



Influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral: un análisis en la
Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta

Lady Johanna Merino Restrepo

Laura Estefanía Carmona Cardona

Raúl Felipe Rendón Carmona

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

noviembre de 2025

Influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral: un análisis en la
Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta.

Lady Johanna Merino Restrepo

Laura Estefanía Carmona Cardona

Raúl Felipe Rendón Carmona

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del
Talento Humano

Asesor(a)

Jaime Darío Restrepo Díaz

Magíster en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

noviembre de 2025

Dedicatoria:

A nuestras familias, por ser el pilar que nos sostuvo durante todo este camino académico. A nuestros hijos, por su amor, comprensión y la paciencia infinita de esperarnos en casa mientras dedicamos largas horas al estudio. Gracias por su apoyo incondicional, por alentarnos en los momentos difíciles y por celebrar con nosotros cada pequeño avance que nos acercó a esta meta.

Este logro es también suyo, porque detrás de cada esfuerzo, desvelo y sacrificio estuvo su compañía, su palabra de ánimo y su fe en nosotros. Ustedes nos enseñaron que los sueños se alcanzan con perseverancia, pero sobre todo con el amor y respaldo de quienes siempre están a nuestro lado.

Con todo nuestro cariño y gratitud, dedicamos este trabajo a ustedes, nuestras familias, por ser la fuerza, la inspiración y el motivo que nos impulsó a llegar hasta aquí.

Agradecimientos

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a **Jaime Darío Restrepo Díaz**, asesor de este trabajo de grado y docente de la especialización en Gerencia del Talento Humano, por su orientación constante, su compromiso académico y por compartir con nosotros sus conocimientos y experiencia.

Su acompañamiento fue fundamental para el desarrollo de esta investigación, no solo por su guía metodológica y académica, sino también por su disposición y motivación durante todo el proceso. A través de su enseñanza, logramos fortalecer nuestras capacidades analíticas y nuestra comprensión sobre la importancia del bienestar emocional en la gestión del talento humano.

Agradecemos profundamente su apoyo, su paciencia y la inspiración que nos brindó para culminar con éxito esta etapa profesional y personal.

Contenido

Resumen	6
Abstract	6
Introducción	7
CAPÍTULO I	8
1 Planteamiento del Problema.....	8
1.1 Descripción del problema	8
Planteamiento del Problema:	8
Preguntas de investigación:.....	8
Pregunta principal:	8
CAPÍTULO II	9
2 Título nivel 1	9
Objetivos de la Investigación.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación	9
CAPÍTULO III.....	13
Diseño Metodológico.....	13
Línea de Investigación	13
UNIMINUTO	13
Sublínea de investigación del programa	13
Eje Temático	13
Enfoque de investigación.....	13
Diseño de investigación	14
Alcance	15
Población	15
Tamaño de muestra.....	15
Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos	15
Análisis y tratamientos de datos.....	16
Plan de acción del proyecto	16
Referencias en español.....	18

Referencias en Inglés	19
-----------------------------	----

Resumen

La influencia del bienestar emocional en el ausentismo laboral es un tema de creciente interés en Colombia. El aumento de ausencias por problemas de salud mental —como el estrés, la ansiedad y la depresión— representa un desafío significativo para las organizaciones, no solo por el impacto en la productividad, sino también por sus efectos en el clima laboral.

Mediante un estudio cualitativo de alcance descriptivo-exploratorio, esta investigación busca comprender los principales factores emocionales que inciden en el ausentismo. Se analizará cómo los empleados perciben y experimentan las prácticas de bienestar emocional en sus lugares de trabajo. Para ello, se utilizarán entrevistas semiestructuradas y grupos focales que permitirán recoger las voces y experiencias de los participantes, identificando los significados que atribuyen a su bienestar y a su decisión de ausentarse.

Los resultados de este estudio se proyectan como una herramienta valiosa para la gestión del talento humano. Ofrecerán una comprensión más profunda del ausentismo laboral desde la perspectiva de los trabajadores, lo que permitirá proponer acciones estratégicas que favorezcan la salud emocional, fortalezcan el clima organizacional y contribuyan a la construcción de entornos laborales más saludables y sostenibles.

Palabras clave: Bienestar emocional, Ausentismo laboral, Salud mental, Productividad organizacional, Gestión del talento humano.

Abstract

Té influencia of emotional well-being on workplace absenteeism is a topic of growing interest in Colombia. The increasing number of absences due to mental health issues—such as stress, anxiety, and depression—poses a significant challenge for organizations, not only because of its impact on productivity but also for its effects on the organizational climate.

Through a qualitative study with a descriptive-exploratory scope, this research aims to understand the main emotional factors that influence absenteeism. It will analyze how employees perceive and experience emotional well-being practices in their workplaces. To achieve this, semi-structured interviews and focus groups will be conducted, allowing for the collection of participants' voices and experiences, and identifying the meanings they attribute to their well-being and their decision to be absent.

The results of this study are expected to serve as a valuable tool for human talent management. They will provide a deeper understanding of workplace absenteeism from the perspective of employees, enabling the proposal of strategic actions that promote emotional health, strengthen the organizational climate, and contribute to the creation of healthier and more sustainable work environments.

Keywords: Emotional well-being, Workplace absenteeism, Mental health, Organizational productivity, Human talent management

Introducción

En la actualidad, las organizaciones enfrentan un desafío crítico en la gestión del talento humano: el ausentismo laboral. Este fenómeno, que afecta directamente la productividad y el bienestar, está cada vez más ligado a factores emocionales como el estrés, la ansiedad, la desmotivación y el agotamiento mental. Por ello, el bienestar emocional de los empleados se ha convertido en una prioridad, no solo por sus beneficios en la salud personal, sino por su impacto directo en la asistencia, el rendimiento y el clima organizacional.

En el contexto colombiano, el panorama es particularmente preocupante. El país ocupa el cuarto lugar a nivel mundial en estrés laboral, con un 54 % de empleados que reportan sentirse estresados con frecuencia, superando el promedio global. Este estrés se traduce en cifras alarmantes: un 34.4 % de los trabajadores diagnosticados con depresión y un 26.8 % con ansiedad han tenido al menos una ausencia laboral. Estos datos subrayan la necesidad urgente de que las empresas implementen estrategias efectivas para mitigar las ausencias, las cuales generan altos costos económicos y un deterioro del ambiente de trabajo.

Ante esta problemática, la presente investigación busca analizar la influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral. El objetivo es identificar los factores emocionales determinantes y, con base en ello, proponer estrategias que permitan a las organizaciones gestionar de manera más eficiente la salud mental de sus equipos.

Colombia se ubica en el 4° lugar a nivel mundial en estrés laboral, con un 54 % de empleados reportando sentirse estresados con frecuencia, superando el promedio global del 50 % y Latinoamérica del 56 %. Mercer Marsh.(6/10/2022). Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. La republica.co

El 34,4 % de trabajadores diagnosticados con depresión han presentado al menos una ausencia laboral, y el 26,8 % de aquellos con ansiedad también se han ausentado. Seguro Sura (2 de mayo de 2025). Colombia enfrenta desafíos en salud mental laboral, el 34,4 % de trabajadores han tenido una ausencia por depresión según informe. Semana. <https://www.semana.com/economia/capsulas/articulo/colombia-enfrenta-desafios-en-salud-mental-laboral-el-344-de-trabajadores-han-tenido-una-ausencia-por-depresion-segun-informe/202539/>

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del problema

Planteamiento del Problema:

El ausentismo laboral es una problemática recurrente en las organizaciones que impacta negativamente en la productividad, clima organizacional y costos operativos. Diversos estudios han evidenciado que las causas del ausentismo son multifactoriales, incluyendo aspectos físicos, sociales, organizacionales y emocionales. Sin embargo, en los últimos años ha cobrado especial relevancia el bienestar emocional como un factor determinante que puede incidir significativamente en la permanencia o ausencia de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

El bienestar emocional, entendido como el equilibrio psicológico, la satisfacción personal y la capacidad para gestionar el estrés, se ha convertido en un componente clave dentro de las estrategias de gestión del talento humano. Las organizaciones que descuidan este aspecto suelen enfrentar mayores tasas de ausentismo, rotación laboral y desmotivación, afectando no solo el desempeño individual sino también los resultados organizacionales.

Pese a la creciente importancia del bienestar emocional en el ámbito laboral, existe una limitada exploración acerca de cómo su gestión específica impacta en los niveles de ausentismo laboral, particularmente en el contexto de la secretaria de Hacienda del Municipio de Sabaneta. Esta situación plantea la necesidad de analizar la relación entre ambas variables para identificar posibles áreas de intervención desde la gestión del talento humano.

Preguntas de investigación:

Pregunta principal:

¿Cómo influye el bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral en la secretaria de Hacienda del Municipio de Sabaneta?

Preguntas secundarias

¿Cuáles son las principales emociones o estados psicológicos reportados por los colaboradores que se relacionan con el ausentismo laboral?

¿Qué factores organizacionales afectan el bienestar emocional de los trabajadores?

¿Qué acciones o programas actuales implementa la empresa para promover el bienestar emocional?

CAPÍTULO II

2 Título nivel 1

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral en los empleados de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, para proponer estrategias que promuevan un entorno laboral emocionalmente saludable.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual del bienestar emocional de los empleados de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta. Este objetivo es clave para entender la situación de partida.
- Identificar la percepción de los empleados sobre los factores que inciden en el ausentismo laboral en la entidad
- Analizar la relación entre el bienestar emocional y los niveles de ausentismo laboral.
- Proponer estrategias y recomendaciones para la gestión del bienestar emocional en la entidad, orientadas a mitigar el ausentismo laboral.

Justificación

El bienestar emocional de los trabajadores constituye actualmente un eje estratégico en la gestión del talento humano, dado que influye de manera directa en variables críticas como la productividad, el compromiso organizacional y el ausentismo laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), los problemas de salud mental, entre ellos el estrés, la ansiedad y la depresión, representan una de las principales causas de incapacidad laboral en el mundo, con un impacto estimado en pérdidas económicas globales superiores a 1 billón de dólares anuales por reducción de productividad. En Colombia, cifras del Ministerio de Salud (2023) reportan que el 30 % de los trabajadores manifiesta haber experimentado síntomas de agotamiento emocional asociados a sus funciones, situación que se refleja en un aumento de incapacidades y ausencias laborales.

En el contexto de las entidades públicas, este fenómeno adquiere particular relevancia. La Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, como institución de carácter administrativo y financiero, requiere altos niveles de concentración, precisión y continuidad en sus procesos. La presencia de factores emocionales no gestionados puede repercutir en incrementos de ausentismo, retrasos en la ejecución de tareas, sobrecarga de funciones en otros servidores y, en consecuencia, un deterioro de la eficiencia institucional y del servicio prestado a la ciudadanía.

Por ello, esta investigación busca analizar la influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, con el fin de aportar evidencia que permita comprender de manera integral la relación entre ambas variables. Este estudio se justifica porque, en primer lugar, responde a la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano desde una perspectiva preventiva, proponiendo acciones que no solo mitiguen el ausentismo, sino que también promuevan entornos laborales emocionalmente saludables. En segundo lugar, ofrece un insumo para la formulación de políticas públicas y estrategias

organizacionales que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la sostenibilidad de la gestión institucional. Finalmente, los hallazgos podrán servir como base para futuras investigaciones y programas de intervención orientados al bienestar y al clima organizacional en entidades públicas y privadas.

Marco referencial:

El presente marco referencial establece los cimientos conceptuales, contextuales, legales y teóricos esenciales para comprender y abordar la investigación sobre la influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral dentro de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta. Este componente se estructura para ofrecer una visión integral que va desde la definición precisa de las variables de estudio (marco conceptual), la caracterización del entorno específico donde se desarrolla el análisis (marco contextual), la identificación de las normativas y regulaciones pertinentes que rigen la administración pública y el ámbito laboral (marco legal), hasta la revisión y síntesis de los postulados académicos y modelos explicativos que vinculan el bienestar emocional con el comportamiento de ausencia en el trabajo (marco teórico). De esta manera, se garantiza una base sólida que permite interpretar los hallazgos y proponer recomendaciones pertinentes a la realidad institucional estudiada.

Marco conceptual:

El bienestar emocional se entiende como un estado de equilibrio interno que permite al individuo enfrentar las demandas cotidianas con una actitud positiva, manteniendo relaciones saludables y experimentando satisfacción con su entorno laboral y personal. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), este bienestar constituye un componente esencial de la salud mental e influye directamente en la productividad y la sostenibilidad del entorno de trabajo.

En el ámbito organizacional, el bienestar emocional trasciende la ausencia de enfermedad mental, abarcando dimensiones como la autorrealización, la satisfacción laboral, la resiliencia y la percepción de apoyo institucional. Seligman (2018), a través de su modelo PERMA, propone cinco elementos que configuran el bienestar: emociones positivas, compromiso, relaciones significativas, sentido y logro. En este sentido, los trabajadores que experimentan bienestar emocional tienden a desarrollar mayor compromiso organizacional y, por consiguiente, presentan menores niveles de ausentismo.

El ausentismo laboral, por su parte, se define como la no asistencia al trabajo durante un período determinado, ya sea por causas justificadas o injustificadas. Según Robbins y Judge (2019), este fenómeno puede obedecer a factores tanto personales como organizacionales, siendo los de tipo emocional y motivacional los de mayor impacto en los entornos laborales actuales. El ausentismo no solo afecta la productividad, sino también la cohesión de los equipos de trabajo y la calidad del servicio público prestado.

Diversos autores coinciden en que existe una relación directa entre el bienestar emocional y el ausentismo. Cuando las organizaciones implementan programas efectivos de bienestar, generan entornos psicológicamente seguros que reducen la probabilidad de enfermedades mentales,

agotamiento o desmotivación (Dessler, 2021). En el contexto del sector público, donde las cargas laborales y las presiones institucionales suelen ser elevadas, esta relación adquiere una relevancia particular, ya que el bienestar emocional se convierte en un factor determinante para la eficiencia del servicio y la satisfacción ciudadana.

En consecuencia, esta investigación busca comprender cómo el bienestar emocional influye en los niveles de ausentismo en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, identificando los factores que lo potencian o lo deterioran, y aportando evidencia que oriente el diseño de estrategias efectivas de gestión del talento humano en la administración pública.

Marco contextual:

El Municipio de Sabaneta, ubicado en el Valle de Aburrá, se caracteriza por su rápido crecimiento urbano, demográfico y económico en las últimas décadas, lo cual ha exigido una modernización en su estructura administrativa y en los procesos de gestión pública. La Secretaría de Hacienda, como una de las dependencias estratégicas del municipio, tiene a su cargo la planeación, recaudación y administración de los recursos financieros, lo que implica un alto nivel de responsabilidad técnica y operativa.

Este entorno institucional demanda un compromiso constante de los servidores públicos, quienes enfrentan cargas de trabajo significativas, presiones derivadas del cumplimiento normativo y de los plazos fiscales, así como la interacción permanente con la ciudadanía. Tales condiciones pueden generar tensiones emocionales y desgaste psicológico, afectando el bienestar general del equipo.

En los últimos años, el municipio ha promovido iniciativas de bienestar laboral orientadas a fortalecer la salud física y mental de los servidores, en coherencia con las políticas nacionales de salud ocupacional. Sin embargo, aún se evidencian desafíos relacionados con la gestión del clima organizacional, la motivación y la prevención del ausentismo. Por ello, resulta pertinente analizar cómo los programas de bienestar emocional pueden incidir de manera concreta en la reducción de ausencias laborales dentro de la Secretaría de Hacienda, buscando optimizar el desempeño institucional y promover una cultura de bienestar sostenible.

Marco legal:

En Colombia, el marco legal que regula el bienestar emocional y la salud laboral busca garantizar condiciones de trabajo dignas, saludables y productivas tanto en el sector público como en el privado. Este conjunto normativo establece responsabilidades concretas para las entidades estatales en la promoción de entornos laborales sanos y emocionalmente equilibrados.

La Ley 1616 de 2013 reconoce la salud mental como un derecho fundamental y establece la obligación del Estado y de los empleadores de fomentar programas de promoción y prevención en este ámbito. Esta norma constituye la base de las políticas públicas dirigidas al bienestar emocional de los trabajadores.

El Decreto 1072 de 2015, denominado Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, consolida las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), exigiendo a las entidades incorporar acciones específicas para identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales.

La Resolución 2404 de 2019 complementa este sistema al definir los métodos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, permitiendo medir con precisión el impacto del estrés laboral y otros elementos asociados al bienestar emocional.

Asimismo, la Ley 1562 de 2012 reformó el Sistema General de Riesgos Laborales, incluyendo dentro de sus disposiciones la protección de la salud mental y emocional de los empleados. Por su parte, la Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del SG-SST, entre ellos la obligación de incluir estrategias de bienestar emocional dentro de los programas de promoción de ambientes saludables.

En el caso del sector público, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 de 2005 reglamentan los planes de bienestar social e incentivos, orientando a las entidades estatales en la implementación de políticas que fortalezcan el desarrollo integral de los servidores públicos. De igual manera, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021–2030 refuerza la importancia del bienestar emocional como un pilar de sostenibilidad laboral y eficiencia institucional (Ministerio de Trabajo, 2022).

En síntesis, el marco jurídico colombiano respalda la implementación de programas integrales de bienestar emocional como una obligación y una estrategia de fortalecimiento organizacional, reconociendo su impacto directo en la reducción del ausentismo y en la mejora de la calidad del servicio público.

Marco teórico:

Modelos de bienestar emocional y laboral
El modelo de bienestar psicológico de Ryff (1989) identifica seis dimensiones que explican el bienestar personal: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito vital y crecimiento personal. Estas dimensiones se reflejan también en el ámbito laboral, donde la percepción de logro, reconocimiento y equilibrio emocional son fundamentales para el rendimiento.

Por su parte, el modelo Demanda–Recursos Laborales (Job Demands–Resources Model) de Bakker y Demerouti (2020) explica que cuando las exigencias del trabajo superan los recursos personales o institucionales, aumenta el riesgo de agotamiento emocional, desmotivación y ausentismo. En contraste, la disponibilidad de apoyo social, retroalimentación positiva y autonomía fomenta el compromiso y reduce las ausencias. Salanova y Llorens (2020) sostienen que el bienestar emocional laboral no depende únicamente de factores individuales, sino de un equilibrio sistémico entre las condiciones del trabajo, el liderazgo y la cultura organizacional. En esta línea, Cooper y Leiter (2021) plantean que las organizaciones emocionalmente inteligentes, que reconocen y gestionan los estados emocionales de sus empleados, tienden a presentar menores tasas de rotación y ausentismo.

Bienestar emocional y ausentismo en el sector público
El bienestar emocional en las instituciones públicas adquiere una connotación especial, dado que la vocación de servicio y la estabilidad laboral pueden coexistir con altos niveles de presión y carga administrativa. Estudios en administraciones municipales colombianas (Restrepo & Pineda, 2023; Bernal, 2021) evidencian que la falta de acompañamiento emocional y de reconocimiento institucional se relaciona con el aumento de licencias médicas y ausencias recurrentes. Asimismo, la literatura señala que la implementación de programas estructurados de bienestar

emocional permite reducir los niveles de estrés y ausentismo (García & Pérez, 2021), fortaleciendo el clima organizacional y el sentido de pertenencia.

Gestión del bienestar emocional como estrategia organizacional
 Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, el bienestar emocional debe concebirse como un componente transversal de la cultura organizacional. Chiavenato (2011) plantea que el éxito de una organización no depende solo del conocimiento técnico de sus empleados, sino también de su estabilidad emocional y su capacidad para manejar el estrés. En esa misma línea, Mejía y Torres (2024) sostienen que las políticas de bienestar emocional deben alinearse con los objetivos institucionales, integrando acciones de acompañamiento psicológico, reconocimiento al desempeño, equilibrio trabajo–vida y fortalecimiento del liderazgo empático. En el contexto de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, estas estrategias pueden generar un impacto positivo al reducir el ausentismo, aumentar la productividad y promover un entorno emocionalmente sostenible que favorezca el bienestar de los empleados y, por ende, la calidad del servicio público.

CAPÍTULO III

Diseño Metodológico

Línea de Investigación

UNIMINUTO

Sublínea de investigación del programa

Gestión estratégica para la globalidad

Eje Temático

El eje temático seleccionado es Salud y Bienestar Laboral, ya que constituye el núcleo central de la problemática abordada: la incidencia del bienestar emocional en las tasas de ausentismo. Este enfoque garantiza la coherencia curricular del proyecto con la especialización, al enmarcar el estudio en la gestión de factores psicosociales y la promoción de entornos de trabajo saludables dentro de la administración pública. Además, otorga una relevancia directa al estudio, ofreciendo soluciones prácticas en el campo de la productividad y la sostenibilidad del talento humano

Enfoque de investigación

El enfoque de esta investigación será cualitativo, ya que busca comprender en profundidad la manera en que el bienestar emocional influye en los niveles de ausentismo laboral en la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, a partir de la exploración de las experiencias, percepciones y significados que los colaboradores atribuyen a sus estados emocionales y a sus ausencias laborales. El enfoque cualitativo resulta pertinente porque la problemática identificada no puede reducirse únicamente a cifras o indicadores estadísticos, sino que requiere ser entendida desde la voz de los propios actores que viven y experimentan las dinámicas emocionales en su entorno de trabajo.

Este enfoque se fundamenta en la necesidad de acceder a información rica y matizada sobre aspectos como la forma en que los servidores públicos perciben el estrés, la ansiedad, la

motivación, el clima laboral y las relaciones interpersonales, y cómo estos factores inciden en su bienestar y en la decisión de ausentarse o no de sus funciones. A través de entrevistas, grupos focales u otras técnicas cualitativas, será posible captar la complejidad del fenómeno y revelar elementos que suelen pasar inadvertidos en estudios de carácter cuantitativo.

De acuerdo con Hernández Sampieri (2018), la investigación cualitativa se centra en comprender la realidad desde la perspectiva de los participantes, permitiendo construir interpretaciones que explican mejor los fenómenos sociales y humanos. Esta característica se articula directamente con la problemática planteada, pues el estudio no se limita a describir el ausentismo laboral, sino que busca identificar las causas emocionales y subjetivas que lo originan, aportando elementos clave para el diseño de estrategias organizacionales más humanas y efectivas.

En conclusión, el enfoque cualitativo resulta idóneo para este estudio porque posibilita una comprensión integral del fenómeno del ausentismo laboral desde las experiencias de los colaboradores, generando resultados que podrán orientar la implementación de prácticas de gestión del talento humano orientadas al cuidado del bienestar emocional y la construcción de entornos laborales más saludables.

Diseño de investigación

El diseño de esta investigación corresponde a un estudio cualitativo de carácter fenomenológico. Se considera fenomenológico porque busca comprender las experiencias vividas por los colaboradores de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta frente a su bienestar emocional y cómo este se relaciona con sus ausencias laborales. Este diseño permite adentrarse en las percepciones, significados y emociones de los participantes, sin manipular las condiciones de estudio, sino reconociendo los fenómenos en su contexto natural.

La elección de este diseño se justifica porque la problemática planteada no puede entenderse únicamente desde cifras o registros administrativos, ya que el ausentismo laboral también está influenciado por factores subjetivos como el estrés, la ansiedad, la motivación, la sobrecarga de trabajo o la percepción del clima organizacional. A través de entrevistas en profundidad, grupos focales u otras técnicas de recolección cualitativa, será posible acceder a relatos y experiencias que revelen cómo los colaboradores interpretan su estado emocional y de qué manera lo vinculan con la decisión de ausentarse.

Este diseño se articula directamente con el problema de investigación porque permite explorar las causas emocionales subyacentes al ausentismo, que suelen pasar desapercibidas en estudios basados únicamente en estadísticas. Así, la investigación busca comprender la dimensión humana del fenómeno y aportar una mirada integral que complemente los datos objetivos con interpretaciones desde la perspectiva de los propios trabajadores.

En conclusión, el diseño fenomenológico resulta adecuado porque posibilita obtener una comprensión profunda del fenómeno del ausentismo laboral en relación con el bienestar emocional, generando resultados que no solo describen las experiencias de los colaboradores, sino que también ofrecen insumos valiosos para la formulación de políticas internas, programas de

apoyo emocional y estrategias de gestión del talento humano que fortalezcan la salud emocional y reduzcan las ausencias en la institución.

Alcance

El alcance de la investigación será descriptivo–exploratorio, en la medida en que busca comprender y caracterizar cómo los colaboradores de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta experimentan su bienestar emocional y de qué forma lo relacionan con sus ausencias laborales. El propósito es describir las percepciones, significados y vivencias que los trabajadores atribuyen a factores como el estrés, la ansiedad, la motivación, la carga laboral y el clima organizacional, reconociendo su influencia en la disposición para asistir o no a sus labores.

Este alcance es pertinente porque la problemática planteada no se limita a indicadores estadísticos, sino que requiere una mirada profunda de la realidad subjetiva de los participantes. Desde un enfoque cualitativo, el estudio permitirá identificar patrones narrativos y experiencias comunes que den cuenta de cómo se manifiesta el ausentismo laboral desde la perspectiva emocional de quienes lo viven, aportando un conocimiento más humano y contextualizado de la situación.

En conclusión, el alcance descriptivo–exploratorio resulta adecuado porque responde directamente a la necesidad de comprender cómo los colaboradores interpretan la relación entre su bienestar emocional y sus ausencias laborales, generando información útil que servirá como base para diseñar estrategias organizacionales enfocadas en la promoción del bienestar y la construcción de entornos laborales más saludables.

Población

- La población de estudio fue compuesta por colaboradores de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta.

Tamaño de muestra

En un estudio cualitativo, el tamaño de la muestra no se determina estadísticamente, sino que se selecciona de forma intencional o por conveniencia, buscando aquellos participantes que puedan ofrecer la información más rica y relevante para el estudio. La saturación teórica fue el criterio principal para determinar el número final de participantes. La justificación es que el enfoque cualitativo busca profundidad y detalle, no representatividad estadística.

Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Entrevistas en profundidad: Esta técnica permitió explorar detalladamente las experiencias individuales de los colaboradores respecto a su bienestar emocional, el estrés, la ansiedad y la depresión, y su percepción sobre el ausentismo. Este enfoque es crucial para establecer el estado del bienestar emocional desde la perspectiva de los participantes. Los instrumentos fueron guías de entrevista semiestructuradas, lo que permitió flexibilidad para profundizar en las respuestas.

Grupos focales: Facilitaron la discusión grupal y la emergencia de diversas perspectivas sobre los factores organizacionales que afectan el bienestar emocional y las acciones o programas de bienestar implementados por la empresa. Permitieron obtener una visión colectiva y contrastar

experiencias, complementando las entrevistas individuales. El instrumento fue una guía facilitadora para orientar el debate y la obtención de datos.

Análisis y tratamientos de datos

El análisis de los datos cualitativos se realizó mediante un análisis de contenido temático. Esto implicó la transcripción de las entrevistas y grupos focales, la codificación de la información, la identificación de temas y patrones recurrentes, y la interpretación de los significados emergentes relacionados con el bienestar emocional, el ausentismo y las prácticas organizacionales. Este método es coherente con el enfoque cualitativo, permitiendo establecer y describir las categorías y significados del bienestar emocional reportados por los colaboradores.

Plan de acción del proyecto

Se desarrolló un plan de acción detallado en el cual se especificó las actividades, los resultados esperados, las fuentes de investigación y las técnicas utilizadas para cada objetivo específico. Este plan es la "ruta de navegación" del proyecto cualitativo, asegurando que el cumplimiento de cada objetivo específico contribuya al logro del objetivo general.

MATRIZ DE ESTRATEGIAS Y RECOMENDACIONES PARA DAR CUMPLIMIENTO A LOS OBJETIVOS		
OBJETIVO	ESTRATEGIAS PROPUESTAS	RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS
<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la influencia del bienestar emocional en los niveles de ausentismo laboral en los empleados de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta, para proponer estrategias que promuevan un entorno laboral emocionalmente saludable.</p>	<p>Implementar un plan integral de bienestar emocional institucional que incluya diagnóstico, intervención y seguimiento.</p>	<p>Diseñar un programa sostenible de bienestar laboral con actividades periódicas, evaluaciones semestrales y acompañamiento psicológico.</p>

<p>Diagnosticar el estado actual del bienestar emocional de los empleados de la Secretaría de Hacienda del Municipio de Sabaneta.</p>	<p>Aplicar encuestas de clima organizacional y bienestar emocional.</p> <p>Desarrollar entrevistas o grupos focales para identificar percepciones y necesidades.</p>	<p>Utilizar instrumentos validados (como la Escala de Bienestar Emocional de Keyes o Diener) para obtener datos confiables.</p> <p>Complementar con espacios de escucha activa y confidencial.</p>
<p>Identificar la percepción de los empleados sobre los factores que inciden en el ausentismo laboral en la entidad</p>	<p>Realizar una caracterización de las causas de ausentismo (emocionales, médicas, familiares, laborales).</p> <p>Analizar los reportes históricos de ausentismo y su correlación con factores psicosociales.</p>	<p>Promover un espacio participativo donde los empleados expresen abiertamente las causas percibidas del ausentismo.</p> <p>Clasificar los tipos de ausentismo: voluntario e involuntario.</p>
<p>Analizar la relación entre el bienestar emocional y los niveles de ausentismo laboral.</p>	<p>Realizar análisis correlacionales entre los resultados del diagnóstico emocional y los registros de ausentismo.</p> <p>Evaluar el impacto de los factores emocionales en la frecuencia y duración de las ausencias.</p>	<p>Implementar un sistema de seguimiento que integre variables emocionales con las métricas de asistencia.</p> <p>Utilizar software de análisis estadístico (SPSS o Excel) para generar evidencia.</p>
<p>Proponer estrategias y recomendaciones para la gestión del bienestar emocional en la entidad, orientadas a mitigar el ausentismo laboral.</p>	<p>Diseñar e implementar un plan de acción institucional con programas de acompañamiento psicológico, talleres de manejo del estrés, actividades de integración y pausas activas.</p>	<p>Incluir el bienestar emocional dentro del Plan de Bienestar e Incentivos institucional, conforme al Decreto 612 de 2018.</p> <p>Capacitar a los líderes en inteligencia emocional y gestión del talento humano.</p>

Referencias en español

[Aguilar, M. E., & Vargas, J. \(2021\). Bienestar psicológico y productividad laboral en entornos cambiantes. Editorial UOC.](#)

[Álvarez, D. M. \(2020\). Gestión emocional y clima organizacional: herramientas para el liderazgo saludable. Editorial Síntesis.](#)

[Andrade de Noguera, S. M. \(2024\). Salud y bienestar laboral: ¿personas felices, empresas felices? Ciencias Sociales y Educación, 13\(25\), 1–20.](#)

[Ariza-Montoya, J., & Ríos, D. \(2022\). Salud mental y bienestar laboral en organizaciones colombianas. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.](#)

[Barragán, C., & Gómez, A. \(2023\). Estrategias de bienestar emocional para la prevención del estrés laboral. Universidad del Rosario.](#)

[Bernal, A. M. \(2021\). Gestión humana estratégica: bienestar, motivación y cultura organizacional. Ecoe Ediciones.](#)

[Cárdenas, P., & Mendoza, F. \(2020\). Psicología positiva y desempeño laboral en el sector público. Universidad Nacional de Colombia.](#)

[Chiavenato, I. \(2011\). Administración de recursos humanos \(9.ª ed.\). McGraw-Hill / Pearson.](#)

[Correa, V., & Ramírez, J. \(2019\). Ausentismo laboral y salud mental: una revisión desde la gestión del talento humano. Universidad de Antioquia.](#)

[Delgado, M. P., & Hernández, R. \(2023\). La influencia del bienestar emocional en la productividad del trabajo remoto. Universidad de la Sabana.](#)

[Franco Chávez, S. A., & González de Mendoza, J. M. \(2010\). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Rial Editores.](#)

[García, J. A., & Pérez, M. J. \(2021\). Relación entre el bienestar psicológico y el ausentismo laboral: revisión sistemática. Revista Psicología desde el Caribe, 38\(1\), 50–66.](#)

[Grupo de autores. \(2019\). Estrategias para la gestión del bienestar laboral y los riesgos psicosociales. Editorial académica.](#)

[Gutiérrez, F., & López, C. \(2020\). Factores psicosociales y ausentismo laboral en instituciones públicas colombianas. Universidad EAFIT.](#)

[Hernández, L., & Soto, P. \(2022\). Programas de bienestar emocional en la administración pública local. Universidad de los Andes.](#)

[Mejía, S., & Torres, N. \(2024\). Gestión del talento humano y salud emocional: prácticas efectivas para organizaciones sostenibles. Universidad Externado de Colombia.](#)

[Molinera Mateos, J. F. M. \(2006\). Absentismo laboral \(2.ª ed.\). FC Editorial.](#)

[Muñoz, D., & Parra, J. \(2021\). Bienestar emocional y resiliencia en equipos de trabajo. Editorial Trillas.](#)

[Organización Panamericana de la Salud \(OPS\). \(2023\). Transformar la salud mental para todos. OPS/OMS.](#)

[Peiró, J. M., & Rodríguez-Molina, I. \(2016\). El absentismo laboral: causas, control y análisis. FC Editorial.](#)

[Restrepo, L., & Pineda, O. \(2023\). Ausentismo laboral por causas emocionales: análisis en entidades gubernamentales. Corporación Universitaria Remington.](#)

[Routledge, J. \(2021\). Salud mental en el trabajo. Editorial Reverté.](#)

[Sáenz Cavia, A., & Delfino, G. \(2022\). Educación emocional, resiliencia y alta vulnerabilidad social. Universidad \[Repositorio\].](#)

[Torres López, T. M., & Reynaldos, C. \(2019\). La investigación cualitativa en la salud ocupacional. Editorial académica.](#)

[Zamora, E., & Ocampo, L. \(2020\). El papel del liderazgo empático en la reducción del ausentismo laboral. Universidad Católica de Colombia.](#)

Referencias en Inglés

[Bakker, A. B., & Demerouti, E. \(2020\). Job demands–resources theory: Wellbeing and performance at work. Psychology Press.](#)

[Cooper, C. L., & Leiter, M. P. \(Eds.\). \(2021\). Handbook of stress and wellbeing at work. Routledge.](#)

[Cooper, C. L., & Robertson, I. T. \(2012\). Wellbeing: Productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan.](#)

[Gilbreath, B., & Benson, P. \(2016\). Occupational health and wellbeing: An integrated view. Routledge.](#)

[Guest, D., & Conway, N. \(2019\). Workplace wellbeing and mental health: Critical perspectives and practical frameworks. Palgrave Macmillan.](#)

[Robertson, I., & Cooper, C. \(2019\). Wellbeing: Productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan.](#)

[Salanova, M., & Llorens, S. \(2020\). Building healthy and resilient organizations: Well-being, engagement, and motivation at work. Springer.](#)

[Sonnentag, S., & Fritz, C. \(2022\). Recovery from work: The role of rest and detachment in wellbeing. Annual Review of Organizational Psychology, 9, 123–147.](#)

[Waddell, G., & Burton, A. K. \(2019\). Is work good for your health and well-being? TSO Publishing.](#)

[World Health Organization \(WHO\). \(2022\). Mental health in the workplace: Information and guidance. World Health Organization.](#)

[Andrade de Noguera, S. M. \(2024\). Salud y bienestar laboral, ¿personas felices, empresas felices?. Ciencias Sociales Y Educación, 13\(25\), 1–20. <https://doi.org/10.22395/csye.v13n25a5>](#)

https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464?utm_source=chatgpt.com

https://www.portafolio.co/economia/empleo/que-tanto-afectan-la-depresion-y-la-ansiedad-el-desempeno-laboral-en-colombia-628859?utm_source=chatgpt.com

https://www.eltiempo.com/economia/sectores/ausentismo-laboral-cuantos-dias-falta-a-su-trabajo-un-colombiano-715827?utm_source=chatgpt.com

https://www.elcolombiano.com/colombia/salud/48-por-ciento-trabajadores-colombia-afectados-burnout-gallup-group-EL27864000?utm_source=chatgpt.com

https://www.semana.com/economia/capsulas/articulo/colombia-enfrenta-desafios-en-salud-mental-laboral-el-344-de-trabajadores-han-tenido-una-ausencia-por-depresion-segun-informe/202539/?utm_source=chatgpt.com

https://forbes.co/2022/04/21/capital-humano/al-menos-60-de-los-trabajadores-colombianos-han-sufrido-estres-ansiedad-y-depresion?utm_source=chatgpt.com