de derechos de clubes que ofrecen principalmente actividades tradicionales y atienden al 5% de la población con mayores recursos.

Sin embargo, como nos ha demostrado el éxito de empresas como *Life Time*, hay un mundo de oportunidades para fortalecer las experiencias de nuestros socios y para arañar parte del otro 95% de la sociedad. La nueva generación busca algo más que un lugar al cual pertenecer para jugar golf, tenis o cenar: quieren un club o una comunidad que mejore su estilo de vida de manera significativa y que realmente esté alineada con las rutinas diarias de todos los miembros de sus familias.

¿Está tu club preparado para responder a este llamado? ■

David Dew, CCM, CCE  
Vicepresidente de Consultoría de Clubes, McMahon Group.  
ddew@mchamongroup.com.

Impreso con autorización de la *National Club Association*



## 2º SUMMIT

# Principales Proveedores de la Industria de Clubes Sociales y Deportivos



**La CCSD se complace en invitar\* a los representantes de los Clubes a este gran evento, el cual comprende:**



- Exposición de productos y servicios por parte de los principales proveedores de los clubes.
- Rueda de negocios y ambientes especiales para interactuar con los proveedores, conocer sus catálogos de productos, bondades, usos, condiciones y logística.
- Charlas especializadas acerca de los distintos productos y cómo pueden aprovecharse al máximo en beneficio de la operación de los clubes.
- Fortalecimiento de las relaciones y *networking* entre clubes y proveedores: Aliados naturales.



**Fecha: martes 7 de octubre de 2025**

**Lugar: Club Los Lagartos, Bogotá**

**Horario: de 8:30 am. a 6:00 pm.**



\* Inscripciones: [camaracsd@gmail.com](mailto:camaracsd@gmail.com)