

PRESENTISMO LABORAL Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN LA SALUD MENTAL

Thalía Fernanda Gualán Torres
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
thaliagualan93@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6016-4635>

Alexandra Carolina Játiva Hidalgo
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
caritojh123@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-7144-1763>

Erick Manuel Cantos Santana
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
erick.cantos@uleam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8904-0863>

Autor para correspondencia: thaliagualan93@gmail.com

Recibido: 06/01/2026

Aceptado: 28/05/2026

Publicado: 15/07/2026

RESUMEN

Este estudio analizó el presentismo laboral, entendido como la conducta de asistir al trabajo a pesar de presentar problemas de salud, lo cual puede afectar negativamente el bienestar psicosocial. El objetivo fue sintetizar la evidencia disponible sobre sus repercusiones en la salud mental, así como identificar los factores de riesgo asociados y las ocupaciones más afectadas. La metodología consistió en una revisión documental de investigaciones publicadas entre 2005 y 2025, consultadas en bases de datos científicas internacionales. Los hallazgos muestran que el presentismo se asocia con depresión, ansiedad, agotamiento emocional y un mayor riesgo de ausencias prolongadas. Además, se observó una alta prevalencia en profesionales de la salud, docentes y trabajadores expuestos a cargas laborales elevadas o inestabilidad contractual. Se concluye que el presentismo constituye un riesgo psicosocial relevante y que la Medicina del Trabajo desempeña un papel clave en su prevención y monitoreo.

Palabras clave: Presentismo laboral, salud mental, riesgos psicosociales, Medicina del Trabajo, bienestar laboral.

PRESENTEEISM AT WORK AND NEGATIVE CONSEQUENCES ON MENTAL HEALTH

ABSTRACT

This study analyzed presenteeism, understood as the behavior of attending work despite having health problems, which can negatively affect psychosocial well-being. The objective was to synthesize the available evidence on its repercussions on mental health, as well as to identify the associated risk factors and the most affected occupations. The methodology consisted of a documentary review of research published between 2005 and 2025, consulted in international scientific databases. The findings show that presenteeism is associated with depression, anxiety, emotional exhaustion, and an increased risk of prolonged absences. In addition, a high prevalence was observed in health professionals, teachers, and workers exposed to high workloads or contractual instability. It is concluded that presenteeism constitutes a relevant psychosocial risk and that Occupational Medicine plays a key role in its prevention and monitoring.

Keywords: Workplace presenteeism, mental health, psychosocial risks, occupational medicine, workplace well-being.

INTRODUCCIÓN

A finales del siglo XX, Hartog determinó que el presentismo no es una orden futurista, sino una brecha en el tiempo (Alonso & Tarazona, 2022). Por su parte, (Schnabel, 2022) presenta una definición más concreta, al describir el presentismo como el acto de asistir al lugar de trabajo estando enfermo.

Esta conducta puede generar consecuencias tanto positivas como negativas. En el corto plazo, la asistencia al trabajo durante un proceso de enfermedad podría disminuir momentáneamente la carga laboral asociada a la ausencia. Sin embargo, el presentismo suele implicar una reducción del rendimiento y la productividad. Además, contribuye a la propagación de enfermedades infecciosas y al agravamiento del estado de salud del trabajador, lo que puede derivar en períodos posteriores de ausentismo prolongado o

discapacidad. En este sentido, las consecuencias negativas tienden a prevalecer, incluso cuando las organizaciones implementan políticas orientadas a promover entornos laborales seguros y procesos de readaptación funcional durante la enfermedad.

Los costos asociados a la productividad debido a la enfermedad no reflejan únicamente una pérdida individual, sino también una pérdida social, que se manifiesta en un ausentismo visible dentro del entorno laboral. Según las estimaciones, existen trabajadores que, aunque acuden a sus puestos, desempeñan sus funciones con limitaciones laborales estimadas, lo que representa entre un 18% y un 60% de reducción de productividad, relacionada con las condiciones de salud.

Este fenómeno ocurre cuando los empleados asisten al trabajo en condiciones no óptimas de bienestar físico o psicológico. Entre las patologías más frecuentes relacionadas al presentismo se encuentran condiciones agudas como migrañas, trastornos musculoesqueléticos, alergias y depresión (Luján et al., 2017).

El presentismo genera consecuencias significativas para la salud de los trabajadores, afectando no solo su condición física, sino también su bienestar integral. Es fundamental comprender las causas y efectos de este fenómeno, ya que afecta en las empresas, los trabajadores y la sociedad a corto y mediano plazo. No obstante, es posible implementar estrategias de mitigación, como la disminución de las cargas de trabajo, la mejora en los protocolos de reintegro y el cumplimiento de las restricciones médicas establecidas por el médico especialista del trabajo.

El objetivo principal es sintetizar la evidencia existente sobre las consecuencias del presentismo laboral y su impacto negativo en la salud mental de trabajadores y los objetivos específicos son, identificar los factores de riesgo que generan una alteración

en el bienestar psicosocial tras el presentismo laboral. Describir las ocupaciones relacionadas con el presentismo laboral.

MARCO TEÓRICO

Conceptualización del presentismo laboral

El presentismo laboral ha sido tradicionalmente definido como la actitud de asistir al trabajo, incluso cuando se enfrenta un problema de salud que debería llevar a la persona a ausentarse. De acuerdo con los autores consultados, este concepto se operacionaliza como la presencia en el trabajo a pesar de estar tan enfermo que sería necesario solicitar una licencia.

Además, se evidencia que este fenómeno es común en distintos grupos laborales, en particular en aquellos empleos que requieren un alto nivel de exigencia y en los que es complicado reemplazar a un trabajador (Aronsson et al., 2000). De manera análoga, Johns (2009), sugiere que el presentismo debe interpretarse como la asistencia laboral en situaciones de salud no óptimas, diferenciándolo de conceptos como el compromiso con la organización o la simple permanencia física extendida.

Investigaciones recientes indican que el presentismo puede considerarse una manifestación "disimulada" de disminución de la salud y la productividad, menos evidente que el ausentismo, pero con un impacto potencialmente más oneroso para las empresas y la comunidad. Lohaus y Habermann (2019) en un exhaustivo análisis, destacan que el interés en este fenómeno ha aumentado de manera notable desde el año 2000, abarcando áreas como la salud laboral, la psicología organizacional y la economía de la salud.



Diferencias entre presentismo y ausentismo laboral

El ausentismo se refiere a la falta de asistencia al trabajo debido a enfermedad u otras razones, mientras que el presentismo se relaciona con la presencia en el trabajo a pesar de una merma en la capacidad funcional. Tradicionalmente, la gestión de personal se ha centrado en supervisar el ausentismo; sin embargo, investigaciones económicas han demostrado que las pérdidas ocasionadas por el presentismo pueden ser equivalentes o incluso mayores que las generadas por las ausencias (Goetzel et al., 2004).

Se calculó que, en el caso de diversas enfermedades crónicas, los gastos asociados al presentismo representaban entre el 18% y el 60% del total de los costos vinculados a la salud, a menudo superando los gastos médicos directos. Estudios posteriores (Luján et al., 2017) han confirmado que, al considerar en los análisis económicos las horas de trabajo en las que el rendimiento se ve afectado por enfermedades, el efecto total del presentismo puede ser mayor que el del ausentismo en aquellos sectores donde hay una gran presión por la asistencia.

Modelos teóricos explicativos del presentismo

Los estudios han asociado el presentismo con varios enfoques sobre el estrés en el ámbito laboral. Según el modelo de Demanda Control Apoyo, se sugiere que las elevadas exigencias psicológicas, junto con un control limitado sobre las tareas y un apoyo social deficiente, aumentan la probabilidad de que los empleados acudan a trabajar enfermos, ya que sienten que cuentan con pocas opciones para redistribuir la carga laboral o para ausentarse sin enfrentar repercusiones negativas (Vera et al., 2015).

Varios investigadores han empleado el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, evidenciando que la sensación de recibir recompensas inadecuadas en comparación con el elevado esfuerzo realizado promueve comportamientos de sobre compromiso,

incluyendo el presentismo, como una manera de demostrar el propio valor dentro de la organización (López & Riaño, 2015).

Por otra parte, la literatura relacionada con la presión de asistencia resalta la influencia de las normas culturales, las políticas internas y los estilos de liderazgo que desmotivan el uso de licencias médicas y, de manera implícita, recompensan la presencia constante en el trabajo (Dew et al., 2005).

En el aspecto organizativo, Johns (2009) identifica dos corrientes principales: la europea, que se enfoca en las características laborales y los riesgos psicosociales, y la norteamericana, que pone más énfasis en cómo el presentismo afecta la productividad y los costos que esto genera para los empleadores (Johns, 2009). La variedad de enfoques ha propiciado el surgimiento reciente de propuestas que combinan aspectos de salud, ambiente laboral y contexto socioeconómico para entender la aparición y persistencia del presentismo (Lohaus & Haberman, 2019).

Factores determinantes del presentismo laboral

Los factores que influyen en el presentismo se pueden clasificar en tres categorías: individuales, organizacionales y contextuales. En el ámbito individual, la investigación indica que la existencia de enfermedades crónicas, así como la presencia de síntomas de depresión o ansiedad, junto con un alto nivel de responsabilidad o perfeccionismo, aumentan la probabilidad de presentarse en el trabajo, aunque se esté enfermo. En un análisis realizado con empleados de un centro logístico, los investigadores descubrieron que aquellos que experimentaban presentismo mostraban casi el doble de casos de depresión y ansiedad en relación con quienes no presentaban esta conducta (Hyoungseob et al., 2022).

Desde una perspectiva organizacional, se han señalado varios factores de riesgo, tales como una carga de trabajo excesiva, la dificultad para encontrar un reemplazo, la inestabilidad laboral, los sistemas de incentivos que castigan la ausencia y la interferencia entre el trabajo y la vida familiar (Vera et al., 2015), y se demostró que las altas demandas psicológicas, el exceso de compromiso laboral, el cambio frecuente de turnos y la intromisión del trabajo en la vida familiar están significativamente relacionados con un aumento en los niveles de presentismo.

En el ámbito de América Latina, investigaciones realizadas con profesionales de la salud y otros ámbitos de servicios revelan que la inestabilidad laboral, la alta presión en el trabajo y la falta de personal inducen a los empleados a ir a trabajar enfermos, con el fin de no sobrecargar a sus colegas ni perjudicar la atención a los usuarios o pacientes (Lazo & Roldán, 2015). En el ámbito de la enfermería, el presentismo ha sido vinculado a largas jornadas laborales, turnos nocturnos, confrontación con situaciones emocionalmente intensas y altos índices de agotamiento (Revuelta, 2014).

Consecuencias del presentismo en la salud física y mental

Hay un aumento en el acuerdo sobre el hecho de que el presentismo no se limita a indicar un deterioro en la salud, sino que también puede ser un factor de riesgo independiente para futuras complicaciones de salud. Un estudio longitudinal realizado en la población trabajadora de Suecia, junto con otros autores, reveló que el presentismo es un predictor de una peor salud auto informada, así como de una mayor probabilidad de ausencias laborales posteriores, especialmente debido a cuestiones relacionadas con la salud mental (Taloyan et al., 2012).

Estudios recientes han demostrado que el presentismo está vinculado a problemas como la depresión, la ansiedad, el agotamiento emocional y el síndrome de burnout. Además, se relaciona con trastornos del sueño, molestias musculoesqueléticas y un incremento

en el riesgo de enfermedades cardiovasculares (Ruhle & Breitsohl, 2023). En el ámbito de enfermería y otros profesionales sanitarios, se ha reportado que atender a pacientes enfermos aumenta la sensación de cansancio, disminuye la habilidad de concentración y está relacionado con fallos en la atención y en la seguridad del paciente (Reyes, 2014).

Estudios realizados con profesionales de la salud y empleados de diversas áreas en Latinoamérica, indican que el presentismo está vinculado a una reducción de la calidad de vida en el trabajo, un aumento del malestar psicológico y un alargamiento en los tiempos de recuperación. Esto subraya la urgencia de tratarlo como un tema de salud laboral, más que como un simple aspecto de la gestión de recursos humanos (Widera et al., 2010).

Impacto del presentismo en la productividad y en los costos organizacionales

Desde un enfoque económico, el presentismo se identifica como un factor fundamental que impacta negativamente en la productividad. Investigaciones iniciales han calculado que, en diversas afecciones de salud, las mermas en la productividad causadas por el presentismo por trabajador superan los gastos asociados a atención médica y a ausencias laborales en conjunto, representando una porción significativa del gasto total para el empleador (Goetzel et al., 2004).

Las evaluaciones recientes acerca de la estimación de costos coinciden en que el presentismo puede acarrear gastos considerablemente mayores que el ausentismo. Esto es especialmente cierto en empleos que requieren alta cualificación y en sectores que demandan un alto nivel de conocimiento, donde incluso una leve disminución en el rendimiento puede impactar de manera significativa los resultados de la organización (Luján et al., 2017).

En el sector de la salud, se ha registrado que el presentismo conlleva una disminución en la productividad y aumenta el riesgo de cometer errores clínicos. Esto frecuentemente resulta en costos indirectos adicionales debido a eventos adversos y posibles litigios (Sánchez et al., 2018).

A nivel macroeconómico, estudios recientes en naciones con altos ingresos destacan los costos ocultos de la enfermedad relacionados con el presentismo, que sobrepasan con creces las pérdidas por ausencias oficialmente contabilizadas. Esto ha llevado a redirigir el interés hacia iniciativas que promuevan la salud mental, mejoren el ambiente laboral y establezcan políticas de licencias más flexibles (Kişi, 2025).

Medición del presentismo laboral

La evaluación del presentismo ha avanzado desde preguntas básicas sobre frecuencia hasta herramientas estandarizadas que integran la valoración de la salud con el impacto percibido en el desempeño (Johns, 2009). Un instrumento ampliamente empleado es la Escala de Presenteísmo de Stanford, que analiza el impacto de los problemas de salud en la atención, la eficacia laboral y la habilidad para realizar tareas.

Investigaciones publicadas en los últimos años en comunidades de habla hispana refieren adaptaciones y validaciones de la SPS-6, demostrando una sólida confiabilidad y validez en su construcción (Arroyave et al., 2023). Aparte de la SPS-6, se utilizan otros cuestionarios adaptados a distintos sectores, así como enfoques inspirados en el *Health and Work Performance Questionnaire* de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los cuales facilitan la estimación del porcentaje de tiempo laboral perdido debido a un rendimiento bajo relacionado con la salud (Suzuki et al., 2015).

En el mismo contexto de América Latina, la integración de escalas de presentismo junto con herramientas para evaluar riesgos psicosociales ha hecho posible establecer

conexiones entre este fenómeno y aspectos diversos, entre los que destacan las exigencias laborales, el control, el apoyo social, la inseguridad y los conflictos entre trabajo y familia (Vera et al., 2015).

METODOLOGÍA

Se realizó una revisión bibliográfica documental de tipo narrativa, con enfoque cualitativo y alcance descriptivo, orientada a sintetizar la evidencia científica disponible sobre el presentismo laboral y sus consecuencias negativas en la salud mental de la población trabajadora.

La búsqueda de información se efectuó en bases de datos científicas internacionales especializadas, entre las que se incluyeron PubMed, Scopus, Web of Science, SciELO y Dialnet. El proceso de búsqueda contempló estudios publicados entre los años 2005 y 2025, con el fin de abarcar investigaciones clásicas y evidencia científica reciente.

Para la recuperación de los artículos se emplearon descriptores en inglés y español, combinados mediante operadores booleanos, entre los que se incluyeron: *presenteeism*, *at-work while ill*, *psychosocial work environment*, *mental health* y presentismo laboral.

Criterios de inclusión

Se incluyeron estudios originales y revisiones sistemáticas que analizaran la relación entre el presentismo laboral y la salud mental, publicados en idioma español o inglés, con acceso a texto completo y revisión por pares. Asimismo, se consideraron investigaciones realizadas en población trabajadora de cualquier sector ocupacional.

Criterios de exclusión

Se excluyeron documentos duplicados, publicaciones sin revisión por pares y estudios que no abordaran de manera directa la relación entre el presentismo laboral y variables psicosociales o de salud mental.

En una primera etapa se identificaron 24 artículos potencialmente relevantes. Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron finalmente 15 estudios, los cuales fueron analizados en profundidad para la síntesis de resultados. La información se obtuvo a través de la consulta en línea de las bases de datos mencionadas, y los estudios seleccionados se organizaron según su diseño, población estudiada y principales hallazgos. Las principales características de los estudios incluidos se detallan en la tabla de forma resumida en la tabla 1.

Tabla 1. *Características de los estudios incluidos*

Autor y año	País	Diseño del estudio	Población / sector	Tamaño muestral	Variables analizadas
Aronsson et al., 2000	Suecia	Estudio transversal	Trabajadores de diversos sectores	n=3.801	Presentismo, ausentismo
Bergström et al., 2009	Suecia	Estudio prospectivo	Sector público y privado	n=2.181	Presentismo, ausencias prolongadas
Taloyan et al., 2012	Suecia	Estudio longitudinal	Población trabajadora nacional	n=7.445	Presentismo, salud mental
Pauly et al., 2008	Dinamarca	Estudio longitudinal	Trabajadores de distintos sectores	n=1.450	Presentismo, depresión
Wang et al., 2010	Canadá	Estudio transversal	Población trabajadora general	n=4.032	Presentismo, depresión

Suzuki et al., 2015	Japón	Estudio de cohorte	Trabajadores japoneses	n=3.010	Presentismo, ausentismo por salud mental
Miraglia & Johns, 2016	Multinacional	Metaanálisis	Diversos sectores	—	Presentismo, factores psicosociales
Väänänen et al., 2008	Finlandia	Estudio de cohorte	Empleados municipales	n=19.306	Conflicto trabajo-familia, presentismo
Lazo & Roldán, 2015	Costa Rica	Estudio descriptivo	Profesionales de la salud	n=215	Presentismo, productividad
Hyoungseob et al., 2022	Corea del Sur	Estudio transversal	Trabajadores logísticos	n=1.200	Presentismo, ansiedad, depresión
Ruhle & Breitsohl, 2023	Alemania	Estudio metodológico	Trabajadores diversos	n=1.036	Legitimidad del presentismo
Revuelta, 2014	España	Revisión narrativa	Enfermería	—	Presentismo, seguridad del paciente
Sánchez et al., 2018	España	Estudio transversal	Profesionales de urgencias	n=350	Presentismo, errores clínicos
Kinman, 2019	Reino Unido	Revisión narrativa	Diversos sectores	—	Presentismo, costos
Salvagioni et al., 2017	Brasil	Revisión sistemática	Trabajadores de múltiples sectores	—	Burnout, salud mental

Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS

A partir de la revisión de la literatura científica, se identificaron inicialmente 24 artículos relacionados con el presentismo laboral. Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión antes descritos, se seleccionaron finalmente 15 estudios publicados entre los años 2005 y 2025, los cuales fueron incluidos en el análisis. Los artículos

revisados corresponden a investigaciones realizadas en diversos países, principalmente de Europa, América del Norte, Asia y América Latina, y abarcan distintos sectores ocupacionales.

Los estudios analizados evidencian que el presentismo laboral se presenta en múltiples contextos organizacionales y culturales. En particular, se reporta una mayor frecuencia en sectores caracterizados por altas demandas laborales, escasez de recursos humanos y culturas organizacionales que priorizan la presencia física sobre el bienestar del trabajador. En este sentido, se identificó un vínculo entre el presentismo, el estrés laboral y la fatiga emocional, especialmente en entornos con elevada presión asistencial (Miraglia & Johns, 2016).

En relación con los factores asociados al presentismo laboral, la literatura revisada concuerda en señalar que la sobrecarga de trabajo, la dificultad para delegar funciones, la alta exigencia por el rendimiento y la inseguridad laboral se encuentran frecuentemente vinculadas con esta conducta. Investigaciones realizadas en el sector público y privado reportaron un mayor riesgo de futuras bajas laborales prolongadas en trabajadores que presentaron conductas reiteradas de presentismo, con valores de $RR = 1,40$ en el sector público y $RR = 1,50$ en el sector privado para ausencias superiores a 30 días (Bergström et al., 2009).

De igual modo, se identificó una relación entre el presentismo laboral y la precariedad del empleo, particularmente en trabajadores con contratos temporales, bajos ingresos y percepción de ser fácilmente reemplazables. Estudios realizados en países nórdicos reportaron una mayor prevalencia de presentismo en contextos de recortes de personal y limitada capacidad de negociación laboral (Aronsson et al., 2000).

Los resultados también denotan la influencia de los conflictos entre el trabajo y la vida familiar en la aparición del presentismo laboral. Investigaciones con grandes muestras de trabajadores municipales señalaron que la coexistencia de altas demandas laborales, bajo apoyo social y remuneraciones desfavorables se asocia con una mayor frecuencia de asistencia al trabajo en condiciones de enfermedad (Väänänen et al., 2008).

En lo que se refiere a las consecuencias del presentismo en la salud mental, los estudios incluidos reportaron una asociación significativa con síntomas de depresión, ansiedad y agotamiento emocional. Un estudio longitudinal realizado en una población trabajadora de Dinamarca (Pauly et al., 2008), indicó que presentar ocho días o más de presentismo al año se asoció con un mayor riesgo de depresión, con un OR = 2,45 (Pauly et al., 2008). De manera similar, investigaciones desarrolladas en Suecia señalaron que el presentismo predice una peor salud autoevaluada y un incremento de ausencias laborales de larga duración relacionadas con problemas de salud mental (Taloyan et al., 2012; Aronsson et al., 2000).

Otros estudios realizados en Canadá y Japón (Wang et al., 2010; Suzuki et al., 2015), identificaron una asociación entre el presentismo laboral, el estrés laboral y el desequilibrio esfuerzo-recompensa con la presencia de síntomas depresivos y una disminución del rendimiento laboral. En una cohorte de trabajadores japoneses, el presentismo se asoció con una mayor probabilidad de ausentismo por enfermedad mental, con valores de OR < 0,8 y un intervalo de confianza del 95% que respalda la precisión de la estimación.

De manera general, los resultados muestran que el presentismo laboral se relaciona de manera consistente con factores psicosociales desfavorables y con consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores, así como con un mayor riesgo de ausentismo laboral prolongado.

DISCUSIÓN

Los resultados de la revisión que se describe en este documento evidencian que el presentismo laboral es un fenómeno multifactorial estrechamente vinculado con condiciones psicosociales desfavorables y con un deterioro progresivo de la salud mental de los trabajadores. Lejos de ser una conducta aislada o exclusivamente individual, el presentismo emerge en forma de respuesta adaptativa frente a exigencias organizacionales elevadas, inseguridad laboral y culturas de trabajo que priorizan la presencia física por encima del bienestar.

La literatura objeto de revisión muestra una convergencia consistente en la asociación entre el presentismo laboral y síntomas de depresión, ansiedad y agotamiento emocional. Estos hallazgos son similares a los que se reportan en investigaciones previas desarrolladas en distintos contextos laborales y regiones geográficas, las cuales señalan que la exposición prolongada a demandas laborales elevadas, combinada con un control limitado sobre las tareas y un bajo apoyo social, incrementa la probabilidad de acudir al trabajo en condiciones de enfermedad; de allí que, los resultados le den apoyo a los planteamientos del modelo de Demanda-Control-Apoyo, al evidenciar que los entornos laborales caracterizados por altas exigencias y escasos recursos benefician conductas de presentismo.

De forma complementaria, los hallazgos también se interpretan a la luz del modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. La percepción de una retribución insuficiente frente al esfuerzo realizado, junto al temor a consecuencias laborales negativas derivadas de la ausencia, parecen fomentar comportamientos de sobrecompromiso laboral. Esta dinámica resulta especialmente relevante en contextos de empleo precario, contratos temporales y entornos con limitada protección social, donde el

presentismo se configura en una especie de estrategia de autoprotección frente a la inseguridad laboral.

Al analizar los resultados según sectores ocupacionales, se percibe una mayor prevalencia de presentismo en el ámbito de la salud, la educación y el sector público, lo cual ha sido reportado de manera consistente en estudios realizados en países europeos y de América Latina. En estos sectores, la dificultad para ser reemplazado, la responsabilidad ética hacia terceros y la presión asistencial contribuyen a normalizar la asistencia al trabajo aun en presencia de problemas de salud. Esta situación adquiere enorme interés en los profesionales sanitarios, donde el presentismo impacta la salud del trabajador y compromete la calidad de la atención y la seguridad del paciente.

Igualmente, los conflictos entre el trabajo y la vida familiar emergen de manera relevante en la aparición del presentismo laboral. La coexistencia de altas demandas laborales con responsabilidades familiares, particularmente en entornos de bajo apoyo social y remuneraciones desfavorables, genera escenarios de estrés crónico que incrementan la probabilidad de asistir al trabajo en condiciones de enfermedad. Esto, sin duda, le da fuerza a la necesidad de considerar el presentismo, un indicador de desequilibrio entre las esferas laboral y personal.

Referente a las consecuencias a mediano y largo plazo, la evidencia revisada sugiere que el presentismo se asocia con un deterioro de la salud mental y que también actúa a modo de predictor de ausentismo laboral prolongado. Esta relación pone de manifiesto que el presentismo, lejos de prevenir pérdidas productivas, se contribuye a agravar los problemas de salud y generar costos organizacionales y sociales más elevados en el futuro.

Desde una perspectiva de salud ocupacional, los resultados le dan realce a la importancia de abordar el presentismo como un riesgo psicosocial prioritario. La implementación de estrategias organizacionales orientadas a la reducción de las cargas laborales, el fortalecimiento del apoyo social, la mejora de las condiciones contractuales y el establecimiento de políticas claras de licencia y reincorporación laboral podría contribuir a disminuir la prevalencia de esta conducta y mitigar sus efectos negativos en la salud mental de los trabajadores.

Aparte de lo antes planteado, resulta oportuno señalar que este trabajo de revisión presentó determinadas limitaciones que han de tomarse en cuenta al interpretar los resultados. Primero, al tratarse de una revisión bibliográfica documental de tipo narrativo, existe la posibilidad de sesgo de publicación y de selección de estudios; después, la heterogeneidad metodológica de las investigaciones incluidas y el predominio de estudios observacionales, limita la posibilidad de establecer relaciones causales. Sin embargo, la consistencia de los hallazgos en distintos contextos y poblaciones laborales aporta solidez a las conclusiones derivadas de esta revisión.

CONCLUSIONES

La evidencia analizada en la revisión da la posibilidad de concluir que el presentismo laboral es un riesgo psicosocial relevante, estrechamente vinculado con el deterioro de la salud mental de los trabajadores. Esta conducta no responde únicamente a decisiones individuales, también se encuentra fuertemente condicionada por factores organizacionales, contractuales y contextuales que limitan la posibilidad de ausentarse del trabajo ante problemas de salud.

Entre los principales factores asociados al presentismo laboral se identifican la inseguridad laboral, la precariedad del empleo, la sobrecarga de trabajo, las remuneraciones desfavorables, el bajo apoyo social y los conflictos entre el trabajo y la

vida familiar. Estos incrementan la probabilidad de que los trabajadores asistan a sus labores en condiciones de salud deteriorada, generando una sobrecarga alostática que favorece la aparición de estrés crónico, ansiedad, agotamiento emocional y otros trastornos de la salud mental.

Las ocupaciones con mayor prevalencia de presentismo incluyen a los profesionales del área de la salud, docentes, empleados del sector público y personal administrativo, principalmente aquellos expuestos a altas demandas laborales y a una limitada capacidad de sustitución. En estos contextos, el presentismo afecta el bienestar del trabajador y repercute de forma adversa en la calidad del servicio y en la productividad organizacional.

Desde una visión preventiva, es fundamental promover entornos laborales saludables que incorporen políticas claras de apoyo al trabajador, mecanismos de protección frente a la inseguridad laboral y una cultura organizacional centrada en el bienestar y la salud mental.

En este orden de ideas, la medicina del trabajo desempeña una función importante en la detección temprana del presentismo, en el diseño e implementación de estrategias de prevención, programas de apoyo psicológico, adecuaciones laborales y protocolos de reincorporación al trabajo.

Con todo, abordar el presentismo laboral a partir de un problema de salud ocupacional y no solo como un fenómeno de gestión de recursos humanos es un paso esencial para mejorar la calidad de vida laboral, reducir el impacto de los riesgos psicosociales y favorecer la sostenibilidad de las organizaciones a través del tiempo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Alonso, G. S., & Tarazona, Á. A. (2022). Presentismo e historia del tiempo presente: elementos para una discusión actual del quehacer historiográfico. *Trashumante. Revista Americana de Historia Social*, (19), 208-230. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=455670658010>
- Arroyave, E. A., Martínez, V. O., Medrano, R. M. T., Molano, C. E. R., & Aljure, L. R. B. (2023). Validación de la STANFORD PRESENTEEISM SCALE-SPS 6 para instituciones del sector salud en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(1), 1-7. <https://www.redalyc.org/journal/7337/733776334003/733776334003.pdf>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509. <https://jech.bmj.com/content/54/7/502.short>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of occupational and environmental medicine*, 51(6), 629-638. https://journals.lww.com/joem/abstract/2009/06000/sickness_presenteeism_today,_sickness_absenteeism.1.aspx
- Dew, K., Vera, K., & Small, K. (2005). 'Elegir' trabajar estando enfermo: presentismo laboral. *Science Direct*, 60(10):2273-2282. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953604005271?>



López Rozo, E. M., & Riaño Casallas, M. I. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Movimiento Científico*. 9(1): 50-59
<https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/856?>

Goetzel RZ, Long SR, Ozminkowski RJ, Hawkins K, Wang S, Lynch W. Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *J Occup Environ Med*. 2004 Apr;46(4):398-412. doi: 10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd. PMID: 15076658.

Halbesleben, J. R. (2021). Individual-level outcomes of employee engagement: a conservation of resources framework. In *A research agenda for employee engagement in a changing world of work* (pp. 87-100). Edward Elgar Publishing.
<https://www.elgaronline.com/edcollchap/edcoll/9781789907841/9781789907841.00013.xml>

Hyoungseob, Y., Song, J.-H., & Hyoung, K. (2022). Association between presenteeism and mental health among logistic center workers. *The Annals of Occupational and Environmental Medicine (AOEM)*. Obtenido de <https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e39>

Kiş, N. (2025). Analysis of presenteeism using a science mapping approach. *Current Psychology*, 44(10), 8648-8663. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07857-1>

Luján, G. D. C. S., Arrieta, E. D., & Medina, R. T. (2023). Monetización de los Costos por Pérdida de Productividad Relacionada con el Presentismo por Enfermedad. *Revista de Gestión Empresarial y Sustentabilidad*, 8(1), 106-122.



- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *British medical bulletin*, 129(1), 69-78.
<https://academic.oup.com/bmb/article-abstract/129/1/69/5288253?redirectedFrom=PDF>
- Lazo Páez, A., & Roldán Abellán, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 146-153. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100018
- Letvak, S. A., Ruhm, C. J., & Gupta, S. N. (2012). Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and costs. *AJN The American Journal of Nursing*, 112(2), 30-38.
https://journals.lww.com/ajnonline/fulltext/2012/02000/original_research__nurses__presenteeism_and_its.21.aspx
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348221830127X?utm>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of occupational health psychology*, 21(3), 261. <https://psycnet.apa.org/record/2015-51045-001>
- Pauly, M. V., Nicholson, S., Polsky, D., Berger, M. L., & Sharda, C. (2008). Valuing reductions in on-the-job illness: 'presenteeism' from managerial and economic perspectives. *Health economics*, 17(4), 469-485.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hec.1266>



- Revuelta, J. F. R. (2014). Presentismo en Enfermería. Implicaciones en seguridad del paciente. Posibilidades de control y reducción. *Enfermería Global*, 13(3), 362-383.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000300020&lng=es&nrm=iso
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781&utm>
- Ruhle, S. A., & Breitsohl, H. (2023). Perceived legitimacies of health-related and motivational presenteeism and absenteeism: Development and validation of the Workplace Attendance Behavior Legitimacy Scale. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 973-996.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.2675>
- Sánchez-Zaballos, M., Baldonado-Mosteiro, M., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2018). Presentismo en profesionales sanitarios de los servicios de urgencias y emergencias. *Emergencias*, 30(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6241342>
- Schnabel, C. (2022). Presenteeism at the workplace . *IZA World of Labor*, 1-8.
<https://wol.iza.org/articles/presenteeism-at-the-workplace/long>
- Suzuki, T., Miyaki, K., Song, Y., Tsutsumi, A., Kawakami, N., Shimazu, A., ... & Kurioka, S. (2015). Relationship between sickness presenteeism (WHO-HPQ)



with depression and sickness absence due to mental disease in a cohort of Japanese workers. *Journal of affective disorders*, 180, 14-20.

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0165032715001731>

Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: a nationally representative study of the Swedish working population.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0044721>

Vera, A., Carrasco, C., Da Costa, S., & Páez, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622015000200007&script=sci_arttext&utm

Vera-Calzaretta, A., Carrasco-Dájer, C., Costa, S. D., & Páez-Rovira, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 119-128. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a07.pdf>

Väänänen, A., Tordera, N., Kivimäki, M., Kouvonen, A., Pentti, J., Linna, A., & Vahtera, J. (2008). The role of work group in individual sickness absence behavior. *Journal of health and social behavior*, 49(4), 452-467. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002214650804900406>

Väänänen, R. K. (2008). Work-Family Characteristics as Determinants of Sickness Absence: A Large-Scale Cohort Study of Three Occupational Grades. *Journal of Occupational Health Psychology*, 181-196. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2008-03497-008.html>



Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., & Patten, S. (2010). Workplace characteristics, depression, and health-related presenteeism in a general population sample. *Journal of occupational and environmental medicine*, 52(8), 836-842.

https://journals.lww.com/joem/abstract/2010/08000/workplace_characteristics_depression_and.10.aspx

Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: a public health hazard. *Journal of general internal medicine*, 25(11), 1244-1247. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-010-1422-x>.