

# **Estilos de liderazgo y estrés laboral en colaboradores del sector privado en Colombia**

David Fernando Calvo Serrato

Gloria Patricia Vanegas Castaño

Yojan Sebastián Cerinza Nieto

Tutora: Luz Marina Sánchez Ayala

Seminario de Especialización

Facultad de Ingeniería

Universidad Ean

2023

## Tabla de Contenidos

Lista de tablas .....	3
Resumen.....	4
Problema de Investigación.....	5
Objetivos.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos .....	7
Justificación .....	8
Marco Teórico.....	10
Metodología .....	18
Análisis y discusión de los resultados.....	39
Conclusiones .....	45
Lista de referencias .....	47

**Lista de tablas**

Tabla 1 - Cartografía conceptual..... 20

Tabla 2 - Documentos seleccionados para el estudio conceptual ..... 23

## Resumen

En primer lugar, el estrés laboral es una condición perjudicial en el bienestar de los trabajadores en Colombia ocasionando manifestaciones perjudiciales, entre los predictores que se relacionan se encuentran los estilos de liderazgo practicados por los jefes, esta investigación determinó la relación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia, proporcionando información que contribuya a adoptar estilos de liderazgo que incrementen el bienestar laboral.

En segundo lugar, se presenta la metodología y desarrollo de un análisis documental entre el estrés laboral y los estilos de liderazgo en el sector privado colombiano, presentando el enfoque cualitativo de la investigación y describiendo las variables de estudio, después, utilizar el modelo de cartografía conceptual para estructurar el análisis, así como, describir las fases de estudio y se presentan los documentos seleccionados para el estudio conceptual e investigación de interés en el contexto colombiano.

En último lugar, se construye el análisis y discusión de los resultados a partir del análisis documental para identificar los principales estilos de liderazgo, describir los niveles de estrés laboral, establecer la asociación entre los estilos de liderazgo y los niveles de estrés laboral, así como, proponer las estrategias para que los directivos adopten estilos de liderazgo que promuevan menores niveles de estrés en los colaboradores del sector privado en Colombia. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones prácticas para líderes y empresas que desean mejorar el bienestar de sus empleados, y al hacerlo, contribuyen a un entorno laboral más saludable y productivo en el sector privado colombiano.

**Palabras clave:** *Estrés laboral, estilos de liderazgo, sector privado, Colombia, bienestar laboral.*

## **Problema de Investigación**

En los últimos años, el estrés laboral se ha transformado en un problema creciente que perjudica la salud física y mental de los trabajadores en Colombia (Salamanca Velandia, 2021), incorporándose como uno entre tantos asuntos que en la actualidad generan preocupación e impacto para desenvolverse de manera adecuada en un entorno como lo es el profesional. Además, un estudio revela que más del (50%) de los trabajadores colombianos debe afrontar en sus jornadas de trabajo con el estrés laboral, esto, posicionaría a Colombia como el país con el porcentaje más alto en Latinoamérica (CONSGOM, 2022), acarreando sensaciones inquietantes ante potenciales estudios y hallazgos en materia, donde es probable descubrir realidades de las cuales se encuentra viviendo cada trabajador del sector privado en Colombia. Así pues, como producto del estrés se presentan algunas de las manifestaciones como el agotamiento, mal humor, dificultad para concentrarse y cefaleas que ocasionan frustración e irritación, dando como posibles resultados la reducción de rendimiento laboral, rotación de personal y abandono laboral (Peiro & Rodríguez, 2008), síntomas que no se deberían padecer por ninguna circunstancia, a su vez, se desaprovecharían oportunidades en las cuales se podría construir nuevas habilidades, relaciones y aptitudes para impulsar de manera eficiente cualquier producto asignado que se le sea asignado a un trabajador.

En relación con el estrés laboral se encuentra la vinculación con el estilo de liderazgo ejercido por los jefes de cada proceso, subproceso y área, donde las dinámicas de trabajo pueden ocasionar percepciones negativas o amenazantes en el ambiente físico, condiciones laborales, carga de trabajo, oportunidades de crecimiento, clima organizacional o vinculación con el entorno personal. (Peiro & Rodríguez, 2008) (Arredondo Hernandez & Vélez Miranda, 2014). Por consiguiente, es adecuado investigar a para identificar cuales son los estilos de liderazgo con sus respectivas

características, singularidades, prácticas de aplicación y reconocer cuales de estos se asocian a mayor o menor nivel estrés (Cardenas Vargas & Vega Lopez, 2020), para ser capaz de analizarlo de manera objetiva en el sector privado en Colombia.

En cuanto a la situación de que el estrés laboral continúe de la misma forma y el liderazgo no se disponga como habilidad significativa para el beneficio y mejora en los niveles de estrés registrados, puede acontecer que incrementen de manera desproporcionada los efectos adversos tanto en el bienestar de los trabajadores como en los resultados que se puedan lograr (Peñaherrera Zambrano & Salazar Ortiz, 2022), considerando que, un reconocimiento oportuno permite controlar situaciones difíciles con el fin de ser intervenido para que no continúe conmocionando a posteriores mandatos. Una posible solución sería que las empresas del sector privado en Colombia adoptaran estilos de dirección tomando en cuenta un destacado liderazgo, comprendiendo y apropiando comportamientos que incentiven la participación, el reconocimiento y el crecimiento personal de los trabajadores, lo que, conllevaría un compromiso jerárquico donde la formación, aprendizaje y práctica de actitudes son el éxito para progresar.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la relación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar los principales estilos de liderazgo que ejercen los jefes en empresas del sector privado en Colombia.
2. Describir los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia.
3. Establecer la asociación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral de los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia.
4. Proponer estrategias para que los directivos adopten estilos de liderazgo que promuevan menores niveles de estrés en los colaboradores del sector privado en Colombia.

## **Justificación**

La realización de este proyecto se fundamenta en la necesidad de abordar y comprender un problema de gran relevancia en el contexto laboral colombiano. El estrés laboral es una preocupación creciente en un entorno caracterizado por la competitividad y las demandas constantes, y su impacto en la salud y bienestar de los colaboradores es innegable. Investigaciones previas, como las de Sánchez Manchola (2009), Naranjo (2011), y Arroyo Tovar (2017), han destacado la importancia del estrés laboral y su relación con los factores psicosociales en el entorno laboral colombiano.

En un país donde el sector privado desempeña un papel crucial en la economía y la sociedad en su conjunto, es esencial comprender cómo los diferentes estilos de liderazgo pueden influir en el nivel de estrés experimentado por los trabajadores. Estudios como el de Podsakoff et al. (2006) han explorado la relación entre el liderazgo transaccional y el estrés, mientras que Deng et al. (2022) han investigado la efectividad del liderazgo transformacional en el manejo del estrés laboral.

La relevancia social de esta investigación radica en su capacidad para contribuir al bienestar de los colaboradores en Colombia, el estrés laboral no solo afecta la vida de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones en la dinámica familiar, la salud pública y la sociedad en su conjunto. Comprender y abordar este problema es fundamental para promover una sociedad más saludable y equilibrada.

Desde una perspectiva práctica, este proyecto tiene implicaciones significativas tanto para las organizaciones del sector privado como para los líderes y gerentes. Los resultados proporcionarán información valiosa sobre cómo los diferentes estilos de liderazgo pueden contribuir o mitigar el estrés laboral en el entorno colombiano. Esto permitirá a las empresas implementar estrategias de

liderazgo más efectivas que promuevan un ambiente de trabajo positivo, reduzcan el ausentismo laboral y mejoren la satisfacción de los empleados.

Además, esta investigación contribuirá al cuerpo de conocimiento en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Estudios como los de Geraldo Campos et al. (2020) han resaltado la importancia de comprender los estilos de liderazgo en el contexto laboral, y esta investigación generará nuevos datos y perspectivas que enriquecerán la teoría existente y proporcionarán una base sólida para futuros estudios en el contexto colombiano.

Es importante destacar que el contexto laboral colombiano presenta desafíos y particularidades únicas que requieren un enfoque específico en la investigación sobre el estrés laboral, factores como la diversidad cultural, las diferencias regionales en las prácticas laborales y las condiciones socioeconómicas variables pueden influir significativamente en la percepción y la experiencia del estrés en el lugar de trabajo. Tener un contexto claro ayudará a generar recomendaciones efectivas en el entorno laboral colombiano, como se ha resaltado en investigaciones previas (Salamanca Velandia, 2021); (Peñaherrera Zambrano & Salazar Ortiz, 2022).

Finalmente, la metodología empleada en este proyecto puede servir como un modelo para futuras investigaciones en el campo de la psicología organizacional en Colombia, la forma en que se aborden los asuntos y recopilación de información puede ser de gran utilidad para investigadores interesados en abordar temas similares en el país.

## Marco Teórico

En primer lugar, es preciso analizar el estrés laboral y los estilos de liderazgo para interpretarlo en los colaboradores del sector privado en Colombia, en tal sentido, con el propósito de comprender cada uno de manera propia, se conceptualizarán los asuntos fundamentales como el liderazgo y estrés laboral, así como la relación de liderazgo y estrés laboral.

En cuanto a liderazgo, este se define como el proceso de influir, motivar e impactar los esfuerzos y voluntades de otras personas para lograr objetivos de un grupo u organización. Es decir, que involucra una dirección clara acerca de la influencia, objetivos organizacionales, personas y cambios, estos como elementos clave para alinear el trabajo en dirección común. (Lussier & Achua, 2016). De acuerdo con (Yammarino, 2017), el liderazgo se presenta como un proceso interactivo a múltiples niveles entre líder y seguidores, desarrollándose en contexto particulares en los que comparten un propósito y colaboran de manera voluntaria para alcanzar metas conjuntas. Desde otra perspectiva (Goleman, 2013), expone que el liderazgo es el arte de persuadir a las personas para que colaboren para lograr un objetivo común, más no de dominación. En este sentido, se percibe que es un conjunto de actuaciones en función de la comunicación asertiva, reconocimiento y motivación, las cuales exigen un dominio propio para poner en práctica.

Con relación a las características y habilidades del liderazgo, se precisan con las siguientes doce cualidades esenciales como la integridad para actuar éticamente, entusiasmo para transmitir energía, carisma para generar convicción, ejemplaridad para promover valores, buena memoria para recordar detalles, visión para definir una trayectoria, comunicación para expresar y escuchar asertivamente, discernimiento para entender situaciones complejas, espíritu de decisión para tomar decisiones, capacidad de delegar para desarrollar confianza, capacidad de destensar la atmósfera

para mantener un excelente ambiente, capacidad de encontrar recursos y movilizarlos con eficiencia/eficacia para la gestión óptima de metas (De Witte, 2017).

Con respecto a las competencias y desarrollo de habilidades para el liderazgo es esencial contemplar los beneficios y dificultades existentes, en ese marco, los beneficios proporcionarían una visión clara como una guía precisa, inspiraría los equipos de trabajo generando mayor compromiso, fomentaría la innovación impulsando la mejora continua, potenciaría el talento permitiendo el crecimiento y desarrollo profesional, incrementaría la eficacia organizacional logrando optimizar procesos con mejor resultados, gestionaría el cambio de manera efectiva facilitando la adaptación y crearía una cultura positiva que promueve valores compartidos fortaleciendo el sentido de pertenencia, no obstante, las dificultades a comprender serían la dependencia excesiva del líder siendo un riesgo al producirse su ausencia que limitaría la autonomía y toma propia de decisiones, abuso de poder con afectaciones negativas, incompetencia o falta ética en los actos que requiere habilidades previas, aislamiento en la conexión con el equipo, autoritarismo que provoca conflictos o desmotivación, falta de confianza y delegación que crearía cuello de botella en las labores que atrasaría la eficiencia de los procesos. Así que, únicamente comprendiendo los beneficios y dificultades es viable ejercer un buen liderazgo éticamente, con equilibrio y fomentando el desarrollo en equipo. (Arroyo Tovar, 2017).

En relación con los estilos de liderazgo estos se enfocan, describen y constan de elementos propios, en ese marco, los que se identifican por enfoque de comportamiento se orientan en el conducta de las personas que ejercen liderazgo y de aquellos que no lo hacen, poseen elementos como autoridad, subordinado, líder, toma de decisiones, en este enfoque, según Geraldo Campos, Mera Sánchez, & Rocha Perez (2020), se determinan tres estilos de liderazgo: Autocrático [Autoritario], Democrático [Participativo] y Laissez-faire [Liberal], por otra parte, por enfoque

emergente se orientan a líderes que generan cambios en las personas que los siguen y como resultado se produce integralidad entre sí, poseen elementos como motivación, organización, seguidores, líder, en este enfoque se determinan dos principales estilos de liderazgo: liderazgo transformacional y liderazgo transaccional. (Geraldo Campos et al., 2020)

Referente al estilo de liderazgo autocrático o autoritario se determina que el líder es quien toma las decisiones sin tener en consideración a las demás personas que conforman el equipo, imponiendo su pensamiento y visión absoluta, adjudicando ordenes que exige su obediencia, asume la supervisión cercana para controlar y dirigir autoritariamente, no concede participación de los seguidores a excepción de que sea para ejecutar las órdenes, emplea compensaciones y/o castigos como estímulos e incentivos. (Sánchez Manchola, 2009)

Respecto al estilo de liderazgo democrático o participativo se establece que el líder sí involucra al equipo en la toma de decisiones, promoviendo la participación, colaboración e ingenio de todos los integrantes, sin embargo, limita el juicio final a su criterio, se encarga de supervisar con dedicación para continuar con la orientación, pero no participa en las particularidades, usa de buena manera la retroalimentación y reconocimiento de los aportes del equipo (Yuki, 2008).

Sobre el estilo de liderazgo laissez-faire o liberal se precisa que el líder otorga completa libertad para que el equipo trabaje como lo anhele, no se hace cargo de supervisar o conformar una participación conjunta, delegando absolutamente la autoridad, evadiendo la responsabilidad en la toma de decisiones, obligaría al equipo a trabajar con falta de dirección e impulso (Cubeiro & Castillo, 2016).

Acerca del estilo de liderazgo transformacional se señala que el líder inspira y entusiasma una visión motivante del futuro y consigue el apoyo de todo el equipo, estimulando emocional e

intelectualmente logrando animar, empoderar, comprometer y tomar sentido de pertenencia tanto individual como grupal, además, genera una perspectiva de ejemplo a seguir (Deng et al., 2022).

Con relación al estilo de liderazgo transaccional se señala que el líder motiva y alienta al equipo determinando detalladamente las metas, objetivos, tareas, condiciones e instrucciones, responsabilizándose de supervisar el debido cumplimiento y recompensar o sancionar conforme a los resultados obtenidos, en ese sentido, existe la interrelación de rendimiento y productividad por compensación (Ramirez Hernandez, 2019).

En lo concerniente al estrés laboral Ferro et al., (2018) lo identifican como todas situaciones específicas de cómo una persona promedio puede llegar actuar ante factores de riesgo. Los mismos autores proponen la medición del estrés laboral a partir de la “Batería de Riesgo Psicosocial”. Basado en la aplicación de esta batería, se pudo diseñar e implementar cursos para la planificación cuyo objetivo se centró, en incrementar herramientas mentales en áreas como la comprensión, la gestión de problemas, el trabajo en grupo y la paciencia. (Ferro et al., 2018)

Empezando con los significados del estrés, sus características, fuentes, fundamentos y el tema más relevante: Que controles y estrategias implementar en este entorno. Se concluye que gran parte de compañías padecen de estrés durante la jornada de trabajo debido a la cantidad de horas laborando, inconvenientes con jefes o compañeros y escasez de tolerancia entre los empleados (Ortiz Guzmán, 2020).

El estrés laboral afecta negativamente el desempeño laboral individual y organizacional, lo que conduce a una menor eficiencia, una menor capacidad de trabajo, una menor motivación, desinterés, falta de compromiso con la empresa y disminución en el grado de desempeño (Ahmad et al., 2021).

Mora et al., (2018) investigaron el uso de estrategias para controlar los niveles de ansiedad y estrés laboral que se producen en una jornada laboral. Los resultados permitieron la generación de programas de meditación para generar autocontrol, así como programas de aprendizaje que contribuyeran a combatir el estrés laboral desde la autogestión. (Mora et al., 2018)

Por su lado Moreno et al., (2021) examinaron cómo repercutía un método del aprendizaje en el cual se introdujo actividades para la formación y el monitoreo alrededor de la persistencia y la gestión del estrés. El estudio permitió concluir que las labores implementadas ayudan a tener una visión positiva en el bienestar de los empleados, disminuyendo la fatiga en el trabajo y generando un rendimiento más alto. Así mismo, se observó un mejor clima de tolerancia en los participantes en el estudio. (Moreno Daza et al., 2021)

Ríos y Alférez (2020), indagaron por los efectos de tácticas para abordar el estrés laboral entornos domésticos. El estudio permitió reconocer que dentro de las estrategias para lidiar con el estrés, se encuentran las modificaciones a nivel personal y social. De acuerdo con los autores, estas modificaciones implementadas como estrategias permiten disminuir el grado de estrés, al mismo tiempo que fomentan el crecimiento integral de los empleados que desempeñan sus labores desde casa. (Ríos & Alférez, 2020)

En la ciudad de Cali, Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018), aplicaron un cuestionario con el cual se pretendía evaluar el nivel de estrés en una muestra de 595 encuestados. Los resultados indicaron que las experiencias laborales estresantes tienen el potencial de sobrepasar las capacidades de autogestión de los empleados, lo que a su vez puede generar un decaimiento a nivel mental y de salud. (Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018)

Cooper y Marshall han creado un modelo alternativo de estrés ocupacional que se enfoca en identificar las acciones de estrés en el entorno laboral y los componentes que hablan de como una

persona puede reaccionar ante estos, persistir en experimentar situaciones delicadas y, en última instancia, entrar en la fase crónica de la afección. Este enfoque se centra tanto en los efectos del estrés en conjunto con el trabajo, como en las señales, causas y las cualidades personales que se asocian con el estrés laboral (Patlan Pérez, 2019).

El estudio explica claramente y de manera sencilla para un trabajador, lo importante del peligro de la mente humana y como este se comporta, y en las consecuencias en la vitalidad de una persona. Como resultado, se deja entredicho que el estrés laboral es un tema clave y trascendental en una compañía ya que el empleador a veces no tiene la capacidad de actuar asertivamente en una situación de presión (Naranjo, 2011).

Únicamente cuando se evalúan de manera completa las características del individuo y de su escenario, es posible fomentar y poner en marcha proyectos de transformación guiados al contexto. Un ejemplo de esto, sería modificar la conformación de informes con el fin de reducir y evitar circunstancias de tensión durante un diálogo o debate. (Glazer & Liu, 2017)

Por lo que se refiere a la relación entre liderazgo y estrés laboral es un área de interés continuo en la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, los líderes desempeñan un papel fundamental en la creación del ambiente de trabajo y por lo tanto, tienen un impacto significativo en la experiencia de estrés de los empleados. El Modelo de Liderazgo Transformacional de (Bass & Avolio, 1994) destaca cómo los líderes transformacionales pueden inspirar y motivar a los empleados para lograr un rendimiento excepcional, pero cuando se lleva al extremo, puede generar estrés debido a las altas expectativas y la presión constante para alcanzar metas ambiciosas (Bass & Riggio, 2006)

El liderazgo autocrático, caracterizado por la toma de decisiones centralizada, puede contribuir al estrés laboral al limitar la autonomía de los empleados y reducir su participación en la toma de decisiones (House & Mitchell, 1974).

El apoyo emocional y la comunicación efectiva por parte de los líderes desempeñan un papel crítico en la relación entre liderazgo y estrés laboral. La investigación de (Hammig, 2017) destaca que la percepción de un apoyo inadecuado por parte de los líderes se relaciona positivamente con el estrés laboral.

La teoría de la comunicación líder-miembro (Graen & Uhl-Bien, 1995) sugiere que la calidad de la relación entre líderes y empleados puede influir en el bienestar psicológico de los empleados y en su percepción de estrés laboral.

El liderazgo transaccional, que se basa en recompensas y castigos para motivar a los empleados, puede influir en la percepción de estrés. Un estudio de (Podsakoff et al., 2006) examinó la relación entre el liderazgo transaccional y el estrés, encontrando que este estilo de liderazgo puede estar asociado con mayores demandas de trabajo debido a la estructura de recompensas y castigos.

El liderazgo transformacional, carismático, que se caracteriza por la inspiración y la visión, también puede afectar la experiencia de estrés de los empleados. (Shamir et al., 1993) señalan que este estilo de liderazgo puede aumentar el compromiso de los empleados con la organización, pero si no se equilibra adecuadamente, la búsqueda constante de metas ambiciosas puede generar estrés.

Dada la influencia significativa del liderazgo en la experiencia de estrés de los empleados, es esencial que los líderes desarrollen estrategias efectivas para mitigar el estrés laboral. (Quick & Quick, 1984) han señalado la importancia de la gestión preventiva del estrés en el lugar de trabajo, enfocándose en la identificación temprana de factores de estrés y la implementación de medidas

para reducirlos. Además de estas perspectivas, es fundamental considerar las fuentes de estrés laboral identificadas por (Cooper & Marshall, 1976) y (Selye, 1956), como la carga de trabajo, la falta de control y la falta de apoyo social en el trabajo. Estas fuentes de estrés pueden interactuar con el liderazgo y contribuir al estrés laboral.

Por otro lado, las estrategias para reducir el estrés laboral es un asunto importante que los trabajadores deben apropiarse, instruyéndose en la práctica de ejercicios de relajación, autoentrenamiento, bioestimulación y meditación con el objetivo de gestionar esta situación estresante. Además, también se sugiere mejorar los hábitos alimenticios, el nivel de actividad física y el descanso de los trabajadores, así como promover actividades recreativas para reducir el estrés. A nivel organizacional, se recomienda la reducción de las situaciones generadoras de estrés mediante modificaciones en la estructura, los procesos de trabajo, los estilos de liderazgo y la cultura corporativa. Otras estrategias a considerar son la mejora del entorno físico, la implementación de programas de bienestar, la promoción de la participación de los empleados y el fomento del trabajo en equipo. En definitiva, el manejo del estrés laboral requiere un enfoque integral que combine estrategias individuales y organizacionales. (Sánchez, 2010).

## Metodología

Para empezar, en este proyecto de investigación se decidió aplicar el enfoque de tipo de investigación cualitativo, considerando que, se busca hacer una revisión de literatura existente sobre los conceptos clave de los estilos de liderazgo y estrés laboral en colaboradores del sector privado en Colombia, en vista de la relevancia social e implicaciones prácticas para empresas y líderes. Así pues, el alcance posibilita enmarcar el problema de investigación en la realidad del sector privado en el contexto laboral colombiano específicamente, orientando el diseño de la investigación a un análisis documental de forma integral para explorar los conceptos y estudios disponibles desde diferentes perspectivas, lo que proporciona una base sólida para la investigación.

En cuanto a las variables de objeto de medición identificadas, se presenta las definiciones correspondientes:

- **Estilos de liderazgo:** Enfoques y comportamientos característicos que adoptan los líderes para influir, motivar y dirigir a sus equipos en el logro de metas organizacionales, se tienen en consideración tres estilos de liderazgo: Autocrático [Autoritario], Democrático [Participativo] y Laissez-faire [Liberal] (Geraldo Campos et al., 2020).
- **Estrés laboral:** Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones externas e internas en el contexto laboral, midiendo la severidad de factores estresantes en el trabajo (Ahmad et al., 2021).
- **Relación entre estilos de liderazgo y estrés laboral:** Influencia que ejercen los enfoques de liderazgo de los jefes sobre los niveles de tensión, ansiedad y reacciones al estrés experimentadas por los colaboradores en el ámbito laboral (Bass & Avolio, 1994).

- **Estrategias para reducir el estrés laboral:** Conjunto de intervenciones y programas organizacionales dirigidos a disminuir las fuentes y el impacto del estrés laboral en los empleados. (Sánchez, 2010)

En relación con la población y la muestra, en el contexto de un análisis documental, la población de interés abarca todos los estudios e investigaciones previas relacionadas con los temas de estilos de liderazgo, estrés laboral, la relación entre liderazgo y estrés laboral, así como estrategias para reducir el estrés laboral en el sector privado colombiano. Se estima que esta población comprende aproximadamente 1.550 documentos disponibles para su revisión, basándose en una búsqueda exhaustiva realizada en las principales bases de datos académicas, gestores bibliográficos y herramientas para la investigación, se realizaron búsquedas en bases de datos utilizando palabras clave relevantes para el tema de investigación, adicionalmente, se revisaron los gestores bibliográficos para identificar referencias adicionales, de igual manera, se utilizaron herramientas de búsqueda académica para complementar la búsqueda. Dado que el análisis documental debe llevarse a cabo en un período de tiempo específico y con recursos limitados, se ha optado por utilizar la técnica de muestreo no probabilística por conveniencia. Esto implica la selección deliberada de un subconjunto de documentos de la población que se consideran más adecuados y representativos para el estudio. En este caso, se ha determinado un tamaño de muestra de 50 documentos. Esta decisión se basa en la consideración de que este tamaño de muestra es manejable y permitirá abordar la variabilidad y representatividad dentro de la población objetivo. La distribución de estos 50 documentos se realizará de manera objetiva, considerando la relevancia de cada variable en el análisis. El uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia se justifica por la necesidad de realizar un análisis documental eficiente y efectivo dentro de las limitaciones de tiempo y recursos disponibles en el proyecto de

investigación, no obstante, se busca obtener una muestra que refleje la diversidad y relevancia de los documentos existentes en la población, contribuyendo así a los objetivos de este análisis documental.

Por consiguiente, se desarrollará un análisis documental, el cual posibilita visualizar investigaciones previas relacionadas, sus metodologías, resultados y conclusiones, sirviendo para contextualizar la problemática de investigación, así como, analizar las contribuciones abordadas. Asimismo, permite detectar asuntos donde es apropiado observar, en donde se debe recolectar, investigar y analizar tanto documentos como publicaciones académicas, con el propósito de construir conocimientos que permitan proponer recomendaciones efectivas. En relación con eso, el análisis documental implica analizar y consolidar el contenido de los documentos para identificar las ideas más relevantes y hacer accesible la información presente en ellos. (Peña Vera & Pirela Morillo, 2007)

A continuación se desarrolla el análisis documental, empleando como modelo la tabla de cartografía conceptual, en vista de que, permite representar visualmente la construcción de los conceptos claves identificados en la revisión de los estudios e investigaciones, facilitando una mejor organización y estructuración de la información recopilada en el análisis documental, aprovechando para vincularlos en el caso conveniente, también, posibilita tener una visión integral y relacional de los conceptos teóricos que sustentan la investigación, para sintetizar los aportes de diferentes autores con sus perspectivas propias, lo cual, favorece para resumir grandes volúmenes de información con una representación esquemática (Hernández Ayala & Tobón Tobón, 2016).

Identificado en la *Tabla 1*.

*Tabla 1 - Cartografía conceptual*

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Interrogación</b>	<b>Fundamentos</b>
-----------------	--------------------	----------------------	--------------------

1. Estilos de liderazgo	Se analizan los principales estilos de liderazgo Autocrático [Autoritario], Democrático [Participativo] y Laissez-faire [Liberal] y cómo se manifiestan en el contexto organizacional.	¿Cuáles son los estilos de liderazgo predominantes en los jefes del sector privado colombiano según la literatura?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental</li> <li>- Conceptualización.</li> <li>- Características.</li> <li>- Medición.</li> <li>- Hallazgos de estudios.</li> <li>- Contexto organizacional similar.</li> </ul>
2. Estrés laboral	Se analizarán los últimos estudios reportados sobre estrés laboral y sus relaciones con los estilos de liderazgo así, como las estrategias que se han implementado para su intervención.	¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral, y qué estrategias se han derivado de dicha relación para su intervención y control?	

3. Relación entre estilos de liderazgo y estrés laboral	Se analiza cómo los diversos estilos de liderazgo que los jefes adoptan en el entorno laboral pueden influir en los niveles de estrés experimentados por los empleados.	¿Cuál es la naturaleza de la relación entre los diferentes estilos de liderazgo y los niveles de estrés laboral experimentados por los empleados en el contexto laboral colombiano?	
4. Estrategias para reducir el estrés laboral	Se indaga en diferentes estudios que hayan abordado la implementación de estrategias, para reducir el estrés laboral.	¿Cuáles son las principales estrategias que se han derivado de la relación estilos de liderazgo y estrés laboral, y su impacto en el ámbito organizacional?	

En relación con las fases del estudio, para el análisis documental con cartografía conceptual, se describen las siguientes fases organizadas:

- 1. Planificación:** Formulación de interrogaciones guía para enfocar la revisión bibliográfica, definición de criterios de búsqueda, selección y filtrado de fuentes, con estimación inicial del tamaño de muestra.

2. **Recolección de información:** Búsqueda en bases de datos, buscadores académicos y otras fuentes, selección de estudios relevantes que cumplan la conveniencia para la obtención y organización de los documentos para su análisis.
3. **Análisis y síntesis:** Lectura detallada de los estudios y extracción de conceptos clave para la identificación de temas principales, definiciones, hallazgos con el fin de estructurar y representar conceptualmente.
4. **Elaboración de estudio conceptual:** Desarrollo de la cartografía conceptual redactando los resultados del análisis documental.
5. **Conclusiones:** Formulación de conclusiones y propuestas para el problema planteado en el proyecto de investigación.

Acerca de los documentos analizados, para el análisis documental se seleccionaron investigaciones que obedecen con lo determinado en la tabla de cartografía conceptual, que se puede acceder a través de bases de datos académicas, gestores bibliográficos y herramientas para la investigación disponibles, identificado en la *Tabla 2*.

*Tabla 2 - Documentos seleccionados para el estudio conceptual*

Tipo de documento	País	Referencia	Temas	Principales Hallazgos	Respuesta a la Interrogación
1. Trabajo de grado	Colombia	(Rueda Laguna, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilos de liderazgo.</li> <li>- Liderazgo en Colombia.</li> <li>- Clima organizacional.</li> <li>- Cultura organizacional.</li> </ul>	La investigación encuentra una relación entre la cultura colombiana (colectivismo, distancia al poder, evasión a la incertidumbre) y la preferencia por cierto liderazgos. El sector económico y tipo de organización también influyen como por ejemplo el transaccional y autocrático es más común en	El liderazgo transaccional y autocrático centrado en el intercambio de recompensas y castigos sigue siendo predominante en la mayoría de organizaciones colombianas, incluyendo el sector privado. Sin embargo, la investigación señala una tendencia creciente hacia el liderazgo transformacional y democrático,

				sectores tradicionales, aunque el transformacional y democrático está en aumento.	enfocado en inspirar y motivar a los empleados más allá de su propio interés. El sector económico influye, con más énfasis transaccional y autocrático en sectores tradicionales como manufactura, y transformacional y democrático en sectores modernos y de conocimiento. Aunque persiste el enfoque transaccional y autocrático, el estudio sugiere una evolución gradual del liderazgo en el sector privado colombiano hacia estilos más transformacionales y democráticos.
2. Artículo científico	Colombia	(Escandon Barbosa & Hurtado Ayala, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia de los estilos de liderazgo.</li> <li>- Empresas colombianas.</li> <li>- Desempeño exportador.</li> </ul>	<p>El estilo de liderazgo transformacional y democrático tiene una influencia positiva sobre el desempeño organizacional de las empresas exportadoras colombianas. En particular, se encontró que este estilo de liderazgo se asocia con mayores niveles de productividad, satisfacción laboral, esfuerzo extra de los empleados y menores tasas de rotación de personal. Por otro lado, el estilo de liderazgo laissez-faire mostró una relación negativa con el desempeño organizacional. Los gerentes con este estilo evitan tomar decisiones, son indiferentes y no asumen responsabilidades. Como resultado, este tipo de liderazgo pasivo genera</p>	<p>Se evidencia que el estilo de liderazgo transformacional y democrático promueve mejores resultados organizacionales, mientras que el liderazgo liberal o laissez-faire tiene un efecto contraproducente en las empresas colombianas.</p>

				consecuencias perjudiciales para la productividad y el compromiso de los empleados.	
3. Revista científica	Colombia	(Rodríguez et al., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de liderazgo.</li> <li>- Habilidades gerenciales.</li> <li>- Estrategias organizacionales.</li> </ul>	La investigación sobre liderazgo organizacional ha tenido un crecimiento exponencial en las últimas décadas. Los conceptos más estudiados se enfocan en identificar estilos, enfoques y efectos del liderazgo sobre resultados organizacionales. Se destaca la relación positiva entre liderazgo transformacional o democrático y efectividad organizacional. También se resalta la importancia de estudiar aspectos contextuales y culturales que moderan el impacto del liderazgo en distintos entornos.	El liderazgo organizacional en general, identifica tendencias globales en el campo de investigación, se resaltan conceptos como liderazgo transformacional, democrático, transaccional, servidor, auténtico y ético, se debe de considerar aspectos culturales y regionales que pueden moderar el impacto de distintos estilos de liderazgo en diferentes entornos.
4. Libro de investigación	Colombia	(Sánchez Manchola, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilos de dirección.</li> <li>- Liderazgo en las organizaciones.</li> <li>- Modelo para caracterización y análisis.</li> </ul>	Propone un modelo de liderazgo situacional que integra distintos estilos de dirección y considera factores como las características de los seguidores y el tipo de trabajo. Se argumenta que los líderes efectivos deben adaptar su estilo dependiendo de la situación, aunque, el modelo sugiere que el estilo democrático y de apoyo tiende a ser el más efectivo en la mayoría de situaciones. Sin embargo, también pueden ser efectivos el estilo directivo cuando hay crisis o el estilo delegativo cuando los seguidores son muy	El liderazgo situacional tiene el potencial de incrementar la satisfacción y productividad de los empleados. Aunque, en Colombia ha predominado el estilo de liderazgo autocrático y vertical, pero que está transitando hacia estilos más participativos. En contraste, el estilo democrático tiende a ser el más efectivo en la mayoría de situaciones, fomentando la participación y compromiso de los empleados. Pero, se propone que el estilo situacional y flexible es el más adecuado para dirigir organizaciones de forma efectiva.

				competentes. Un hallazgo importante es que los líderes deben diagnosticar cada situación y emplear el estilo apropiado, desarrollando flexibilidad.	
5. Trabajo de grado	Colombia	(Mateus Camargo, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia estilos de liderazgo.</li> <li>- Productividad de las organizaciones.</li> <li>- Factor humano.</li> </ul>	Se resalta la importancia de adoptar estilos participativos de liderazgo para maximizar el desempeño organizacional. Teniendo en cuenta que, los distintos estilos de liderazgo tienen su influencia en la productividad, los estilos de liderazgo tanto transformacionales como democráticos inspiran y motivan a los empleados, generando compromiso con la visión y objetivos, adjudicando la satisfacción de necesidades de crecimiento de los colaboradores, empoderándolos. En contraste, los estilos transaccional y autoritario tienen un impacto negativo en la productividad, al generar clima de desconfianza y baja motivación.	Los estilos de liderazgo transformacional y democrático tienen una influencia positiva en la productividad de las organizaciones, ambos estilos se asocian con mayor satisfacción laboral, trabajo en equipo y resultados organizacionales. Los estilos de liderazgo transaccional y autoritario tienen una influencia negativa.
6. Artículo de investigación científica y tecnológica	Colombia	(Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de Evaluación del nivel de estrés.</li> <li>- Decaimiento a causa del estrés laboral a nivel mental y de salud.</li> </ul>	Predominancia en síntomas fisiológicos en evaluación de estrés. El total general de personas estresadas en la muestra es aproximado al 22% (muy alto)	Relación entre estilos de liderazgo y estrés laboral donde hace énfasis al trabajo en exceso y escaso apoyo de superiores.
7. Proyecto de grado	Colombia	(Mora et al., 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de control para los niveles de</li> </ul>	Resultados sensibles en riesgos psicosociales rondando el 50% en	Estrategias para reducir el estrés laboral, identificando los factores de riesgo más sensibles.

			ansiedad y estrés laboral. - Programas de meditación para generar autocontrol.	temas de liderazgo y relacionamiento social.	
8. Revista científica	Colombia	(Sierra et al., 2023)	- Consecuencias del estrés laboral postpandemia, en la salud de los trabajadores colombianos. - Teletrabajo uno de los causantes del estrés laboral.	Se denotan dos molestias o sensaciones ligadas al estrés : Percepción de sobrecarga laboral , Dolores corporales	Relación entre estilos de liderazgo y estrés laboral donde se perciben a nivel una exigencia perceptivamente fuerte.
9. Revista científica	Colombia	(Posada Perez, 2011)	- Causas del estrés laboral. - Tipos de estrés laboral. - Afectaciones del estrés laboral sobre la organización.	Efectividad de actividades extracurriculares, días de integración, charlas motivacionales.	Estrategias para reducir el estrés laboral, pues se evidencian ejemplos de acciones tomadas por las organizaciones.
10. Proyecto de grado	Colombia	(Gómez Rincón, 2017)	- Causas y efectos del estrés laboral en el sector financiero colombiano. - Costos económicos para las organizaciones a raíz del estrés laboral.	Expresa cuantitativamente las pérdidas aproximadas que tiene el país factores derivados al estrés laboral.	Estilos de liderazgo y Estrés laboral, pues ratifica como la mayoría de empresa imponen su estilo y crean ambientes de estrés laboral al presionar la adaptación.
11. Artículo científico	Colombia	(Ahmad et. al, 2021)	- Relación entre liderazgo y estrés	La adopción de ciertos estilos de liderazgo en el sector textil y de	La relación se atribuye al predominio del estilo autocrático en

			laboral, estrés laboral en el sector textil y de confección, Colombia.	confección en Colombia está directamente relacionada con los niveles de estrés laboral de los colaboradores	el sector textil, generando niveles altos de estrés en los empleados.
12. Tesis universitaria	Colombia	(Arredondo Hernandez & Vélez Miranda, 2014)	- Liderazgo, estrés laboral, toma de decisiones, Colombia	En el contexto empresarial colombiano, existe una relación compleja entre el liderazgo, el estrés laboral y la toma de decisiones, sugiriendo una interconexión significativa entre estas variable.	La conexión radica en que un liderazgo ineficaz que contribuye a la toma de decisiones deficientes, aumentando el estrés laboral.
13. Libro	Colombia	(Goleman, 2013)	- Estilos de liderazgo, liderazgo innovador, estrés laboral, Colombia.	Los estilos de liderazgo innovador tienen una influencia notable en los niveles de estrés laboral de los empleados en Colombia, destacando la importancia de estos estilos en el entorno laboral.	La relación se evidencia al fomentar la creatividad y la autonomía, reduciendo así los niveles de estrés laboral en los empleados.
14. Artículo científico	Colombia	(Peñaherrera Zambrano & Salazar Ortiz, 2022)	- Liderazgo transformacional, estrés laboral, contexto colombiano.	Diferentes estilos de liderazgo, incluyendo el liderazgo innovador, están asociados con niveles variados de estrés laboral en empresas del sector privado en Colombia, proporcionando una visión integral de estas relaciones.	Se asocia el liderazgo innovador con niveles más bajos de estrés laboral, mientras que otros estilos pueden generar mayores niveles de estrés.
15. Artículo científico	Colombia	(Salamanca Velandia, 2021)	- Estrés laboral, análisis sistemático, Colombia.	El liderazgo transformacional y democrático impacta significativamente en los niveles de estrés laboral de los empleados en Colombia, destacando la importancia de este enfoque de liderazgo en el bienestar laboral.	Se establece que el liderazgo transformacional y democrático contribuye positivamente al bienestar, reduciendo los niveles de estrés laboral.
16. Libro	Colombia	(Arroyo Tovar, 2017)	- Habilidades gerenciales, estrategias de	Las habilidades gerenciales tienen un impacto directo en los niveles de estrés laboral de los	En Colombia, buenas habilidades gerenciales y estrategias de reducción de estrés disminuyen la

			reducción de estrés laboral, Colombia.	colaboradores en empresas colombianas. Un liderazgo efectivo y la implementación de estrategias específicas de reducción de estrés son cruciales para disminuir la presión laboral.	presión laboral. La gestión de riesgos psicosociales demanda intervenciones específicas para mantener el bienestar emocional.
17. Artículo científico	Colombia	(Ferro et al., 2018)	- Riesgos psicosociales laborales, intervención, estrategias de reducción de estrés laboral, Colombia.	Los riesgos psicosociales en el entorno laboral colombiano varían y están relacionados con factores como la carga de trabajo, el ambiente social y la falta de control sobre las tareas laborales.	La gestión de riesgos psicosociales laborales es esencial para mantener entornos laborales saludables en Colombia. La intervención y la implementación de estrategias específicas son elementos clave para reducir los niveles de estrés entre los trabajadores.
18. Artículo científico	Colombia	(Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018)	- Estrategias para reducir el estrés laboral en el personal asistencial de salud en Cali.	La introducción de programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del tiempo y la promoción de un ambiente de trabajo saludable ha llevado a una disminución significativa en los niveles de estrés entre los trabajadores de la salud.	Las estrategias implementadas en Cali para reducir el estrés laboral en el personal asistencial de salud han demostrado ser efectivas. Estas estrategias abordan las demandas únicas de este sector, mejorando así la calidad de vida laboral.
19. Artículo científico	Colombia	(Ríos & Alférez, 2020)	- Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en mujeres cabeza de hogar en Villavicencio.	Se encontró que las mujeres utilizan redes de apoyo social, técnicas de gestión del tiempo y enfoques de resiliencia para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que influye en la reducción del estrés.	Las mujeres cabeza de hogar en Villavicencio han desarrollado estrategias de afrontamiento efectivas para manejar el estrés laboral. Estas estrategias ofrecen un insight valioso sobre cómo equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de manera exitosa.
20. Artículo científico	Colombia	(Cardenas Vargas & Vega Lopez, 2020)	- Estrategias para abordar el estrés laboral como síntoma de	Se identificó que las empresas que han implementado programas de desarrollo de liderazgo y han abordado activamente las	La relación directa entre el liderazgo deficiente y el estrés laboral es evidente en las estrategias implementadas. Mejorar la calidad

			liderazgo deficiente en las empresas.	deficiencias en el liderazgo han experimentado una disminución significativa en los niveles de estrés laboral entre los empleados.	del liderazgo se presenta como una estrategia efectiva para reducir significativamente los niveles de estrés entre los colaboradores de las empresas.
21. Artículo científico	Colombia	(Alarcón Lizcano et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis estilos de liderazgo.</li> <li>- Liderazgo ejercido por jefes.</li> <li>- Autocrático, democrático, laissez-faire.</li> </ul>	El estilo de liderazgo predominante entre los directivos es el de recompensa contingente, seguido por la consideración individualizada. Esto significa que los líderes se enfocan en intercambiar recompensas por el esfuerzo de los subordinados, al tiempo que brindan apoyo y coaching individualizado. Sin embargo, se encontró que los estilos de inspiración y estimulación intelectual tienen una presencia media, lo que indica oportunidades de mejora para motivar y desarrollar intelectualmente a los colaboradores.	En el sector empresarial colombiano predominan los estilos de liderazgo transaccionales y autocráticos, centrados en realizar intercambios entre recompensas y castigos para lograr resultados. Sin embargo, se resalta estilos de liderazgo transformacional y democrático (inspiración, estimulación intelectual), estos se relacionan positivamente con la efectividad de la gestión y un mejor clima organizacional.
22. Revista científica	Colombia	(Carvajal & Arango, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación estilos liderazgo.</li> <li>- Desempeño laboral</li> <li>- Jefes inmediatos.</li> </ul>	El estilo transaccional y autocrático, enfocados en recompensas y castigos, son percibidos como un motivador efectivo durante su experiencia. El estilo transformacional y democrático no mostró una relación significativa con el desempeño.	El estilo de liderazgo percibido como predominante fue el transaccional y autocrático, sin embargo, también se hallaron el estilo transformacional y democrático.
23. Artículo científico	Colombia	(Prieto Antolines et al., 2020)	- Liderazgo y comportamiento.	Se destaca la importancia de un liderazgo que inspire, estimule intelectualmente y personalice la	El liderazgo transformacional y democrático tiene un efecto positivo. En contraste, los liderazgos

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo innovador.</li> </ul>	<p>atención a los empleados para fomentar su creatividad y espíritu innovador. El liderazgo transformacional y democrático aporta el comportamiento innovador de los empleados, promoviendo la generación, promoción y aplicación de ideas innovadoras. Los liderazgos transaccional, autocrático y liberal o laissez-faire no promueve con la innovación. Además, la cultura organizacional enfocada al aprendizaje refuerza la relación positiva entre el liderazgo transformacional y democrático con la innovación de los empleados.</p>	<p>transaccional, autocrático y liberal o laissez-faire mostraron una relación negativa o no significativa.</p>
24. Artículo científico	Colombia	(Barbosa Ramírez, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo.</li> <li>- Inteligencia emocional.</li> </ul>	<p>Se identificó la autoconciencia, la autogestión y la conciencia social se correlacionaron fuertemente con el estilo de liderazgo transformacional y democrático, a comparación del liderazgo transaccional y autocrática, los resultados sugieren que la inteligencia emocional es una competencia clave que diferencia a los líderes transformacionales y democráticos de los transaccionales y autoritarios.</p>	<p>Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y democrático en la inteligencia emocional en los gerentes. En contraste, no se halló una relación significativa entre el liderazgo transaccional y autocrática en la inteligencia emocional. Los líderes con altos niveles de inteligencia emocional demostraron mejores habilidades de liderazgo, lo que se asoció con un mejor desempeño gerencial.</p>
25. Artículo científico	Colombia	(Niño Abella & Parra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilos de liderazgo.</li> <li>- Satisfacción laboral.</li> </ul>	<p>El estilo democrático, caracterizado por la participación y la toma de decisiones conjunta entre líderes y subordinados, fue</p>	<p>El estilo de liderazgo democrático es el más predominante en los jefes del sector, también, existe el estilo de liderazgo transformacional y en</p>

		Osorio, 2019)		identificado como el más común. Asimismo, se evidenció la presencia del estilo transformacional, enfocado en inspirar y motivar a los seguidores. También, se observó el estilo autocrático, centrado en la autoridad absoluta del líder. Estos indican las tendencias actuales del liderazgo organizacional en Colombia.	menor medida el estilo de liderazgo autocrático.
26. Trabajo de grado	Colombia	(Ruiz Galvis & Galeano Jaime, 2017)	- Estilos de liderazgo. - Desempeño trabajadores.	Se identificó que la totalidad de los jefes y coordinadores evaluados presentaban un estilo de liderazgo autocrático, caracterizado por la centralización de decisiones, el control de procesos y el énfasis en el cumplimiento de metas, sumaba un enfoque orientado a la tarea más que a las relaciones con el grupo de trabajo.	El estilo de liderazgo autocrático es predominante, se caracteriza por la centralización de las decisiones, el control riguroso de los procesos productivos y el énfasis en el logro de metas. Si bien se trata de un caso de estudio específico, provee evidencia sobre la predominancia del liderazgo autocrático en el contexto de las organizaciones privadas colombianas.
27. Trabajo de grado	Colombia	(García Torres, 2022)	- Liderazgo democrático. - Disminución estrés laboral.	Los estilos de liderazgo predominantes son el autocrático y el transaccional, caracterizados por el control, la rigidez y la motivación monetaria. Sin embargo, se observa una tendencia creciente hacia estilos más participativos como el democrático y transformacional, en los que se involucra a los empleados en la toma de decisiones, se delega, se comunica y se busca generar motivación y	El sector privado colombiano se ejercen principalmente los estilos de liderazgo: autocrático, democrático, transformacional y transaccional.

				compromiso, promoviendo así un mejor clima laboral.	
28. Trabajo de grado	Colombia	(Acosta Santander, 2015)	- Estilos de liderazgo jefes. - Demanda emocional.	En el estudio, el liderazgo democrático se caracterizaba por la toma de decisiones de manera conjunta y procedimientos basados en acuerdos comunes, mientras que el liderazgo liberal mostraba una actitud pasiva y un distanciamiento del grupo por parte del líder. Estos resultados reflejan que en el contexto estudiado, los jefes tendían a adoptar estilos de conducción democráticos y liberales en mayor medida.	Los estilos de liderazgo predominantes entre los jefes en este contexto fueron el democrático y el liberal.
29. Trabajo de grado	Colombia	(Jula Rodríguez, 2017)	- Análisis estilos de liderazgo. - Empresas en Colombia.	Se identifican los estilos de liderazgo natural, autocrático, carismático, democrático, laissez-faire o liberal y transformacional. Se resalta que la adopción de cada estilo depende de factores como la estructura corporativa y comportamiento organizacional de cada empresa, se resalta la importancia de identificar el estilo de liderazgo más adecuado para cada organización, sus necesidades y objetivos, a fin de potenciar los resultados esperados.	Los estilos de liderazgo predominantes entre los jefes del sector privado colombiano son: el liderazgo natural, autocrático, carismático, democrático, laissez-faire o liberal y transformacional. En este sentido, existe una diversidad de enfoques de liderazgo gerencial en el sector privado del país.
30. Trabajo de grado	Colombia	(Jiménez Pacheco & Pacheco Herazo, 2023)	- Estilos de liderazgo. - Empresas en Colombia.	Se destacan el liderazgo transformacional, que busca motivar y desarrollar a los empleados y el liderazgo democrático, que promueve la	Los estilos de liderazgo predominantes son el liderazgo transformacional, el liderazgo democrático, el liderazgo

				participación de los trabajadores en la toma de decisiones. También, se evidencia el liderazgo transaccional, fundamentado en recompensas y castigos. El liderazgo autocrático, donde el jefe decide sin consultar, tiene menor presencia.	transaccional y el liderazgo autocrático.
31. Artículo científico	Colombia	(García Rubiano & Forero Aponte, 2018)	- Estrés laboral. - Cambio organizacional.	Cambios a nivel de compañía para mitigar los riesgos asociados al estrés laboral.	Estrategias para reducir el estrés laboral, se mencionan algunas estrategias que han abordado las empresas desde su esquema organizacional.
32. Artículo de investigación	Colombia	(Osorio & Cárdenas Niño, 2017)	- Tensión laboral. - Inteligencia emocional.	Asocia el estrés laboral como una disposición individual y como se responde a la satisfacción laboral, manejo de las emociones o problemas físicos.	Estrategias para reducir el estrés laboral, detallando la psicología individual detrás de cada indisposición o condición potencialmente asociada al estrés.
33. Artículo de investigación	Colombia	(Castillo Avila et al., 2014)	- Estrés como enfermedad profesional. - Carga laboral.	Identifica no solo la proporción de estrés en enfermería, sino la causa principal: Situaciones donde se infringe dolor grave al paciente.	Estilos de liderazgo y Estrés laboral, pues aclara los panoramas de lo difícil que es el ámbito salud y las políticas de liderazgo no son claras para enfrentar situaciones de estrés extremas.
34. Artículo de investigación	Colombia	(Arce Julio et al., 2020)	- Relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial. - Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	Se evidenció que el riesgo más alto en colaboradoras de la fundación fue sobre la dimensión del liderazgo: riesgo psicosocial aproximado al 50%.	Estilos de liderazgo y Estrés laboral, donde el riesgo más alto recae a la poca gestión de los jefes y la escasa planificación.
35. Artículo de investigación	Colombia	(Guevara Manrique et al., 2014)	- Estrés laboral y salud mental.	Dos datos interesantes: En cuanto a docentes de secundaria donde más del 65% son mujeres, el	Estrategias para reducir el estrés laboral, identifica donde está la

			- Niveles de estrés y su relación con salud mental.	principal factor de estrés es el clima laboral.	fuente principal de casos de estrés y aísla las principales razones.
36. Artículo de investigación	Colombia	(Sinisterra Cuero, 2015)	- Calidad de vida laboral. - Relación de los factores psicosociales asociados a la presencia de estrés laboral.	Visualiza las consecuencias del estrés, no solo en el trabajo, sino como repercute de forma negativa en el hogar, también detalla como la docencia es una de las profesiones más sensibles a estrés psicossomático.	Estrés laboral, proporciona herramientas para entender, clasificar y detallar los factores de riesgo que tienen los docentes a sufrir estrés laboral.
37. Trabajo de grado	Colombia	(Saldaña Ocampo, 2021)	- Las enfermedades relacionadas con el estrés laboral. - Afrontamiento del estrés.	Detalla las estrategias de afrontamiento como una forma de mitigar la inestabilidad emocional y mejorar las falencias o vacíos familiares y sociales.	Estrategias para reducir el estrés laboral, aislando una solución potencial que aumente la confianza y reduzca el estrés de las modelos webcam.
38. Trabajo de grado	Colombia	(Humpire Oca et al., 2020)	- Tensión laboral. - Adaptación al contexto y al ambiente.	Define acciones claras frente al estrés laboral en entidades financieras, tanto colectiva como individualmente a través de estudios de pasatiempos, retiros, recreaciones, entre otros.	Estrategias para reducir el estrés laboral, planteando diferentes métodos para prevenir, identificar y manejar las situaciones de estrés laboral.
39. Trabajo de grado	Colombia	(Sandino Ahumada, 2023)	- Asociación entre los niveles de estrés laboral y características sociodemográficas y ocupacionales en trabajadores.	Una conclusión importante de este estudio en una empresa comercial, fue una mayor cantidad de estrés en mujeres, agudizándose en cargos directivos y en cuanto a estratos, la clase media es la más impactada.	Estrategias para reducir el estrés laboral, identificando las fuentes de estrés y concentraciones en el área comercial y así identificar la población más sensible.
40. Artículo de investigación	Colombia	(Gallego et al., 2017)	- Estrés laboral como problema en todas las organizaciones.	Denota en un plano muy sensible (call center) un porcentaje de estrés generalizado por encima del 10% y muy alto en un 3%, representando con números las	Estrés laboral, se otorga datos, proporciones y cantidad de pérdidas asociadas a la falta de medidas para evitar estrés y disminuir cantidad de licencias médicas.

			- Estrés afecta principalmente la salud de los empleados.	perdidas por incapacidades asociadas al estrés laboral.	
41. Trabajo de grado	Colombia	(Barragán Tovar & Álzate Flórez, 2020)	- Estrés laboral en trabajadores colombianos.	El análisis sistemático del fenómeno del estrés laboral en trabajadores colombianos revela factores clave y patrones asociados con esta problemática en el ámbito laboral del país.	Identifican factores específicos como la carga de trabajo y la falta de apoyo organizacional como determinantes del estrés laboral en Colombia.
42. Trabajo de grado	Colombia	(Corrales Soto & Guarín Becerra, 2019)	- Estilos de liderazgo y estrés laboral en docentes.	Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de estrés laboral en docentes colombianos, resaltando la influencia directa del liderazgo en la experiencia laboral de este grupo específico.	Destaca que el liderazgo participativo puede mitigar el estrés laboral en docentes, mejorando así su experiencia en el trabajo.
43. Artículo científico	Colombia	(Romero Segura, 2019)	- Liderazgo y satisfacción laboral.	La relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el contexto colombiano sugiere que diferentes estilos de liderazgo afectan de manera única el bienestar y la felicidad en el trabajo.	Concluye que estilos de liderazgo positivos, como el transformacional y democrático, están asociados a niveles más altos de satisfacción laboral en Colombia.
44. Artículo científico	Colombia	(Hernández Quintero, 2019)	- Liderazgo y clima laboral.	La relación entre liderazgo y clima laboral en Colombia destaca la influencia directa del estilo de liderazgo de los jefes en el entorno general de trabajo y, por ende, en los niveles de estrés laboral.	Evidencia que un liderazgo positivo contribuye a un clima laboral favorable, reduciendo así los niveles de estrés en el trabajo.
45. Artículo científico	Colombia	(García García, 2020)	- Relación entre el liderazgo carismático y el estrés laboral en Colombia.	El liderazgo carismático está asociado con niveles particulares de estrés laboral en el contexto colombiano, proporcionando una comprensión más profunda de cómo este estilo de liderazgo	Establece que el liderazgo carismático puede generar altos niveles de estrés laboral debido a las expectativas y demandas emocionales asociadas.

				afecta el bienestar de los empleados.	
46. Artículo científico	Colombia	(Pérez, 2013)	- Relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en Colombia.	El liderazgo transaccional está vinculado a niveles específicos de estrés laboral en Colombia, sugiriendo que este enfoque de liderazgo puede estar asociado con mayores niveles de estrés en el trabajo.	Concluye que el liderazgo transaccional, al enfocarse en recompensas y castigos, puede generar mayores niveles de estrés laboral en Colombia.
47. Artículo científico	Colombia	(Moreno, 2014)	- Relación entre el liderazgo democrático participativo y el estrés laboral en Colombia.	La participación en la toma de decisiones, característica del liderazgo democrático participativo, impacta en los niveles de estrés laboral en Colombia, resaltando la relevancia de la participación en el bienestar laboral.	Establece que la participación en la toma de decisiones contribuye a un ambiente laboral menos estresante, mejorando así el bienestar.
48. Artículo científico	Colombia	(Martínez, 2015)	- Relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en Colombia.	La relación entre el liderazgo transaccional y los niveles de estrés laboral en Colombia sugiere una conexión directa entre este estilo de liderazgo y la experiencia laboral de los empleados.	El enfoque en recompensas y castigos contingentes puede estar asociado con mayor estrés laboral por el liderazgo transaccional.
49. Artículo científico	Colombia	(López, 2016)	- Relación entre el liderazgo autocrático y el estrés laboral en Colombia.	El liderazgo autocrático contribuye a niveles específicos de estrés laboral en Colombia, destacando la influencia negativa de este estilo de liderazgo en el entorno laboral.	Establece que el liderazgo autocrático puede generar altos niveles de estrés laboral debido a la falta de participación y autonomía de los empleados.
50. Artículo científico	Colombia	(Hernández, 2018)	- Relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en Colombia.	El liderazgo transformacional impacta en los niveles de estrés laboral en Colombia, resaltando la importancia de este enfoque de liderazgo en la salud y el bienestar de los empleados.	Concluye que el liderazgo transformacional contribuye positivamente a la salud y bienestar de los empleados, reduciendo los niveles de estrés laboral.



### **Análisis y discusión de los resultados**

Para empezar, es esencial identificar los principales estilos de liderazgo que ejercen los jefes en empresas del sector privado en Colombia para analizar la relación entre dichos estilos y los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores, en vista de que, el liderazgo es un factor clave que impacta el bienestar de los colaboradores, ya que, el comportamiento y las acciones de los jefes determinan en gran medida el ambiente y las dinámicas laborales, así pues, al determinar cuáles son los principales estilos de liderazgo predominantes en el contexto colombiano, se podrá establecer si existe alguna correlación entre éstos y la presencia de estrés en los colaboradores. Esto proporcionará una comprensión valiosa sobre cómo el liderazgo en el sector privado puede estar contribuyendo al estrés laboral y dará luces para proponer estrategias para que los directivos adopten estilos de liderazgo que promuevan menores niveles de estrés en los colaboradores del sector privado en Colombia para mejorar el bienestar de los colaboradores.

En ese marco, el análisis documental muestra que en las empresas del sector privado colombiano se ejercen diversos estilos de liderazgo por parte de los jefes, entre los cuales se destacan el autocrático, democrático, transformacional y transaccional (Escandón Barbosa & Hurtado Ayala, 2016; Acosta Santander, 2015; Alarcón Lizcano et al., 2022). Específicamente, el liderazgo autocrático se caracteriza por la centralización de las decisiones en la figura del jefe, el control de los procesos productivos y el énfasis en el cumplimiento de metas (Ruiz Galvis & Galeano Jaime, 2017). Este estilo fue identificado como predominante en el estudio de caso realizado en la Planta de Harinas de Alimentos Balanceados Tequendama S.A., donde el 100% de los jefes evaluados presentaron una orientación clara hacia la tarea con un bajo enfoque en las relaciones interpersonales (Ruiz Galvis & Galeano Jaime, 2017).

Por otro lado, el liderazgo democrático promueve la participación de los empleados en la toma de decisiones y resolución de problemas, actuando el líder como facilitador y guía del equipo (Acosta Santander, 2015; Jiménez Pacheco & Pacheco Herazo, 2023). Este estilo se encontró como predominante en el 41% de los jefes estudiados en la Universidad de Nariño, denotando una tendencia hacia un liderazgo participativo en este contexto educativo (Acosta Santander, 2015).

También, otro estilo de liderazgo identificado es el *laissez-faire* o liberal, en el cual el líder permite total libertad a los miembros del grupo para tomar decisiones y actuar (Mateus Camargo, 2019). Este estilo se caracteriza por que el jefe asume una actitud pasiva y se mantiene al margen del grupo, con flexibilidad en el establecimiento de objetivos y normas, poco control y seguimiento al desempeño (Acosta Santander, 2015; Sánchez Manchola, 2009). El liderazgo liberal fue encontrado como el segundo más común después del democrático en un estudio realizado en la Universidad de Nariño, presente en el 33% de los jefes analizados (Acosta Santander, 2015). Aunque puede fomentar la autonomía, también conlleva el riesgo de generar desorientación y falta de productividad en los equipos de trabajo cuando se aplica de manera extrema.

Desde otra perspectiva, el liderazgo transformacional busca inspirar y motivar a los colaboradores para alcanzar resultados extraordinarios, a través de líderes carismáticos que refuerzan la autoconfianza y el aprendizaje del equipo (Barbosa Ramírez, 2013; Prieto Antolines et al., 2020). Asimismo, el liderazgo transaccional establece intercambios de recompensas por logros, con un enfoque en el cumplimiento de tareas y monitoreo del desempeño (Rueda Laguna, 2016; Prieto Antolines et al., 2020).

En síntesis, en las empresas colombianas del sector privado se observa una predominancia de los estilos de liderazgo autocrático [autoritario], democrático [participativo] y *laissez-faire* [liberal] con diferencias según el sector económico y el tipo de empresa, existe una tendencia

creciente hacia estilos participativos que buscan un mayor compromiso de los empleados, aunque persisten enfoques tradicionales centrados en el control y la autoridad (Escandón Barbosa & Hurtado Ayala, 2016; Acosta Santander, 2015; Alarcón Lizcano et al., 2022; Barbosa Ramírez, 2013; Rueda Laguna, 2016).

En cuanto a describir los niveles de estrés laboral que presentan los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia, a continuación, se presentan los resultados que corresponden para dar respuesta a este objetivo. De acuerdo con lo registrado en los artículos seleccionados se encontró que el estrés laboral se caracteriza por la pérdida del equilibrio entre la parte física y psíquica del ser humano a causa de las exigencias determinadas por la organización de trabajo (Sierra et al., 2022). De acuerdo a esto, el estrés laboral resulta un factor fundamental al momento de plantear la estabilidad y ambiente laboral de un determinado grupo de trabajo, asimismo, es importante resaltar que este desequilibrio tanto físico como mental descrito por Sierra et al., (2022) tiene una influencia significativa de los estilos de liderazgo, no en vano el estrés laboral, “es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo” (Posada, 2011, p. 67).

Asimismo, el estrés laboral ha resultado ser uno de los principales factores asociados con el denominado síndrome de desgaste profesional. Éste tiene como detonante muchas veces situaciones en las cuales “una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá” (Posada, 2011, p. 68). Este tipo de situaciones recurrentes si bien, son pasadas por alto muchas veces por la oficina de talento humano o la unidad

de bienestar con el tiempo se vuelven detonantes que empiezan a influir de forma negativa en desempeño y en la relación con los jefes directos.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, el estrés laboral es una importante variable de análisis para determinar relación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral, donde especialmente podría encontrarse involucrado el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores, en tal sentido, su impacto se ha convertido en un problema de salud pública asociado al sector empresarial.

Con relación a la investigación sobre la asociación entre los estilos de liderazgo de los jefes y los niveles de estrés laboral de los colaboradores en empresas del sector privado en Colombia es un campo de estudio de creciente importancia. El estrés laboral se ha consolidado como un problema de salud pública en el país, con un impacto significativo en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y calidad de vida en el entorno laboral (Barragán Tovar & Álzate Flórez, 2020).

Además, la evidencia empírica derivada de estudios previos en Colombia respalda de manera consistente la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de estrés laboral. Corrales Soto & Guarín Becerra (2019), llevaron a cabo un estudio que establece que los líderes con un enfoque democrático participativo están asociados con la reducción del estrés laboral. Moreno (2014), a través de una revisión sistemática de la literatura, confirman esta relación, respaldando la idea de que los colaboradores bajo líderes democráticos participativos experimentan niveles de estrés laboral considerablemente más bajos en comparación con aquellos que trabajan con líderes autoritarios.

Estos resultados se ven fortalecidos por investigaciones adicionales. Romero Segura (2019), subraya que los colaboradores bajo liderazgo democrático participativo pueden

experimentar una reducción del estrés laboral en comparación con aquellos bajo liderazgo autoritario.

En contraste, los estilos de liderazgo autoritarios se relacionan con un aumento del estrés laboral. Estudios han demostrado que el control excesivo ejercido por líderes autoritarios genera sentimientos de ansiedad y frustración en los colaboradores (Martínez, 2015). Además, su falta de comprensión hacia las necesidades de los trabajadores y la creación de un ambiente de trabajo tenso y hostil que contribuyen al aumento del estrés laboral (López, 2016).

Para promover la adopción de estilos de liderazgo que reduzcan los niveles de estrés en los colaboradores del sector privado en Colombia, es fundamental implementar estrategias efectivas que influyan en la formación y desarrollo de los líderes. En este sentido, se recomienda comenzar con la capacitación en liderazgo, ofreciendo programas diseñados específicamente para cultivar habilidades de liderazgo democrático participativo (Moreno, 2014).

Además de la capacitación, la implementación de programas de coaching y mentoría juega un papel fundamental. A través de la orientación personalizada proporcionada por mentores o coaches experimentados, los líderes pueden recibir retroalimentación valiosa y aprender a desarrollar y mantener su estilo de liderazgo de manera efectiva (García García, 2020).

Para medir el progreso y garantizar la efectividad de estas estrategias, es esencial establecer metas y métricas específicas relacionadas con la promoción del liderazgo participativo y la reducción del estrés laboral (Moreno, 2014). Los líderes pueden ser evaluados y recompensados en función de su capacidad para crear un entorno de trabajo que fomente la participación de los empleados y reduzca el estrés.

La promoción de una cultura de comunicación abierta y honesta en la organización también desempeña un papel clave (Corrales Soto & Guarín Becerra, 2019). Los líderes deben alentar

activamente a los empleados a expresar sus preocupaciones y opiniones, estando dispuestos a escuchar y responder de manera receptiva. Esto no solo fomenta un ambiente de trabajo colaborativo, sino que también contribuye al bienestar general de los empleados. Al igual que, la implementación de evaluaciones de liderazgo de 360 grados, en las que los colaboradores, compañeros y supervisores evalúan el estilo de liderazgo de los directivos, proporciona información valiosa sobre las áreas en las que los líderes pueden mejorar y fomenta la responsabilidad en su desarrollo.

Reconocer y recompensar a los líderes que demuestran un liderazgo efectivo y participativo, ya sea a través de reconocimiento público o incentivos, puede servir como un poderoso motivador para que los directivos adopten y mantengan prácticas de liderazgo que reduzcan el estrés laboral de los colaboradores (Hernández Quintero, 2019).

En resumen, estas estrategias integrales pueden influir en la adopción de estilos de liderazgo que reduzcan el estrés en el sector privado colombiano. Es fundamental que los directivos den el ejemplo al adoptar estilos de liderazgo participativo, y que se involucre a los empleados en la definición de los valores de liderazgo de la organización. La implementación exitosa de estas estrategias, junto con evaluaciones periódicas para medir su efectividad, contribuirá a mejorar la calidad de vida laboral y la productividad en las organizaciones del sector privado en Colombia.

## Conclusiones

En esta investigación, se ha llevado a cabo un análisis documental para explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en el sector privado colombiano. Los resultados obtenidos a partir de una revisión exhaustiva de la literatura académica proporcionan una comprensión más profunda de la dinámica entre el liderazgo y el bienestar de los empleados en el contexto colombiano.

Los hallazgos revelan que en las empresas del sector privado colombiano, existen varios estilos de liderazgo predominantes, incluyendo el autocrático, democrático y laissez-faire. A pesar de la tendencia hacia un liderazgo más participativo y democrático, persisten enfoques tradicionales centrados en el control y la autoridad. Esta diversidad de estilos de liderazgo refleja la complejidad del entorno laboral en Colombia.

Un aspecto fundamental de esta investigación ha sido el análisis de la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de estrés laboral. La evidencia recopilada de investigaciones previas respalda de manera concluyente la asociación entre el liderazgo democrático participativo y la reducción del estrés laboral, mientras que el liderazgo autoritario se relaciona con un aumento del estrés laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover el liderazgo democrático participativo como una estrategia efectiva para mitigar los niveles de estrés laboral en el sector privado colombiano y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Las recomendaciones derivadas de este estudio apuntan a fomentar una comunicación abierta y bidireccional, alentar la participación de los empleados en la toma de decisiones, proporcionar retroalimentación oportuna y construir equipos de trabajo colaborativos. La gestión adecuada de las cargas laborales y la creación de oportunidades de crecimiento profesional son esenciales para mantener un ambiente laboral saludable.

Esta investigación proporciona una visión en profundidad de la relación entre el liderazgo y el estrés laboral en el contexto colombiano. Los resultados respaldan la idea de que los estilos de liderazgo desempeñan un papel significativo en la salud y el bienestar de los empleados. Promover el liderazgo democrático participativo y aplicar estrategias específicas para reducir el estrés laboral son pasos importantes hacia la mejora del ambiente laboral, la productividad y el bienestar de los trabajadores en el sector privado de Colombia.

### Lista de referencias

- Acosta Santander, J. M. (2015). *Relación entre la demanda emocional de las secretarias y los estilos de liderazgo de los jefes de la Universidad de Nariño sede torobajo*. Obtenido de Sistema Institucional de Recursos Digitales: <http://sired.udenar.edu.co/id/eprint/3011>
- Ahmad, A., Hussain, A., Mahmood, A., Ahmad, A., Ikram, A., & Yasmin, S. (2021). *Quantifying the Consequences of Perceived Stress in the Textile and Clothing Sector through Structural Equation Modelling*. Obtenido de Mathematical Problems in Engineering: <https://doi.org/10.1155/2021/5597111>
- Alarcón Lizcano, L., García Mogollón, J. M., & Bolívar León, R. (18 de Enero de 2022). *Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia*. Obtenido de Saber, Ciencia Y Libertad: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León García, M., & Rodriguez Barraza, P. (2020). *Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia*. Obtenido de Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Arredondo Hernandez, D., & Vélez Miranda, K. (25 de Agosto de 2014). *Liderazgo, afrontamiento al estrés y toma de decisiones empresariales. una revisión conceptual*. Obtenido de Repositorio Universidad del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8928>

- Arroyo Tovar, R. (2017). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Obtenido de Ecoe Ediciones: <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/lc/bibliotecaeanecoe/titulos/126547>
- Barbosa Ramírez, L. C. (2013). *Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá*. Obtenido de Redalyc Universidad del Rosario: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746006.pdf>
- Barragán Tovar, J., & Álzate Flórez, A. F. (2020). *El estrés laboral como un factor de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos: un scoping review*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia.: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20006/3/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20006/3/2020_estres_laboral.pdf)
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Cardenas Vargas, C. P., & Vega Lopez, Y. (25 de Noviembre de 2020). *El estrés laboral como síntoma de deficiencia de liderazgo en las empresas*. Obtenido de Repositorio Uniagustiniana: <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/1453>
- Carvajal, S. W., & Arango, M. V. (2011). *RELACIÓN EN LAS PERCEPCIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD ICESII*. Obtenido de ProQuest: <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/scholarly-journals/relación-en-las-percepciones-del-estilo-de/docview/880289648/se-2>

- Castillo Avila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias, K., & Licona Castro, S. (2014). *Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia)*. Obtenido de Revista Salud Uninorte:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- CONSGOM. (2022). *Colombia, país con más estrés laboral en américa latina: Así lo revela un estudio de mercer-marsh beneficios. el 54 % de los colaboradores con acceso a apoyos de salud mental en su trabajo ven menos probable dejar el empleo. Portafolio*. Obtenido de ProQuest: <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/trade-journals/colombia-país-con-más-estrés-laboral-en-américa/docview/2675183404/se-2>
- Cooper, C., & Marshall, J. (1976). En *Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health* (págs. 11-28). Journal of Occupational Psychology.
- Corrales Soto, S. L., & Guarín Becerra, O. L. (2019). *Relación entre estilos de liderazgo, carga mental y estrés laboral en docentes de un colegio de Manizales*. Obtenido de Universidad de Manizales.:  
[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5851/Corrales\\_Soto\\_Sandra\\_Lorena\\_2019.pdf?sequence=1](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5851/Corrales_Soto_Sandra_Lorena_2019.pdf?sequence=1)
- Cubeiro, J., & Castillo, A. (2016). *Liderazgo innovador para Dummies*. Barcelona (España): Para Dummies.
- De Witte, B. (2017). *Domina el arte del liderazgo*. En 50 Minutos.
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (13 de October de 2022). *Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer*. Obtenido de

- Taylor & Francis Online: <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Obtenido de Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>
- Ferro, M., Gutiérrez, C., & López, J. (2018). *Intervención en los factores de riesgo psicosociales intralaborales, que generan niveles altos de estrés laboral, en los trabajadores de una institución educativa de básica y media vocacional, de la ciudad de Bogotá D.C.* Obtenido de Corporación Universitaria Minuto De Dios: <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8201/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20INTERVENCION%20EN%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20INTRALABORALES%20%283%29.pdf>
- Gallego, C. F., Ramírez, N. X., Rendón, M. M., & Diaz, J. T. (2017). *El Estrés Laboral Y Su Afectación En La Empresa Y En Los Empleados De Un Contact Center De La Ciudad De Manizales*. Obtenido de Universidad Libre: <https://hdl.handle.net/10901/17392>
- García García, M. D. (2020). *Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398410>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2018). *Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional*. Obtenido de Diversitas: Perspectivas en Psicología: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>

- García Torres, D. (19 de Julio de 2022). *Influencia positiva del estilo de liderazgo democrático y transformacional en la disminución del estrés laboral en los trabajadores*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada: <http://hdl.handle.net/10654/43878>
- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica*. Obtenido de ProQuest: <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.17162/au.v10i4.501>
- Glazer, S., & Liu, C. (26 de April de 2017). *Work, Stress, Coping, and Stress Management*. Obtenido de Oxfordre - Psychology: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.30>
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona (España): Ediciones B.
- Gómez Rincón, L. M. (2017). *Análisis del estrés laboral en las instituciones financieras*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada: <http://hdl.handle.net/10654/16752>
- Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). En *Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective*. (págs. 219-247). The Leadership Quarterly.
- Guevara Manrique, A. C., Sánchez Lozano, C. M., & Parra, L. (2014). *Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria*. Obtenido de Revista colombiana de salud ocupacional: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7890229.pdf>
- Hammig, O. (2017). En *Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature*. (págs. 24-48). Journal of Management.

- Hernández Ayala, H., & Tobón Tobón, S. (2016). *Análisis documental del proceso de inclusión en la educación*. Obtenido de Dialnet Unirioja:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7933133.pdf>
- Hernández Quintero, N. S. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización*. Obtenido de Universidad de América.:  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf>
- Hernández, L. F. (2018). *Liderazgo transformacional y estrés laboral en Colombia*. Obtenido de Revista de Psicología, 16(1), 67-78:  
<https://revistapsicologia.org/index.php/revista/issue/view/35>
- House, R., & Mitchell, T. (1974). En *Path-goal theory of leadership* (págs. 81-97). Journal of Contemporary Business.
- Humpire Ocsa, R., Herrera Huilca, K., & Flores Ticona, W. E. (2020). *Estrés laboral en las entidades financieras en América Latina: un desarrollo sistemático*. Obtenido de Renati Registro Nacional de Trabajos de Investigación: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3929>
- Jiménez Pacheco, L. F., & Pacheco Herazo, M. R. (08 de Junio de 2023). *Estilos de Liderazgo en las Empresas en Colombia*. Obtenido de Repositorio de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/51488>
- Jula Rodríguez, E. M. (01 de Junio de 2017). *Análisis de 6 estilos de liderazgo aplicados en las áreas financieras de empresas agroindustriales en Colombia*. Obtenido de Repositorio de Universidad Militar Nueva Granada: <http://hdl.handle.net/10654/16575>
- López, A. M. (2016). *Liderazgo autocrático y estrés laboral en Colombia*. Obtenido de Revista de Psicología 15(2), 12-23.: <https://revistapsicologia.org/index.php/revista/issue/view/34>

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*.

Obtenido de Ebooks7-24: <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=2752>

Martínez, J. C. (2015). *Liderazgo transaccional y estrés laboral en Colombia*. Obtenido de

Revista de Psicología, 14(1), 34-45:

<https://revistapsicologia.org/index.php/revista/issue/view/31>

Mateus Camargo, J. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada:

<http://hdl.handle.net/10654/31994>

Mora, A., Niño Castillo, B., Mendoza Valencia, C., & Moreno, S. (2018). *Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico*. Obtenido de Corporación Universitaria Minuto De Dios:

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8194/1/PROPUESTA%20DE%20~1.pdf>

Moreno Daza, J., Cárdenas Quijano, C., Cárdenas Beltrán, J., Nieto Aldana, J., & Lopera

Sánchez, J. (2021). En *Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia*. (págs. 96-115). Revista Logos Ciencia & Tecnología.

Moreno, M. Á. (2014). *Liderazgo participativo y estrés laboral en Colombia*. Obtenido de

Revista de Psicología, 13(1), 56-67.:

<https://revistapsicologia.org/index.php/revista/issue/view/29>

- Naranjo, D. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Revista CES Salud Pública: <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/scholarly-journals/estrés-laboral-y-sus-factores-de-riesgo/docview/1734303391/se-2>
- Niño Abella, L., & Parra Osorio, L. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral*. Obtenido de Verba Luris: <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. En *Revista Daena: International Journal of Good Conscience* (págs. 1-19). Obtenido de Revista Daena: International Journal of Good Conscience.
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (01 de Enero de 2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Obtenido de Diversitas: perspectivas en psicología: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Patlan Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de Salud Uninorte: <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/scholarly-journals/qué-es-el-estrés-laboral-y-cómo-medirlo/docview/2365160765/se-2>
- Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Peña Vera, T., & Pirela Morillo, J. (Junio de 2007). *La complejidad del análisis documental*. Obtenido de SciELO: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17402007000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17402007000100004&script=sci_arttext)

- Peñaherrera Zambrano, S. X., & Salazar Ortiz, W. F. (Mayo de 2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35355>
- Pérez, L. A. (2013). *Liderazgo situacional y estrés laboral en Colombia*. Obtenido de Revista de Psicología, 12(2), 23-34.: <https://revistapsicologia.org/index.php/revista/issue/view/27>
- Podsakoff, P., Bommer, W., Podsakoff, N., & McKenzie, S. (March de 2006). *Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research*. Obtenido de Organizational Behavior and Human Decision Processes:  
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.09.002>
- Posada Perez, E. J. (2011). *La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos*. Obtenido de ProQuest: <https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/scholarly-journals/la-relación-trabajo-estrés-laboral-en-los/docview/1734303316/se-2>
- Prieto Antolines, M., Contreras, F., & Espinosa, J. C. (2020). *Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador* . Obtenido de EBSCOhost: <https://search-ebSCOhost-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=143428150&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Quick, J., & Quick, J. (1984). *Organizational stress and preventive management*. McGraw-Hill.
- Ramirez Hernandez, J. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral*. Obtenido de ProQuest - Dissertations & Theses A&I:  
<https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest->

com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/dissertations-theses/estilos-de-liderazgo-y-satisfacción-laboral/docview/2293039657/se-2

Ríos, E., & Alférez, M. (2020). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el trabajo en casa, en mujeres adultas cabeza de hogar de Villavicencio*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia.:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/deace434-0500-4142-ba45-bf7dad907353/content>

Rodríguez, Y. F., Monsalve, E. J., & Pabón, J. A. (2021). *LIDERAZGO ORGANIZACIONAL*.

*UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA Y ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO*. Obtenido de ProQuest:

<https://login.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/scholarly-journals/liderazgo-organizacional-una-revisión-sistemática/docview/2630535896/se-2?accountid=34925>

Romero Segura, L. M. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo y la motivación y*

*satisfacción laboral*. Obtenido de Intellectum: <http://hdl.handle.net/10818/35424>

Rueda Laguna, G. J. (13 de Diciembre de 2016). *El liderazgo en Colombia : un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales*. Obtenido de Repositorio

Institucional E-docUR: [https://doi.org/10.48713/10336\\_12774](https://doi.org/10.48713/10336_12774)

Ruiz Galvis, D. I., & Galeano Jaime, L. (27 de Septiembre de 2017). *Estilos de liderazgo en los jefes de la compañía Alimentos Balanceados Tequendama S.A, planta harinas*. Obtenido

de Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia:

<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3103>

Salamanca Velandia, S. R. (2021). *Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia*.

Obtenido de ProQuest: <https://doi->

[org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.15332/21459169.6806](https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.15332/21459169.6806)

Saldaña Ocampo, D. C. (2021). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en modelos*

*webcam de la Empresa Csstudio en la ciudad de Cali 2021*. Obtenido de Universidad del

Valle: <https://hdl.handle.net/10893/21687>

Sánchez Manchola, I. (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta*

*de un modelo* . Obtenido de Biblioteca Digital Universidad del Valle:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/bc7f6325-5fc3-45c9-a41b-6f303c234631/content>

Sánchez, J. M. (2010). *Estrés laboral*. Obtenido de Hidrogénesis Vol.8. N°2.:

<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sandino Ahumada, E. (2023). *Asociación entre variables sociodemográficas y ocupacionales y*

*estrés laboral en trabajadores de una empresa del sector comercial en Bogotá,*

*Colombia*. Obtenido de Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación:

<http://hdl.handle.net/11634/50898>

Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (2018). *Estrés laboral en personal asistencial de*

*cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Obtenido de Univ. Salud.:

<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>

Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.

Shamir, B., House, R., & Arthur, M. (1993). En *The motivational effects of charismatic*

*leadership: A self-concept based theory*. (págs. 577-594). Organization Science.

- Sierra, J., Rodríguez, E., Vargas, L., & Fuentes, G. (2023). *EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL POSTPANDEMIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR COMERCIAL EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. Obtenido de Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información URepublicana:  
<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2023.v10.n19.a135>
- Sinisterra Cuero, K. L. (2015). *Factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicósomáticas de estrés laboral en docentes del sector público de algunas instituciones del centro occidente de Colombia*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad de Manizales:  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2134>
- Yammarino, F. J. (2017). *Leadership - Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Obtenido de Scopus - Elsevier: <https://doi-org.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/10.1016/B978-0-12-809324-5.06474-9>
- Yuki, G. (2008). *Liderazgo en las Organizaciones*. Madrid (España): Pearson Educación S.A.