



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Título del trabajo**

Autoliderazgo y estilos de liderazgo: factores emocionales importantes para un entorno laboral saludable

Corporación Universitaria Remington.  
Ciencias empresariales  
Administración de negocios internacionales

Nombres de la autora: Maite Cavadia Espitia  
Nombre del Tutor del trabajo: Mateo López  
Seminario-Diplomado.  
2025

## **Dedicatoria**

A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por haber guiado cada paso de este camino con amor, paciencia y propósito. Sin él nada de esto habría sido posible.

A mi padre, que ahora descansa en el cielo, pero cuya presencia ha permanecido viva en cada pensamiento, en cada decisión, en cada logro. Su amor, su ejemplo de vida y su fe en mí han sido mi mayor inspiración. Este triunfo lleva su nombre grabado en el alma.

A mi familia, pilares incansables de apoyo y ternura. Gracias por su compañía incondicional, sus palabras de aliento y su confianza en mis capacidades incluso en los momentos más difíciles. Este logro también les pertenece.

A cada uno de ustedes, gracias por ser parte esencial de este proceso.

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios, por ser el fundamento de mi vida, por brindarme la sabiduría, la fortaleza necesaria. Su presencia constante me sostuvo en cada desafío y me dio paz en los momentos de incertidumbre.

A mi docente guía, por su acompañamiento, compromiso y orientación a lo largo de este proceso. Gracias por compartir su conocimiento con paciencia.

A todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de este proyecto, mi más sincero agradecimiento. Cada gesto de apoyo y cada enseñanza recibida han sido importantes en este camino.

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	5
Palabra clave .....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda. ....	5
Métodología de búsqueda de información .....	6
Sustentación teórica de la pregunta. ....	7
Conclusiones .....	9
Referencias .....	10

### **Resumen**

Este trabajo presenta un análisis de temas de gran relevancia como el autoliderazgo, los estilos de liderazgo y el estrés laboral, aspectos importantes en el contexto organizacional actual. Ahora bien, comprendemos autoliderazgo como la capacidad de influencia intencionada y consciente sobre los propios pensamientos emociones y conductas, afectando la forma de enfrentar momentos de presión y carga laboral. Así mismo, los diferentes estilos de liderazgo influyen de manera positiva o negativa en el bienestar emocional de los colaboradores. Mediante distintos análisis se logró reconocer diferentes estrategias que funcionan para garantizar el bienestar emocional en el ámbito laboral, destacando la relevancia del liderazgo y la inteligencia emocional para poder controlar el estrés. De ese modo, se pudo concluir que la implementación del autoliderazgo ayuda a la reducción del estrés laboral y contribuye al aumento de la productividad.

### **Palabras clave**

Autoliderazgo – Estilos de liderazgo – Estrés laboral – Bienestar emocional – Bienestar organizacional.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

En un entorno laboral que es cada día más exigente, aspectos como la gestión emocional y la capacidad de proponer se han convertido en competencias importantes para el bienestar organizacional. El autoliderazgo es esa habilidad de influencia sobre uno mismo que motiva a alcanzar metas en este caso a nivel profesional, permitiendo autorregular comportamientos, emociones e incluso decisiones en el ámbito empresarial (Manz, 1986). Esta habilidad se hace aún más importante en contextos donde las demandas laborales pueden generar altos niveles de presión y estrés.

Del mismo modo, los diferentes estilos de liderazgo ejercen gran influencia sobre el entorno de trabajo y el estado emocional de los trabajadores. El liderazgo basado en la motivación y la empatía ha demostrado ser un factor que disminuye el agotamiento laboral, mientras que los estilos autoritarios suelen generar conflictos y emociones negativas.

El estrés laboral, por su parte, ha sido reconocido por organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) como una de las principales causas de disminución del rendimiento, ausentismo y afectaciones mentales en las organizaciones. Por ello, es necesario investigar cómo el desarrollo del autoliderazgo y la implementación de estilos de liderazgo adecuados pueden contribuir a mitigar estos efectos.

De acuerdo con la información anterior, surge la pregunta que guía el presente trabajo de grado: **¿Cómo influye el autoliderazgo y los estilos de liderazgo en los niveles de estrés laboral y el bienestar emocional dentro de las organizaciones?**

### **Metodología de búsqueda de la información**

Para realizar la investigación necesaria para la realización de este trabajo se utilizaron las palabras clave: “autoliderazgo”, “estilos de liderazgo”, “estrés laboral”, “liderazgo organizacional” e “inteligencia emocional” en bases de datos académicas como Scopus, Google Scholar, Redalyc y Dialnet. Se tuvo también cuenta que fuesen artículos de los últimos diez años, con enfoque en estudios de caso, revisiones sistemáticas y teorías de liderazgo aplicadas al ámbito organizacional. También se consultaron libros especializados en comportamiento organizacional y psicología laboral.

## **Sustentación teórica de la pregunta**

### **1. Fundamentos del autoliderazgo y su relevancia organizacional**

El autoliderazgo es la capacidad de influirse a sí mismo a través de estrategias de autoobservación Charles Manz (1986), auto establecimiento de metas, auto refuerzo y visualización del éxito. Este enfoque ha cobrado relevancia en el entorno empresarial actual debido a la creciente e indudable necesidad de trabajadores autónomos, resilientes y emocionalmente competentes. El cambio en la naturaleza del trabajo, el avance de la tecnología y los modelos de trabajo remoto han impulsado la necesidad de liderarse a uno mismo antes de liderar a otros.

Sin duda alguna, las personas que desarrollan competencias de autoliderazgo muestran mayor autoconfianza, compromiso organizacional y regulación emocional. Estas habilidades se traducen en mayor rendimiento, menores niveles de rotación y una capacidad más fuerte de adaptación a los cambios. En organizaciones que promueven la autonomía, el autoliderazgo se convierte en una herramienta indispensable para la toma de decisiones eficaces y el manejo del estrés.

Adicionalmente, la inteligencia emocional, planteada por Goleman, se entrelaza estrechamente con el autoliderazgo. La capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones permite a los trabajadores afrontar situaciones difíciles sin caer en el agotamiento emocional. Esta regulación interna disminuye la reactividad ante la presión y aumenta la resiliencia organizacional.

#### **1.1. Estilos de liderazgo y su impacto en el estrés laboral**

El liderazgo organizacional influye directamente en el bienestar emocional de los empleados. Existen diversos estilos de liderazgo que determinan la forma en que los líderes se comunican, motivan y gestionan a sus equipos. Entre ellos destacan el liderazgo transformacional, transaccional, autoritario, democrático y laissez-faire.

El liderazgo transformacional ha sido ampliamente estudiado por su capacidad de inspirar, empoderar y fomentar un ambiente de crecimiento. Bass y Riggio (2006) sostienen que este tipo de liderazgo reduce significativamente el estrés laboral al proporcionar sentido, propósito y apoyo emocional a los empleados. En contraste, el liderazgo autoritario impone control excesivo, limita la autonomía y suele incrementar la tensión y la ansiedad en el equipo.

El liderazgo caracterizado por la ausencia de guía y dirección también puede generar incertidumbre, ambigüedad en las tareas y mayores niveles de estrés. En estudios realizados por García-Campayo et al. (2016), se evidenció que los trabajadores con líderes negligentes reportan más síntomas de agotamiento emocional y desmotivación, lo que repercute negativamente en el clima organizacional.

Es importante que las empresas logren identificar los estilos de liderazgo que predominan en su entorno y evaluar su impacto sobre el bienestar de los trabajadores.

## 1.2. Estrés laboral: causas, consecuencias y prevención

El estrés laboral es una de las principales causas de ausentismo, baja productividad y enfermedades relacionadas con la salud mental. De acuerdo con la OMS (2022), millones de trabajadores a nivel mundial experimentan condiciones emocionales adversas relacionadas con la carga laboral, la falta de autonomía y los conflictos interpersonales.

Entre las causas más comunes del estrés laboral se encuentran: sobrecarga de tareas, jornadas extensas, ambigüedad de roles y liderazgo inefectivo. La OIT (2021) advierte que al menos el 22% de los trabajadores latinoamericanos experimentan agotamiento físico o mental derivado de sus empleos.



**Figura 1.** Principales causas y efectos del estrés laboral en las organizaciones.

Para mitigar el impacto del estrés laboral, se recomienda una estrategia integral que incluya: programas de salud mental, pausas activas, espacios de escucha, flexibilidad laboral, capacitaciones en inteligencia emocional y el fortalecimiento del autoliderazgo en los equipos. Este enfoque permite no solo reducir los síntomas del estrés, sino también promover un entorno laboral más saludable, productivo y sostenible.

De acuerdo con lo anterior, el estrés laboral no debe entenderse únicamente como una condición individual, sino como una consecuencia estructural de factores organizacionales que, si no se abordan a tiempo, pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial. El desarrollo de habilidades de autoliderazgo, combinado con estilos de liderazgo adecuados, representa una herramienta poderosa para disminuir la carga emocional, fomentar la resiliencia y promover entornos de trabajo más humanos, productivos y sostenibles. Apostar por una cultura organizacional emocionalmente inteligente es hoy más que nunca una necesidad estratégica y ética.

## Conclusiones

Podemos concluir que el autoliderazgo se posiciona como una competencia clave en el entorno laboral actual, caracterizado por la inmediatez, los cambios constantes y las exigencias emocionales. Los trabajadores que desarrollan habilidades de autoliderazgo pueden gestionar de manera más efectiva sus emociones, organizar sus tareas y adaptarse a entornos complejos sin perder el equilibrio emocional. Esto no solo beneficia su salud mental, sino que también tiene un impacto positivo en su rendimiento y compromiso con la organización.

Asimismo, los estilos de liderazgo desempeñan un papel determinante en la generación o mitigación del estrés laboral. El liderazgo transformacional, por ejemplo, ha demostrado ser un estilo eficaz para disminuir la presión emocional en los equipos de trabajo, ya que promueve la confianza, la motivación y el sentido de pertenencia. Por el contrario, estilos autoritarios o negligentes tienden a incrementar la ansiedad y el desgaste psicológico, afectando negativamente tanto a las personas como a los resultados de la organización.

Aunque el estrés laboral es una realidad presente en distintos sectores, no debe asumirse como un fenómeno inevitable. Las empresas pueden adoptar medidas preventivas desde la gestión del talento humano, fomentando la comunicación asertiva, la participación, el equilibrio entre vida y trabajo, y espacios de cuidado emocional. Estas acciones, además de mejorar el clima organizacional, favorecen la retención de talento y el cumplimiento de metas institucionales.

Finalmente, se hace evidente la necesidad de que las organizaciones inviertan en formación de sus líderes, no solo desde lo técnico, sino también desde lo emocional. Promover el desarrollo del autoliderazgo en los trabajadores, junto con estilos de liderazgo positivos y saludables, es una estrategia eficaz para enfrentar los desafíos contemporáneos del trabajo, mejorar la calidad de vida laboral y construir culturas organizacionales sostenibles.

## Referencias

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. *Derma-Sifiliográficas*, 107(5), 400–406.  
<https://doi.org/10.1016/j.ad.2015.09.016>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). *Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout: control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. Actas*  
<https://doi.org/10.5093/jwop2020a3>
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Seguridad y salud en el trabajo: Hechos y cifras.  
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental en el trabajo.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>