



espacio quirónprevención

capital.es

JUNIO 2026

# Presentismo laboral: Ni absentismo, ni productividad El coste invisible de acudir al trabajo cuando el cuerpo pide parar

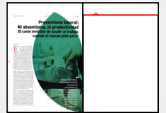
Redacción

**E**star en la oficina, fichar a la hora o permanecer conectado durante toda la jornada no equivale necesariamente a trabajar bien. Esa es la paradoja que resume el presentismo laboral; la presencia de personas que, aun ocupando físicamente su puesto o manteniéndose disponibles en remoto, no se encuentran en condiciones reales de desempeñar su actividad con normalidad. Puede deberse a una enfermedad, al agotamiento, al estrés sostenido, a la falta de concentración o a una combinación de factores que reducen de forma clara la capacidad de rendir.

Según datos de la multinacional SD Worx, especializada en recursos humanos y análisis del mercado laboral, aproximadamente cuatro de cada diez menores de 35 años en España declara sentirse presionado a ir a trabajar aunque esté enfermo, la cifra más elevada entre todas las franjas de edad. El dato apunta a un problema cultural de fondo: todavía persiste la idea de que acudir al puesto, responder mensajes o mostrarse disponible puede interpretarse como compromiso, incluso cuando la salud aconsejaría parar.

Miquel Vila Sabaté, responsable del Área de Vigilancia de la Salud Individual en Quirónprevención, aclara que "se trata de personas que están físicamente en su puesto de trabajo a pesar de no estar en condiciones para rendir al nivel habitual, ya sea por enfermedad, agotamiento o falta de concentración. La productividad se ve mermada". La clave, por tanto, no está solo en contar cuántas horas se trabaja, sino en analizar en qué estado se

“  
**Miquel Vila Sabaté**  
(Quirónprevención):  
*“El coste del presentismo es elevado: trabajadores que tardan más en recuperarse, equipos que acumulan errores y organizaciones que confunden disponibilidad con eficacia”*



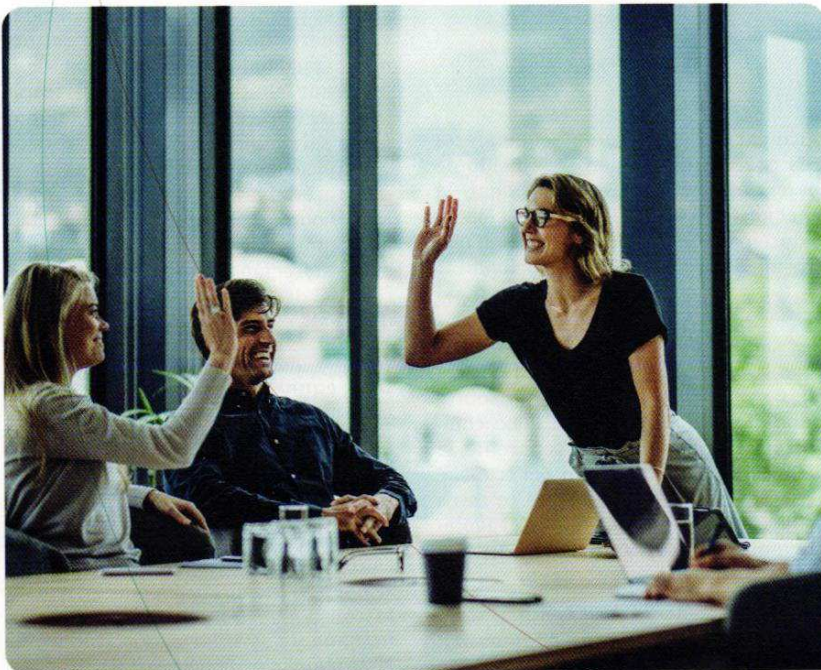
“

*“Hay empresas que valoran las horas de trabajo presencial por encima de la eficacia y calidad real de las mismas”*



encuentra la persona trabajadora y qué impacto tiene esa situación sobre su salud, su rendimiento y el funcionamiento del equipo.

Vila Sabaté añade que “conviene no confundir el presentismo con el absentismo. En el absentismo, la persona trabajadora no acude al trabajo; en el presentismo, sí está, pero no puede aportar el valor esperado. Antes de la pandemia pesaba con fuerza la llamada cultura del sacrificio: ir al puesto pese al malestar, alargar jornadas e incluso permanecer más horas de las contratadas para aparentar dedicación. Con el



## quirónprevención

teletrabajo, esa lógica ha evolucionado hacia formas menos visibles, como el presentismo digital, basado en estar conectado o responder de inmediato sin que exista necesariamente una aportación real”.

Y añade que, “tras la pandemia, el aumento del agotamiento, el repunte de los problemas de salud mental y la inseguridad laboral han reforzado el presentismo asociado a la fatiga, el estrés, la ansiedad o la pérdida de concentración. El resultado es un fenómeno con costes humanos y económicos: trabajadores que tardan más en recuperarse, equipos que acumulan errores y organizaciones que confunden disponibilidad con eficacia”.

### UN PROBLEMA MÁS FRECUENTE

El presentismo laboral es un fenómeno cada vez más visible en las empresas españolas, según detallan diversos estudios. Adecco cifra en un 56% el porcentaje de las compañías que afirma haber detectado alguna práctica presentista en sus plantillas. Entre las más habituales figuran el uso de internet, el correo electrónico o las redes sociales con fines personales durante la jornada laboral.

Su aumento responde, en parte, a la persistencia de las causas que lo provocan: culturas corporativas que siguen premiando la presencia por encima de los resultados, miedo a perder el empleo, sobrecarga de trabajo, agotamiento y dificultad para desconectar. En este contexto, muchas personas permanecen en su puesto o conectadas aunque no estén en condiciones reales de rendir adecuadamente.

### CAUSAS PRINCIPALES

Vila Sabaté explica que son “múltiples las posibles causas que se postulan del presentismo. El miedo al despido, con frecuencia, lleva a la necesidad de ser vistos con intención de demostrar el interés de la persona trabajadora. Además, hay empresas que valoran las horas de trabajo por encima de la eficacia y calidad real de las mismas, el estrés crónico y la ansiedad que impide el rendimiento óptimo, la carga de trabajo excesiva en que la persona trabajadora no sabe cómo afrontar o distribuir”.

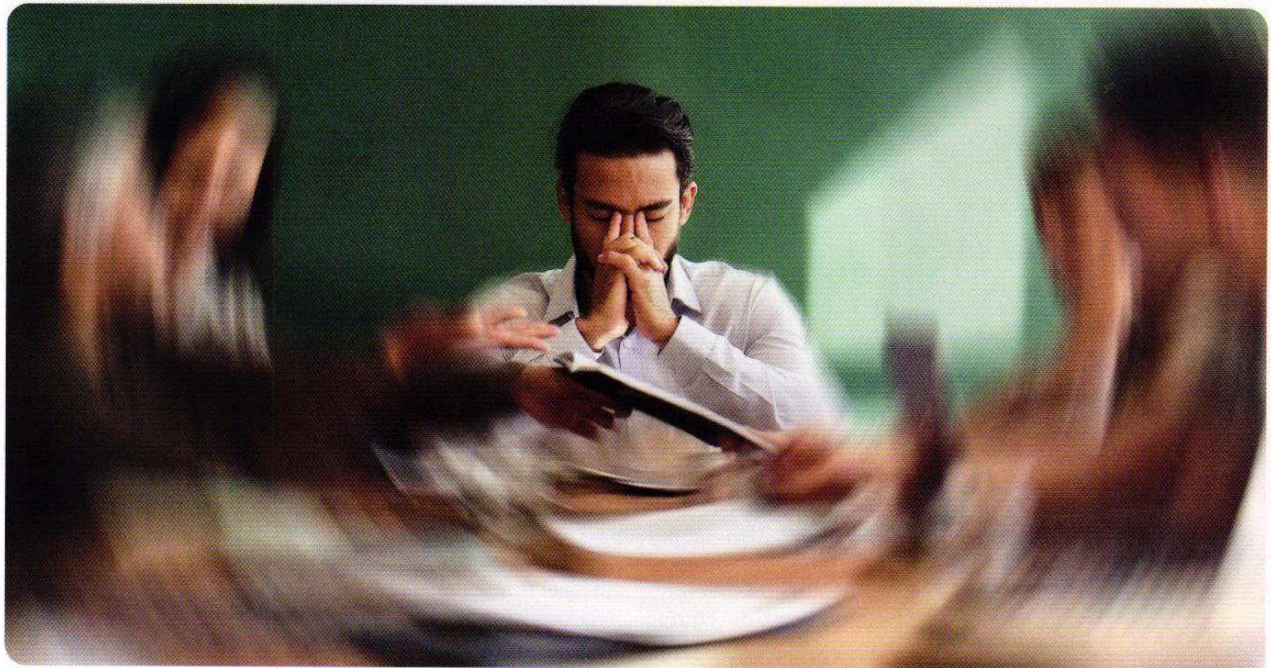
Y añade que “pueden contribuir al aumento del presentismo la falta de motivación, el exceso de trabajo que desborda y satura, la falta de cultura del bienestar empresarial, la falta de liderazgo empá-



espacio quirónprevención

capital.es

JUNIO 2026



tico, las jornadas excesivamente largas que provocan desmotivación, la ausencia de conciliación, los problemas personales fuera del trabajo o la falta de cuidado de la salud emocional”.

#### CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

El presentismo puede tener un impacto directo en la salud de las personas trabajadoras. Según Vila Sabaté, “trabajar enfermo o agotado puede producir retraso en la recuperación de su patología, cronificar sus dolencias, aumentar el riesgo de accidentes laborales, generar estrés y ansiedad, posibilitar el síndrome de desgaste profesional, y todo ello puede conllevar a bajas médicas prolongadas o incluso el abandono del trabajo”.

En el plano psicológico, el presentismo puede agravar situaciones de estrés, ansiedad o desgaste profesional. Si se mantiene en el tiempo, este deterioro puede acabar derivando en bajas médicas prolongadas e incluso en el abandono del puesto de trabajo. Por eso no debe interpretarse como una muestra de compromiso, sino como una señal de alerta.

#### MENOR PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO

“Cuando un trabajador está presente físicamente en su trabajo, pero no puede desempeñar su función correctamente, pone en peligro su productividad”, asegura Vila Sabaté. Además del coste humano, tiene un coste sin duda econó-

## “ El presentismo laboral revela una cultura que aún confunde disponibilidad con compromiso

mico para la empresa dado que afecta a la productividad, por el aumento de los errores, el desgaste emocional, la rotación laboral, la falta de atención, la reducción de la calidad del trabajo o la erosión de la cultura organizacional.

#### SEÑALES DE ALERTA

Hay señales que pueden alertar de una posible situación de presentismo. Entre ellas, según destaca Vila Sabaté, sobresalen “los cambios de actitud o comportamiento sin una causa aparente, la disminución de la calidad del trabajo, el aumento de los errores, los retrasos en tareas habituales, la apatía, el agotamiento, la baja participación o una falta de desconexión cada vez más evidente”.

También puede ser significativo un exceso de presencialismo no habitual, especialmente si va acompañado de

cansancio o menor rendimiento. Para detectarlo, es importante mantener una observación cercana, realizar encuestas de clima laboral y promover un seguimiento basado en la empatía. La evaluación de riesgos psicosociales también permite identificar estos problemas antes de que se agraven.

#### RECOMENDACIONES

Vila Sabaté concluye que “los investigadores y la bibliografía apuntan a que es importante establecer una cultura organizacional que enfatice y cuide el bienestar laboral de las personas trabajadoras, implementar sistemas de empresa saludable, una buena cultura de comunicación, establecer actuaciones que fortalezcan la motivación, evitar la monotonía, premiar la proactividad, aumentar el sentimiento de pertenencia, valoración por objetivos, evaluación del desempeño laboral y flexibilidad real”.

Además, aconseja “promover el espíritu de equipo y equipos emocionalmente sanos, implementar acciones motivadoras de formación, acciones para disminuir el estrés, recursos para favorecer el desarrollo personal y profesional, atraer, mantener y gestionar el talento adecuadamente, dar seguridad a las personas trabajadoras, preocuparse por la salud de las mismas, potenciar la confianza, establecer un liderazgo humano y potenciar el autocuidado de las personas trabajadoras”.x