



espacio quirónprevención

capital.es

OCTUBRE 2026

La gestión del capital emocional, clave en la lucha contra el absentismo

Redacción

El estrés, el desgaste profesional (denominado como burnout), los conflictos que se dan en las relaciones laborales o las circunstancias personales con impacto emocional (duelos, enfermedades, dificultades familiares o problemas de conciliación) forman parte del día a día de los entornos laborales. El trabajo ocupa una parte importante de nuestra vida y el espacio físico o virtual en el que lo ejercemos es uno de los entornos con mayor presencia vital de las personas.

Lo que ocurre en el espacio trabajo y al ejercer la actividad profesional puede influir -e influye- de forma significativa en nuestro bienestar, tanto como fuente de satisfacción y desarrollo personal, como a través de las demandas y dificultades que pueden surgir en el desempeño profesional. Situaciones como el absentismo impactan directamente en la capacidad de generar riqueza de las organizaciones.

En este contexto, el cuidado del bienestar psicológico de los trabajadores implica atender a ambos ámbitos y facilitar recursos de prevención y apoyo cuando resulten necesarios. En un modelo corporativo holístico, el apoyo psicológico se integraría así en una estrategia sostenible de cuidado y mejora para las organizaciones que reconocen la importancia de su capital humano.

Analizamos las diferentes medidas de apoyo que pueden implantar las compañías e instituciones junto a Paula Durán, psicóloga de Q-ready, empresa especializada en la gestión integral

“
Paula Durán,
psicóloga de
Q-ready (Grupo
Quirónprevención):
“Una organización
que cuida a sus
profesionales
mejora su
capacidad para
retener y atraer
talento y refuerza
su employer
branding”
”





“

“Nuestro principal valor es ofrecer a cada empresa una solución construida sobre su propia realidad y acompañarla en todas las fases del proceso”

de la salud y el absentismo que forma parte de Quirónprevención, el primer grupo de Salud y Prevención de España.

IMPACTO DEL ABSENTISMO

El apoyo psicológico permite acompañar a los trabajadores ante las situaciones que afectan al bienestar mental, reduciendo su impacto en el funcionamiento cotidiano y profesional. Asimismo, puede contribuir a la prevención del absentismo -que crece año tras año en nuestro país- y de procesos de incapacidad temporal asociados con dificultades emocionales.

Paula Durán describe la situación con datos: “Cada día, más de 1,6 millones de trabajadores se ausentan de su puesto de trabajo en España y, solo en el primer trimestre de 2026, el absentismo supuso la pérdida del 7,2 % de las horas pactadas de las cuales el 80% viene motivada por una afectación de salud de la persona trabajadora, mayoritariamente por las contingencias comunes (ITCC). Y añade “además del sufrimiento de la población trabajadora, el absentismo por ITCC supone más de 32.000 millones de euros anuales de coste directo. Con un reparto prácticamente al

50% entre la empresa (15.800 millones de euros), con lo que esto supone de pérdida de competitividad, y el estado (16.300 millones de euros), lo que implica el segundo gasto más importante después de las pensiones. Además, estos costes directos presentan subidas recurrentes en los últimos ejercicios superiores al 12% interanual”.

“Estas cifras reflejan un problema cuyo impacto comienza, en muchas ocasiones, antes de que se produzca la propia baja laboral”. Los mecanismos para paliar esta situación están, por lo tanto, en el seno de la actividad de las empresas e instituciones, explica Durán. “En salud mental, actuar sobre el absentismo implica trabajar desde la prevención, favoreciendo entornos y recursos que permitan afrontar mejor las dificultades, detectando precozmente situaciones de malestar y facilitando atención psicológica antes de que exista una repercusión funcional significativa”.

Y añade que, “si finalmente se produce una incapacidad temporal, el seguimiento durante la recuperación y el acompañamiento en la reincorporación permiten mantener esa continuidad y favorecer una vuelta al trabajo en mejores condiciones”. “Ese acompañamiento puede comenzar incluso antes de la incorporación, mediante procesos de evaluación y selección que favorezcan una adecuada correspondencia entre el perfil profesional y las exigencias del puesto”.

Para ello, Q-ready acompaña a las compañías en el cuidado de sus profesiona-

quirónprevención

les y la mejora del entorno laboral. “En Q-ready intervenimos a lo largo de todo este proceso porque la verdadera capacidad de reducir el impacto del absentismo comienza mucho antes de que aparezca la baja”, detalla la psicóloga de la empresa del grupo Quirónprevención.

“Nuestro principal valor es ofrecer a cada empresa una solución construida sobre su propia realidad y permitiéndonos acompañarla en todas las fases del proceso. No partimos de un modelo cerrado, sino de las características de la organización, su plantilla, sus necesidades y los objetivos que quiere alcanzar”, añade.

BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL EMOCIONAL

Según explica Paula Durán, “una organización que cuida a sus profesionales mejora su capacidad para retener y atraer talento y refuerza su employer branding y, por consiguiente, su reputación. La cuestión, por tanto, no es únicamente cuánto cuesta invertir en salud mental, sino cuánto puede costarle a una organización no hacerlo”.

“La salud mental ha adquirido un peso diferente en nuestras prioridades y existe un interés creciente por cuidarla de forma activa, también dentro del entorno laboral. Esto está modificando lo que las personas esperan de las organizaciones y el valor que conceden a aquellas empresas que incorporan recursos de apoyo y cuidado dentro de su propuesta al empleado”, detalla la psicóloga de Q-ready.

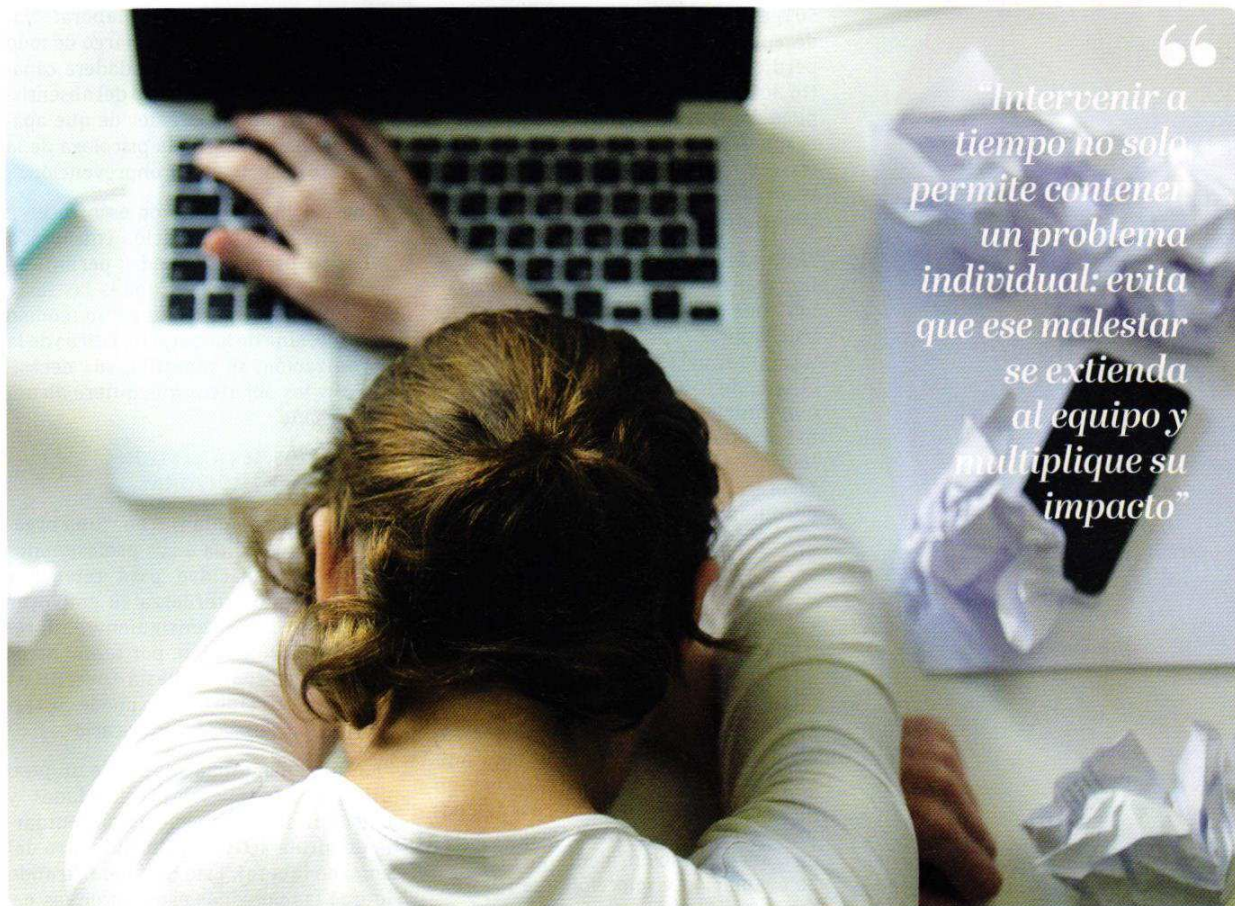




espacio quirónprevención

capital.es

OCTUBRE 2026



“Intervenir a tiempo no solo permite contener un problema individual: evita que ese malestar se extienda al equipo y multiplique su impacto”

54

En opinión de Durán, “el verdadero cambio llegará cuando dejemos de entender estas medidas únicamente como beneficios para el empleado y empecemos a integrar el capital emocional como una variable más dentro de la estrategia empresarial”. Y puntualiza que “Q-ready no es únicamente un recurso al que acudir cuando aparece un problema, sino un socio capaz de acompañar a la organización de principio a fin en la gestión de la salud mental y su capital emocional”.

TIPOS DE CONFLICTOS

Al analizar la naturaleza de los conflictos laborales, Durán es clara al señalar que “los conflictos rara vez aparecen de forma aislada. Con frecuencia, parten de situaciones de estrés, sobrecarga, desgaste profesional, dificultades de conciliación o determinadas características del trabajo que, cuando se mantienen en el tiempo, pueden terminar trasladándose a las relaciones laborales.

Como consecuencia de lo anterior, explica la psicóloga de Q-ready, “es en-

tonces cuando encontramos conflictos entre compañeros, dificultades con responsables o mandos, problemas de comunicación o discrepancias relacionadas con la distribución de funciones y cargas de trabajo”.

“A medida que aumenta el desgaste, también disminuyen los recursos de la persona para gestionar las dificultades cotidianas, lo que puede favorecer la aparición de tensiones y conflictos que terminan repercutiendo sobre el resto del equipo”, explica. “Si, además, la situación deriva en absentismo, a este deterioro se suman costes de sustitución, redistribución de cargas y pérdida de productividad. Por eso, intervenir a tiempo no solo permite contener un problema individual: evita que ese malestar se extienda al equipo y multiplique su impacto sobre la organización”.

CASO DE ÉXITO

Al ser preguntada por alguna experiencia concreta, Durán relata que “trabajamos con una compañía internacional con más de 30.000 empleados a nivel

mundial, para la que gestionamos tanto el programa de atención psicológica asistencial, como el seguimiento de los procesos de incapacidad temporal. Esta combinación nos permite intervenir en diferentes momentos y observar también la evolución posterior de las personas atendidas”.

La experta relata el éxito del proceso al detallar que “los datos del servicio mostraron que el 85 % de las personas que solicitaron atención psicológica no iniciaron posteriormente una baja laboral. Un resultado especialmente relevante, porque refleja la existencia de una ventana de intervención mientras la persona continúa desarrollando su actividad y antes de que el malestar alcance una mayor repercusión funcional”.

“Ese 85 % resume muy bien nuestra forma de entender la prevención: llegar a tiempo puede marcar la diferencia entre gestionar una situación de malestar o tener que gestionar después todas sus consecuencias”, puntualiza.x