Tendencias de los Programas de Actividad Física en los Entornos Laborales: una Mirada Global de los Últimos Cinco Años

Jennyffer Grace Martinez Pérez

Universitaria Agustiniana – Uniagustiniana

Facultad de ciencias económicas y administrativas – especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá

2026

Tendencias de los Programas de Actividad Física en los Entornos Laborales: una Mirada Global de los Últimos Cinco Años

Jennyffer Grace Martínez Pérez

Diana Derly Bueno Castro- tutor

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universitaria Agustiniana – Uniagustiniana

Facultad de ciencias económicas y administrativas – especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá

2026

Tabla de contenido

Resumen (Abstract).....6

Abstract (Resumen).....7

Introducción.....8

1. Descripción del Problema.....10

2. Justificación.....13

3. Objetivos.....16

3.1. Objetivo general.....16

3.2. Objetivos específicos.....16

4. Marco Referencial.....17

4.1. Marco teórico.....17

4.1.1. Actividad física y salud en el entorno laboral contemporáneo.....17

4.1.2. Programas de actividad física en el lugar de trabajo.....19

4.1.3. Enfoques teóricos en la promoción de la actividad física laboral.....20

4.1.4. Estrategias de intervención para reducir el sedentarismo laboral.....21

4.1.5. Tendencias recientes en programas de actividad física laboral (2021-2026) 21

4.1.6. Antecedentes Internacionales.....22

4.1.7. Tendencias globales recientes en programas de actividad física laboral (2021-2026) 24

4.1.8. Integración de programas de bienestar corporativo 25

4.1.9. Uso de tecnologías digitales para promover la actividad física 25

4.1.10. Estrategias para reducir el sedentarismo laboral 26

4.2. Marco conceptual 27

5. Metodología 32

5.1. Tipo de investigación y enfoque 32

5.2. Estrategia de búsqueda y bases de datos 33

5.3. Criterios de inclusión y exclusión 34

5.4. Análisis de datos (descripción de la matriz) 37

6. Resultados 39

6.1. Estrategias e iniciativas en programas de actividad física laboral 39

6.1.1. Intervenciones para reducir el sedentarismo 39

6.1.2. Programas estructurados de ejercicio 40

6.1.3. Pausas activas 40

6.1.4. Programas digitales / e-health 41

6.2. Tendencias en programas de actividad física en entornos laborales 41

6.2.1. Reducción del sedentarismo 41

6.2.2. Bienestar integral (físico y mental) 42

6.2.3. Digitalización de los programas 42

6.2.4. Relación entre actividad física y productividad 42

6.3. Variables organizacionales en la implementación de programas 43

6.3.1. Cultura organizacional....43

6.3.2. Apoyo de la alta dirección....43

6.3.3. Tipo de trabajo (sedentario/remoto)....43

6.3.4. Recursos e infraestructura....43

7. Discusión....45

8. Conclusión....49

9. Referencias....53

Anexo 1....58

Resumen (Abstract)

En los últimos años, la promoción de la salud en los entornos laborales ha adquirido una relevancia creciente debido al aumento del sedentarismo asociado a las dinámicas laborales contemporáneas. Bajo este escenario, los programas de actividad física en el lugar de trabajo se han consolidado como una estrategia clave para mejorar el bienestar integral de los trabajadores y favorecer ambientes organizacionales más saludables. La presente monografía tuvo como objetivo analizar las tendencias globales de los programas de actividad física implementados en los entornos laborales durante el periodo 2021-2026, con el propósito de identificar sus principales características, enfoques y aportes al bienestar de los trabajadores.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter descriptivo, basado en la revisión y análisis de literatura científica reciente relacionada con la promoción de la actividad física en el ámbito laboral. A partir del análisis de diferentes investigaciones internacionales, se identificaron diversas estrategias orientadas a fomentar estilos de vida activos dentro de las organizaciones, entre las que se destacan las pausas activas, los programas de bienestar corporativo, las intervenciones digitales para promover la actividad física y el rediseño de espacios laborales que faciliten el movimiento durante la jornada de trabajo.

Los resultados evidencian que estas iniciativas contribuyen significativamente a la reducción del comportamiento sedentario, al fortalecimiento del bienestar físico y mental de los trabajadores y al mejoramiento del clima organizacional. De igual manera, se reconoce que la implementación de programas de actividad física en el entorno laboral representa una oportunidad para fortalecer las políticas de promoción de la salud y prevenir enfermedades asociadas al sedentarismo.

Palabras clave: actividad física, salud ocupacional, bienestar laboral, sedentarismo, programas de bienestar.

Abstract (Resumen)

In recent years, the promotion of health within workplace environments has gained increasing importance due to the rise of sedentary behavior associated with modern work dynamics. In this context, workplace physical activity programs have become a key strategy for improving employees' overall well-being and fostering healthier organizational environments. The objective of this monograph was to analyze global trends in physical activity programs implemented in workplace settings during the period 2021–2026, with the aim of identifying their main characteristics, approaches, and contributions to employee well-being.

The study was developed using a qualitative descriptive approach based on the review and analysis of recent scientific literature related to the promotion of physical activity in the workplace. Through the analysis of various international studies, several strategies aimed at encouraging active lifestyles within organizations were identified. Among the most prominent initiatives are active breaks, corporate wellness programs, digital interventions designed to promote physical activity, and the redesign of workspaces that facilitate movement during the working day.

The findings indicate that these initiatives significantly contribute to reducing sedentary behavior, improving workers' physical and mental well-being, and strengthening organizational climate. Furthermore, the implementation of workplace physical activity programs represents an important opportunity to enhance health promotion policies and prevent diseases associated with sedentary lifestyles.

Keywords: physical activity, workplace wellness, occupational health, sedentary behavior, employee well-being.

Introducción

La presente monografía aborda el análisis de las tendencias de los programas de actividad física en los entornos laborales, a partir de una mirada global centrada en los últimos cinco años. En la actualidad, las dinámicas laborales se caracterizan por ritmos cada vez más exigentes y, en muchos casos, por estilos de trabajo predominantemente sedentarios. Esta realidad ha llevado a que la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores adquiera un papel cada vez más relevante dentro de las organizaciones. Más allá de representar un compromiso ético o una manifestación de responsabilidad social corporativa, el cuidado de la salud de los empleados se ha convertido también en un elemento estratégico que influye en la productividad, la permanencia del talento humano y la disminución de costos relacionados con enfermedades y ausentismo laboral.

Es por eso que hoy vemos los programas de actividad física implementados en el lugar de trabajo han experimentado una evolución significativa en los últimos años. Lo que anteriormente se concebía como iniciativas puntuales o actividades aisladas, hoy se entiende como parte fundamental de las políticas de bienestar organizacional y de las estrategias de promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Algunos estudios han identificado que la práctica habitual de actividades físicas no sólo mejora la salud, sino que también tiene resultados positivos en la salud mental, en la disminución del estrés y en el aumento del rendimiento laboral. Estas investigaciones han motivado a muchas empresas a incluir programas que fomenten hábitos y estilos de vida saludables entre sus empleados y/o colaboradores.

Por lo dicho anteriormente, este trabajo tiene como objeto principal identificar, analizar y recopilar las principales tendencias globales relacionadas con la realización de programas de actividades físicas en el ámbito laboral durante el periodo comprendido entre 2021 y 2026. Por

lo cual se busca analizar cómo las empresas han ido cambiando sus estrategias para promover estilos de vidas saludables entre sus empleados, teniendo en cuenta el uso de herramientas digitales para los programas de bienestar, los diferentes escenarios de trabajo (modalidad presencial, remota e híbrida), el aumento de los casos de salud mental, y la incorporación de prácticas orientadas a la sostenibilidad.

Esta monografía se basa en diferentes aspectos que permiten recopilar el tema de manera gradual y organizada. Como primera medida, se presenta el marco conceptual el marco teórico que se basa en la importancia de las actividades físicas en el campo laboral y su interacción con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Seguidamente se detalla la metodología utilizada para la obtención y el análisis de toda la información científica. Luego se desglosa el análisis de las tendencias globales identificadas en los últimos cinco años, resaltando tanto las estrategias nuevas como las ya implementadas en las organizaciones como son las luchas que aún persisten y continúan en la promoción de las actividades físicas en el trabajo. Por último, se presentan las principales conclusiones obtenidas en el estudio, al igual que una reflexión sobre el alcance de estas tendencias para el fortalecimiento de entornos laborales más saludables.

1. Descripción del Problema

Actualmente, el sedentarismo se constituye como un problema de salud pública a nivel mundial. Varios organismos internacionales, como la organización mundial de la salud (OMS), han informado que la insuficiente práctica de las actividades físicas es un factor de riesgo importante para el desarrollo de varias enfermedades, como son las enfermedades cardiovasculares, algunos tipos de cáncer, y diabetes tipo 2. Esta coyuntura adquiere una postura especial en entornos laborales actuales. Donde muchas personas de diversas profesiones tienen largas jornadas sentados o detrás de la pantalla de un computador, en el cual las personas tienen poco movimiento corporal durante sus jornadas laborales.

Entendiendo esto, los mecanismos laborales en la actualidad de una manera han contribuido al fortalecimiento de estilos de vida cada vez más sedentarios. Muchos de estos trabajadores están la mayor parte de su jornada sentados, lo que hace que sus cuerpos estén sin una actividad física constante. Esta situación no solo afecta a los trabajadores en la parte física si no que influyen de manera negativa en la parte psicológica tanto en su nivel de energía corporal, como en el desempeño que tengan en sus respectivas actividades.

A este conjunto, de problemas también se sumó el impacto que generó la pandemia por el COVID -19 que cambió las reglas del juego en cuanto tenía que ver con la manera de trabajar de muchas personas, esto trajo cambios positivos en cuanto a la forma flexible de poder trabajar, pero probó muchos cambios en los hábitos de los trabajadores. Muchas veces el no tener que desplazarse a donde normalmente trabajaban influyó en el aumento de estar detrás de un aparato electrónico y el no poder interactuar socialmente contribuyo a intensificar el sedentarismo.

El que las personas tuvieran aislamiento social y las políticas de trabajo cambiarán, generaron efectos importantes negativos en la salud mental de los trabajadores aumentando los niveles de estrés, ansiedad y fatiga.

frente a esta situación, las empresas se han replanteado en sus estrategias en el ámbito del bienestar laboral, en el que priorizan promover estilos más activos de vida a sus trabajadores. Los programas de actividad física han nacido como una alternativa para disminuir los efectos del sedentarismo y fortalecer la salud de sus empleados. Esto busca que los trabajadores realicen movimientos en los espacios de pausas activas en los puestos de trabajo ya sean en grupos de trabajo que favorezcan al bienestar psico social de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que a pesar del creciente interés de este tipo de programas aún existen retos relacionados con la implementación y efectividad. En muchas empresas estas estrategias se desarrollan sin una planificación estructurada o sin considerar las necesidades de los trabajadores como consecuencia las participaciones de los trabajadores suelen ser limitadas lo que reduce el impacto en que puedan ayudar significativamente a los trabajadores de las organizaciones.

A partir de esta necesidad surge la posibilidad de comprender estrategias que puedan ayudar a dar una mayor efectividad en la promoción de vida dentro del ámbito laboral. Entender estas tendencias sería un acierto en lo que respecta a contribuir con los entornos de trabajo en el que sean más saludables donde un trabajador se sienta activamente en su puesto de trabajo y en su entorno laboral tenga una vista social con sus demás compañeros de trabajo.

Por otra parte, algunos empleados perciben estas estrategias como actividades complementarias o poco vinculadas con su realidad laboral, lo que hace más difícil su integración dentro de la cultura empresarial. Esta problemática pone en evidencia la necesidad de comprender con mayor profundidad cómo se están diseñando e implementando

actualmente los programas de actividad física en los entornos laborales, así como las tendencias que han surgido a nivel global en los últimos años.

Teniendo en cuenta esta problemática, surge la necesidad de analizar de manera ordenada las experiencias y estrategias implementadas en diferentes contextos empresariales, con el fin de identificar todas las prácticas que han dado resultados con mayor efectividad en la promoción de estilos de vida saludable laboral. Entender estas tendencias resulta importante para fortalecer las políticas de la promoción de la seguridad y salud laboral y aportar a la construcción de entornos de trabajo más saludables y sostenibles.

en esta presente investigación se busca responder las siguientes preguntas de manera investigativa:

¿Cuáles son las tendencias globales en los programas de actividad física implementados en los entornos laborales y de qué manera estas pueden influir en la salud y la productividad de los trabajadores?

2. Justificación

La presente monografía se justifica por la importancia que ha logrado en los últimos años el estudio de las tendencias relacionadas con los programas de actividades físicas en los entornos laborales. Este tema cobra vital importancia debido a la correlación de diversos factores que influyen directamente en la salud de los trabajadores, en el funcionamiento de las organizaciones y en la productividad a nivel global. Los estudios disponibles han demostrado que el sedentarismo asociado al trabajo representa un riesgo significativo para la salud física y para la salud mental de las personas, situación que se ha visto marcada por los cambios recientes en las formas de trabajar. En este aspecto, se analizará cómo han evolucionado los programas de actividades físicas en los ámbitos laborales se convierte en una necesidad importante para entender su rol en la promoción del bienestar y la seguridad y salud en el trabajo.

Desde otro ángulo de la salud pública, el estudio de esta temática resulta especialmente oportuno. El ser humano está biológicamente preparado para el movimiento; aunque, la particularidad de muchos ambientes de trabajo actuales favorece a los estilos de vida sedentarios. El realizar tareas frecuentes y prolongadas frente a equipos de computadoras, el abuso de las tecnologías digitales y el aumento del trabajo remoto han hecho que disminuyan los niveles de actividades físicas diarias.

Diferentes estudios han señalado que la falta de movimiento se relaciona con el riesgo de padecer enfermedades crónicas no transmisibles como lo son las enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 2, obesidad y trastornos musculoesqueléticos. Dicho esto, el sedentarismo prolongado puede contribuir negativamente en la salud mental de los empleados, aumentando niveles de estrés, ansiedad y fatiga laboral. Lo que permite estudiar las estrategias

que buscan aumentar los entornos de actividades físicas dentro de las empresas resulta importante para aportar a la mejora del bienestar integral de la población trabajadora.

Desde otra mirada, la justificación de esta investigación también logra obtener un rasgo distintivo y estratégico. Hoy por hoy hay muchas empresas que han empezado a reconocer que el bienestar de los empleados no solo es un compromiso ético o social, sino que también es un factor determinante para el desempeño empresarial. Algunos estudios han evidenciado que la realización de programas de actividades físicas en el lugar de trabajo puede generar resultados favorables para las empresas. Entre estos se encuentra la reducción del ausentismo laboral, los bajos costos de atención médica, el mejoramiento del clima laboral, el fortalecimiento de la motivación y el compromiso de los empleados.

Adicional a esto los programas de bienestar laboral favorecen a fortalecer la cultura empresarial, y a mejorar la capacidad para atraer y retener a todo el talento humano en ambientes laborales más competitivos. Por consiguiente, entender las tendencias actuales del uso de estos programas permiten a las empresas adoptar estrategias más eficaces que favorezcan tanto al bienestar de los empleados como el desempeño institucional.

Por otro lado, la importancia de esta investigación está directamente relacionada con los cambios recientes en el mundo laboral. Durante los últimos años se han efectuado cambios importantes en la manera en que se organizan todas las actividades laborales, especialmente en la implementación de teletrabajo y sus modelos híbridos. Estas nuevas modalidades han cambiado la cotidianidad de los empleados, dando como resultados desafíos adicionales para la promoción de los estilos de vida activos y saludables. De igual manera, el uso constante de las herramientas digitales y de plataformas tecnológicas han abierto nuevas estrategias para las implementaciones de programas de bienestar que contengan métodos innovadores para fomentar la actividad física. Examinar las tendencias surgidas en este tiempo permite

comprender cómo las empresas se están adaptando a sus nuevos modelos de promoción de la salud y a las nuevas realidades laborales.

Por último, esta monografía también busca cómo abonar al fortalecimiento del conocimiento académico y profesional relacionado con la promoción de las actividades físicas en los ambientes laborales. No obstante, existe una amplia compilación científica sobres actividades físicas y la seguridad y salud en el trabajo, el estudio específico de las tendencias globales desarrolladas en los últimos cinco años permiten tener una perspectiva actualizada sobre las estrategias que están siendo implementadas en distintos ámbitos empresariales. Los resultados de este análisis pueden ser utilizados como ejemplo para profesionales del área de recursos humanos, especialistas en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, gestores de bienestar laboral y responsables de tomas de decisiones dentro de las empresas. Por otro lado, pueden incluir elementos de estudio para futuras investigaciones encaminadas a fortalecer las políticas de promoción de la salud en el ámbito laboral.

En pocas palabras, esta monografía se basa en la necesidad de entender como los programas de actividades físicas se han convertido en una herramienta importante para los retos y desafíos asociados al sedentarismo laboral, mejorar la salud de los empleados y fortalecer el desarrollo empresarial. Analizar las tendencias globales implementadas durante los últimos cinco años que permitirá identificar estrategias nuevas, reconocer las buenas prácticas y aportar elementos que contribuyan al desarrollo de entornos laborales más saludables, activos y sostenibles.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar los principales estudios y tendencias globales relacionadas con los programas de actividad física implementados en entornos laborales durante el período 2021–2026, con el propósito de comprender su influencia en la promoción de la salud de los trabajadores y en el fortalecimiento de la productividad dentro de las organizaciones.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar y describir las principales estrategias e iniciativas relacionadas con programas de actividad física que han adquirido mayor relevancia en el ámbito laboral a nivel internacional durante el período comprendido entre 2021 y 2026.
- Examinar de qué manera las tendencias observadas en los programas de actividad física laboral se adaptan a los distintos modelos de trabajo actuales, tales como el trabajo presencial, remoto e híbrido, así como a las diversas dinámicas y culturas organizacionales.
- Analizar la relación existente entre la implementación de programas de actividad física en el entorno laboral, basados en tendencias contemporáneas, y variables organizacionales como la productividad, el compromiso laboral y la satisfacción de los empleados.

4. Marco Referencial

El presente estudio se sustenta en un marco referencial construido a partir de la revisión y análisis de literatura científica reciente relacionada con la actividad física, la salud ocupacional y los programas de bienestar implementados en entornos laborales. El marco busca de manera objetiva las bases conceptuales y teóricas necesarias para entender esta problemática de sedentarismo laboral y cómo actúan los programas de promoción de la salud de los trabajadores en la parte física.

El marco referencia habla en contexto de la investigación dentro del análisis del estudio de la promoción de la salud y el bienestar empresarial, facilitando la interpretación de las tendencias actuales que se han implementado a nivel global en correlación con los programas de actividades físicas en el entorno laboral. A partir del análisis de las investigaciones más actuales, se logra identificar los principales abordajes teóricos, estrategias de intervención y definiciones fundamentales que lleven a el análisis del presente estudio.

En este orden el marco referencial se basa en dos componentes importantes: el marco teórico, en el cual se tratan los fundamentos científicos relacionados en las actividades físicas en el ámbito laboral y las tendencias más actualizadas de los programas de bienestar empresarial, y el marco conceptual, donde se describe los principales términos utilizado en la investigación

4.1. Marco teórico

4.1.1. Actividad física y salud en el entorno laboral contemporáneo

En los últimos años el ámbito laboral ha tenido cambios importantes que han sido impulsados por el avance tecnológico, la automatización y la digitalización en múltiples tareas. Estos cambios han modificado significativamente la manera en que las personas desempeñan

sus actividades laborales, reduciendo en muchos casos los niveles de movimiento físico durante la jornada de trabajo.

Como consecuencia de estas transformaciones, el sedentarismo se ha convertido en uno de los principales desafíos para la salud pública a nivel mundial, especialmente entre trabajadores que desempeñan funciones administrativas o que realizan sus actividades principalmente frente a dispositivos electrónicos. Diversos estudios han evidenciado que permanecer largos periodos en posición sentada durante la jornada laboral se asocia con un mayor riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares, obesidad, diabetes tipo 2 y trastornos musculoesqueléticos.

Además de sus efectos sobre la salud física, el sedentarismo laboral también puede influir negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores. Factores como el estrés laboral, la fatiga mental y la disminución del nivel de energía pueden verse agravados por estilos de vida caracterizados por bajos niveles de actividad física.

En el entorno organizacional estas condiciones podrían generar consecuencias relevantes, entre ellas el aumento del ausentismo laboral el rendimiento de los trabajadores y aumentos que tienen que ver con atenciones médicas y problemas con la salud ocupacional (shaller et al. 2024)

Frente a esta perspectiva varios autores señalan que el ambiente de trabajo representa un ámbito clave para el desarrollo de participación de la actividad física entendiendo que una gran parte del tiempo diario se da en los lugares de trabajo las empresas tienen espacios para ejecutar programas que impulsen hábitos saludables de manera sistemática y sostenida.

En este criterio, la promoción de la actividad física dentro del entorno laboral se ha afianzado como una planificación significativa para mejorar la salud mental y física de los trabajadores, al tiempo que contribuye a fortalecer el bienestar organizacional (Zhang et al.,2025).

4.1.2. Programas de actividad física en el lugar de trabajo

Los programas de actividad física en el lugar de trabajo representan una estrategia de intervención orientada a incrementar los niveles de movimiento corporal entre los trabajadores y a contrarrestar los efectos negativos asociados al sedentarismo laboral. Estas estrategias hacen parte de las políticas de promoción de la salud en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en lo cual se quiere fomentar mejores estilos de vida saludables dentro del horario laboral.

En la vida real, estos programas pueden adoptar diferentes modos, entre estas se puede incluir las pausas activas, las sesiones de ejercicios dirigidos, el incluir puestos de trabajos más activos, los retos o desafíos de las actividades físicas entre empleados y las estrategias educativas guiadas a la promoción de hábitos saludables. En base a las revisiones sistemáticas sobre las acciones de las actividades físicas en el ámbito laboral, este tipo de enfoque ha demostrado ser eficientes para aumentar todos los niveles de actividades físicas en los empleados, además de ayudar en la reducción de estrés y en el fortalecimiento del bienestar general (Gawlik et al., 2023).

Además, diferentes estudios han evidenciado que los programas de promoción de actividades físicas en el lugar de trabajo generan muchos beneficios en la salud cardiovascular, la condición física y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por otra parte, estas iniciativas tienden a fortalecer la responsabilidad de la empresa y a mejorar el clima laboral, lo cual impacta positivamente en el desempeño y en la productividad de las empresas (Dabkowski et al., 2023).

De este modo, todos los programas de actividades físicas se han fortalecido como una herramienta importante dentro de las estrategias de bienestar empresarial, especialmente en empresas que tienen como objetivo promover entornos laborales más saludables y sostenibles.

4.1.3. Enfoques teóricos en la promoción de la actividad física laboral

En su mayoría, los programas de actividades físicas en el entorno laboral se apoyan en diferentes ámbitos conceptuales los cuales se relacionan con la promoción de la salud, la psicología empresarial y todos los procesos de cambio de comportamiento. Esta perspectiva permite comprender los diferentes factores que influyen en todos los hábitos de las actividades físicas de los empleados y orientan el diseño de las implementaciones más efectivas.

entre los diversos prototipos más usados están los enfoques ecológicos de la salud el cual sugiere que los comportamientos humanos se manifiesta por los varios factores como son sociales ambientales organizacionales e individuales desde este enfoque, la promoción de las actividades físicas no se basa únicamente de la motivación de los trabajadores, sino que también de lo que ofrece todo lo que tiene que ver con su entorno en el cual se desenvuelve.

Teniendo en cuenta el entorno de la seguridad y salud en el trabajo sobresale el modelo total worker health el cual nos plantea integrar las estrategias de promoción de la salud con el bienestar laboral.

el planteamiento lo que busca es tratar de manera simultánea los factores organizacionales, ambientales que repercuten en la salud de las personas que trabajan en las empresas, reconociendo que la tranquilidad laboral fuese el resultado de la relación entre el individuo y su contexto de trabajo (Wipfli et al., 2024).

Esta participación basada en este modelo normalmente trae cambios en el esquema del espacio laboral, el avance de las políticas institucionales de bienestar, la puesta en práctica de estos programas organizados de actividad física y la ejecución de acciones educativas enfocadas a promover estilos de vida muchos más saludables. Esta incorporación permite afrontar de manera más clara los factores que aportan al sedentarismo en el ambiente laboral.

4.1.4. Estrategias de intervención para reducir el sedentarismo laboral

El sedentarismo laboral representa uno de los principales desafíos para la salud de los empleados en el ámbito laboral en la actualidad. En los diferentes entornos de trabajo, especialmente aquellos relacionados con actividades administrativas o tecnológicas, los empleados pueden permanecer entre seis y ocho horas diarias en posición sentada, lo cual incrementa el riesgo de desarrollar diversas enfermedades crónicas.

Frente a esta situación, diferentes análisis han indicado que la implementación de múltiples intervenciones puede ayudar significativamente a disminuir todos los niveles de comportamientos sedentarios durante la jornada laboral. Entre los planes más utilizados se encuentran la inclusión de estaciones de puestos de trabajos más activas, la coordinación de pausas activas programadas, las campañas de promoción de las actividades físicas y de los programas de acompañamiento o coaching en las actividades físicas dirigidas a los empleados (Schaller et al., 2024).

En la actualidad también se han observado la inclusión de herramientas tecnológicas como parte de estos programas. Aplicaciones móviles, aparatos de monitoreo de las actividades físicas y plataformas digitales de bienestar empresarial han empezado a implementarse con el objeto de incentivar el movimiento durante la jornada laboral. Por lo cual estas mejoras tecnológicas permiten realizar un seguimiento del comportamiento sedentario, establecen objetivos personalizados y proporcionan retroalimentación que ayuden a la puesta en práctica de hábitos más activos.

4.1.5. Tendencias recientes en programas de actividad física laboral (2021-2026)

En los últimos tiempos se ha visto un excesivo aumento en la producción científica que van de la mano con los programas de actividad física que son ejecutados en los entornos laborales. Este aumento corresponde primordialmente a la inquietud por el aumento de los

efectos del sedentarismo en la salud de las personas que laboran en la organización y a la aceptación del bienestar laboral como el eje principal dentro de los métodos organizacionales.

Recientes investigaciones manifiestan que los programas más útiles son aquellos que tienen varios niveles de intervención, añadiendo estrategias que van enfocadas al individuo, al espacio donde labora y al entorno de la organización. En vez de concentrarse directamente en el comportamiento personal de los trabajadores, estas intervenciones lo que hacen es cambiar el entorno laboral para ayudar en la aceptación de estilos de vida mucho más activos.

Añadiendo a lo anterior la literatura científica lo que le da más importancia de implementar los programas de actividad física a las cualidades concretas de cada organización. Causas como el tipo de actividad laboral, la cultura organizacional, la configuración de la empresa y el grado de apoyo influyen de manera considerable en el logro de estas iniciativas.

Cualquier tipo de programa de actividad física en el ámbito laboral se ha afianzado como un enfoque clave en las políticas de promoción de la salud y su bienestar organizacional. Aportando a mejorar la vida de los trabajadores y el fortalecimiento de la continuidad empresarial

4.1.6. Antecedentes Internacionales

En los últimos diez años, el estudio de los programas de actividades físicas en los entornos laborales ha adquirido una importancia que va en aumento dentro de las disciplinas como la salud pública, la promoción de la salud y la seguridad y salud en el trabajo. Estos modelos responden, en gran parte, al reconocimiento de que los lugares de trabajo representan espacios fundamentales para el uso de intervenciones guiadas a la mejora de los hábitos de vida de la población adulta, indicando que una parte importante del tiempo diario de las personas transcurre en estos entornos.

Es por esto, que muchas empresas han comenzado a implementar programas de bienestar laboral que contengan acciones dirigidas a fomentar las actividades físicas, disminuir el sedentarismo y fortalecer la salud en general de todos los empleados. Estas estrategias forman parte de un enfoque más amplio de promoción de estilos de vida saludables dentro del ámbito organizacional.

El análisis científico reciente indica que los programas de actividades físicas desarrollados en el ámbito laboral pueden aumentar los beneficios importantes tanto como para los empleados como para las propias empresas. Como resultados más frecuentes reportados se observan las mejoras de las condiciones físicas de los empleados, la reducción de los niveles de estrés laboral, la disminución del ausentismo y los aumentos de los niveles de productividad. De este modo, todos los programas de bienestar empresarial que incluyan actividades físicas se han consolidado como una estrategia efectiva para afrontar los riesgos asociados al sedentarismo y a las diferentes enfermedades crónicas no transmisibles (Marin Farrona et al., 2023).

En el campo internacional, múltiples estudios de análisis han indicado que el impacto de la implementación de actividades físicas en los lugares de trabajo. Por ejemplo, una revisión integral reciente evaluó diferentes programas de bienestar laboral basados en la promoción de las actividades físicas y descubrió que estas actividades pueden generar mejoras significativas de la salud de los empleados, especialmente cuando se incorporan ejercicios aeróbicos, entrenamiento de fuerza y mejoras educativas orientadas a promover estilos de vida más activos (Marin-Farrona et al., 2023).

De igual manera, otros estudios han demostrado que los programas de actividades físicas en el entorno laboral también ayudan a mejorar el bienestar psicológico de los empleados. Sobre todo, en aquellas intervenciones que juntan las prácticas de actividades físicas con estrategias de apoyo social y motivacional que suelen alcanzar importantes niveles

de participación y satisfacción en los trabajadores. Igualmente, los programas de coaching en las actividades físicas han demostrado ser herramientas importantes para promover los cambios sostenibles en los comportamientos relacionados con la salud, facilitando la adopción de hábitos saludables a largo plazo (Gawlik et al., 2023).

Por otro lado, otros ítems que han recibido una especial atención en el estudio científico reciente es la influencia del entorno laboral. Muchos análisis señalan factores como lo son el apoyo institucional, la cultura empresarial y la disponibilidad de los recursos dentro de la empresa juegan un papel muy importante en la implementación efectiva de estos programas. Cuando las empresas promocionan activamente las políticas orientadas a los estilos de vida saludables, los empleados buscan involucrarse con mayor frecuencia en las actividades físicas y a incorporar conductas más beneficiosas para su salud (Schaller et al., 2024).

Estudios más recientes han indicado que los programas de actividades físicas en los entornos laborales no sólo producen beneficios a nivel único, sino que también generan impactos positivos en el desempeño laboral, disminuyendo los indicadores de ausentismo y aumentando el compromiso de los empleados con las empresas. Como respuesta, cada día más empresas han empezado a incluir estos programas de bienestar dentro de sus programas de gestión de talento humano y responsabilidad social empresarial

4.1.7. Tendencias globales recientes en programas de actividad física laboral (2021-2026)

Durante los últimos cinco años se ha registrado un incremento notable en la producción científica relacionada con la implementación de programas de actividad física en los entornos laborales. Este aumento en el interés académico se encuentra estrechamente vinculado con la creciente preocupación por los efectos negativos del sedentarismo en la salud de los trabajadores y con el reconocimiento de la importancia del bienestar laboral dentro de las políticas organizacionales contemporáneas.

Una revisión sistemática reciente sobre intervenciones de actividad física en el lugar de trabajo señala que estas estrategias han experimentado una evolución significativa en los últimos años. Mientras que en el pasado muchas iniciativas se centraban exclusivamente en la práctica de ejercicio físico, las propuestas actuales tienden a adoptar enfoques más integrales que incluyen componentes educativos, tecnológicos y organizacionales (Zhang et al. 2025).

Dentro de este contexto, la literatura científica ha identificado diversas tendencias que están marcando la evolución de los programas de actividad física en el ámbito laboral.

4.1.8. Integración de programas de bienestar corporativo

Una de las tendencias más destacadas es la incorporación de los programas de actividad física dentro de estrategias más amplias de bienestar corporativo. En la actualidad, numerosas organizaciones han comenzado a desarrollar programas integrales que abordan diferentes dimensiones de la salud de los trabajadores, combinando iniciativas relacionadas con la actividad física, la alimentación saludable, el manejo del estrés y la promoción de la salud mental.

Los estudios indican que las intervenciones de carácter multidimensional suelen producir mejores resultados que aquellas centradas únicamente en la práctica de ejercicio físico. Esto se debe a que los factores que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores son múltiples y requieren enfoques de intervención que aborden de manera simultánea distintas áreas del bienestar personal y organizacional (Bezzina et al., 2024).

4.1.9. Uso de tecnologías digitales para promover la actividad física

Otra tendencia importante en los programas de bienestar laboral es la incorporación de herramientas tecnológicas para promover la actividad física entre los trabajadores. En los últimos años, muchas organizaciones han empezado a utilizar aplicaciones móviles, plataformas digitales de bienestar y dispositivos de monitoreo de actividad física con el objetivo de incentivar hábitos más activos durante la jornada laboral.

Estas tecnologías permiten realizar un seguimiento del nivel de actividad física de los empleados, establecer metas personalizadas y ofrecer retroalimentación continua sobre el progreso alcanzado. Además, algunas plataformas incorporan estrategias de gamificación, como desafíos colectivos, sistemas de puntos y recompensas, que buscan aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores con las iniciativas de bienestar.

La evidencia científica sugiere que la utilización de estas herramientas digitales puede incrementar significativamente los niveles de participación en los programas de actividad física, especialmente en contextos laborales donde el trabajo remoto o híbrido ha adquirido mayor relevancia en los últimos años (Zhang et al. 2025).

4.1.10. Estrategias para reducir el sedentarismo laboral

El sedentarismo laboral representa uno de los principales desafíos para la salud de los trabajadores en la actualidad. Diversos estudios han demostrado que los empleados que desempeñan labores administrativas o de oficina pueden permanecer sentados entre seis y ocho horas al día, lo cual incrementa el riesgo de desarrollar enfermedades crónicas como problemas cardiovasculares, obesidad y trastornos musculoesqueléticos.

Frente a esta problemática, muchas organizaciones han comenzado a implementar estrategias destinadas a reducir el tiempo que los trabajadores permanecen en posición sedentaria durante la jornada laboral. Ante las participaciones más empleadas nos encontramos con la ejecución de pausas activas y la puesta en marcha de estaciones de trabajo más adaptables que den como resultado alternar entre las posiciones sea de pie o sentados. El impulso de caminatas durante horarios laborales y el hacer ejercicios de vez en cuando dentro del mismo horario laboral.

Estas validaciones científicas manifiestan que esta participación puede ayudar significativamente a aumentar los niveles de actividad física de las personas que laboran en la organización y a minimizar el comportamiento sedentario en el ambiente de trabajo, esto

conlleva beneficios tanto para la salud individual como para el cumplimento organizacional (Ramezani et al., 2022).

4.2. Marco conceptual

Actividad física: la actividad física se entiende como cualquier movimiento corporal generado por los músculos esqueléticos que implica un gasto de energía. Este concepto abarca una amplia variedad de acciones cotidianas, incluyendo aquellas que se realizan durante la jornada laboral, los desplazamientos diarios, las tareas domésticas y las actividades recreativas o de tiempo libre.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la práctica regular de actividad física desempeña un papel fundamental en la prevención de diversas enfermedades crónicas no transmisibles, además de contribuir al mantenimiento de la salud física y mental de la población (World Health Organization, 2022). La evidencia científica ha demostrado que niveles adecuados de actividad física pueden reducir el riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 2, obesidad y algunos tipos de cáncer, al mismo tiempo que favorecen el bienestar psicológico y la calidad de vida.

En el contexto laboral actual, la promoción de la actividad física ha adquirido una relevancia particular. El aumento de empleos asociados con el uso de tecnologías digitales y tareas administrativas ha favorecido el crecimiento de ocupaciones caracterizadas por bajos niveles de movimiento corporal. Esta situación ha generado una mayor preocupación en el ámbito de la salud ocupacional, impulsando el desarrollo de estrategias destinadas a fomentar estilos de vida más activos dentro de los entornos laborales.

Sedentarismo laboral: el sedentarismo laboral hace referencia al tiempo prolongado que los trabajadores permanecen realizando actividades de muy bajo gasto energético durante su jornada de trabajo, generalmente en posición sentada. Este comportamiento se ha

convertido en una característica común en numerosos entornos laborales contemporáneos, especialmente en aquellos vinculados con labores administrativas, tecnológicas o de oficina.

Diversas investigaciones han identificado el sedentarismo como uno de los principales factores de riesgo para la salud en los entornos laborales modernos. Permanecer sentado durante largos períodos puede generar efectos negativos tanto a nivel físico como metabólico. Estudios recientes indican que muchos trabajadores de oficina pueden pasar entre seis y ocho horas diarias en posición sedentaria, lo que incrementa significativamente la probabilidad de desarrollar enfermedades cardiovasculares, obesidad, diabetes tipo 2 y trastornos musculoesqueléticos (Ramezani et al., 2022).

Ante esta realidad, el sedentarismo laboral se ha convertido en un tema de creciente interés dentro de la investigación en salud pública y salud ocupacional, motivando la implementación de estrategias orientadas a reducir el tiempo sedentario durante la jornada laboral.

Programas de actividad física en el entorno laboral: los programas de actividad física en el entorno laboral constituyen un conjunto de intervenciones diseñadas por las organizaciones con el propósito de fomentar estilos de vida activos entre los trabajadores y mitigar los efectos negativos asociados con el sedentarismo.

Estas iniciativas pueden adoptar diversas formas dependiendo de las características de la organización y de las necesidades de los trabajadores. Entre las estrategias más comunes se encuentran la implementación de pausas activas durante la jornada laboral, programas de ejercicio guiado, estaciones de trabajo activas, caminatas organizadas dentro del horario laboral, programas deportivos corporativos y campañas educativas orientadas a promover hábitos saludables.

La literatura científica reciente ha señalado que la implementación de este tipo de programas puede generar múltiples beneficios. Entre ellos destacan mejoras en la salud física

de los trabajadores, mayor bienestar psicológico y un incremento en los niveles de productividad dentro de la organización. En este sentido, los programas de actividad física se han consolidado como herramientas importantes dentro de las políticas de bienestar laboral contemporáneas (Gawlik et al., 2023).

Promoción de la salud ocupacional: la promoción de la salud ocupacional comprende el conjunto de acciones, políticas y estrategias orientadas a mejorar la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores dentro del entorno laboral. Estas iniciativas buscan crear condiciones de trabajo que favorezcan tanto la prevención de enfermedades como el desarrollo integral de los empleados.

En el ámbito de la salud pública, la promoción de la salud en el trabajo no se limita únicamente a prevenir riesgos laborales o enfermedades profesionales. También incluye la creación de entornos laborales que fomenten estilos de vida saludables, favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal y promuevan el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

Diversos estudios han señalado que las organizaciones que implementan políticas de promoción de la salud tienden a generar entornos laborales más saludables y productivos. Estas iniciativas pueden incluir programas de actividad física, estrategias de manejo del estrés, educación en hábitos saludables y políticas organizacionales orientadas al bienestar de los empleados (Schaller et al., 2024).

Bienestar laboral: el bienestar laboral es un concepto amplio y multidimensional que abarca diferentes aspectos relacionados con la experiencia de los trabajadores dentro de la organización. Este concepto incluye dimensiones físicas, psicológicas y sociales que influyen en la percepción que los empleados tienen de su trabajo y de su entorno laboral.

En los últimos años, el bienestar laboral ha adquirido una importancia creciente dentro de las estrategias de gestión organizacional. Esto se debe a que diversos estudios han

demostrado que existe una relación directa entre el bienestar de los trabajadores y variables organizacionales como la satisfacción laboral, la motivación, el compromiso y el desempeño profesional.

Las organizaciones que promueven el bienestar de sus empleados suelen experimentar niveles más altos de productividad, menor rotación de personal y mayores niveles de compromiso organizacional. En los programas de bienestar corporativo se han consolidado como herramientas clave para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer el funcionamiento de las organizaciones (Bezzina et al., 2024).

Programas de bienestar corporativo: los programas de bienestar corporativo son iniciativas desarrolladas por las organizaciones con el objetivo de mejorar la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores. Estos programas forman parte de las estrategias modernas de gestión del talento humano y buscan crear entornos laborales más saludables y sostenibles.

Generalmente, estos programas incluyen intervenciones relacionadas con diferentes dimensiones del bienestar, tales como la promoción de la actividad física, la educación nutricional, el manejo del estrés, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La evidencia científica reciente ha demostrado que las organizaciones que implementan programas de bienestar corporativo tienden a experimentar beneficios significativos tanto a nivel individual como organizacional. Entre estos beneficios se encuentran la reducción del ausentismo laboral, el aumento de la satisfacción de los empleados, la mejora del clima organizacional y el incremento del rendimiento laboral (Marin-Farrona et al., 2023).

Pausas activas: las pausas activas consisten en breves períodos de actividad física que se realizan durante la jornada laboral con el propósito de interrumpir los períodos prolongados de sedentarismo y favorecer el bienestar de los trabajadores.

Estas actividades suelen incluir ejercicios simples de movilidad articular, estiramientos, movimientos de bajo impacto o ejercicios de activación muscular que pueden realizarse en el propio espacio de trabajo sin necesidad de equipamiento especializado. La duración de estas pausas suele oscilar entre cinco y diez minutos y pueden realizarse varias veces a lo largo de la jornada laboral.

Diversos estudios han demostrado que la implementación de pausas activas puede generar beneficios importantes en el entorno laboral. Entre ellos se encuentran mejoras en la concentración, reducción del estrés laboral y disminución de molestias musculoesqueléticas asociadas con el trabajo sedentario, especialmente en trabajadores de oficina (Zhang et al., 2025).

El entorno laboral se ha consolidado como un espacio clave para la promoción de estilos de vida activos. La incorporación de programas de actividad física dentro de las políticas organizacionales permite integrar la salud y el bienestar como componentes fundamentales del funcionamiento institucional, generando beneficios tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

5. Metodología

5.1. Tipo de investigación y enfoque

Este análisis de investigación se desarrolla bajo la forma de monografía, con un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo. El estudio está basado en la revisión y análisis de diferentes literaturas científicas relacionadas con todo lo que tiene que ver con programas de actividades físicas utilizados en los entornos laborales.

La forma cualitativa se toma debido a que el objetivo primordial de la investigación es interpretar, analizar y comprender las tendencias identificadas en la implementación científica sobre la temática, más que realizar medidas o experimentos directos. Es por esto, que los estudios cualitativos permiten mirar más a fondo todos los fenómenos sociales a partir de un análisis interpretativo de información que viene de diferentes fuentes documentales, lo cual hace aún más fácil la comprensión más profunda del contexto y de las actividades presentes en el campo de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2022).

Por otra parte, la investigación muestra un alcance descriptivo, ya que lo que busca es reconocer y organizar las principales tendencias, enfoques y estrategias asociadas con la promoción de las actividades físicas en el campo laboral a nivel global durante los últimos cinco años. Mediante este enfoque se pretende mostrar una detallada descripción de los programas y estrategias que han venido siendo utilizados por diferentes sectores empresariales con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

Bajo este enfoque, el análisis se basa especialmente en los aspectos más relevantes como lo son los programas de actividades físicas desarrollado en los espacios laborales, las formas utilizadas para reducir el sedentarismo durante la jornada laboral, el uso de programas de bienestar corporativos encaminados a la mejoría de la salud de los trabajadores, el uso de

tecnologías digitales para fomentar estilos de vida activos y los beneficios reportados en relación con la salud física, la salud mental y la productividad laboral.

El estudio se desenvuelve por medio de una revisión documental, lo cual se basa en la recopilación, organización y análisis crítico de algunos estudios científicos anteriormente publicados. Este tipo de enfoque nos permite identificar patrones, perspectivas comunes y tendencias emergentes incluidas en la literatura científica, ayudando a un entendimiento más amplio de todo lo estudiado.

5.2. Estrategia de búsqueda y bases de datos

Con el objeto de buscar en diferentes literaturas científicas más relevantes sobre programas de actividades físicas en entornos laborales, se estructuró una estrategia de búsqueda dirigida a buscar los estudios más recientes en bases de datos académicas reconocidos por su precisión científica y su extensa base de datos en el área de la salud.

Las fuentes de información que más se utilizaron para extraer todo el tema central fueron PubMed, Scopus, Web of Science, SciencieDirect y SciELO. Todas estas páginas fueron escogidas específicamente por su importancia dentro de las comunidades científicas y por supuesto a la calidad y veracidad de las publicaciones registradas en las áreas relacionadas con todo lo que tiene que ver con la salud pública, seguridad y salud en el trabajo, las actividades físicas y todo lo relacionado con bienestar laboral. El uso de estas informaciones me permitió garantizar la confiabilidad y el respaldo académico de todas las fuentes consultadas.

La búsqueda de datos se realizó por medio del uso de palabras claves en inglés y en español relacionadas con todo lo que tiene que ver con el tema de la investigación. Dentro de las palabras claves principales están las siguientes palabras: *workplace physical activity programs*, c*orporate wellness programs*, *occupational health promotion*, *sedentary behavior at*

work, *physical activity interventions in workplaces, bienestar laboral, sedentarismo y actividades físicas*.

Todas estas terminologías fueron utilizadas por medio del uso de operadores booleanos como lo son AND y OR, lo que hizo posible aumentar o disminuir la búsqueda de todos los resultados obtenidos según la necesidad del rastreo. El mayor ejemplo de búsqueda utilizada fue: "*workplace physical activity programs AND occupational health promotion".*

Todo esto con el objeto de examinar todas las tendencias más recientes que tengan que ver con el desarrollo de los programas de actividades físicas en el entorno laboral, la investigación se redujo a solamente a publicaciones científicas relacionadas al periodo comprendido entre los años 2021 y 2026.

Con base a este enfoque de búsqueda se logró identificar un grupo amplio de estudios científicos vinculados con todo el tema de la investigación. Luego de esto, y después de aplicar todos los criterios establecidos, fueron utilizados los 25 artículos académicos más importantes que cumplían con las condiciones necesarias para hacer parte de este estudio realizado en esta monografía.

5.3. Criterios de inclusión y exclusión

Para asegurar la validez, calidad y coherencia de todo el tema y la información analizada en esta investigación, se determinaron criterios puntuales de inclusión y exclusión que guiaron todo el proceso de selección de los documentos revisados.

Como primera medida, se realizó una definición de **los criterios de inclusión**, los cuales facilitaron la identificación de los estudios científicos que eran más importantes para la elaboración de la investigación. Es por esto que, se anexaron investigaciones publicadas entre los años 2021 y 2026, con la finalidad de analizar las tendencias más recientes y que están vinculadas con todos los programas de actividades físicas en los entornos laborales.

Se tuvieron en cuenta, todos los artículos los cuales su contenido estuviera directamente ligados con la promoción de las actividades físicas dentro del ambiente laboral. Esto integra estudios que abordaran estrategias de intervención, programas de bienestar corporativo o iniciativas dirigidas a reducir el sedentarismo durante la jornada de trabajo.

Otro elemento clave fue que las publicaciones estuvieran registradas en bases de datos académicas reconocidas, como lo son: PubMed, Scopus, Web of Science, ScienceDirect o SciELO, la cual garantiza la veracidad y calidad de la metodología y el rigor científico de las referencias utilizadas. Así mismo, se anexaron estudios disponibles en los idiomas español e inglés, por lo que estos idiomas reúnen la mayor parte de la producción científica internacional en las áreas de la seguridad y salud en el trabajo y la promoción de las actividades físicas laborales.

Adicional, se le dio más importancia a las investigaciones que tuvieran resultados, análisis o discusiones asociadas con los efectos de las actividades físicas en la salud de los empleados, el bienestar laboral y la evidencia del aumento de la productividad dentro de las empresas.

A su vez, también se determinaron **criterios de exclusión** con el fin de eliminar todos aquellos documentos que no se ajustaban con los requisitos necesarios para hacer parte del estudio documental. Como primera medida, se excluyeron todos artículos publicados antes del año 2021, a causa de que el propósito de este estudio es analizar las tendencias recientes en los programas de actividad física en los entornos laborales durante los últimos cinco años.

Se eliminaron investigaciones que no trataban de manera directa la promoción de las actividades físicas en los entornos laborales. Así como, se rechazaron estudios encaminados a un contexto de manera diferentes, entre ellos los programas de actividad física en entornos escolares, comunitarios o deportivos, ya que no tienen nada que ver específicamente con el entorno laboral o empresarial.

Así mismo, se eliminaron todos los estudios que no coincidían con publicaciones científicas revisadas por pares, como lo son las páginas webs informativas, blogs, artículos de opinión, estudios institucionales sin respaldo académico o informes que no tuvieran un sustento metodológico claro. Se tomó esta decisión con el fin de poder garantizar la seriedad científica de la información investigada.

Igualmente se eliminaron los artículos duplicados buscados en diferentes sistemas de información, utilizando únicamente una sola versión de los documentos para así evitar la recurrencia de toda la información que contiene el análisis documental.

Por último, se descartaron todos aquellos estudios que no tenían resultados importantes relacionados con la salud de los empleados, con el bienestar laboral o con las estrategias empresariales ligadas con las actividades físicas, todo esto porque no aportaban nada relevante y significativamente para el desarrollo del análisis sugerido en la investigación.

El uso de estos criterios permitió filtrar la información encontrada y poder seleccionar solamente los estudios que tenían evidencia adecuada para comprender las tendencias globales en los programas de actividad física en los entornos laborales durante el periodo 2021-2026.

Finalmente, se descartaron aquellos estudios que no presentaban resultados relevantes relacionados con la salud de los trabajadores, el bienestar laboral o las estrategias organizacionales vinculadas con la actividad física, debido a que no aportaban información significativa para el desarrollo del análisis planteado en la investigación.

La aplicación de estos criterios permitió depurar la información recopilada y seleccionar únicamente aquellos estudios que ofrecían evidencia pertinente para comprender las tendencias globales en programas de actividad física en entornos laborales durante el período 2021-2026.

5.4. Análisis de datos (descripción de la matriz)

Con el fin de analizar la información obtenida se utilizó como herramienta principal una matriz de revisión documental. Este instrumento permitió estructurar, clasificar y procesar de forma sistemática todos los datos obtenidos a partir de los 25 artículos científicos seleccionados, permitiendo la identificación de las tendencias, coincidencias y enfoques presentes en la literatura científica asociada con los programas de actividades físicas en los entornos laborales.

La matriz fue realizada en hoja de cálculo tipo Excel con la finalidad de sistematizar la información más importante de cada uno de los estudios y permitir su posterior análisis diferencial. Los datos que se registraron en ella pertenecen a los diferentes elementos descriptivos de cada uno de los artículos, como lo son el autor, el año de su publicación, el título del estudio, la traducción del título, el enlace de acceso al documento y el objetivo de la investigación. Estos componentes dieron pase para tener una visión más general de las propiedades más relevantes de las investigaciones ya analizadas.

Por otra parte, la matriz dio como resultado diferentes categorías de análisis que fueron descritas a partir de los temas más repetitivos identificados plenamente en la literatura científica sobre las actividades físicas en el entorno laboral. Estas clasificaciones permitieron ordenar el contenido de los estudios que se revisaron y reconocer los elementos más investigados versus con otros programas de promoción de las actividades físicas dentro de las empresas.

Entre las categorías más relevantes se encuentran la de los programas de actividades físicas en los lugares de trabajo, las pausas activas durante la jornada laboral, las acciones para disminuir el hábito sedentario, los programas de bienestar empresarial, la utilización de las tecnologías digitales para fomentar la actividad física, los beneficios en la salud física y la salud mental de los empleados, la relevancia en la productividad laboral y los métodos empresariales encaminados a impulsar estilos de vida saludables.

Todos y cada uno de los artículos fue analizado detalladamente y luego verificados dentro de la matriz, documentando la presencia de estas categorías cuando el análisis comprendía algunos de estos factores. Este método permite identificar modelos comunes dentro de todas las investigaciones, del mismo modo identifica las principales tendencias que han sido resultantes a nivel global en los últimos años en conexión con el uso de los programas de actividades físicas en el ámbito laboral.

Por lo tanto, esta matriz de revisión documental no solo sirvió para facilitar la estructura sistémica de toda la información recolectada, adicional también se transformó en una herramienta principal para los análisis comparativos de los estudios escogidos. Con base a este proceso fue posible poder analizar las tendencias principales en el resultado de programas de actividades físicas en el área laboral durante los periodos comprendidos entre los años 2021 y 2026, las cuales son posteriormente analizadas y discutidas en los apartados correspondientes de la presente monografía

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BOPJZBBqps9svs2rUI_Opsw_A9Ky2dKZ/edit?usp=sharing&ouid=116886911448420850855&rtpof=true&sd=true

6. Resultados

En síntesis, se ha evidenciado que los programas de actividad física en los entornos laborales se han ido transformando significativamente en los últimos años como una planificación clave para el fortalecimiento salud y bienestar de los trabajadores. En este trabajo se muestran los resultados organizados en función de 3 objetivos de esta investigación: estrategias e iniciativas implementadas, tendencias emergentes y variables organizacionales que condicionan el desarrollo.

6.1. Estrategias e iniciativas en programas de actividad física laboral

En respuesta al análisis de los estudios seleccionados, se identificaron cuatro estrategias predominantes en la implementación de programas de actividad física en entornos laborales: pausas activas, programas estructurados de ejercicio, intervenciones orientadas a la reducción del sedentarismo y programas digitales o e-health.

6.1.1. Intervenciones para reducir el sedentarismo

Diversos estudios coinciden en que la reducción del comportamiento sedentario constituye una de las principales estrategias en los entornos laborales contemporáneos. En este sentido, Shrestha et al. (2021) evidencian que las intervenciones dirigidas a interrumpir el tiempo prolongado en posición sedente generan mejoras significativas en la salud de los trabajadores. De igual manera, Chu et al. (2022) resalta que la aplicación de cambios en el proceso laboral, como son las pausas frecuentes y las reestructuraciones de tareas, lo cual ayuda a minimizar los niveles de sedentarismo en los trabajadores de las oficinas.

Dentro de esta misma estructura, McDowell et al. (2021) indica que los trabajos desde casa han aumentado los patrones de sedentarismo, por lo que se ha buscado la necesidad de buscar tácticas más específicas para su disminución. Kallings (2021) manifiesta que el aumento

de tiempo expuesto en sedestación se asocia directamente con efectos negativos en la salud, lo que refuerza la importancia de estas intervenciones dentro del entorno laboral.

De manera conjunta, estas evidencias indican que la disminución del sedentarismo se ha posicionado como un enfoque prioritario en la promoción de las actividades físicas en las organizaciones laborales.

6.1.2. Programas estructurados de ejercicio

Los programas organizados de ejercicio reflejan una de las guías más sólidas y organizadas dentro de los ambientes laborales. Marin-Farrona et al. (2023) indica que estos tipos de programas ayudan en mejoras significativas en la salud física de los empleados de las empresas, enfáticamente cuando se estructuran con planificación y seguimiento.

Por su parte, Gawlik et al. (2023) refieren que estas acciones están basadas en las asistencias y coaching que ayudan a mejorar la adherencia de los trabajadores en las actividades físicas. En esta misma línea, Proper y van Oostrom (2022) destacan que los programas estructurados de promoción de la salud abonan a la disminución de los factores de riesgo y al fortalecimiento del bienestar general.

Zhang et al. (2025) expresan que estos programas sistematizados guiados por organizaciones tienen como resultado un impacto muy positivo tanto en la salud como en el desempeño laboral. Todo esto permite establecer que todas estas acciones organizadas constituyan una estrategia más efectiva y más sostenibles con el pasar del tiempo.

6.1.3. Pausas activas

En cuanto este punto la evidencia demuestra que ellas constituyen una oportunidad accesible y de fácil aplicación en todos los entornos laborales. Barr-Anderson (2021) subraya que la inclusión de las actividades físicas diariamente ayuda a elevar el mejoramiento de los niveles de movimiento sin interrumpir la productividad laboral.

Tang et al. (2022) prueban que las acciones intervenidas y autogestionadas, como lo son las pausas activas, ayudan a mejorar la participación de los empleados en los programas de actividades físicas. Al igual que Ramezani et al. (2022) recalca que todo este tipo de estrategias favorecen a la disminución del sedentarismo y a mejoría del bienestar general.

Es por esto, que las pausas activas se sitúan como una herramienta muy práctica la cual facilita la implementación de hábitos saludables en la jornada laboral.

6.1.4. Programas digitales / e-health

Estos tipos de programas han servido como unas herramientas innovadoras que han ayudado en la promoción de las actividades físicas. Zhou et al. (2023) refieren que el uso de este tipo de tecnologías son una herramienta claves para ayudar a la implementación de las actividades físicas en los empleados sobre todo en la modalidad de teletrabajo.

Ayudando a complementar lo dicho antes, Wipfli et al. (2024) manifiesta a su vez que el abordaje de la salud integral del empleado incluye el uso de herramientas tecnológicas para mejorar las conexiones a todos los programas de bienestar. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2022) indica la importancia de los programas digitales en la implementación de los estilos de vida vigentes a nivel mundial.

Todo esto como resultado de un cambio de los modelos las flexibles y más adaptados de las nuevas formas de trabajo.

6.2. Tendencias en programas de actividad física en entornos laborales

Conforme a las tendencias identificadas los estudios investigados establecieron 4 enfoques destacados reducción del sedentarismo, bienestar integral, digitalización de los programas entre actividad física y productividad

6.2.1. Reducción del sedentarismo

La reducción del sedentarismo se consolida como la tendencia más importante en la literatura. Thivel et al. (2022) señalan que el comportamiento sedentario se asocia con múltiples

riesgos para la salud, lo que ha impulsado su abordaje como prioridad en los programas laborales.

Así como, Munir et al. (2022) evidencian que los trabajadores presentan altos niveles de inactividad física, especialmente en entornos de oficina, lo que refuerza la necesidad de intervenir en este comportamiento.

6.2.2. Bienestar integral (físico y mental)

Otra tendencia importante es el enfoque hacia el bienestar integral. bezzina (2024) recalca que en los programas de bienestar institucional afectan no solo la salud física, sino que también afectan el bienestar psicológico de las personas que laboran en la organización.

en ese contexto, malik y Blake (2023) subrayan que las proposiciones de actividad física ayudan a la gestión del estrés en la organización, mostrando un vínculo directo entre salud mental y actividad física

6.2.3. Digitalización de los programas

La conversión digital de estos programas se ha consolidado en los últimos años. Zhou et al. (2023) muestran que el conocimiento técnico favorece intervenciones en diferentes ámbitos laborales

De igual manera, McDowell et al. (2021) resalta que el teletrabajo ha fomentado el uso de herramientas digitales para promover las actividades físicas, lo que indica un cambio en las dinámicas empresariales.

6.2.4. Relación entre actividad física y productividad

En resumen, los escritos muestran un vínculo entre la productividad y la actividad física. Zhu et al. (2021) señalan que los trabajadores físicamente activos presentan mejores niveles de rendimiento laboral.

De manera complementaria, Sui et al. (2022) destacan que la actividad física contribuye a la reducción del ausentismo y al mejoramiento del desempeño organizacional.

6.3. Variables organizacionales en la implementación de programas

En relación con las variables organizacionales, los resultados evidencian que el contexto institucional influye directamente en la efectividad de los programas de actividad física.

6.3.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional se posiciona como un factor determinante. Hunter et al. (2022) señalan que los entornos laborales que promueven estilos de vida saludables facilitan la adopción de programas de actividad física.

Asimismo, Marin-Farrona et al. (2023) destacan que una cultura orientada al bienestar favorece la sostenibilidad de las intervenciones.

6.3.2. Apoyo de la alta dirección

El apoyo de la alta dirección es otro factor clave. Proper y van Oostrom (2022) evidencian que el respaldo institucional incrementa la efectividad de los programas de salud laboral.

Al igual que, Wipfli et al. (2024) destacan que el liderazgo organizacional es fundamental para la implementación de estrategias de bienestar.

6.3.3. Tipo de trabajo (sedentario/remoto)

El tipo de trabajo condiciona significativamente los niveles de actividad física. McDowell et al. (2021) evidencian que el teletrabajo incrementa el sedentarismo.

Asimismo, Kallings (2021) señala que los trabajos de oficina presentan mayores riesgos asociados a la inactividad física.

6.3.4. Recursos e infraestructura

Finalmente, los recursos disponibles influyen en la implementación de los programas. Koepp et al. (2021) destacan que la incorporación de infraestructura como escritorios activos favorece la actividad física.

En esta misma línea, Ramezani et al. (2022) evidencian que la disponibilidad de recursos organizacionales facilita la ejecución de intervenciones.

7. Discusión

Los hallazgos obtenidos en la presente monografía permiten evidenciar que los programas de actividad física en entornos laborales han experimentado una transformación significativa en los últimos años, pasando de intervenciones aisladas a enfoques más integrales, sistemáticos y contextualizados dentro de la dinámica organizacional. Es por esto, que los resultados no solo ratifican la importancia de estas iniciativas, sino que también permiten comparar diferentes posturas teóricas y experimentales en torno a su aplicación, alcance y efectividad.

En cuanto a los planes e iniciativas, se puede observar una clara coincidencia en el análisis respecto a la importancia de reducir el sedentarismo como eje central de intervención. Autores como Shrestha et al. (2021) y Chu et al. (2022) coinciden que las acciones guiadas a interrumpir los lapsos prolongados de sedestación generan beneficios importantes en la salud de los empleados. No obstante, este punto de vista se complementa con lo planteado por Kallings (2021), quien indica que la simple reducción del tiempo sedentario no es suficiente si no se combina con aumento en los niveles de las actividades físicas. Estas desigualdades recomiendan, que aunque las intervenciones sean pasivas como lo son las pausas activas o los cambios de posición son necesarios, no reemplazan la importancia de estrategias más organizadas.

A estas alturas, todos los programas organizados de ejercicios adquieren una importante relevancia. Marin-Farrona et al. (2023) y Proper y van Oostrom (2022) destacan eficacia en la mejora de los indicadores de salud, por lo que coincide con los resultados esperados de Zhang et al. (2025), quienes destacan su impacto en el desempeño de un ambiente laboral. Aunque, Gawlik et al. (2023) incorpora una matriz relevante al indicar que la adherencia a estos programas depende en gran parte del acompañamiento y de la motivación,

lo que coloca en evidencia que la efectividad no se fundamenta exclusivamente en el diseño del programa, si no adicional a su ejecución y su seguimiento.

Por otra parte, las pausas activas y los métodos de fácil aplicación muestran un doble análisis de la literatura. Mientras Barr-Anderson (2021) y Ramezani et al. (2022) destacan su viabilidad y beneficios de inmediatos, otros estudios proponen que su impacto puede ser limitado si no se unen dentro un análisis más amplio de promoción de la salud. Esta paradoja no invalida su utilidad, sino que fortalece la idea de que deben ser tenidas en cuenta como parte de un sistema más amplio de intervención.

Respecto a los programas digitales o e-health, se observa un patrón de tendencia creciente impulsada mayormente por los cambios en las modalidades de trabajo. Zhou et al. (2023) destacan su poder para ampliar cobertura de las intervenciones, especialmente en las áreas de teletrabajo, mientras que la Organización Mundial de la Salud (2022) destaca su protagonismo en la promoción global de las actividades físicas. Aunque, Wipfli et al. (2024) plantea que la integración de las tecnologías debe ir de la mano con un enfoque netamente integral que cumpla tanto con factores individuales como los empresariales, esquivando una total dependencia de las herramientas digitales sin tener en cuenta su contexto.

Con referencia a las tendencias identificadas, la disminución del sedentarismo se antepone nuevamente como un factor transversal, lo que encaja con lo planteado por Thivel et al. (2022) y Munir et al. (2022). Sin embargo, este estudio permite ir más allá de esta modalidad, evidenciando un avance significativo hacia el concepto de bienestar integral, por lo cual las actividades físicas se entrelazan con la de salud mental. De este modo, Bezzina (2024) y Malik y Blake (2023) concuerdan que las intervenciones actuales no solo están en la búsqueda de mejoras de la condición física, sino también de disminuir el estrés y mejorar la calidad de vida, lo que significa una evolución en el paradigma de la salud laboral.

Además, la digitalización en los programas refleja una adaptación de las nuevas prácticas laborales, especialmente en la modalidad de teletrabajo. McDowell et al. (2021) demuestran que esta forma ha aumentado los niveles de sedentarismo, lo que ha obligado a reestructurar las estrategias tradicionales. En cambio, Zhou et al. (2023) resalta que la tecnología no solo responde a esta problemática, sino a una necesidad que va en aumento.

Por otra parte, el vínculo entre las actividades físicas y la productividad han sido considerablemente apoyada por la literatura. Zhu et al. (2021) y Sui et al. (2022) las cuales indican que los empleados físicamente activos presentan mejores niveles de desempeño, lo que fortalece la teoría de que las inversiones en los programas de actividades físicas no solo tienen beneficios en la salud, sino que adicional en términos empresariales. Este descubrimiento resulta importante ya que se puede justificar estas iniciativas desde un ángulo más estratégico y no únicamente preventiva.

Por otro lado, las variables empresariales, los resultados demuestran que están forman una unidad importante en el éxito de estos programas. La cultura empresarial como lo indica Hunter et al. (2022) y Marin-Farrona et al. (2023), opera como facilitador condicionante en la adopción de los hábitos saludables. Es por esto que no es suficiente con aplicar programas si las empresas no promocionan activamente estos comportamientos.

Para complementar, el apoyo de las altas direcciones se posiciona como un factor clave. Proper y van Oostrom (2022) indican que el respaldo de las instituciones influye directamente con la sostenibilidad de las intervenciones, mientras que Wipfli et al. (2024) le brinda relevancia en el papel del liderazgo en la promoción de la salud laboral. Este acuerdo refleja que las decisiones estratégicas a nivel empresarial tienen un impacto importante en la efectividad de los programas.

A propósito del tipo de trabajo, los análisis son consistentes en señalar que los ambientes sedentarios y el teletrabajo representan un desafío importante. McDowell et al.

(2021) y Kallings (2021) hacen hincapié que estas condiciones aumentan el riesgo de inactividades físicas, lo que fortalece la necesidad de diseñar intervenciones adaptadas a estas situaciones laborales.

Por último, los recursos y los cimientos disponibles condicionan la posibilidad de las estrategias. Koepp et al. (2021) reflejan que la incorporación de componentes como lo son los escritorios activos puede ayudar en las actividades físicas, mientras que Ramezani et al. (2022) enfatiza en la importancia de adquirir recursos empresariales adecuados. Sin embargo, el análisis de la literatura indica también que la disponibilidad de los recursos no garantiza por sí solo el éxito de los programas saludables, si no se entrelazan con otros componentes como son la cultura empresarial y el compromiso con la institución.

Para terminar, la discusión permite implantar que los programas de actividades físicas en los entornos laborales deben ser tratados desde un punto de vista integral, en la que reúnen estrategias de intervención, tendencias crecientes y variables empresariales.

Más allá de la implementación de las acciones aisladas, los resultados evidencian la necesidad de construir modelos sostenibles que integren la actividad física como parte de la cultura organizacional, respondiendo a las nuevas dinámicas del trabajo y a las necesidades reales de los trabajadores.

8. Conclusión

A partir del proceso de revisión y análisis de la literatura científica desarrollada en esta monografía, se puede afirmar que los programas de actividad física en entornos laborales han dejado de ser intervenciones aisladas para consolidarse como componentes estratégicos dentro de la gestión de la salud organizacional. Esta variación no solo responde a la creciente evidencia sobre los efectos negativos del sedentarismo, sino también a la necesidad de las empresas de ajustarse a nuevas prácticas laborales caracterizadas por la digitalización, el trabajo remoto y el incremento de las demandas cognitivas.

Teniendo en cuenta la planificación y la propuesta identificada, se determina que la disminución del sedentarismo se favorece como el motor articulado de la gran mayoría de las operaciones actuales. Aun así, el análisis permite entender que los hechos focalizados exclusivamente en la interrupción del tiempo sedentario dan como respuesta a resultados ineficientes si estos no se complementan con otras propuestas y estrategias formadas que promocionen las actividades físicas de manera constante. Dicho esto, las proyecciones estructuradas del ejercicio consiguen un valor importante, en la medida que le permiten organizar, monitorear y evaluar la integración de los empleados, promoviendo resultados más compactos en términos de salud.

Al igual, que las pausas activas se posicionan como una planificación funcional dentro de la jornada laboral, específicamente por la fase de implementación y costos reducidos. Es importante aclarar que su impacto depende de una socialización de un modelo mas extenso de intervención, lo que conlleva que no deben ser tenidas en cuenta como una solución única sino a su vez como un elemento dentro de un sistema mas complejo en la promoción de la salud. Siguiendo esta lógica los programas digitales o e-health aparecen como una solución directa de

las transformaciones el mundo laboral, dejando ampliar la cobertura de las participaciones y adaptándolas a contextos donde la labor presencial ya no es lo primero.

En cuanto a las tendencias, los resultados evidencian un cambio claro hacia el enfoque aún más integral de la salud laboral. Las actividades físicas dejan de ser comprendidas únicamente como un medio para prevenir enfermedades, y se convierten en una pieza fundamental en la implementación de programas de bienestar integral para el trabajador. Este cambio tiene como objetivo reconocer la corta relación entre la salud física y la salud mental, tal como la influencia que ambas proporciones tienen sobre el desempeño laboral.

Dado este panorama, la digitalización de los programas no solo representa una moda tecnológica, sino también una transformación en la forma en que reprimen y se accionan las intervenciones en salud. La inclusión de herramientas digitales ayuda a una mayor flexibilidad, personalización y alcances. Como resultado especialmente en los campos del teletrabajo. Aunque este avance también formula el desafío de garantizar la unión de los empleados y evitar que la tecnología sustituya la obra de mano humana en las intervenciones.

En otra medida, la relación entre las actividades físicas y la productividad se fortalecen como uno de los resultados más importante de esta investigación. Los resultados permiten indicar que los empleados que participen en programas de actividades físicas no solo muestran mejores índices en su salud sino también un mayor rendimiento en el campo laboral, lo que se traduce en beneficios tanto para el empleado como para la empresa. Este resultado solo demuestra la necesidad y la importancia de que las organizaciones le den un valor agregado a la inversión estratégica y no solo como una acción complementaria.

En cuanto a las variables organizacionales, se puntualizan que estás forman un elemento muy importante en el éxito o en el fracaso de los programas de actividades físicas. La cultura empresarial emerge como un eje central, en la proporción en la que se define el grado de aceptación, participación y sostenibilidad de todas las iniciativas. Las empresas que incluyen

la promoción de la salud dentro de sus valores institucionales logran una mayor apropiación por parte de los trabajadores.

Igualmente, el apoyo de la alta gerencia se determina como una pieza clave para garantizar la continuidad de los programas. Las muestras sugieren que cuando hay compromiso a nivel directivo, se facilitan la distribución de los recursos, la ejecución de las políticas de bienestar y el fomento de ambientes favorables para las actividades físicas. En comparación, a la ausencia de este apoyo que limita significativamente el alcance de las intervenciones.

Los diferentes tipos de trabajo, en especial los de modo sedentarios o de teletrabajo, representan otro factor crítico. Las cualidades propias de estos ambientes favorecen a la inactividad física, por lo que aumentan la necesidad de planear estrategias puntuales que se adapten a estas condiciones. Es por esto que no es posible plantear soluciones de manera estándar, más bien se necesita un entendimiento contextualizado de las dinámicas laborales.

A fin de cuentas, los recursos y las infraestructuras que están disponibles repercuten directamente en la viabilidad de los programas de actividades físicas, aunque su presencia por sí sola no es garantía de que los resultados sean del todo positivos. Es de suma importancia que estos recursos se complementen con una adecuada planificación, con una cultura empresarial favorable y un liderazgo comprometido.

Es por esto, por lo que básicamente esta investigación permite indicar que la promoción de las actividades físicas en el ámbito laboral debe de ser observadas desde una perspectiva sistémica, en la que impactan factores individuales, empresariales y tecnológicos. La eficacia de los programas no se basa solo en las estrategias utilizadas, sino que adicional en la capacidad de las empresas para incluirlas dentro de sus estructura, cultura y dinámica laboral.

Por último, el principal aporte que deja esta monografía se basa en evidenciar que las actividades físicas en el trabajo no deben ser vistas como una intervención aislada, sino más

bien como un componente esencial de la seguridad y salud en el trabajo, con implicaciones directas en el bienestar de los trabajadores y en la sostenibilidad de las organizaciones.

9. Referencias

American Journal of Health Promotion. (2021). [Revista Americana de Promoción de la Salud]..

Barr-Anderson, D. J. (2021). Integration of physical activity into workplace routine: A review of workplace interventions [Integración de la actividad física en la rutina laboral: una revisión de las intervenciones en el lugar de trabajo]. *American Journal of Health Promotion*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33539991/

Bezzina, F. (2024). Workplace wellness programs and employee well-being: Evidence from organizational health initiatives [Programas de bienestar en el lugar de trabajo y bienestar de los empleados: evidencia de iniciativas de salud organizacional]. *SSM - Population Health*. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2024.101689

Chu, A. H. Y., Ng, S. H. X., Tan, C. S., & Win, A. M. (2022). Workplace interventions to reduce sedentary behaviour in office-based employees [Intervenciones en el lugar de trabajo para reducir el comportamiento sedentario en empleados de oficina]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34953536/

Dabkowski, E., et al. (2023). Workplace physical activity programs: Barriers and facilitators to implementation [Programas de actividad física en el lugar de trabajo: barreras y facilitadores para su implementación]. *American Journal of Health Education*. https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2166409

Gawlik, K., Melnyk, B. M., & Tan, A. (2023). Workplace physical activity coaching interventions to improve employee health outcomes [Intervenciones de asesoramiento en actividad física en el lugar de trabajo para mejorar los resultados de salud de los empleados]. *American Journal of Health Promotion*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36849840/

Hammond, D., & Smith, P. (2023). Physical activity in workers and occupational health outcomes: A systematic review [Actividad física en trabajadores y resultados de salud ocupacional: una revisión sistemática]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. https://doi.org/10.1007/s00420-023-01985-4

Hunter, R. F., Tang, J., Hutchinson, G., Chilton, S., Holmes, D., & Kee, F. (2022). Environmental and organizational interventions for increasing physical activity in the workplace [Intervenciones ambientales y organizativas para aumentar la actividad física en el lugar de trabajo]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(6), e354–e362. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35511879/

Kallings, L. V. (2021). Workplace sitting and health outcomes among employees: Current evidence and recommendations [El sedentarismo en el trabajo y los resultados de salud entre los empleados: evidencia actual y recomendaciones]. *Occupational Medicine*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34363166/

Koepp, G. A., et al. (2021). Treadmill desks and workplace physical activity: Effects on employee health and productivity [Escritorios con cinta de correr y actividad física en el lugar de trabajo: efectos en la salud y productividad de los empleados]. *Journal of Physical Activity and Health*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33843920/

Malik, S., & Blake, H. (2023). Workplace wellness initiatives and employee stress management [Iniciativas de bienestar en el lugar de trabajo y gestión del estrés de los empleados]. *Journal of Vocational Behavior*. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103829

Marin-Farrona, M., et al. (2023). Effectiveness of worksite wellness programs based on physical activity interventions [Efectividad de los programas de bienestar en el lugar de trabajo basados en intervenciones de actividad física]. *BMC Public Health*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37226273/

McDowell, C. P., et al. (2021). Sedentary behaviour during remote work: Implications for employee health [Comportamiento sedentario durante el trabajo remoto: implicaciones para la salud de los empleados]. *BMC Public Health*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33680949/

Munir, F., et al. (2022). Occupational physical activity and sedentary behaviour among workers [Actividad física ocupacional y comportamiento sedentario entre trabajadores]. *Occupational Medicine*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35012967/

Proper, K. I., & van Oostrom, S. H. (2022). Workplace health promotion interventions and employee health outcomes [Intervenciones de promoción de la salud en el lugar de trabajo y resultados de salud de los empleados]. *Occupational and Environmental Medicine*. https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108235

Ramezani, M., et al. (2022). Workplace interventions for increasing physical activity in employees [Intervenciones en el lugar de trabajo para aumentar la actividad física en los empleados]. *BMC Public Health*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36085590/

Schaller, A., et al. (2024). Workplace physical activity promotion programs and employee health outcomes [Programas de promoción de la actividad física en el lugar de trabajo y resultados de salud de los empleados]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. https://doi.org/10.3390/ijerph21020123

Shrestha, N., et al. (2021). Workplace interventions for reducing sitting at work [Intervenciones en el lugar de trabajo para reducir el tiempo sentado en el trabajo]. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30556590/

Sui, X., et al. (2022). Physical activity and health outcomes among workers: A global perspective [Actividad física y resultados de salud entre trabajadores: una perspectiva global]. *Progress in Cardiovascular Diseases*. https://doi.org/10.1016/j.pcad.2022.04.004

Tang, M., et al. (2022). Self-directed physical activity interventions in workplace settings [Intervenciones de actividad física autodirigidas en entornos laborales]. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35345386/

Thivel, D., et al. (2022). Physical activity, sedentary behaviour and health outcomes [Actividad física, comportamiento sedentario y resultados de salud]. *Ageing Research Reviews*. https://doi.org/10.1016/j.arr.2022.101610

Wipfli, B., et al. (2024). Total worker health approach and workplace health promotion strategies [Enfoque de salud integral del trabajador y estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo]. *Behavioral Sciences*. https://www.mdpi.com/2076-328X/14/11/1051

World Health Organization. (2022). Global status report on physical activity 2022 [Informe sobre la situación mundial de la actividad física 2022]. https://www.who.int/publications/i/item/9789240059153

Zhang, Y., et al. (2025). Physical activity-led workplace health promotion programs [Programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo dirigidos por la actividad física]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. https://www.mdpi.com/1660-4601/22/1/115

Zhou, W., et al. (2023). Digital technologies for workplace physical activity promotion [Tecnologías digitales para la promoción de la actividad física en el lugar de trabajo]. *Journal of Medical Internet Research*. https://doi.org/10.1016/j.jmir.2023.47201

Zhu, W., et al. (2021). Workplace physical activity and productivity among employees [Actividad física en el lugar de trabajo y productividad entre empleados]. *BMC Public Health*. https://doi.org/10.1186/s12889-021-10893-8

Anexo 1

A continuación, se presenta el link de acceso de la matriz metodológica:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BOPJZBBqps9svs2rUI_Opsw_A9Ky2dKZ/edit?usp=sharing&ouid=116886911448420850855&rtpof=true&sd=true