



## Frecuencia de práctica físico-deportiva y el absentismo laboral. Un análisis para el caso español

*Frequency of physical activity and sports participation and workplace absenteeism. An analysis of the Spanish case*

### Autores

Jose Luis Gómez Carmona <sup>1</sup>  
Cayetano Medina Molina <sup>2</sup>  
Benito Pérez González <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad de León (España)  
<sup>2</sup> Centro Universitario San Isidoro (España)

<sup>3</sup> Universidad Internacional de la Rioja (España)

Autor de correspondencia:  
Jose Luis Gómez Carmona  
[jlgomezcarmona@gmail.com](mailto:jlgomezcarmona@gmail.com)

Recibido: 25-03-26  
Aceptado: 24-05-26

### Cómo citar en APA

Gómez Carmona, J. L., Medina Molina, C., & Pérez González, B. (2026). Frecuencia de práctica físico-deportiva y el absentismo laboral. Un análisis para el caso español. *Retos*, 82, 297-309. <https://doi.org/10.47197/retos.v82.119109>

### Resumen

**Introducción:** El absentismo laboral voluntario e injustificado se ha consolidado como un desafío complejo que se relaciona con el agotamiento crónico, el desequilibrio entre la vida personal y laboral y el presentismo.

**Objetivo:** El estudio pretende analizar la posible relación entre la frecuencia de práctica físico-deportiva y el absentismo laboral injustificado, valorando asimismo la influencia de variables sociodemográficas, laborales y de salud.

**Metodología:** La investigación se llevó a cabo mediante una batería de escalas aplicadas a una muestra de 569 trabajadores distribuidos por toda la geografía española, con instrumentos diversos como un modelo econométrico de regresión por intervalos para la valoración de ausencias laborales, la escala de estrés laboral OMS-OIT y un ítem de la Encuesta Nacional de Salud para la medición de la frecuencia de práctica físico-deportiva.

**Resultados:** Los resultados confirmaron que el absentismo laboral injustificado es un fenómeno multifactorial que recoge como significativas a variables de distinta naturaleza.

**Discusión:** La tensión emocional y la inestabilidad laboral actúan como estresores que incrementan las bajas laborales injustificadas, mientras que, por el contrario, un adecuado equilibrio en el balance de tiempos familiar y laboral, así como otras formas de relación entre el trabajador y la empresa, reducen estas ausencias.

**Conclusiones:** El hallazgo más relevante del estudio confirma que las actividades físico-deportivas, evaluadas a través de su frecuencia de práctica, son un factor protector frente al absentismo no justificado, evidenciando un sentido inverso y estadísticamente significativo en la relación de estas variables.

### Palabras clave

Absentismo laboral; frecuencia de práctica físico-deportiva; presentismo; salud laboral.

### Abstract

**Introduction:** Voluntary and unjustified workplace absenteeism has emerged as a complex challenge associated with chronic exhaustion, work-life imbalance, and presenteeism.

**Objective:** This study aims to analyze the potential relationship between the frequency of physical activity and sports participation and unjustified workplace absenteeism, while also assessing the influence of sociodemographic, occupational, and health variables.

**Methodology:** The research was conducted using a battery of scales administered to a sample of 569 workers distributed across Spain. Diverse instruments were utilized, including an econometric interval regression model to assess workplace absences, the WHO-ILO work stress scale, and an item from the National Health Survey to measure the frequency of physical activity and sports participation.

**Results:** The results confirmed that unjustified workplace absenteeism is a multifactorial phenomenon, with variables of a diverse nature proving to be statistically significant.

**Discussion:** Emotional tension and job instability act as stressors that increase unjustified workplace absences. Conversely, an adequate work-family balance, alongside other forms of worker-company relations, reduces these absences.

**Conclusions:** The most significant finding of the study confirms that physical and sports activities, assessed through their frequency of practice, serve as a protective factor against unjustified absenteeism, demonstrating an inverse and statistically significant relationship between these variables.

### Keywords

Frequency of physical activity and sports participation; occupational health; presenteeism; workplace absenteeism.

## Introducción

El absentismo laboral es un fenómeno institucional de naturaleza diversa y que engloba a diferentes supuestos de suspensión de la asistencia del trabajador a su puesto laboral. Desde un foco conceptual y legal, el absentismo abarca desde las incapacidades temporales con justificación por motivaciones de salud, permisos retribuidos según los estatutos laborales, así como el ejercicio de derechos fundamentales (Blasco de Luna et al., 2024). No obstante, además de estas formas de ausencias justificadas, también hay que incluir al absentismo voluntario e injustificado, el cual representa uno de los grandes desafíos para la productividad empresarial. Este tipo de ausencias se conceptualizan como aquellas ausencias laborales por las que el trabajador opta por no presentarse a su puesto de trabajo motivado por falta de compromiso, desmotivación o por el anhelo de anteponer intereses personales no vinculados al desempeño laboral (Turner, 2020).

Esta forma de absentismo voluntario e injustificado es fundamentalmente un absentismo no planificado, fruto del colapso en el equilibrio de la vida del trabajador. La carencia de un correcto balance entre la esfera personal y laboral del sujeto contribuye a la generación de niveles crónicos de agotamiento. Estos funcionan como precursores directos para que los trabajadores opten por la decisión consciente de faltar a sus tareas laborales de manera repentina, acentuado por la falta de tiempo y energía suficientes en los trabajadores para la recuperación de las exigencias laborales, lo que puede derivar en la ausencia voluntaria como un mecanismo de evasión forzada (Ngwenya y Utete, 2023).

Por otro lado, en la comprensión de la etiología del absentismo voluntario, es relevante el análisis de los estadios previos de la desvinculación laboral, siendo el presentismo un elemento de notorio peso. El presentismo es definido como el acto de asistir presencialmente al trabajo, a pesar de hallarse en un estado de salud física y/o mental deficiente, lo que conduce a un desempeño de funciones laborales sustancialmente inferiores a lo esperado (Brown et al., 2011), aspecto que no solo tiene implicaciones empresariales en forma de baja productividad, sino que además el trabajador se ve sometido a una sobrecarga mental y física extrema (Cancelliere et al., 2011). Cuando esta situación de presentismo es extendida en el tiempo, el trabajador ve mermados sus recursos elementales para el afrontamiento del desempeño laboral, y ante el habitual acompañamiento de problemas físicos y falta de tiempo para el propio bienestar del individuo, se termina sucumbiendo en el agotamiento laboral. En este punto de inflexión el presentismo puede derivar en absentismo voluntario no planificado e injustificado, donde el empleado carece de la motivación y vitalidad necesarias para el enfrentamiento de las tareas laborales propias de la jornada de trabajo habitual, inclinándose por la evitación como vía de escape (Thogersen-Ntoumani et al., 2017).

El desgaste motivacional, emparejado con el absentismo o el presentismo, se asocia con frecuencia al sedentarismo y la falta de condición física del trabajador, de tal modo que niveles insuficientes de actividad física incrementan las probabilidades de desarrollar condiciones crónicas perjudiciales para la salud, tanto física como mental del individuo, tales como los trastornos musculoesqueléticos, ansiedad y depresión (López-Bueno, Bláfoss, et al., 2020). A pesar de las recomendaciones y directrices mundiales en relación a las prácticas activas (Organización Mundial de la Salud, 2021), la realidad se ve agravada por la constatación de que una gran proporción de la población adulta, especialmente con factores de riesgo, no cumple con dichas recomendaciones mínimas (Clemente Remón et al., 2021; López-Gil et al., 2025).

Estos estados de deterioro físico, acentuados por estilos de vida inactivos, tienen como consecuencia una merma drástica de la capacidad de trabajo, que es entendida como la aptitud del trabajador para afrontar las demandas laborales a partir de sus recursos físicos y mentales. En esta línea, se ha demostrado que la inactividad física se asocia con una menor capacidad de trabajo, lo cual se alinea directamente con incrementos significativos de presentismo y absentismo (Aparicio-Mera et al., 2025; Hunter et al., 2021). Los trabajadores con capacidades físicas y mentales reducidas tienen la percepción de las tareas laborales como grandes sobreesfuerzos, y este déficit de vitalidad continuado hace aumentar la frecuencia de ausencias por enfermedad y bajas laborales (López-Bueno et al., 2020; López-Bueno, 2021).

No obstante, en el análisis de la asociación de prácticas físicas con la actividad laboral, la literatura ofrece dos tendencias que alimentan la paradoja de la actividad física. Mientras que la actividad física realizada fuera del entorno de trabajo, como forma de ocio, confiere importantes beneficios al individuo desde



diferentes perspectivas tanto fisiológicas como organizacionales, en el caso de la actividad física inmersa en el propio desempeño ocupacional, genera el efecto contrario, ya que las exigencias laborales de índole físico intenso, incrementan la fatiga, los riesgos musculoesqueléticos y la necesidad de ausentarse al trabajo (Gupta et al., 2022; Ketels et al., 2023). La regularidad de práctica físico-deportiva de intensidades moderadas a vigorosas en el tiempo de ocio, reduce sustancialmente el riesgo de ausencias prolongadas al trabajo al actuar como un escudo biológico en diversos subgrupos poblacionales (Morera et al., 2025), y además, la actividad física en el tiempo libre posee un fuerte efecto amortiguador al mitigar y compensar el daño y fatiga generada por las altas demandas físicas y psicológicas del entorno laboral, reduciendo en el mismo modo las ausencias médicas y no planificadas (Ketels et al., 2023).

Con análisis desde el plano psicológico, una de las relaciones entre la actividad físico-deportiva y la voluntad de asistir al trabajo se sustenta en la gestión del estrés laboral (Abe et al., 2024), ya que los sujetos que desarrollan modos de vida activos, muestran perfiles de alta resiliencia al estrés, lo que le otorga la capacidad de sobreponerse al presentismo y evitar el colapso emocional que liga a la propensión de ausencias injustificadas (Coronel Verdecia et al., 2025; Thogersen-Ntoumani et al., 2017). Con la realización de actividad físico-deportiva, se produce una alteración de la evaluación cognitiva del trabajador, de tal forma que la práctica previa a la asistencia laboral, la percepción sobre la jornada de trabajo cambia sustancialmente, dejando de ver su día de trabajo como una amenaza que puede ocasionar ansiedad, hacia una evaluación de la jornada como un desafío, lo que implica una reconceptualización del fenómeno que incrementa el bienestar, disminuye el agotamiento y fomenta un estado de compromiso en el trabajo más álgido, esto es, se percibe al trabajo como un desafío estimulante (Roswag et al., 2023).

Las evidencias que vinculan el bienestar físico con la asistencia y productividad, pueden suponer importantes implicaciones organizacionales, por lo que las corporaciones pueden adoptar modelos preventivos basados en intervenciones en salud o prácticas activas, tales como programas de ejercicio estructurado o de fomento de actitudes saludables que resultan como iniciativas eficientes para la reducción del sedentarismo que a su vez se muestran en efectivas para la disminución del absentismo (Cobos Campos et al., 2025; Jiménez Díaz-Benito et al., 2020; López-Bueno et al., 2018; Odeen et al., 2013). Además de disminuir los días de ausencia laboral, la promoción de la salud en el entorno corporativo es capaz de combatir con el presentismo e incrementar la productividad, al tiempo que se trasmite un mensaje de apoyo organizacional al trabajador (Cancelliere et al., 2011; Páramo Wiesner, 2017). Las estrategias orientadas a la mejora del entorno de trabajo y del bienestar de sus empleados, son adecuadas para la disminución de las ausencias laborales de los trabajadores, ya que los trabajadores saludables y apoyados por su institución reportan menores índices de absentismo laboral (Turner, 2020).

El objetivo de esta investigación es demostrar la posible relación entre la frecuencia de práctica físico-deportiva y el absentismo laboral no justificado en una muestra de trabajadores, bajo la hipótesis de que las características sociodemográficas, laborales, de salud y de hábitos físico-deportivos se asocian con el número de ausencias laborales injustificadas.

## Método

### Participantes

La muestra estuvo compuesta por 569 trabajadores, distribuidos por edades y con segmentos más numerosos en las franjas de edad 30 a 39 años y 40 a 49 años, con un 66.7% del total (tabla 1).

Tabla 1. Distribución por edades

|                    | Frecuencia | %    |
|--------------------|------------|------|
| Menores de 20 años | 2          | .3   |
| De 20 a 29 años    | 67         | 11.7 |
| De 30 a 39 años    | 156        | 27.4 |
| De 40 a 49 años    | 224        | 39.3 |
| De 50 a 59 años    | 98         | 17.2 |
| De 60 a 69 años    | 21         | 3.6  |
| Mayores de 69 años | 1          | .1   |
| Total              | 569        | 100  |



La distribución por géneros se repartió con un 64.3% de hombres y un 35.6% de mujeres (tabla 2).

Tabla 2. Distribución por género

|        | Frecuencia | %    |
|--------|------------|------|
| Hombre | 366        | 64.3 |
| Mujer  | 203        | 35.6 |
| Total  | 569        | 100  |

La localización de los encuestados se distribuyó por toda la geografía de España, logrando representación de todas las Comunidades Autónomas (tabla 3).

Tabla 3. Distribución por Comunidades Autónomas

|                        | Frecuencia | %    |
|------------------------|------------|------|
| Aragón                 | 6          | 1.0  |
| Cantabria              | 5          | .8   |
| Castilla la Mancha     | 30         | 5.2  |
| Castilla y León        | 39         | 6.8  |
| Cataluña               | 27         | 4.7  |
| Extremadura            | 18         | 3.1  |
| Galicia                | 31         | 5.4  |
| Baleares               | 8          | 1.4  |
| Canarias               | 1          | .1   |
| La Rioja               | 8          | 1.4  |
| Madrid                 | 52         | 9.1  |
| Murcia                 | 15         | 2.6  |
| Navarra                | 3          | .5   |
| País Vasco             | 37         | 6.5  |
| Principado de Asturias | 205        | 36.0 |
| Comunidad Valenciana   | 41         | 7.2  |
| Ceuta y Melilla        | 3          | .5   |
| Total                  | 569        | 100  |

## Procedimiento

El estudio fue realizado mediante la elaboración de un instrumento de medida consistente en un cuestionario compuesto por una batería de escalas que recogían información sobre variables sociodemográficas, frecuencia de práctica físico-deportiva, valores de estrés laboral y ausencias laborales.

### Instrumento

La batería de escalas comprendidas en el cuestionario estaba basada en tres instrumentos evaluativos:

1. La escala del estrés laboral OIT-OMS por Ivancevich y Mattesson (1989) con 25 ítems distribuidos en siete dimensiones vinculadas a factores estresores del entorno laboral. Esta escala presenta contrastadas propiedades psicométricas y de confiabilidad, así como validez de constructo y contenido (Tunanña, 2013).
2. Adaptación del modelo de Gamero Burón (2010), empleado para el registro de múltiples variables sociodemográficas, de salud y absentismo laboral (Astorquiza-Bustos et al., 2020; Serrat Julià, 2014).
3. La frecuencia de práctica físico-deportiva se midió a través del ítem 112 de la Encuesta Nacional de Salud ENSA (Ministerio de Sanidad, 2017), que en su elaboración se fundamentó en el Cuestionario Internacional de Actividad Física en su versión corta (IPAQ-SF), con aceptables propiedades psicométricas (Meh et al., 2022). Las opciones de selección proporcionadas en cuanto a la frecuencia de práctica físico-deportiva fueron:
  - a. No hago ejercicio. El tiempo libre lo ocupo de forma casi completamente sedentaria (leer, ver la televisión, ir al cine, etc.).
  - b. Hago alguna actividad física o deportiva ocasional (caminar o pasear en bicicleta, jardinería, gimnasia suave, actividades recreativas que requieren un ligero esfuerzo, etc.).
  - c. Hago actividad física varias veces al mes (deportes, gimnasia, correr, natación, ciclismo, juegos de equipo, etc.).
  - d. Hago entrenamiento deportivo.



El cuestionario fue divulgado por medios electrónicos, recopilando distintos perfiles sociodemográficos de trabajadores.

Los canales de difusión empleados se relacionan en:

1. Empleo de plataformas educativas para el envío a todas las familias de dos centros educativos de Gijón, alcanzando a una amplia diversidad de perfiles socioeconómicos y culturales.
2. Desarrollo de los cauces de colaboración del Consejo COLEF para la difusión investigadora en redes profesionales.
3. Contacto con clubes de distintas disciplinas deportivas registrados en federaciones autonómicas de toda España.

El estudio se materializó en un modelo econométrico de regresión por intervalos, de aplicación a variables dependientes limitadas, que en este caso de estudio, se justifica porque en la medición de la variable ausencias por absentismo en un periodo de 6 meses, no se recogió un valor exacto para cada observación, sino un límite inferior y un límite superior en cada caso, es decir, un intervalo que representa la naturaleza censurada o agrupada de la variable dependiente (Gamero Burón, 2010). Las opciones de intervalos de selección de las ausencias injustificadas en 6 meses fueron:

- a. Ninguno
- b. De 1 a 5 días
- c. De 6 a 10 días
- d. De 11 a 20 días
- e. Más de 20 días

Las variables empleadas en el modelo quedan representadas en la tabla 4:

Tabla 4. Variables de los modelos de regresión por intervalos de días de ausencias laborales por absentismo injustificado

| Tipo de variable | Categoría         | Nombre de la variable                            | Descripción                                                                                                                                                                                                | Tipo de escala                     |
|------------------|-------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Dependiente      |                   | Días de ausencias por absentismo injustificado   | Número de días de ausencia laboral                                                                                                                                                                         | Métrica (Censurada por intervalos) |
| Independientes   | Sociodemográficas | Género                                           | Hombre, Mujer                                                                                                                                                                                              | Nominal (dicotómica)               |
|                  |                   | Edad                                             | Años cumplidos                                                                                                                                                                                             | Métrica (razón)                    |
|                  |                   | Estado civil                                     | Soltero, casado, divorciado, separado, viudo                                                                                                                                                               | Nominal                            |
|                  |                   | Nivel de estudios                                | Sin estudios, primarios, secundarios, FP, universitarios, máster doctorado                                                                                                                                 | Ordinal                            |
|                  | Laborales         | Tiempo de trabajo semanal                        | Número de horas semanales                                                                                                                                                                                  | Ordinal (intervalo)                |
|                  |                   | Tipo de jornada I                                | Completa, parcial                                                                                                                                                                                          | Nominal                            |
|                  |                   | Tipo de contrato                                 | Asalariado funcionario, asalariado indefinido, asalariado temporal, asalariado verbal o sin contrato, ayuda familiar, empresario con asalariados, empresario sin asalariados, miembro de cooperativa, otro | Nominal                            |
|                  |                   |                                                  |                                                                                                                                                                                                            |                                    |
|                  | Salud             | Contenido de la tarea: Trabaja con independencia | Sí, no                                                                                                                                                                                                     | Nominal (dicotómica)               |
|                  |                   | Contenido de la tarea: Supervisor                | Sí, no                                                                                                                                                                                                     | Nominal (dicotómica)               |
|                  |                   | Buenas relaciones interpersonales: Compañeros    | Sí, no                                                                                                                                                                                                     | Nominal (dicotómica)               |
|                  |                   | Buenas relaciones interpersonales: Superiores    | Sí, no                                                                                                                                                                                                     | Nominal (dicotómica)               |
|                  |                   | Conflicto trabajo/familia                        | Deseo dedicación a familia menos tiempo que el actual, mismo tiempo, más tiempo                                                                                                                            | Ordinal                            |
|                  |                   | Valor que otorga al trabajo                      | Likert 1-7                                                                                                                                                                                                 | Métrica                            |
|                  |                   | Nivel de estrés laboral                          | Escala de estrés laboral OMS-OIT                                                                                                                                                                           | Métrica (continua)                 |

| Práctica físico-deportiva | Frecuencia de práctica físico-deportiva | Inactivo, ocasional, habitual, entrenado | Ordinal |
|---------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|---------|
|---------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|---------|

## Análisis de datos

El tratamiento estadístico y la modelización econométrica de los datos recopilados se realizó mediante el software estadístico de código abierto Gretl (versión 2023b).

El análisis se efectuó en torno a un modelo econométrico de regresión por intervalos con desviaciones típicas basadas en el Hessiano. La justificación de esta técnica multivariante se sustenta en la naturaleza de la métrica de la variable dependiente limitada, ausencias por absentismo injustificado en un periodo de 6 meses, registradas por valores censurados en intervalos definidos por un límite inferior y otro superior.

A través de este modelo, se evaluó la capacidad explicativa de una serie de variables independientes de naturaleza sociodemográfica, laboral, de salud y de práctica físico-deportiva de tipología categórica, ordinal y métrica.

Para la constatación de la validez y ajuste del modelo, se llevaron a cabo las pruebas de diagnóstico:

- Ajuste global: El estadístico Chi-cuadrado determinó la significatividad conjunta de las variables independientes del modelo.
- Análisis de residuos: El contraste de normalidad verificó la distribución de errores del modelo y determinó la presencia de estructuras asimétricas o valores atípicos.
- Dispersión: La evaluación estándar del error de predicción (sigma) estimó la magnitud del error del modelo en relación con la muestra recogida.

Finalmente, para la interpretación de los coeficientes obtenidos en la regresión, se determinaron 3 niveles de significatividad estadística:

- Marginalmente significativa al 90% de confianza ( $p < .10$ ).
- Significativa al 95% de confianza ( $p < .05$ ).
- Muy significativa al 99% de confianza ( $p < .01$ ).

## Resultados

Los días de ausencia por absentismo se estiman por regresión por intervalos, con los siguientes resultados presentes en la tabla 5:

Tabla 5. Modelo de estimaciones por intervalo con variable dependiente ausencias por absentismo injustificado en periodo de 6 meses

|                                                      | Coefficiente | Desv. Típica | z      | valor p |     |
|------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------|---------|-----|
| Constante                                            | 2.085        | 2.155        | .967   | .333    |     |
| Género (referencia masculino)                        | -.071        | .167         | -.425  | .670    |     |
| Edad                                                 | .003         | .009         | .368   | .712    |     |
| Estado civil (referencia soltero)                    |              |              |        |         |     |
| Casado                                               | -.067        | .171         | -.394  | .693    |     |
| Divorciado                                           | 1.270        | .319         | 3.970  | < .001  | *** |
| Separado                                             | -.344        | .672         | -.512  | .608    |     |
| Viudo                                                | .299         | .904         | .331   | .740    |     |
| Nivel de estudios (referencia: sin estudios)         |              |              |        |         |     |
| Primarios                                            | .111         | 1.806        | .061   | .950    |     |
| Secundarios                                          | .011         | 1.721        | .006   | .994    |     |
| Formación Profesional                                | .781         | 1.714        | .455   | .648    |     |
| Universitarios                                       | .191         | 1.709        | .112   | .910    |     |
| Máster                                               | .316         | 1.712        | .184   | .853    |     |
| Doctorado                                            | .466         | 1.745        | .267   | .789    |     |
| Tiempo de trabajo semanal (horas)                    | .125         | .105         | 1.187  | .235    |     |
| Tipo de jornada: Parcial                             | .300         | .273         | 1.098  | .272    |     |
| Tipo de contrato (referencia asalariado funcionario) |              |              |        |         |     |
| Asalariado indefinido                                | -.367        | .205         | -1.783 | .074    | *   |





|                                                                          |           |                       |        |           |     |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|--------|-----------|-----|
| Asalariado temporal                                                      | -.502     | .281                  | -1.787 | .073      | *   |
| Verbal                                                                   | 2.097     | .890                  | 2.355  | .018      | **  |
| Ayuda familiar                                                           | -.396     | 1.216                 | -.326  | .744      |     |
| Empresario con asalariados                                               | -.429     | .392                  | -1.094 | .274      |     |
| Empresario sin asalariados                                               | -.110     | .355                  | -.311  | .755      |     |
| Miembro de cooperativa                                                   | -.829     | 1.207                 | -.686  | .492      |     |
| Otro                                                                     | -.127     | .608                  | -.209  | .834      |     |
| Contenido de la tarea                                                    |           |                       |        |           |     |
| Contenido de la tarea: Trabaja con independencia                         | -.186     | .156                  | -1.197 | .231      |     |
| Contenido de la tarea: Supervisor                                        | .063      | .189                  | .336   | .736      |     |
| Relaciones interpersonales                                               |           |                       |        |           |     |
| Buena calidad entre compañeros                                           | -.006     | .361                  | -.018  | .985      |     |
| Relaciones interpersonales                                               |           |                       |        |           |     |
| Buena relación con jefes                                                 | -.172     | .270                  | -.639  | .522      |     |
| Conflicto trabajo/familia (referencia dedicar menos tiempo a la familia) |           |                       |        |           |     |
| Dedicar tiempo actual a familia                                          | -1.637    | .817                  | -2.003 | .045      | **  |
| Deseo dedicar más tiempo a familia                                       | -1.588    | .815                  | -1.948 | .051      | *   |
| Valor que otorga al trabajo                                              | -.028     | .060                  | -.481  | .630      |     |
| Estrés laboral                                                           | .003      | .002                  | 1.598  | .109      |     |
| Frecuencia de actividad físico-deportiva (referencia: sedentario)        |           |                       |        |           |     |
| Ocasional                                                                | -.699     | .412                  | -1.697 | .089      | *   |
| Habitual                                                                 | -.926     | .427                  | -2.167 | .030      | **  |
| Entrenamiento                                                            | -1.008    | .390                  | -2.585 | .009      | *** |
| Chi-cuadrado(33)                                                         | 70.087    | valor p               |        | < .001    |     |
| Log-verosimilitud                                                        | -1074.966 | Criterio de Akaike    |        | 2,219.932 |     |
| Criterio de Schwarz                                                      | 2,371.968 | Crit. de Hannan-Quinn |        | 2,279.256 |     |

Sigma = 1.655 (.050)

Observaciones no censuradas por la izquierda: 0

Observaciones no censuradas por la derecha: 3

Observaciones censuradas: 25

Observaciones puntuales: 541

Contraste de normalidad de los residuos -

Hipótesis nula: [El error tiene distribución normal]

Estadístico de contraste: Chi-cuadrado(2) = 551.763

con valor  $p < .001$ 

La valoración de los estadísticos del modelo, nos indican, por un lado, que la prueba Chi-cuadrado con valor de 70.087, con 33 grados de libertad y con un  $p < .001$  constata la existencia de variables independientes con significatividad para su explicación de la variable dependiente ausencias laborales por absentismo. En referencia a la normalidad de los residuos, el contraste indica valores de Chi-cuadrado de 551.763 con valor  $p < .001$ , por lo que se puede afirmar que los residuos no siguen una distribución normal. No obstante, dado el tamaño muestral, este tipo de contrastes es altamente sensible, por lo que pequeñas desviaciones de la normalidad pueden resultar estadísticamente significativas sin implicar problemas sustantivos en la estimación del modelo. Posiblemente esto sea consecuencia de la presencia de outliers, de una posible estructura no lineal, o de la asimetría de la variable dependiente. Por otro lado, la dispersión del error, sigma 1.655 (0.050), que representa la desviación estándar del error de predicción, y con un valor relativamente bajo, en comparación con la media de la variable, denota que el error de predicción se puede catalogar como moderado, a pesar de la dispersión.

## Discusión

Los coeficientes de las variables independientes aluden a la existencia de regresores que se asocian con un aumento de las ausencias, como es el caso del estado civil divorciado o la contratación verbal, mientras que en el sentido contrario, el absentismo representado por sus ausencias se ve reducido en los casos relacionados con las formas de contratación indefinidas y temporales, la dedicación del tiempo actual o el anhelo de más tiempo a las familias, así como la práctica físico-deportiva ocasional, de varias veces al mes o la representada por el entrenamiento deportivo. En conjunto, los coeficientes significativos de la relación permiten afirmar que la hipótesis asociada a las ausencias por absentismo parece verse refrendada por diversas variables de índole sociodemográfico y laboral (tabla 6).

Tabla 6. Coeficientes significativos del modelo de regresión por intervalos con variable dependiente días de ausencia laboral por absentismo

|                                                                | Coeficiente | Significatividad |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estado civil: Divorciado                                       | 1.270       | ***              | El estado civil divorciado se asocia con un incremento de ausencias al trabajo por absentismo, posiblemente motivado por el impacto de factores emocionales que son de afección en el entorno laboral.                                                                                                              |
| Tipo de contrato: Asalariado indefinido                        | -.367       | *                | El trabajador asalariado indefinido presenta un coeficiente negativo en la vinculación con las bajas por absentismo, lo que podría representar un mayor compromiso o estabilidad en virtud de la naturaleza de la contratación laboral.                                                                             |
| Tipo de contrato: Asalariado temporal                          | -.502       | *                | Igualmente, el asalariado temporal se asocia con una reducción en el número de bajas.                                                                                                                                                                                                                               |
| Tipo de contrato: Verbal                                       | 2.097       | **               | La contratación verbal muestra un coeficiente positivo de ausencias por absentismo, lo que podría ser indicativo de mayor inestabilidad o ambigüedad en las condiciones laborales.                                                                                                                                  |
| Conflicto trabajo/familia: Dedicar tiempo actual a familia     | -1.637      | **               | La dedicación del tiempo deseado por parte de los trabajadores a la familia, favorece una reducción de ausencias laborales, interpretable como que el equilibrio entre la vida familiar y laboral, favorece la estabilidad en el ámbito laboral.                                                                    |
| Conflicto trabajo/familia: Desear dedicar más tiempo a familia | -1.588      | *                | El deseo de mayor dedicación de tiempo a las atenciones familiares tiene un menor número de ausencias al trabajo por absentismo.                                                                                                                                                                                    |
| Frecuencia de actividad físico-deportiva: Ocasional            | -.699       | *                | La práctica de actividad física se revela como significativa estadísticamente en la relación con las ausencias laborales, incrementándose el coeficiente negativo a razón de los incrementos de práctica, lo que apoya la postura de que la actividad física tiene un impacto positivo sobre la asistencia laboral. |
| Frecuencia de actividad físico-deportiva: Habitual             | -.926       | **               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Frecuencia de actividad físico-deportiva: Entrenamiento        | -1.008      | ***              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

\*\*\* p&lt; .01 significancia al 99% de confianza (muy significativa)

\*\* p&lt; .05 significancia al 95% de confianza (Significativa)

\* p&lt; .10 significancia al 90% de confianza (marginamente significativa)

Los resultados de este estudio revelan que las ausencias laborales por causas injustificadas es un constructo condicionado por una compleja interrelación de variables de distinta naturaleza sociodemográfica, laboral y de hábitos de vida, lo cual permite la confirmación parcial de las premisas planteadas en la hipótesis de la investigación.

Desde una perspectiva sociodemográfica, el estado civil divorciado aparece como un predictor significativo que hace incrementar las ausencias laborales de carácter injustificado ( $B = 1.270$ ,  $p < .001$ ), aspecto que puede explicarse por la circunstancia de que las situaciones de ruptura familiar generan una alta tensión emocional y estrés social que superan los recursos de afrontamiento del sujeto y que pueden afectar a la concentración y compromiso del trabajador que puede repercutir en una mayor tendencia de evasión voluntaria del puesto de trabajo, justificando las extensas y multifacéticas consecuencias de las esferas familiar y personal del trabajador sobre el entorno laboral (Bui et al., 2021; Thomas et al., 2020).

En cuanto a las variables laborales, la tipología contractual presenta una incidencia directa y significativa en las ausencias reseñadas, de tal modo que los asalariados indefinidos con  $B = -0.367$  y los asalariados temporales con  $B = -.502$  presentan coeficientes negativos, esto es, se asocian con una reducción del absentismo laboral en base a la referencia asalariado funcionario (categoría de referencia), al tiempo que la contratación verbal se representa con un coeficiente positivo  $B = 2.097$ .

Las ausencias por absentismo no parecen relacionarse con el estrés laboral; sin embargo, sí con la práctica físico-deportiva, observándose una asociación significativa en el grupo de entrenamiento ( $B = -1.008$ ;  $p = .009$ ) respecto al grupo sedentario, parámetro que se alinea con la idea de que estos resultados sugieren que la inseguridad laboral de esta forma de contratación, puede ser considerada como un estresor que se refleja en las ausencias por absentismo injustificado por inestabilidad y falta de compromiso en la organización (Atalaya Pisco, 2001), de tal modo que factores contractuales e institucionalizados precarizados aumentan la evasión y las bajas laborales (Bedoya Marrugo et al., 2026). Por otro lado, las contrataciones más formales otorgan una estabilidad laboral que sugieren un mayor compromiso y estabilidad y que pueden influir en las ausencias sin fin justificado, aunque paradójicamente, en los modelos econométricos de Gamero Burón el contrato indefinido, claro exponente de la seguridad y estabilidad laboral, inclinaba a mayores ausencias laborales que en el caso de asalariado temporal, lo que se puede interpretar que esta estabilidad puede otorgar licencia a la posibilidad de ausentarse



(Gamero Burón, 2010), mientras que otras formas más inestables pueden vincularse con la necesidad de demostrar compromiso para una futura renovación o mejora de las condiciones laborales con la institución.

El conflicto entre trabajo y familia se refleja en los resultados de la regresión, ya que los trabajadores que reseñaron un deseo de dedicación a su familia el tiempo deseado ( $B = -1.637$ ,  $p < .05$ ), y aquellos que manifestaron dedicar más tiempo ( $B = -1.588$ ,  $p < .10$ ), presentaron un coeficiente negativo y significativo en la tendencia de absentismo injustificado. Estos valores respaldan que un equilibrado balance entre los entornos personal y laboral es preventivo frente al agotamiento crónico, el cual es precursor directo de las ausencias no planificadas como un mecanismo de evasión, esto es, la armonía entre vida familiar y laboral impacta no solo en la salud del trabajador, sino también en la motivación y compromiso del trabajador (Khatri et al., 2022; Ngwenya y Utete, 2023).

Finalmente, el hallazgo más robusto en torno al objetivo central de la investigación, es el papel de las prácticas activas como factor protector frente al absentismo injustificado canalizado a través de la frecuencia de práctica físico-deportiva. Este parámetro evidencia que en el modelo de regresión se reflejó una clara relación dosis-respuesta entre las ausencias y las frecuencias de prácticas activas, de tal modo que las reducciones fueron estadísticamente significativas para la práctica ocasional ( $B = -.699$ ,  $p < .10$ ), habitual ( $B = -.926$ ,  $p < .05$ ) y para quienes realizan entrenamiento deportivo sistemático ( $B = -1.008$ ,  $p < .01$ ), hallazgos que refuerzan el papel protector de las conductas activas (López-Bueno et al., 2018; López-Bueno, Andersen, et al., 2020; Marin-Farrona et al., 2023; Páramo Wiesner, 2017; Rongen et al., 2013), y en especial en las prácticas físicas reguladas bajo el formato de entrenamiento deportivo (Gómez-Carmona et al., 2025). En adición, la actividad físico-deportiva ejerce un beneficioso influjo en la salud tanto física como mental del trabajador, aumentando el compromiso y la satisfacción laboral del individuo (Calvo et al., 2011; Jiménez Díaz-Benito et al., 2022; Munir et al., 2015).

## Conclusiones

La presente investigación confirma que el absentismo laboral con carácter voluntario y no planificado constituye un constructo multifactorial de cierta complejidad y sometido a un fuerte condicionamiento por la interacción de variables sociodemográficas, laborales y de hábitos de salud del trabajador.

El modelo econométrico de regresión por intervalos demuestra una validez explicativa global estadísticamente significativa avalada por los valores Chi-cuadrado = 70.087 con  $p < .001$ , lo que refuerza la solidez de las estimaciones indicadas, a pesar de representar un error de predicción moderado ( $\sigma = 1.655$ ).

La observación esencial de la investigación radica en la constatación del efecto protector de la práctica físico-deportiva sobre el trabajador al reducir las ausencias laborales injustificadas. Los resultados muestran coeficientes negativos crecientes a razón de la frecuencia del hábito activo, de tal modo que la práctica ocasional, sobre la referencia inactividad física, indica una significatividad marginal en el periodo de 6 meses analizado ( $B = -.699$ ;  $p = .089$ ), la habitual muestra una reducción significativa ( $B = -.926$ ;  $p = .030$ ), mientras que el sometimiento a la disciplina del entrenamiento deportivo evidencia el mayor coeficiente y significatividad estadística del modelo ( $B = -1.008$ ;  $p = .009$ ). Por tanto, los estilos de vida activos ejercen una función de escudo eficiente que reduce las bajas laborales por absentismo injustificado.

Por otro lado, el estudio demuestra asimismo la vulnerabilidad sociodemográfica, ya que el entorno personal del trabajador, influye en su comportamiento laboral. En esta línea, el estado civil divorciado se revela como el predictor sociodemográfico más potente, puesto que es el parámetro que más incrementa el absentismo de forma altamente significativa ( $B = 1.270$ ;  $p < .001$ ), reflejo de cómo la tensión emocional del individuo fruto de las desavenencias familiares impacta y supera los recursos de afrontamiento del sujeto, teniendo como consecuencia en un incremento de las ausencias no planificadas.

En lo que respecta a las variables del entorno de trabajo, la naturaleza contractual de la empresa sobre el trabajador condiciona en buena medida la asistencia laboral. Las situaciones de inestabilidad o ambigüedad exacerbada, representadas por la contratación meramente verbal, aumentan la probabilidad de absentismo ( $B = 2.097$ ;  $p = .018$ ), mientras que la agrupación de asalariados temporales ( $B = -.502$ ;  $p =$

.073) y los contratos indefinidos ( $B = -.367$ ;  $p = .074$ ), disminuyen las ausencias por absentismo, alineándose en la idea de que marcos formales de contratación reportan un mayor compromiso organizacional, bien sea por la seguridad otorgada, bien por la necesidad de denotar implicación en favor de mejoras contractuales de la relación empresa-trabajador.

Asimismo, el modelo estadístico refrenda la relevancia del conflicto de la relación trabajo y familia, ya que en líneas generales se puede afirmar que el equilibrio vital previene la evasión laboral. Los trabajadores que logran alcanzar la dedicación del tiempo deseado a su familia, muestran una notable reducción de las ausencias de absentismo voluntario ( $B = -1.637$ ;  $p = .045$ ) con respecto a la referencia del modelo dedicar menos tiempo a la familia. De la misma manera, aquellos sujetos que manifestaron el deseo de poder dedicar más tiempo a su familia, también presentaron coeficientes negativos ( $B = -1.588$ ;  $p = .051$ ), orientando en el sentido de que la armonía y la orientación hacia la conciliación familiar son determinantes en la estabilidad de asistencia al trabajo.

Por tanto, la evidencia estadística del modelo presentado sugiere que las organizaciones deben apuntar hacia modelos empresariales de gestión preventiva, ya que la implantación de políticas de salud corporativa que refuercen y fomenten la participación activa del trabajador en hábitos saludables basados en actividad física y deportiva estructurada y sistemática, así como estrategias encauzadas hacia la conciliación familiar, son herramientas empíricamente contrastadas para la reducción efectiva del absentismo injustificado, y por tanto, un paso notable hacia el incremento de la productividad laboral.

### Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

A pesar de las evidencias empíricas extraídas de la investigación, el presente estudio cuenta con ciertas limitaciones metodológicas que deben ser consideradas para una correcta interpretación de los resultados obtenidos. En primer lugar, la recogida de datos se sustentó en un instrumento de autoinforme telemático, el cual no está libre de sesgos de recuerdo o de deseabilidad por parte de los encuestados. Por otro lado, en la muestra, compuesta por 569 sujetos distribuidos a lo largo de la geografía española, se observa una sobrerrepresentación poblacional del Principado de Asturias, acaparando el 36% de las observaciones, sesgo geográfico de conveniencia que podría limitar la validez externa y generalización de los resultados. Por último, la naturaleza estadística de la variable dependiente no fue recogida por un valor continuo exacto, sino por intervalos.

En futuras investigaciones, a fin de compensar estas limitaciones y ampliar el conocimiento en esta área, se hace recomendable el diseño de estudios longitudinales y mediciones objetivas que permitan la evaluación de las posibles evoluciones del nivel de absentismo en función de las prácticas activas a lo largo del tiempo. Asimismo, también sería de interés la experimentación con intervenciones de programas físico-deportivos y de salud estructurados en el entorno laboral de los trabajadores, permitiendo así la evaluación directa del retorno de inversión organizativa y la eficiencia de estas acciones.

### Referencias

- Abe, T., Okuyama, K., Motohiro, A., Shiratsuchi, D., & Isomura, M. (2024). Association between different types of physical activity and occupational stress in Japanese workers: a cross-sectional study. *Industrial Health*, 62(4), 227-236. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0092>
- Aparicio-Mera, R., Callejo, A., Farrona, M., Bastias, D., Manzano-Carrasco, S., Gallardo, L., Unanue, J., & Felipe, J. L. (2025). Assessing the health impacts of past occupational activities in adulthood: a predictive model approach. *Retos*, 70, 200-211. <https://doi.org/10.47197/retos.v70.114237>
- Astorquiza-Bustos, B. A., Caicedo, M. C., & Gómez-Mejía, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso Colombiano. *Lecturas de Economía*, 0(93 SE-Artículos), 189-224. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Atalaya Pisco, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4, 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Bedoya Marrugo, E. A., Bermúdez Patiño, C., Villadiego Humanez, C., & González Hernández, K. (2026). Condición de seguridad y salud laboral e impacto en el ausentismo de docentes de Educación Física

- y deporte en el caribe colombiano. *Retos*, 77 SE-Ar, 285-305. <https://doi.org/10.47197/retos.v77.117158>
- Blasco de Luna, F. J., Garcia Viña, J., Garriga Carrera, D., Ibars Álvaro, J., Piñol, J., & Turró, D. (2024). *Informe sobre Absentismo Laboral*. <https://www.foment.com/wp-content/uploads/2024/07/informe-absentismo-laboral-foment.pdf>
- Brown, H. E., Gilson, N. D., Burton, N. W., & Brown, W. J. (2011). Does physical activity impact on presenteeism and other indicators of workplace well-being? *Sports Medicine (Auckland, N.Z.)*, 41(3), 249-262. <https://doi.org/10.2165/11539180-000000000-00000>
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 42-45. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>
- Calvo, J. M. de M., Gallo, I. S., Majano, O. de las M., & Hernández, J. M. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20, 589-604. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235122167023>
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? a systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11(1), 395. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-395>
- Clemente Remón, Á. L., Jiménez Díaz-Benito, V., Jiménez Beatty, J. E., & Santacruz Lozano, J. A. (2021). Levels of Physical Activity Among Older Adults in the European Union. *Journal of Aging and Physical Activity*, 29(2), 242-249. <https://doi.org/10.1123/japa.2020-0177>
- Cobos Campos, R., Argaluz, J., Alves Da Silva, C., Del Pozo, C., & Gonzalez Burguera, R. (2025). Efectividad de una intervención supervisada de ejercicio físico a nivel hospitalario para reducir el estrés en profesionales de la salud. *Retos*, 71 SE-Ar, 33-46. <https://doi.org/10.47197/retos.v71.113710>
- Coronel Verdecia, A. R., Sánchez Puche, E. M., & Redondo Reynoso, E. (2025). Actividad física percibida como factor asociado al estrés laboral en docentes de la Universidad de La Guajira. *Retos*, 71 SE-Ar, 894-903. <https://doi.org/10.47197/retos.v71.117149>
- Gamero Burón, C. (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(3), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30120334010>
- Gómez-Carmona, J. L., Pérez-González, B., & Medina Molina, C. (2025). Análisis de la relación entre el estrés laboral y la práctica del triatlón. *Journal of Sport and Health Research*, 17(Supl. 2), 14-32. <https://doi.org/10.58727/jshr.117476>
- Gupta, N., Rasmussen, C. L., Hartvigsen, J., Mortensen, O. S., Clays, E., Bültmann, U., & Holtermann, A. (2022). Physical Activity Advice for Prevention and Rehabilitation of Low Back Pain- Same or Different? A Study on Device-Measured Physical Activity and Register-Based Sickness Absence. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(2), 284-294. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10005-8>
- Hunter, J. R., Meiring, R. M., Cripps, A., Suppiah, H. T., Vicendese, D., Kingsley, M. I., & Gordon, B. A. (2021). Relationships between Physical Activity, Work Ability, Absenteeism and Presenteeism in Australian and New Zealand Adults during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312563>
- Jiménez Díaz-Benito, V., Barriopedro, M., & Frédéric, V. (2020). Physical activity and health promotion programmes in workplace: a meta-analysis of effectiveness in European organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1720515>
- Jiménez Díaz-Benito, V., Moro, M. I. B., Vanderhaegen, F., Remón, Á. L. C., Lozano, J. A. S., Fernández-Pola, E. C., & Pérez, J. P. H. (2022). Intervention of physical exercise in the workplace on work ability, depression, anxiety and job satisfaction in workers with sedentary tasks. *WORK*, 72(3), 921-931. <https://doi.org/10.3233/WOR-210300>
- Ketels, M., Belligh, T., De Bacquer, D., & Clays, E. (2023). The impact of leisure-time physical activity and occupational physical activity on sickness absence. A prospective study among people with physically demanding jobs. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(8), 578-587. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4120>
- Khatri, B., Arora, S., & Goyal, A. (2022). Association between Outcomes of Physical activities and Sports on Work-Life Balance of Employees. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*,

- 10, 316-323. <https://doi.org/10.13189/saj.2022.100223>
- López-Bueno, R. (2021). *Actividad física y absentismo laboral debido a enfermedad*. <https://zaguan.unizar.es/record/100794/files/TESIS-2021-101.pdf>
- López-Bueno, R., Andersen, L. L., Smith, L., López-Sánchez, G. F., Mompel, J., Casedas, L., & Casajús, J. A. (2020). Physical activity and perceived stress at work in university workers: A cross-sectional study. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*. <https://doi.org/10.23736/S0022-4707.19.10259-9>
- López-Bueno, R., Bláfoss, R., Calatayud, J., López-Sánchez, G. F., Smith, L., Andersen, L. L., & Casajús, J. A. (2020). Association Between Physical Activity and Odds of Chronic Conditions Among Workers in Spain. *Preventing Chronic Disease*, 17, E121. <https://doi.org/10.5888/pcd17.200105>
- López-Bueno, R., Casajús Mallén, J. A., & Garatachea Vallejo, N. (2018). Physical activity as a tool to reduce disease-related work absenteeism in sedentary employees: A systematic review. *Revista española de salud pública*, 92. [https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL92/REVISIONES/RS92C\\_201810071.pdf](https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL92/REVISIONES/RS92C_201810071.pdf)
- López-Bueno, R., Smith, L., Andersen, L., López-Sánchez, G. F., & Casajús, J. A. (2020). Association between physical activity and sickness absenteeism in university workers. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 70(1), 24-30. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz158>
- López-Gil, J. F., Calatayud, J., & López-Bueno, R. (2025). Trends in adherence to physical activity guidelines from 1997 to 2018 among adults with obesity: An analysis from the US National Health Interview Survey. *Obesity Reviews*, 26(3), e13866. <https://doi.org/10.1111/obr.13866>
- Marin-Farrona, M., Wipfli, B., Thosar, S. S., Colino, E., Garcia-Unanue, J., Gallardo, L., Felipe, J. L., & López-Fernández, J. (2023). Effectiveness of worksite wellness programs based on physical activity to improve workers' health and productivity: a systematic review. *Systematic Reviews*, 12(1), 87. <https://doi.org/10.1186/s13643-023-02258-6>
- Meh, K., Sember, V., Đurić, S., Vähä-Ypyä, H., Rocha, P., & Jurak, G. (2022). Reliability and Validity of Slovenian Versions of IPAQ-SF, GPAQ, and EHIS-PAQ for Assessing Physical Activity and Sedentarism of Adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010430>
- Ministerio de Sanidad. (2017). *Encuesta Nacional de Salud de España*. <https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesta2017.htm>
- Morera, Á., Calatayud, J., López-Bueno, R., Núñez-Cortés, R., Bláfoss, R., Venge Skovlund, S., & Andersen, L. L. (2025). Leisure-Time Physical Activity to Reduce Risk of Long-Term Sickness Absence Across Diverse Subgroups in the Working Population—A Prospective Cohort Study of 68,000 Participants. *Journal of Physical Activity and Health*, 22(1), 85-91. <https://doi.org/10.1123/jpah.2024-0352>
- Munir, F., Houdmont, J., Clemes, S., Wilson, K., Kerr, R., & Addley, K. (2015). Work engagement and its association with occupational sitting time: results from the Stormont study. *BMC Public Health*, 15(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1427-9>
- Ngwenya, B. N., & Utete, R. (2023). The impact of work-life balance on employee absenteeism: An empirical study. *International Journal of Development and Sustainability*, 12(9), 439-451.
- Odeen, M., Magnussen, L. H., Maeland, S., Larun, L., Eriksen, H. R., & Tveito, T. H. (2013). Systematic review of active workplace interventions to reduce sickness absence. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 63(1), 7-16. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs198>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios: de un vistazo*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240014886>
- Páramo Wiesner, G. T. (2017). *Actividad física y salud laboral*. Universidad de La Salle. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Administración de Empresas. [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1424](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1424)
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., van Lenthe, F. J., & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, 44(4), 406-415. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2012.12.007>
- Roswag, M., Etgen, S., Häusser, J., & Mojzisch, A. (2023). Running Toward My Challenges: Day-Level Effects of Physical Activity Before Work on Appraisal of the Upcoming Workday and Employee



- Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28, 310-324. <https://doi.org/10.1037/ocp0000360>
- Serrat Julià, M. Á. (2014). *Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/record/127634>
- Thogersen-Ntoumani, C., Black, J., Lindwall, M., Whittaker, A., & Balanos, G. M. (2017). Presenteeism, stress resilience, and physical activity in older manual workers: a person-centred analysis. *European Journal of Ageing*, 14(4), 385-396. <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0418-3>
- Thomas, T. E., Eyal, R., Menchavez, F., Mocci, T. J., Goldblatt, G., Lanoff, J., Hays, M., Shim, J. J., & Barry, T. P. (2020). Reducing Workplace Absenteeism Caused by Work Stress in a Health Maintenance Organization Department of Psychiatry. *The Permanente Journal*, 24. <https://doi.org/10.7812/TPP/19.027>
- Tunanña, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un Contact Center. *Psique Mag.*, 2(1), 33-50.
- Turner, J. (2020). *Strategies to Reduce Absenteeism in the Public Sector Workplace* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/9001>

### Datos de los/as autores/as y traductor/a:

Jose Luis Gómez Carmona  
Cayetano Medina Molina  
Benito Pérez González  
Benito Pérez González

jlgomezcarmona@gmail.com  
cayetano.medina@gmail.com  
benitoperezgonzalez@gmail.com  
benitoperezgonzalez@gmail.com

Autor/a  
Autor/a  
Autor/a  
Traductor/a