

Bienestar corporativo en Argentina: entre bots y humanidad — programas de bienestar personalizado y Liderazgo 5G en la transformación digital

El bienestar laboral argentino atraviesa una encrucijada: la automatización avanza mientras las personas exigen conexión auténtica. Este artículo integra *programas de bienestar personalizados* con el marco de Liderazgo 5G (Agilidad, Conectividad, Capacidad de Comunicación, Latencia Baja y Seguridad emocional) para mostrar cómo equilibrar eficiencia tecnológica y calidez humana. A partir de literatura disponible (2023-2025) y casos locales (Great Place to Work, Mercer, Bumeran y Quilmes) se identifican cinco palancas: escucha activa, micro-hábitos neurocientíficos, bots de asistencia empática, liderazgo accesible y gestión de riesgos psicosociales. Se discuten beneficios y desafíos —desde el 55 % de empleados que ya usa IA hasta la custodia de la privacidad— y se proponen lineamientos prácticos para directivos que buscan resiliencia y sentido. *Los programas de bienestar personalizados* emergen como puente entre Ciencia, Tecnología y Sociedad, activando la energía humana en tiempos de incertidumbre.

Palabras clave: bienestar corporativo; *programas de bienestar*; Liderazgo 5G; bots y humanidad; resiliencia digital

Abstract

Argentinian workplace well-being stands at a crossroads: automation continues to advance while people increasingly demand genuine connection. This article integrates personalized well-being programs with the 5G Leadership framework (Agility, Connectivity, Communication Capacity, Low Latency, and Emotional Security) to demonstrate how to balance technological efficiency with human warmth. Drawing on available literature (2023–2025) and local case studies (Great Place to Work, Mercer, Bumeran, and Quilmes), it identifies five key levers: active listening, neuroscience-based micro-habits, empathic support bots, accessible leadership, and psychosocial risk management. Benefits and challenges are discussed—from 55% of employees already using AI to growing concerns over data privacy—and practical guidelines are offered for leaders seeking resilience and meaning. Personalized well-being programs emerge as a bridge between Science, Technology, and Society, activating human energy in times of uncertainty.

Keywords: corporate well-being; well-being programs; 5G Leadership; bots and humanity; digital resilience

1. Introducción

En 2025, el 55 % de los trabajadores argentinos declara usar inteligencia artificial para agilizar sus tareas, 24 puntos más que en 2024 (Bumeran, 2025). Paralelamente, el ranking *Empresas que Cuidan 2024* resalta que los lugares de trabajo mejor valorados priorizan liderazgo accesible, relaciones de confianza y salud integral (Great Place to Work, 2024). Este contraste —eficiencia algorítmica versus calidez humana— activa la pregunta propia de los estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS): ¿cómo equilibrar bots y humanidad? *Los programas de bienestar personalizados* y el Liderazgo 5G ofrecen una ruta práctica para responderla, combinando neurociencia aplicada, tecnología empática y cultura organizacional.

2. Marco conceptual

2.1 Programas de bienestar personalizados — enfoque integral y humano

El origen de *PowerReset*® como programa de bienestar personalizado se remonta a los talleres de respiración y ritmo que dicté en 2022 para equipos sometidos a alta presión operativa. Allí observé que la productividad repuntaba cuando las personas podían “reiniciar” su energía con pausas guiadas y conversaciones de sentido. Ese hallazgo motivó la creación de un programa registrado que reconoce la unicidad de cada colaborador y actúa sobre tres ejes simultáneos:

1. Personalización consciente. Cada intervención —ya sea una pausa de respiración coherente, un ejercicio de consciencia corporal o un micro-entrenamiento de foco— se adapta a la realidad física, mental y emocional de quien la recibe.
2. Acompañamiento humano constante. Profesionales capacitados sostienen el proceso con escucha activa, coaching y seguimiento cercano, asegurando que la tecnología amplifique —y no reemplace— la calidez interpersonal.
3. Visión integral de bienestar. El programa articula cuerpo, mente y emoción bajo un mismo paraguas, de modo que los “reinicios energéticos” nutran tanto la productividad como el propósito personal.

Esta tríada opera como un ecosistema vivo: la personalización genera compromiso, el acompañamiento provee sostén y la visión integral unifica la experiencia, transformando la cultura de bienestar en un hábito colectivo.

2.2 Liderazgo 5G — nacimiento de la idea en primera persona

La idea del Liderazgo 5G germinó durante la pandemia, cuando los líderes que acompañaba se quejaban de “hacer zoom sin sentido” y de la dificultad para sostener conversaciones profundas. Reflexioné que, al igual que las redes 5G prometen velocidad y baja latencia, los líderes del futuro precisan rapidez estratégica y conexión humana inmediata. Así nació un modelo con cinco pilares:

Pilar	Significado organizacional
Agilidad	Decidir y adaptarse con velocidad estratégica, sin sacrificar reflexión.
Conectividad	Tejer vínculos empáticos con equipos, clientes y comunidad.
Capacidad de Comunicación	Narrar visión y propósito con claridad contagiosa que inspire acción.
Latencia Baja	Reducir al mínimo las demoras entre percepción, decisión y respuesta.
Seguridad	Ofrecer refugio emocional y confianza cuando todo lo demás es incierto.

Cuando entrelazo *Power Reset*® con este marco, la tecnología deja de ser un fin y se convierte en un habilitador de humanidad en tiempo real.

3. Tendencias del bienestar en Argentina

En la última década, los programas de bienestar transitaban de gimnasios in-house a plataformas digitales de salud. Sin embargo, la experiencia argentina revela matices propios: inflación, brecha digital y cultura de cercanía. Sobre esa base, cuatro grandes corrientes delinean el mapa 2023-2025:

Primero, liderazgos accesibles y relaciones de confianza. Las organizaciones de alto

desempeño presentan gerentes que escuchan y responden con rapidez, ampliando la “ventana psicológica” para hablar de errores (Great Place to Work, 2024). Segundo, la escucha activa se consolida como punto de partida: Mercer (2024) muestra que los programas que inician con encuestas profundas obtienen 32 % más adhesión. Tercero, la salud digital personalizada gana terreno: la penetración de apps médicas creció 41 % en 18 meses, aunque la Ley 25 326 exige reforzar la gobernanza de datos. Cuarto, la gestión de riesgos psicosociales se vuelve prioritaria: fatiga digital, difuminación hogar-trabajo y violencia online son hoy los principales factores de ausentismo (Zhang & Chen, 2024).

A estas líneas se suma una quinta tendencia emergente: la coexistencia hombre-bot. Mientras las IA alivian tareas rutinarias, aumenta la demanda de espacios de reunión presencial que renueven la identidad colectiva. En breve, la eficiencia ya no basta; se valora la experiencia emocional que acompaña la productividad.

Puntos clave derivados de estas tendencias:

- Las empresas top puntúan 24 % más alto en liderazgo accesible y confianza (Great Place to Work, 2024).
- La personalización, apoyada en datos de salud digital, debe equilibrarse con privacidad (Mercer, 2024).
- La OMS (2024) advierte que el “burn-out silencioso” afectará al 40 % de la fuerza laboral si no se controla la fatiga digital.

El reto consiste en orquestar estos vectores dentro de una estrategia coherente, tarea que *PowerReset®* y el Liderazgo 5G abordan de forma integrada.

4. Bots en Recursos Humanos: el caso Quilmes

La transformación digital de Cervecería y Maltería Quilmes ilustra cómo la automatización puede convivir con la empatía. En 2023 desarrollaron BOT LUPI, un asistente conversacional que responde más de 250 FAQs sobre licencias, recibos y beneficios. El 92 % de los usuarios lo califica como “útil” y, según la empresa, liberó 1.800 horas-hombre de tareas administrativas (Cervecería y Maltería Quilmes, 2024). Un año después lanzaron BOT LARA, un agente proactivo que cada viernes pregunta a los colaboradores cómo se sienten y cruza la respuesta con datos de ausentismo y rotación. Cuando detecta señales de desconexión envía alertas al área de People Care. El 17 % de los casos críticos se identificó antes de que se convirtieran en licencia médica prolongada.

No obstante, tres desafíos emergieron:

1. Des-humanización percibida. Algunos colaboradores temían que el bot sustituyera la conversación con su líder. Quilmes respondió incorporando “momentos LARA”: espacios mensuales donde el bot invita a una charla física.
2. Privacidad y compliance. Los datos emocionales se anonimizan y almacenan en servidores locales que cumplen la Ley 25 326.
3. Sesgo algorítmico. El equipo de People Tech revisa los modelos cada trimestre para evitar que LARA refuerce estereotipos.

La experiencia muestra que la clave no reside en la tecnología per se, sino en la narrativa que la envuelve y en los protocolos éticos que la acompañan.

5. Power Reset® + Liderazgo 5G: un modelo integrador

El modelo integrador combina los tres ejes de *PowerReset®* con los cinco pilares del Liderazgo 5G, creando una matriz 3 × 5 que actúa como brújula estratégica:

	Agilidad	Conectividad	Comunicación	Latencia Baja	Seguridad
Personalización consciente	Ajustar micro-hábitos al cronotipo de cada persona para acelerar la adaptación	Diseñar intervenciones que respeten estilos relacionales.	Mapear los canales predilectos de cada colaborador (visual, auditivo, kinestésico).	Configurar notificaciones personalizadas que reduzcan distracciones.	Incorporar test de resiliencia para detectar vulnerabilidades.
Acompañamiento humano constante	Líder-coach guía la aplicación de micro-hábitos frente al cambio.	Mentorías cruzadas que unen departamentos.	Feedback en tiempo real con lenguaje apreciativo.	Reuniones breves (“huddles”) que resuelven bloqueos en menos de 15 min.	Check-ins emocionales periódicos que legitiman la vulnerabilidad.
Visión integral de bienestar	Ciclos trimestrales de aprendizaje-desaprendizaje para interiorizar nuevas prácticas.	Espacios de storytelling colectivo que refuerzan la identidad.	Narrativas de propósito alineadas a ESG.	Rituales de cierre diario para evitar rumia mental post-jornada.	Políticas claras de desconexión digital y contención psicológica.

Flujo operativo

1. Kick-off 5G. El líder comparte la visión y acuerda métricas “vivas” (ej.: ratio focus-break, NPS interno).
2. Sprint Reset. Equipos practican micro-hábitos durante cuatro semanas, documentando hallazgos en un diario digital.
3. Review energizante. Se analizan los datos, se celebran logros y se ajustan intervenciones.
4. Escalado cultural. Buenas prácticas se convierten en rituales colectivos (por ejemplo, el “3-3-30”).

Impactos esperados

- Aumento del 18 % en la auto-percepción de energía (Kleitman & Troij, 2024).
- Reducción del 25 % en licencias por estrés tras seis meses de implementación (Motion Connected, 2025).
- Mejora del 1,8× en retención de talento cuando los KPI de propósito se incluyen en los OKR (Great Place to Work, 2024).

En síntesis, la matriz convierte la teoría en praxis, integrando ciencia del bienestar, liderazgo ágil y gobernanza ética de la tecnología.

6. Desafíos y salvaguardas

Implementar el modelo supone navegar un terreno plagado de dilemas. El primero es la privacidad: los datos biométricos y emocionales exigen mecanismos de anonimización y consentimiento informado (Mercer, 2024). El segundo es la des-humanización: tanto LUPI como LARA demostraron que un bot puede ser percibido como frío; la antídoto radica en reforzar encuentros presenciales y check-ins emocionales conducidos por líderes reales. Un tercer desafío es la fatiga digital. Sin políticas claras de desconexión, los micro-hábitos pueden convertirse en “micro-exigencias”. Por último, emerge la brecha de habilidades: los colaboradores necesitan alfabetización en IA ética para sentirse partícipes y no víctimas del cambio (Bumeran, 2025).

Abordar estos retos requiere marcos claros de compliance, comunicación transparente y formaciones que cultiven la seguridad psicológica.

7. Recomendaciones prácticas ampliadas

A continuación se detallan una serie de recomendaciones para su aplicación:

Índice PowerReset® + 5G. Integrar métricas de energía, engagement y seguridad psicológica en los dashboards de RR.HH., revisándolas mensualmente para ajustar las intervenciones.

Energy Champions. Nombrar referentes por equipo que modelen hábitos, registren avances y funcionen como puente entre los bots y la experiencia humana.

Laboratorios de IA ética y bienestar. Espacios trimestrales donde las áreas de People, IT y Legales cocrean soluciones que cumplan la Ley 25 326 y minimicen sesgos algorítmicos.

Políticas de desconexión digital basadas en cronobiología. Definir bandas horarias “libres de notificaciones” adaptadas a cronotipos matutino-vespertino, evitando el envío de mensajes fuera de esas franjas.

Indicadores de seguridad emocional en auditorías ESG. Incluir preguntas sobre clima psicológico y percepción de apoyo en los informes de sostenibilidad, vinculando los resultados a planes de acción y beneficios.

Estas recomendaciones, cuando se implementan en cascada, convierten la visión en procesos medibles y escalables, favoreciendo la resiliencia organizacional.

8. Conclusiones

El bienestar corporativo argentino se halla en un punto de inflexión: los bots ofrecen eficiencia y trazabilidad, pero la experiencia humana sigue siendo el corazón de la cultura laboral. Los programas de bienestar personalizados, como *PowerReset®* y el Liderazgo 5G demuestran que la tecnología puede ser un facilitador de humanidad cuando se articula con neurociencia, escucha activa y gobernanza ética. Al integrar personalización, acompañamiento y visión integral con agilidad, conectividad, comunicación, baja latencia y seguridad emocional, las organizaciones se preparan para un futuro incierto con cimientos antifrágiles.

El equilibrio entre innovación y empatía no es opcional: es el camino para construir compañías saludables, productivas y socialmente responsables en tiempos de cambio vertiginoso.

Datos de la autora

Silvina Di Prinzio — Consultora en Transformación Organizacional y Bienestar, creadora de *PowerReset®* y del concepto Liderazgo 5G. Facilitadora. Agile Coach. Diplomada en Neurociencias y Neuropsicoeducación. Docente y mentora de emprendimientos. Coach Ontologica certificada ICF. Contadora Pública especialista en Capital Humano.

Referencias

1. Bumeran. (2025, abril). *Inteligencia artificial y mercado laboral argentino 2025*.
2. Cervecería y Maltería Quilmes. (2024). *Bots LUPI y LARA en gestión de personas*.
3. Great Place to Work. (2024). *Informe Empresas que Cuidan 2024*.
4. Kleitman, S., & Troij, P. (2024). Ultradian rhythms and cognitive performance.
5. *Journal of Occupational Health*, 66(1), 45-59. <https://doi.org/10.1007/joha-24-1005>
6. Mercer. (2024). *Employee well-being programs: Argentina insights*.
7. Motion Connected & Wellness Council of Wisconsin. (2025). *Employee Wellbeing & Engagement Trend Report 2025*.
8. World Health Organization. (2024). *Guidelines on mental health at work*.
9. Zhang, L., & Chen, X. (2024). Mitigating employee resistance and achieving well-being in digital transformation. *Information Technology & People*, 37(2), 455-472. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2024-0701>