

Consideraciones para la implementación de programas de bienestar físico para la reducción del sedentarismo en contextos corporativos: 15 años de intervención en poblaciones laborales

Lic. Esteban Sklar

Resumen

El sedentarismo constituye uno de los factores de riesgo más relevantes para la salud y el rendimiento en la población adulta, con impacto directo en la capacidad funcional, la productividad y la calidad de vida. A pesar de los avances en promoción de la actividad física, los entornos corporativos continúan siendo escenarios con alta prevalencia de sedestación prolongada, sobrecarga psicosocial y bajo acceso a hábitos sostenibles. El presente trabajo sistematiza la experiencia adquirida durante quince años de implementación de programas de bienestar en múltiples corporaciones de Latinoamérica y Centroamérica, con una muestra acumulada de más de 3.000 participantes. Se analizan los perfiles laborales, los condicionantes ergonómicos, las barreras estructurales, los resultados observados y las estrategias que demostraron mayor efectividad para reducir el comportamiento sedentario. Asimismo, se describe la evolución del modelo hacia plataformas integradas de bienestar (Human180 y Human Network) orientadas a cuantificar, sostener y culturalizar el movimiento dentro de las organizaciones.

Palabras clave: Sedentarismo, Bienestar laboral, Ergonomía, Salud ocupacional

Abstract

Sedentary behavior is one of the most significant risk factors affecting health and performance in the adult population, with direct consequences on functional capacity, productivity, and overall quality of life. Despite advances in physical activity promotion, corporate environments remain settings with a high prevalence of prolonged sitting, psychosocial overload, and limited access to sustainable health habits. This article systematizes fifteen years of experience implementing workplace wellness programs across multiple Argentine corporations, encompassing a cumulative sample of more than 3,000 participants. The analysis examines occupational profiles, ergonomic constraints, structural barriers, observed outcomes, and the strategies that proved most effective in reducing sedentary behavior. Furthermore, it describes the evolution of the intervention model toward integrated wellness platforms (Human180 and Human Network)

designed to quantify, sustain, and culturally embed movement within organizational ecosystems.

Keywords: Sedentary Behavior, Workplace Wellness, Ergonomics, Occupational Health

Introducción

El movimiento es un determinante biológico central para la salud humana. Sin embargo, los entornos laborales modernos han configurado un escenario paradójico: mientras la evidencia científica reafirma la necesidad de actividad física regular, la estructura del trabajo contemporáneo favorece de manera persistente la inmovilidad. En la región un porcentaje significativo de personas adultas pasa entre ocho y doce horas diarias sentado, a lo que se suma tiempo de traslado, uso extendido de pantallas y jornadas fragmentadas por demandas cognitivas intensivas.

El sedentarismo prolongado no solo se asocia con enfermedades crónicas, sino también con disminución del rendimiento, fatiga prematura, reducciones en la capacidad de atención y mayor prevalencia de lesiones laborales. Este escenario convierte al ámbito corporativo en un punto estratégico para la intervención en salud poblacional.

El presente artículo surge de la necesidad de documentar el recorrido realizado durante quince años de trabajo directo con empresas de distintos sectores — administrativo, energético, higiene y sostenibilidad, tecnológico, automotriz y productivo— donde se desarrollaron programas de bienestar orientados a la reducción del sedentarismo, la educación en salud y la promoción de hábitos sostenibles. La heterogeneidad de las organizaciones permitió observar patrones comunes, barreras sistemáticas y respuestas recurrentes frente a distintos tipos de intervención.

Este trabajo presenta esa evidencia práctica, con el objetivo de aportar criterios concretos para el diseño de programas de bienestar efectivos y alineados con principios contemporáneos de la ciencia del movimiento.

Método

El estudio se desarrolló como un análisis observacional longitudinal basado en programas implementados entre 2009 y 2025. Las intervenciones incluyeron actividades presenciales y virtuales, talleres educativos, pausas de movilidad,

asesoramiento ergonómico, estrategias de gamificación y seguimiento del progreso individual y colectivo.

La muestra total estuvo compuesta por más de 3.000 trabajadores de empresas dentro del Parque industrial Pilar, Parque Industrial Esteban Echeverría sito en el Jagüel, Pcia de Buenos Aires, CABA, Argentina y en países de la región con formato íntegramente virtual: Chile, Perú, Uruguay, Colombia, Ecuador, Venezuela, Panamá, Costa Rica, Guatemala. Se evaluaron variables tales como sedestación diaria, fragmentación de la jornada, percepción de fatiga, adherencia a microacciones de movimiento, participación en acciones comunitarias y cambios autoinformados en niveles de energía y bienestar.

El análisis se centró en identificar patrones persistentes, barreras comunes y elementos facilitadores del cambio conductual en contextos laborales diversos.

Resultados

Dinámicas laborales y sedentarismo según tipo de puesto

A pesar de la heterogeneidad entre industrias, se identificaron tres perfiles laborales recurrentes que condicionan la relación con el movimiento:

1. Puestos administrativos de alta demanda cognitiva.

Se caracterizan por sedestación prolongada, reuniones consecutivas, ergonomía deficiente y jornadas que pueden extenderse hasta doce horas. Los trabajadores de este grupo presentan altos niveles de fatiga mental y reducida disponibilidad para incorporar conductas saludables fuera del horario laboral.

2. Puestos operativos y de campo.

Aunque implican carga física elevada, esta carga suele ser repetitiva, poco funcional y no acompañada por estrategias de compensación o fortalecimiento. No cumplen con las pautas de periodicidad, sistematización y planificación que la podrían determinar como actividad física regular. La fatiga acumulada deriva en un patrón de “sedentarismo funcional”: se realiza esfuerzo físico, pero no movimiento saludable.

3. Sectores tecnológicos y digitales.

Aquí domina la inmovilidad extrema. El tiempo frente a pantallas supera ampliamente los estándares aceptables, y la fragmentación del trabajo es escasa. A pesar de un mayor nivel de información sobre bienestar, la aplicación práctica es mínima.

Hallazgos transversales

Los resultados del análisis permiten identificar patrones comunes:

- Las largas jornadas y los traslados extensos reducen drásticamente el tiempo disponible para hábitos saludables.
- La ergonomía deficiente amplifica el impacto negativo del sedentarismo.
- La falta de pausas activas institucionalizadas provoca acumulación de fatiga física y cognitiva.
- La motivación individual, por sí sola, no produce cambios sostenibles.
- Las intervenciones aisladas (clases, charlas, actividades puntuales) muestran impacto inmediato pero baja persistencia.

Discusión

Uno de los hallazgos más sólidos del trabajo fue constatar que la reducción del sedentarismo no depende de grandes esfuerzos físicos, sino de **microacciones sostenidas en el tiempo**. Un minuto de movilidad acumulado múltiples veces durante la jornada tiene más impacto que una sesión de ejercicio semanal desconectada del día a día. Esta perspectiva coincide con recomendaciones actuales de organismos deportivos internacionales respecto a la importancia de “romper la inercia sedentaria” mediante estímulos breves y frecuentes.

Asimismo, se observa que los programas con mejores resultados no fueron aquellos más sofisticados, sino aquellos capaces de modificar el clima cultural de la organización. Cuando el bienestar se integra en el lenguaje cotidiano, en las conversaciones, en el ejemplo de los líderes y en las dinámicas grupales, los cambios dejan de ser actos voluntarios aislados y se convierten en conductas socialmente reforzadas.

La evidencia indica que una persona adopta hábitos saludables con mayor facilidad cuando percibe que forma parte de una red que lo acompaña. A partir de esta observación surgió la construcción de espacios que integran tecnología, comunidad y seguimiento cuantitativo.

Evolución del modelo: Human180 y Human Network

Human180 se desarrolló como una plataforma que permite **cuantificar el bienestar** de manera accesible, interpretar tendencias de sedentarismo y ofrecer recursos simples para reducirlo. Su fortaleza radica en transformar el bienestar en un concepto medible, comparable y entrenable.

Por su parte, Human Network nació para cubrir un componente indispensable: el **factor comunitario**. La red permite que las personas observen ejemplos reales

dentro de su propia organización, generen sentido de pertenencia, compartan logros y sostengan el cambio a través de la motivación colectiva.

Ambos sistemas representan la transición del bienestar individual al bienestar cultural: el punto donde las acciones pequeñas dejan de depender del esfuerzo personal y pasan a formar parte de la identidad organizacional.

Conclusiones

La lucha contra el sedentarismo en entornos corporativos no puede reducirse a una serie de actividades físicas o recomendaciones ergonómicas. Constituye un proceso de transformación cultural que requiere educación continua, microacciones sostenibles y redes internas de acompañamiento. Las empresas que integran el movimiento como valor estructural —y no como beneficio periférico— alcanzan resultados más profundos, duraderos y alineados con la salud integral de sus comunidades laborales.

La experiencia acumulada demuestra que el bienestar no es un complemento, sino un componente esencial para la sostenibilidad humana y corporativa. En ese sentido, las herramientas desarrolladas (Human180 y Human Network) materializan un enfoque que coincide con la visión del movimiento olímpico: promover el movimiento, la salud y el desarrollo humano pleno como pilares de una sociedad más consciente y más activa.