

**Trabajo Final – Aproximación teórica al liderazgo y su impacto en el bienestar emocional  
de las PYMES colombianas.**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad De Ciencias empresariales  
Liderazgo de Equipos e Inteligencia Emocional

Presentado Por Jeison Arbey Mosquera Sánchez.

Presentado a: Mateo López Betancourt

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

Abril – 2026

## Tabla de contenido

Resumen.....	4
Pregunta orientadora .....	5
Metodología de la búsqueda .....	6
Palabras claves .....	6
Criterios de inclusión .....	6
Procedimiento .....	7
Sustentación teórica .....	8
1. El liderazgo como fenómeno organizacional contemporáneo .....	8
2. Las PYMES en Colombia: estructura, importancia y desafíos.....	9
3. Bienestar emocional en la era actual.....	9
4. Impactos positivos del liderazgo en el bienestar emocional.....	12
5. Barreras y limitaciones en la adopción de liderazgo efectivo.....	13
6. Contexto colombiano: políticas, avances y casos .....	13
7. Análisis integrador .....	14
Conclusiones .....	16
Bibliografía .....	17

**Aproximación teórica al liderazgo y su impacto en el bienestar emocional de las PYMES  
Colombianas.**

## Resumen

El liderazgo se ha considerado un factor clave para el bienestar emocional y sostenibilidad organizacional en un contexto global. En Colombia, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) enfrentan desafíos relacionados con estilos de liderazgo que influyen directamente en la salud mental y emocional de sus colaboradores. Este estudio analiza cómo el liderazgo impacta el bienestar emocional en las PYMES, enfocándose en cómo afectan los entornos estresantes, la alta demanda cambiante y la importancia de implementar una dinámica competitiva. También está orientado en preguntas investigativas analizando el liderazgo que influye en el bienestar emocional en gestión de las PYMES de nuestro país, por lo que, a través de una búsqueda científica e investigativa se revisó una literatura reciente sobre el liderazgo transformacional con inteligencia emocional y su salud en gestión de la capital humana. Asimismo, se identifican barreras como la falta de capacitación, estructuras jerárquicas rígidas y resistencia al cambio. En consecuencia, se destaca la importancia de fortalecer las competencias emocionales de los líderes como estrategia para promover entornos laborales saludables. Se consultó la evidencia que sugieren prácticas de liderazgo empático y transformación que se asocian con satisfacción laboral con menor estrés y condiciones óptimas para su desempeño. Sin embargo, también se identifican barreras relevantes relacionadas con la capacitación y sus estructuradas jerarquías y resistencias del cambio. Como consecuencia se enaltece la importancia de las fortalezas estratégicas de líderes y programas que permiten el bienestar y consolidar los entornos emocionales saludables en las PYMES colombianas.

**Pregunta orientadora**

¿Cómo impacta el liderazgo en el bienestar emocional de los empleados en las PYMES en Colombia?

|

### **Metodología de la búsqueda**

El trabajo por presentar se lleva a cabo mediante una revisión bibliográfica que nos orienta a comprender cómo el liderazgo impactará en el bienestar emocional de los diferentes grupos de empleados de las PYMES colombianas. Esta metodología nos permitirá recopilar, evaluar y sintetizar la evidencia académica necesaria para construir una interpretación más coherente.

### **Fuentes consultadas**

Se realizaron búsquedas en Google académico, RedALyC, SciELO, Dialnet además de distintos repositorios de universidades de colombianas donde se priorizaron fuentes con metodología explícita y respaldos bibliográficos

### **Palabras claves**

Liderazgo transformacional, bienestar emocional, inteligencia emocional, salud organizacional, PYMES, estrés laboral.

### **Criterios de inclusión**

Se incluyeron en artículos científicos publicados en los años 2015 y 2025 de libros y editoriales reconocidas en la administración de la psicología organizacional, tesis relacionadas con el liderazgo y bienestar emocional.

Se excluyeron documentos sin revisión de las academias, ensayos de las opiniones sin sustentos teóricos ni metodologías claras.

## **Procedimiento**

La selección se realizó en 3 momentos. Se inició con la identificación de los documentos relevantes donde se realizó la recolección por títulos, resúmenes y palabras claves. Para luego continuar con la depuración de textos duplicados que estuvieran fuera del tema y se concretó con la lectura de documentos completos donde se pudo identificar los documentos con pertinencia y calidad metodológica.

## Sustentación teórica

### 1. El liderazgo como fenómeno organizacional contemporáneo

Se ha analizado en los últimos años la relación que tiene el liderazgo y el bienestar emocional en las organizaciones, especialmente en las PYMES. Estudios recientes demuestran que cuando se tiene liderazgo con empatía, la comunicación y la inteligencia emocional de los empleados hacen que se reduzcan los niveles de estrés laboral, hace que los empleados se sientan más valorados, satisfaciendo sus necesidades y fortaleciendo el compromiso organizacional.

Además, las relaciones laborales en las PYMES generalmente son más cercanas al ser menos empleados, por ende, el bienestar y clima laboral de los colaboradores es más directo. Esto hace que actualmente se le dé más importancia a la formación de líderes con más empatía y habilidades emocionales, que permitan reconocer los retos que trae el entorno laboral moderno. (Organización internacional del trabajo, 2021)

El liderazgo más allá de las autoridades jerárquicas es un proceso que incluye emociones, motivaciones y comportamientos de los empleados modificando las culturas, organización y dinámicas laborales. El liderazgo transformacional, en particular, promueve la inspiración, la confianza y el cambio positivo dentro de las organizaciones (Bass & Riggio, 2006).

Además, la inteligencia emocional se posiciona como una competencia clave en los líderes, ya que permite gestionar emociones propias y ajenas, favoreciendo relaciones laborales saludables (Goleman, 1995).

Así mismo el liderazgo se involucra con competencias como la inteligencia emocional, comunicación asertiva, empatía, gestión en equipos colaborativos y apoyo psicológico.

Estas habilidades permiten que las organizaciones evolucionen hacia modelos de gestión resiliente, inclusivos y enfocados en la salud emocional.

## **2. Las PYMES en Colombia: estructura, importancia y desafíos**

Las PYMES son un pilar en la economía colombiana, aportando más del 35% del PIB y generando alrededor del 80% de empleo formal (Ministerio de Comercio industria y turismo,2019). Sin embargo, las estructuras administrativas suelen prestar procesos estandarizados, escasa planificación estratégica, con falta de inversión en el desarrollo humano, dependencia de la gestión empírica, limitaciones financieras y emocionales.

Estas características explican por qué el liderazgo efectivo es un proceso más lento en este tipo de organizaciones.

Además, su papel en el desarrollo regional es clave, especialmente en ciudades intermedias donde representan una fuente primaria de empleo y dinamización económica.

## **3. Bienestar emocional en la era actual**

El bienestar emocional en el entorno laboral implica la gestión adecuada de factores psicosociales, promoviendo ambientes saludables y productivos (Organización Mundial

de la Salud, 2022). El bienestar emocional contemporáneo está marcado por la necesidad de integrar prácticas de liderazgo en todas sus funciones clásicas:

### ***3.1 Modelos actuales de bienestar en PYMES***

En los últimos tiempos, han aparecido nuevas formas de entender el bienestar laboral que se adaptan mejor a las PYMES y son mucho más completas. Uno de estos enfoques es el modelo de bienestar organizacional que se basa mayormente en factores psicosociales y propone que se evalúen otros aspectos que anteriormente no se tenían en cuenta como la carga laboral y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

También, se ha enfocado en un liderazgo más emocional, consiente. Ahora se le da más importancia a líderes que no solo gestionen tareas, sino que también se preocupen por el bienestar de los empleados, sus opiniones y su salud emocional.

En las PYMES, estos modelos son muy importantes por el tipo de estructura que tienen, se puede implementar estrategias más directas como la escucha activa, acompañamiento emocional y el reconocimiento de sus labores.

Esto genera que adquirir nuevos modelos permita una aplicación más práctica en las pequeñas y medianas empresas.

### ***3.2 Planeación***

El liderazgo puede favorecer el bienestar emocional y facilita la detección temprana basada en necesidades emocionales cuando el líder identifica señales que pongan en riesgo la estabilidad del ambiente laboral como cargas de trabajo, conflictos, Analiza riesgos psicosociales y genera Acceso a apoyo en tiempo real

### ***3.3 Organización***

Las prácticas de liderazgo pueden fortalecer el bienestar emocional y el desempeño cuando promueve condiciones de trabajo justas que permiten flujos de trabajo inclusivos cuando el líder diseña dinámicas donde las decisiones y la participación sea accesible para el equipo de trabajo. La distribución equitativa de responsabilidades donde la asignación de tareas sea según las capacidades de cada colaborador y la Integración entre áreas que facilite la coordinación interdepartamental.

### ***3.4 Dirección***

Los líderes pueden fortalecer la gestión de equipos mediante mecanismos de feedback emocional, supervisión empática y comunicación motivadora. Esto permite monitorear el clima laboral, brindar apoyo oportuno y alinear expectativas con metas claras. Como resultado, se incrementa la confianza, disminuye el estrés y se mejora la satisfacción laboral.

### ***3.5 Control***

El seguimiento se fortalece mediante indicadores de salud mental, evaluaciones de satisfacción y registros de bienestar que permiten detectar tendencias y actuar preventivamente. Así, el liderazgo no solo apoya, sino que integra el bienestar emocional como un componente estratégico de la gestión y la mejora continua.

#### **4. Impactos positivos del liderazgo en el bienestar emocional**

El liderazgo empático puede disminuir el agotamiento laboral, los gastos por ausentismo y el tiempo invertido en conflictos, al promover apoyo, comunicación efectiva e intervención temprana ante señales de estrés.

Un liderazgo efectivo contribuye a la reducción de estrés, el fortalecimiento de la motivación y la mejora del clima organizacional. De igual forma, favorece la productividad y el compromiso laboral (Chiavenato, 2017)

##### ***4.1 Optimización de procesos emocionales***

Un liderazgo efectivo optimiza los procesos emocionales al reducir el estrés, fortalecer la motivación y promover una gestión emocional segura. Esto se logra mediante la claridad en las prioridades y roles, el reconocimiento y la retroalimentación constructiva, y espacios de escucha y apoyo. Esto en conjunto, mejora el bienestar emocional, el clima organizacional y el desempeño sostenible. Ejemplos: coaching individual, programas de mindfulness, equipos colaborativos.

##### ***4.2 Reducción de costos emocionales***

El liderazgo empático puede disminuir el agotamiento laboral, los gastos por ausentismo y el tiempo invertido en conflictos, al promover apoyo, comunicación efectiva e intervención temprana ante señales de estrés.

##### ***4.3 Productividad laboral***

Los trabajadores logran mayor rendimiento cuando existe motivación intrínseca, entornos positivos y acceso oportuno a apoyo emocional. Esto reduce el estrés, fortalece el compromiso y mejora la colaboración, favoreciendo un desempeño más sostenible.

#### ***4.4 Mayor competitividad***

Las PYMES con buen liderazgo pueden retener talento, impulsar innovación, construir culturas resilientes y atraer empleados motivados. Esto se logra al fortalecer el clima laboral, la confianza y el apoyo, aumentando la sostenibilidad organizacional.

#### ***4.5 Toma de decisiones basada en emociones***

Los sistemas de liderazgo permiten medir clima laboral, satisfacción y tendencias emocionales para detectar oportunidades de mejora humana y actuar preventivamente. Esto vuelve el bienestar emocional un componente gestionable y sostenible.

### **5. Barreras y limitaciones en la adopción de liderazgo efectivo**

A pesar de los beneficios, existen obstáculos significativos como la capacitación insuficiente, ya que muchas PYMES no cuentan con líderes entrenados en inteligencia emocional, y la resistencia al cambio, debido a que tanto empleados como directivos pueden tener distintos enfoques emocionales o preferir estilos tradicionales. La falta de inversión inicial en programas de bienestar suele ser una limitación importante, junto con la desigualdad regional, especialmente en zonas rurales o alejadas donde el acceso a capacitación en liderazgo es limitado. Además, la ausencia de una cultura organizacional y emocional requiere una adaptación cultural, no solo directiva.

### **6. Contexto colombiano: políticas, avances y casos**

En Colombia las PYMES cuentan con múltiples retos que se relacionan con el talento humano y las habilidades de lo que afecta el bienestar de sus trabajadores.

Esto hace que el liderazgo tenga mayor importancia, ya que, por tener recursos más limitados, hace que el recurso humano sea mucho más importante que las grandes empresas y el ambiente laboral puede impactar en la estabilidad emocional de los colaboradores.

El Gobierno colombiano ha desarrollado diversas estrategias para promover el bienestar emocional en el entorno laboral. Entre ellas se destaca la Resolución 2646 de 2008, orientada a la gestión de riesgos psicosociales. Asimismo, se incluyen los programas de salud ocupacional impulsados por el Ministerio de Trabajo de Colombia, así como iniciativas enfocadas en el fortalecimiento de la inteligencia emocional dentro de las empresas (Ministerio de la Protección Social, 2008).

A través de estas iniciativas, miles de empresas han recibido capacitación y acompañamiento en liderazgo. Sin embargo, los estudios señalan que la cobertura sigue siendo limitada y que las PYMES más pequeñas son las que menos acceden a estos programas.

## **7. Análisis integrador**

Esta teoría permite concluir que el liderazgo produce efectos positivos y contundentes con el bienestar emocional de las PYMES, esto no se produce automáticamente, sino a través de recursos como dinámicas dentro de las empresas. En las PYMES generalmente las relaciones son más cercanas y directas. En este caso el comportamiento del líder influye de forma inmediata en el trato emocional del equipo

Un ejemplo claro puede ser cuando un líder ejerce comunicación empática y realiza retroalimentaciones constantes, esto genera en el equipo más confianza y tranquilidad.

También el permitir que los colaboradores participen en las decisiones. Esto hace que se sientan valorados, escuchados y motivados.

Muchas organizaciones optan por un liderazgo autoritario o poco flexible, esto a corto o largo plazo puede generar tensión en el ambiente laboral, aumento de la rotación del personal y afectar la productividad de la empresa. Por ello, vemos que el liderazgo impacta directamente en el bienestar emocional, así como en la gestión de conflictos, en el reconocimiento del trabajo y el apoyo emocional en situaciones de presión.

## Conclusiones

El liderazgo es un proceso concluyente para la competencia de las PYMES colombianas, ya que se permite la mejora y el bienestar emocional de los empleados.

Las prácticas del liderazgo implementadas influyen en la toma de decisiones, la productividad, la capacidad en las operaciones y la reducción de riesgos psicosociales.

Aunque los beneficios sean evidentes, las PYMES siguen enfrentando barreras con la falta de recursos, el desconocimiento en inteligencia emocional y la negación al cambio.

Las políticas gobernables han generado importantes avances, pero aún no cubren lo suficiente a las micro y pequeñas empresas, que son las más vulnerables al riesgo emocional.

Para que el liderazgo sea efectivo el bienestar emocional, debe existir una articulación entre el sector público, privado y académico, que permitan fortaleza y las competencias emocionales, garantizando la adopción de prácticas saludables.

Finalmente, el liderazgo emocional no debe verse como una opción, sino como una estratégica para sostener el crecimiento de las PYMES en Colombia.

## Bibliografía

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

<https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

<https://www.editorialkairos.com/catalogo/inteligencia-emocional/>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2019). *Informe de desempeño de las PYMES en Colombia*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

Ministerio de la protección social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

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>

Organización internacional del trabajo. (2021). *Salud mental en el trabajo*

<https://www.ilo.org/>

Quintana J (2025) *Estrategias de bienestar laboral en ocho PYMES de Medellín: Impacto en la satisfacción, productividad y retención del talento humano*

<https://n9.cl/hk0m8q>